

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ESTRATÉGIA E ORGANIZAÇÕES

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

CONTROLE ORGANIZACIONAL E
CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO JUIZ DO TRABALHO

JEFERSON KACHAN VERCHAI

CURITIBA
2010

JEFERSON KACHAN VERCHAI

CONTROLE ORGANIZACIONAL E
CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO JUIZ DO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração, área de Concentração Estratégia e Organizações, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. João Marcelo Crubellate

CURITIBA
2010

TERMO DE APROVAÇÃO

Jeferson Kachan Verchai

“Controle Organizacional e Constituição do Sujeito Juiz do Trabalho”

DISSERTAÇÃO APROVADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE NO PROGRAMA DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO
PARANÁ, PELA SEGUINTE BANCA EXAMINADORA:


Adriana Roseli Wunsch Takahashi
(Examinadora/UFPR)


João Marcelo Crubellate
(Orientador/UEM)


Yara Lúcia Mazziotti Bulgacov
(Examinadora/UFPR)


Bortolo Valle
(Examinador/PUC-PR)

30 de março de 2010

Quanto ao motivo que me impulsionou foi muito simples. Para alguns, espero, esse motivo poderá ser suficiente por ele mesmo. É a curiosidade – em todo caso, a única espécie de curiosidade que vale a pena ser praticada com um pouco de obstinação: não aquela que procura assimilar o que convém conhecer, mas a que permite separar-se de si mesmo. De que valeria a obstinação do saber se ele assegurasse apenas a aquisição dos conhecimentos e não, de certa maneira, e tanto quanto possível, o descaminho daquele que conhece? Existem momentos na vida onde a questão do saber se se pode pensar diferentemente do que se pensa, e perceber diferentemente do que se vê, é indispensável para continuar a olhar ou a refletir (Michel Foucault – História da Sexualidade II).

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais pelo grande incentivo, pelo carinho, pelo apoio e amor incondicional que dedicam a mim. Por sempre me ouvirem em todos os momentos e vibrarem comigo em todas as conquistas.

Aos colegas de mestrado, em especial aos da linha de Estratégia e Análise Organizacional pelos estudos, conversas, debates e principalmente pelas amizades que foram construídas.

Aos amigos pelo apoio e compreensão nesses dois anos de muito estudo, ao entenderem minhas ausências e minhas crises.

Ao Professor João Marcelo Crubellate pela orientação, apoio e principalmente compreensão, em especial nos momentos finais da dissertação.

Às Professoras Yara Lúcia Mazziotti Bulgacov e Adriana Roseli Wunsch Takahashi pela participação na banca de defesa.

Ao Professor Bortolo Valle por aceitar participar da banca como membro externo, um exemplo de docente.

Ao Professor Ariston Azevêdo pelas recomendações feitas na defesa do projeto desta dissertação.

Aos Juízes do Trabalho, Dr. Paulo Henrique K. e Conti pelo apoio a pesquisa na Escola Judicial do TRT da 9ª Região e encaminhamento à Amatra IX do Projeto de pesquisa, e Dr. Bráulio Gabriel Gusmão, Presidente da Amatra IX à época, pela indicação dos magistrados a serem entrevistados.

Aos magistrados que humildemente me receberam e concederam as entrevistas para a presente dissertação, inclusive àqueles que não foram entrevistados porque estavam em período de férias ou não puderam, mas que mesmo assim se disponibilizaram.

À Maria Ângela de Novaes Marques, meu primeiro contato no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região pelo grande apoio à pesquisa e por me acolher no Tribunal, uma grande professora.

A todos os colegas da Escola Judicial do TRT da 9ª Região, pela torcida e apoio à pesquisa.

RESUMO

Com base em uma concepção institucional do controle organizacional, caracterizando-o como natural e inerente às organizações, aproximou-se das idéias de Foucault no que se refere à constituição do sujeito. Para o autor, não é possível se constituir no vazio, uma vez que o sujeito parte de certo número de regras, de estilos, de convenções, que já estão instituídas socialmente. Com isso, o controle se torna inerente, também, a constituição do sujeito. Devido ao caráter organizacional dessa pesquisa, analisou-se o controle advindo das organizações que circundam esse sujeito, para se compreender como o sujeito se constitui em meio a estes controles. Para tanto, analisou-se o juiz do trabalho, desde sua contextualização histórica até sua forma atual. Os dados utilizados foram de diversas origens. Seguindo a coerência teórica da pesquisa, utilizaram-se diversos textos (discursos) de juízes trabalhistas, bem como foram entrevistados oito magistrados e analisados dados estatísticos de todos os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná). A metodologia de análise utilizada foi à análise do discurso tal qual Foucault a enuncia. A análise dos dados dividiu-se em cinco tópicos, os dois primeiros fazem uma contextualização histórica (mundial e nacional) do Direito e da Justiça do Trabalho. Os outros três são embasados no pensamento foucaultiano: uma arqueologia, uma genealogia e uma ética do sujeito. O primeiro analisa como o juiz do trabalho se estabeleceu desde o surgimento da Justiça do Trabalho em 1941 até os dias atuais. O segundo apresenta as diferentes formas do ser e como elas se estabeleceram a partir da relação das organizações com o sujeito. Identificaram-se assim quatro formas do sujeito juiz do trabalho e sete organizações. O terceiro analisa as práticas de si, quais atividades são necessárias ao indivíduo para que ele se torne sujeito juiz do trabalho. Analisando-se a substância ética, os modos de sujeição, como se dá a elaboração do trabalho ético e a teleologia do sujeito para então se chegar a subjetivação/sujeição desse sujeito. Por fim, fazem-se algumas considerações finais levantando reflexões acerca da constituição desse sujeito e de nós mesmos enquanto sujeitos.

Palavras-chave: controle organizacional, teoria institucional, Michel Foucault, constituição do sujeito, subjetivação, juiz do trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Sistema de controle administrativo.....	19
Figura 2: As formas do sujeito juiz do trabalho	134

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Inter-relação das variáveis.....	53
Quadro 2: Sujeitos da pesquisa.....	61

LISTA DE TABELAS

Tabela Gênero de Magistrados por ramo do Judiciário.....	104
Tabela Provimento de Cargos Juiz TST.....	105
Tabela Gênero TRT9.....	105
Tabela Raça TRT9.....	106
Tabela Perfil etário da magistratura por ramo Judiciário.....	121
Tabela idade TRT9.....	122

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico da demanda trabalhista de 1940 a 2009.....	99
Gráfico gênero TRT9.....	106
Gráfico Raça TRT9.....	107
Gráfico Idade TRT9.....	122

LISTA DE ABREVIATURAS

AD – Análise do Discurso

Amatra – Associação dos Magistrados do Trabalho

Anamatra – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CSJT – Conselho Superior da Justiça do Trabalho

EJ – Escola Judicial

Ematra – Escola da Magistratura do Trabalho

Enamat – Escola Nacional da Magistratura do Trabalho

FHC – Fernando Henrique Cardoso

JT – Justiça do Trabalho

Loman – Lei Orgânica da Magistratura Nacional

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

PEC – Projeto de emenda constitucional

RA – Resolução Administrativa

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

VT – Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Formulação do Problema de Pesquisa.....	12
1.2 Objetivos.....	12
1.3 Justificativa.....	13
1.4 Estrutura do Trabalho	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 Controle Organizacional.....	15
2.1.1 Controle Direto	22
2.1.2 Controle Estrutural.....	25
2.1.3 Controle Difuso.....	28
2.2. Constituição do Sujeito em Michel Foucault	32
2.2.1 A Arqueologia.....	34
2.2.2 A Genealogia	36
2.2.3 A Ética	39
2.3 Discurso em Michel Foucault.....	45
3 METODOLOGIA.....	49
3.1 Especificação do Problema.....	50
3.1.1 Perguntas de Pesquisa	50
3.1.2 Definição de Categorias Analíticas.....	50
3.1.3 Outros Termos Relevantes.....	54
3.2 Delineamento ou Desenho da Pesquisa	54
3.3 Coleta e análise dos dados	56
3.3.1 Coleta de dados	57
3.3.2 Sujeitos da pesquisa	58
3.3.3 Análise dos dados	61

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	64
4.1 Uma História da Justiça do Trabalho	66
4.2 Direito do Trabalho e Justiça do Trabalho no Brasil.....	78
4.3 Por uma Arqueologia do Sujeito – A Construção Histórica do Ser	90
4.3.1 O Juiz do Trabalho.....	91
4.3.2 O Juiz do Trabalho Hoje	113
4.4 Por uma Genealogia do Sujeito – As Diferentes Formas do Ser.....	128
4.4.1 O Juiz do Trabalho e as Organizações	129
4.4.2 O Juiz do Trabalho e os Controles Organizacionais.....	143
4.5 Por uma Ética do Sujeito – A Insustentável Leveza do Ser	151
4.5.1 O Juiz do Trabalho e as Práticas de Si.....	154
4.5.2 O Juiz do Trabalho e a Subjetivação/Sujeição.....	159
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	164
ANEXOS	178

1 INTRODUÇÃO

O controle é um aspecto essencial e universal do comportamento organizado (TANNENBAUM, 1956) possuindo assim grande importância nos estudos organizacionais. Como afirma Etzioni (1976) o êxito de uma organização depende em grande parte de sua capacidade para manter o controle dos participantes. De acordo com Tannenbaum (1975) as questões acerca do controle e da dominação sempre estiveram presentes na sociologia das organizações e, conforme afirmam Pérez Vilariño e Schoenherr (1987), partem da inspiração weberiana de que a essência das organizações é o poder.

Independentemente da perspectiva sob a qual o controle é encarado, há um consenso quanto ao fato dele ser uma consequência inevitável das organizações. Pode-se afirmar que o controle encontra-se no cerne da teoria organizacional. Sem uma forma de controle não é possível que haja organização (DELBRIDGE; EZZAMEL, 2005).

É certo que as análises do controle organizacional enfatizem o comportamento humano, como este pode ser prescrito, determinado e regulado tanto no âmbito da organização quanto fora dela. Adotar-se-á nesta pesquisa uma abordagem institucional do tema (SELZNICK, 1971; POWELL; DIMAGGIO, 1991; BARKER, 1993; SCOTT, 2008) percebendo-o como algo inerente e comum às organizações. Nessa perspectiva, o controle nunca é total, pois o ator sempre possui uma margem de liberdade. Conforme afirma Beckert (1999) mesmo os atores mais poderosos não podem simplesmente impor novas lógicas e normas para controlar um ambiente, em algum nível, as normas devem ser aceitas pelos outros atores. Nesse sentido, o controle organizacional é também recursivo, pois influencia e é influenciado pela conduta humana.

Isso demonstra a possibilidade de ação dos indivíduos frente às lógicas institucionais (THORNTON; OCASIO, 2008), ou melhor, a possibilidade de se constituírem como sujeitos frente às imposições organizacionais. Essas considerações ficam mais claras no trabalho do filósofo francês Michel Foucault que afirma que suas análises “se contrapõem à idéia de necessidades universais na existência humana. Elas acentuam o caráter arbitrário das instituições e nos mostram de que espaço de liberdade ainda dispomos, quais são as mudanças que podem ainda se efetuar” (FOUCAULT, 2006e, p. 296). Visto que, nesta concepção, só é possível haver relações de poder/controlar quando os sujeitos forem livres, “para que se exerça uma relação de poder, é preciso que haja sempre, dos dois lados, pelo menos uma certa forma de liberdade” (FOUCAULT, 2006a, p. 276-277).

Porém, o “sujeito” do qual trata Foucault (2004) não é um sujeito soberano, fundador, não há uma forma universal de sujeito que se pode encontrar em todos os lugares. O sujeito é uma forma em constante movimento, que pode ser captada em determinado momento, mas não é determinada por este. Deste modo, o autor afirma

Penso, pelo contrário, que o sujeito se constitui através das práticas de sujeição ou, de maneira mais autônoma, através das práticas de liberação, de liberdade, como na Antiguidade – a partir, obviamente, de um certo número de regras, de estilos, de convenções que podemos encontrar no meio cultural. (FOUCAULT, 2006d, p. 291)

Nota-se assim a forte relação entre as instituições e a constituição do sujeito, uma vez que para se constituir como sujeito o indivíduo parte de um certo número de regras, estilos, convenções, etc. Contudo, por mais eficientes que sejam os sistemas de controle organizacional bem como o controle social, a educação, a comunicação de massa, a ciência, as instituições terapêuticas, os hospitais etc. (FOUCAULT, 1986), a ação dos sujeitos intervêm neste processo, ora reforçando-o, ora bloqueando o seu desenvolvimento (BARTHOLO, 1996). A este processo, Giddens (2003) chama de recursividade. Para o autor, “as atividades sociais humanas [...] são recursivas. Quer dizer, elas não são criadas por atores sociais mas continuamente recriadas por eles através dos próprios meios pelos quais eles se expressam *como* atores” (GIDDENS, 2003, p.3).

Cabe reforçar que, para Selznick (1971) as organizações tornam-se instituições na medida em que infundem valores. “Institucionalização é um processo. É algo que acontece a uma organização com o passar do tempo, refletindo sua história particular, o pessoal que nela trabalhou, os grupos que engloba com os diversos interesses que criaram, e a maneira como se adaptou ao seu ambiente” (SELZNICK, 1971, p.14).

Sendo assim, as organizações possuem um forte impacto na constituição dos sujeitos, tanto o sujeito trabalhador quanto o sujeito empregador, cliente ou usuário. Afinal, conforme afirma Etzioni (1976, p.7), “a nossa sociedade é uma sociedade de organizações. Nascemos em organizações, somos educados por organizações, e quase todos nós passamos a vida a trabalhar para organizações”. Mais especificamente, esta pesquisa trata da influência das organizações na constituição de um sujeito trabalhador. Ou melhor, da influência do controle organizacional na constituição deste sujeito. Uma vez que os controles são utilizados na tentativa de padronizar e determinar o comportamento dos indivíduos no trabalho, estariam também influenciando estes indivíduos a se constituírem como sujeitos com que intensidade?

Com isso, para desenvolver esta pesquisa, foi escolhida uma categoria profissional tradicional no País que possui suas origens datadas de 1930, o Juiz do Trabalho. Devido à longa história do sujeito este pode ser visto como construído ao longo de processos históricos de existência, de constantes acasos e lutas de poder. Sendo assim, formulou-se o problema a seguir.

1.1 Formulação do Problema de Pesquisa

O presente estudo parte de uma visão institucional do controle organizacional para relacioná-lo à constituição do sujeito com base nos estudos foucaultianos. Tem como objeto de pesquisa o sujeito juiz do trabalho, que corresponde a uma categoria profissional e responde ao seguinte problema de pesquisa:

Como ocorre a constituição do sujeito juiz do trabalho em meio aos controles organizacionais?

1.2 Objetivos

Com a finalidade de responder à pergunta de pesquisa estabeleceu-se o seguinte objetivo geral: **ANALISAR A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO JUIZ DO TRABALHO EM MEIO AOS CONTROLES ORGANIZACIONAIS.**

Para atender ao objetivo geral foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Apresentar uma história do Direito do Trabalho;
- b) Apresentar uma história do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil;
- c) Descrever como ocorre a constituição do sujeito juiz do trabalho;
- d) Caracterizar as organizações que participam da constituição desse sujeito;
- e) Descrever as formas de controle que afetam a constituição do sujeito juiz do trabalho;
- f) Relacionar os controles organizacionais identificados e a constituição desse sujeito.

1.3 Justificativa

Esta pesquisa justifica-se de duas formas: teórica e prática. Como contribuição teórica, os temas relacionados se apresentam como fundamentais. O primeiro, controle organizacional, ao ser encarado sob uma perspectiva institucional enriquece tanto os estudos acerca do controle, poder e dominação, que geralmente possuem um viés determinista crítico quanto os estudos institucionalistas, pois os estudos sobre controle atentam para um objetivo central das organizações, porém negligenciado nos estudos organizacionais (CHILD apud DELBRIDGE; EZZAMEL, 2005).

No que tange a temática do sujeito em Foucault, esta dissertação se justifica, pois amplia suas discussões acerca do uso das idéias do filósofo nos estudos organizacionais. Geralmente os estudos que utilizam as idéias foucaultianas limitam-se a análises das relações de poder, dominação e panoptismo (SOUZA et al, 2006; MONTAGNER et al, 2007; BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007), poucos estudos organizacionais utilizam as concepções de constituição do sujeito, o que torna a presente pesquisa uma contribuição a estes estudos.

Outra contribuição teórica se percebe na junção dos temas, ao analisar a constituição do sujeito a partir de uma visão institucional do controle organizacional surge uma possibilidade de junção entre a teoria institucional e a perspectiva foucaultiana de análise enriquecendo ambas as correntes.

A contribuição prática refere-se tanto ao acadêmico quando à organização pesquisada. É importante ao acadêmico, pois desenvolve a capacidade analítica e investigativa bem como aprimora o conhecimento teórico e empírico. DuBrin (2003) complementa, ao afirmar que estudo do comportamento organizacional, no caso específico, das formas de controle desse comportamento, oferece quatro importantes vantagens: desenvolvimento das habilidades, crescimento pessoal, melhoria da eficácia organizacional e apuro e refinamento do bom senso. No âmbito do crescimento pessoal, Foucault (2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e) entende a reflexão como uma instância criadora de si. Nesse sentido, todo trabalho intelectual cumpre, ainda que involuntariamente ou inconscientemente um papel de modificação do eu.

Para as organizações, sua importância relaciona-se aos temas envolvidos. Quanto à análise do controle, esta oferece subsídios para que a Administração reflita sobre seu funcionamento e efetividade, bem como sobre a intencionalidade destes controles e o impacto destes nos indivíduos. Já o conceito de subjetividade de Foucault, conforme afirma Cardoso Júnior (2005, p.344-345), “além de sua alçada teórica, contém uma perspectiva pragmática, pois envolve uma postura diante da vida, vale dizer, o conceito de subjetividade envolve um

modo de vida”. Isso demonstra a importância da utilização das idéias do filósofo nas análises organizacionais, pois, além de fornecer conhecimento sobre os indivíduos às organizações, fornece conhecimento sobre os indivíduos a eles mesmos, como forma de reflexão.

1.4 Estrutura do Trabalho

Inicialmente, após a introdução e a exposição dos objetivos e da justificativa deste trabalho, apresentam-se as teorias que norteiam sua execução, divididas em três grupos: controle organizacional, constituição do sujeito em Michel Foucault e Discurso em Michel Foucault. Ao abordar as teorias sobre controle organizacional, utiliza-se uma abordagem institucional e apresentam-se os três tipos comumente encontrados na literatura: controle direto, controle estrutural e controle difuso, acrescentando-se a estes o ajuste mútuo. Com relação à constituição do sujeito em Michel Foucault, apresenta-se inicialmente o que o autor entende como sujeito e, partindo desta idéia, como ele é constituído a partir de uma análise arqueologia, genealógica e ética naquilo que Foucault entende por estes termos. Por fim, é apresentado o conceito de discurso em Foucault devido à sua concepção própria e importância para este estudo.

Descrevem-se, em seguida, os métodos utilizados na realização deste trabalho, apresentando-se, para isso, a especificação do problema, o delineamento ou desenho da pesquisa e a forma de coleta e análise dos dados.

Segue com a apresentação e análise dos dados dividida em cinco tópicos principais. Como base para a constituição do sujeito inicia-se com uma história do Direito do Trabalho e do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no Brasil. A partir desse contexto histórico analisa-se a constituição do sujeito juiz do trabalho fundamentada nas três fases teóricas de Michel Foucault, a arqueologia, a genealogia e a ética: a relação com o saber, com o poder e consigo mesmo.

O capítulo “Por uma arqueologia do sujeito” apresenta a forma como o sujeito juiz do trabalho surgiu e se estabeleceu no contexto nacional. “Por uma genealogia do sujeito” analisa as relações de força que “moldaram” esse sujeito, mais especificamente na perspectiva das organizações que o rodeiam. E “Por uma ética do sujeito”, analisa como esse sujeito se constitui como tal a partir da relação consigo mesmo: o cuidado de si.

Segue com as considerações finais, fechando a dissertação com uma reflexão acerca da liberdade, não só do sujeito em análise mas de todos enquanto sujeitos construídos. Por fim, apresentam-se as referências utilizadas nesta pesquisa e os anexos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A finalidade da pesquisa científica é o desenvolvimento de um caráter interpretativo no que se refere aos dados obtidos. Para tanto, é imprescindível correlacionar a pesquisa ao universo teórico, optando-se por um modelo teórico que serve de embasamento à interpretação do significado dos dados e fatos colhidos ou levantados (MARCONI; LAKATOS, 2006).

Sendo assim, apresentam-se a seguir as teorias sobre controle organizacional, adaptando-as a abordagem institucional, e especificando sua tipologia, bem como as teorias acerca da constituição do sujeito e o discurso em Michel Foucault.

2.1 Controle Organizacional

O tema do controle organizacional, na medida em que enfoca o controle do comportamento, possui seu cerne nos pensamentos/teorias referentes ao controle social. As idéias de controle social procedem do pensamento político de sociedade, podendo ser encontradas no pensamento político de Hobbes (no século XVII) e Rousseau (no século XVIII).

Enquanto Hobbes (1974) afirma que em estado de natureza *o homem é o lobo do homem* e necessita de um “contrato” para viver em estado de paz, Rousseau (1978) afirma que o homem em estado de natureza é benevolente, *o homem nasce bom, a sociedade o corrompe*. Apesar de possuírem concepções divergentes da natureza humana, ambos concordam que para que haja sociedade é necessário algum tipo de controle social, mais especificamente o controle exercido pelas leis e autoridade do Soberano (HOBBS, 1974; ROUSSEAU, 1978).

No âmbito das Ciências Sociais, de acordo com Crubellate (2004), um dos primeiros sociólogos a definir controle social foi Edward Ross que, com base na idéia de que as pessoas nascem com uma adequação à ordem, afirma que “há razões para acreditar que nossa ordem social [...] parece mais ser uma construção do que um desenvolvimento [natural]” (ROSS, 1959 apud CRUBELLATE, 2004). As obras desse sociólogo indicam uma crença na necessidade de ordem para a existência ou conservação da sociedade, por este motivo, o controle social torna-se a principal categoria de sua sociologia (COSER, 1982).

O que o pensamento de Ross elucidada, segundo Coser (1982), é que este controle social se refere não apenas às estruturas políticas e coercitivas (sistema judiciário e polícia) mas também culturais (crenças no sobrenatural, cerimônias, opinião pública, sistemas morais, arte, educação). De acordo com o autor, o controle refere-se às “instituições reguladoras que asseguram que o comportamento individual está de acordo com as demandas do grupo” (COSER, 1982, p.13). Percebe-se assim que há uma raiz institucional neste conceito (CRUBELLATE, 2004).

A importância da perspectiva institucional nos estudos se dá pela visão axiológica inerente a esta. Nesse sentido, de acordo com DiMaggio e Powell (1991) a abordagem institucional trouxe grandes contribuições a diversos saberes. Na Economia, por exemplo, esta perspectiva abarca regularidades em interações repetitivas, analisa costumes e regras que geram um conjunto de incentivos e desincentivos aos indivíduos. Nas Relações Internacionais, trata os regimes (políticos) como conjunto de princípios implícitos ou explícitos, normas, regras e processos de tomada de decisão nos quais as expectativas dos atores convergem em uma dada área de relações internacionais. E na sociologia, a abordagem institucional rejeita o modelo de ator racional e insere aspectos cognitivos e culturais às análises sociológicas e conseqüentemente organizacionais.

Os principais marcos dessa perspectiva nos estudos organizacionais são Selznick (1948, 1949, 1971), Parson (1956), Meyer e Rowan (1977), Zucker (1977) e DiMaggio e Powel (1983). Com a utilização do institucionalismo nas análises organizacionais houve uma diferenciação entre “velho” e “novo” institucionalismo. O Velho institucionalismo, representado por Selznick (1948, 1949, 1957) parte de um nível de análise organizacional e possui como central o conflito de interesses inerentes às organizações. Para o autor, institucionalização corresponde ao processo pelo qual estruturas se tornam "impregnadas com valores para além dos requisitos técnicos da tarefa" (Selznick, 1971, p.17), nesse sentido, há um grande interesse em entender os valores, normas e atitudes organizacionais.

O “novo” institucionalismo passa do nível de análise organizacional para o nível do campo, da sociedade, do setor. Com ênfase nos hábitos e regras, procura entender o processo de legitimação das organizações em seus ambientes (DIMAGGIO E POWEL, 1983). É nesse sentido que Meyer e Rowan (1977) tratam produtos, serviços, técnicas, programas, etc. como mitos poderosos que são adotados por diversas organizações de forma cerimonial.

Porém, com o desenvolvimento das pesquisas, esta diferenciação entre “velho” e “novo” institucionalismo diminui, a ponto de serem tratados atualmente de forma conjunta

(HIRSCH; LOUNSBURY, 1997) englobando assim tanto aspectos internos à organização quanto análises das organizações em seus ambientes. Conforme Hirsch e Lounsbury (1997) a reconciliação entre “velho” e “novo” é percebida como uma forma de superar as limitações de cada vertente e integrar ação e estrutura bem como micro e macro (SELZNICK, 1996). Hirsch e Lounsbury (1997) sugeriram que mais história e política deveriam ser introduzidas no “Novo” e mais símbolos e mais arranjos culturais deveriam ser incluídos ao “Velho”. De acordo com Hirsch (2008), assim que eles fizeram esta sugestão, em 1997, o campo rapidamente moveu-se nesta direção. Os pesquisadores então passaram a incorporar elementos de ambas as vertentes.

A abordagem institucional é também percebida em outros conceitos de controle, Turk (1982, p. 251-252), por exemplo, define controle como o “comportamento desigual para estabelecer e manter relações desiguais de benefícios”, que se operacionaliza na sociedade em uma “estrutura de autoridade – uma estrutura de desigualdades sustentada principalmente por poder ideológico, secundariamente por poder político e econômico, e só minimamente e ocasionalmente pela ameaça e uso da violência”. De acordo com Crubellate (2004), ainda que o autor não defina explicitamente estas diferentes formas de poder, elas estão implicitamente vinculadas com o uso de recursos normativos, materiais ou coercitivos, respectivamente, para reduzir a resistência a desigualdades. Com isso, a intensidade e a natureza do controle correspondem à intensidade do conflito e da resistência resultantes.

Outra percepção de controle social a partir de uma perspectiva institucional é dada por Crane (1982, p. 229) para quem “o conceito de controle social refere-se tanto à [manutenção] da] ordem social [...] quanto ao consenso”, sendo que ordem social refere-se à regulação do comportamento individual em sociedade por meio de instituições como leis, governo e polícia, e o consenso refere-se à difusão e compartilhamento de valores e percepções, resultado de instituições culturais como educação, religião, arte e ciência.

Gibbs (1982, p.86) complementa ao afirmar que o controle é social quando abrange “um esforço de um ou mais indivíduos [...] para manipular o comportamento de um ou mais indivíduos por meio de outro ou outros indivíduos”. Crubellate (2004, p.5-6) então complementa ao afirmar que, para Gibbs, social “é uma forma específica de controle por meios indiretos que utiliza padrões convencionados no âmbito do grupo de referência a que pertencem os indivíduos que se pretende controlar”. Percebe-se novamente a relação entre estes conceitos e a perspectiva institucional, a qual enfatiza as formas que estruturam a ação e a ordem torna-se possível “por sistemas compartilhados de regras que tanto constroem a

inclinação e a capacidade dos atores em otimizar, quanto privilegia alguns grupos os quais possuem seus interesses garantidos por recompensas e sanções” (DIMAGGIO; POWELL, 1991, p.11)

Essas concepções de controle social levam ao conceito de controle organizacional proposto neste trabalho, uma abordagem institucional deste. Antes, porém, é necessário entender como o controle é geralmente percebido nos estudos organizacionais.

De acordo com Tannenbaum (1975) o termo controle em organizações foi derivado inicialmente da língua francesa, como sinônimo de fiscalizar. Todavia, seu sentido foi ampliado podendo também ser encarado como uma forma de exercício de poder. Para o autor (TANNENBAUM, 1975, p.15) “caracterizar uma organização de acordo com o seu padrão de controle é descrever um aspecto essencial e universal da organização que cada membro deve enfrentar e ao qual deve ajustar-se. Organização implica controle. Uma organização social é uma associação ordenada de interações humanas individuais”.

Assim, em uma abordagem gerencial, Silva (1981, p.5) define controle como “o processo administrativo que consiste em verificar se tudo está sendo feito de acordo com o que foi planejado e as ordens dadas, bem como assinalar as faltas e os erros, a fim de repará-los e evitar sua repetição”. E Child (apud CARVALHO, 1998, p.35) afirma que este pode ser compreendido como “um mecanismo que é utilizado para transmitir informação, e para implantar e regular as atividades”. Porém, estas concepções geram uma crença forte e quase mística na eficácia dos controles organizacionais, a credibilidade dos gestores dada aos controles, com base nestes conceitos, constituem suas premissas para o desenvolvimento/decisão dos tipos de controles utilizados nas organizações que, conseqüentemente, falharão por diversas razões (SKÅR, 1997).

Partindo do pressuposto de que o controle é uma conseqüência inevitável da organização, para Tannenbaum (1975, p. 18) o controle vem a ser “qualquer processo, no qual uma pessoa, grupo de pessoas, ou organizações de pessoas determinam, e intencionalmente afetam, o comportamento de uma outra pessoa, grupo ou organização”. Esse conceito demonstra o quão ampla se torna a temática nos estudos organizacionais visto que o controle não se restringe ao ambiente interno das organizações, aproximando-se assim da perspectiva institucional.

Loveridge (2003) demonstra essa relação, conforme figura a seguir, e afirma que o estilo de controle e coordenação relaciona-se às estruturas institucionalizadas nas quais a organização e, também, a sociedade estão imersas.

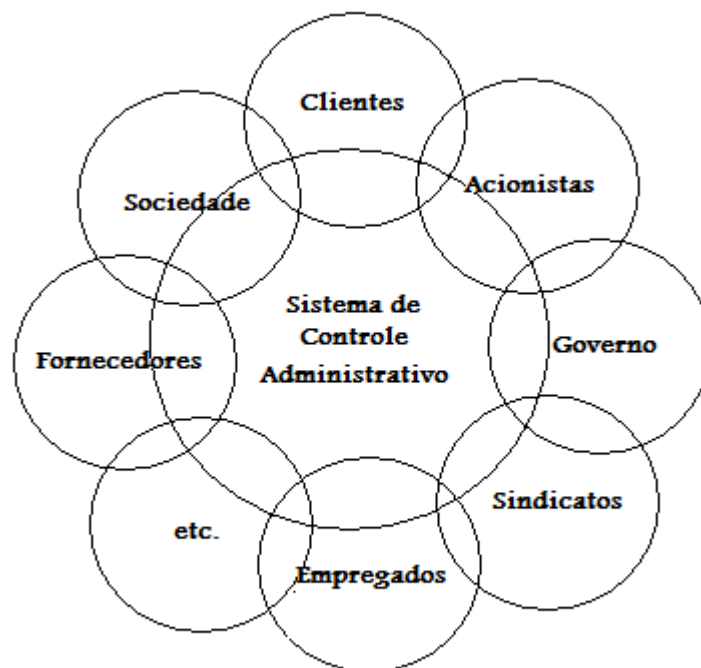


Figura 1: Sistema de controle administrativo
Fonte: Adaptado de Loveridje (2003)

Percebe-se assim como há uma interrelação entre os diversos atores que “se controlam” mutuamente, bem como estão imersos em um ambiente que os afeta e é afetado por eles. Todas estas relações devem ser levadas em consideração em uma análise institucional, porém, o foco deste estudo está na relação de controle entre as organizações e uma categoria profissional específica, o juiz do trabalho.

Esta relação é muito analisada pelos teóricos críticos que percebem a organização como um instrumento de dominação (MORGAN, 2006). Nessa perspectiva a organização busca o controle total dos indivíduos, podendo-se falar que os funcionários possuem uma “autonomia controlada”. De acordo com Pagès et. al (1987), a “autonomia controlada” é uma técnica utilizada para mediar a contradição entre o desejo do indivíduo de controlar as finalidades de seu trabalho e o respeito a uma política da organização sobre a qual ele não tem domínio. Em uma visão psicanalítica, para o autor, a organização funciona por um lado como uma imensa máquina de prazer e, por outro lado, como uma imensa máquina de angústia.

A angústia provocada pela onipresença dos controles, pelo caráter ilimitado e inatingível das exigências é compensada pelos múltiplos prazeres que a organização oferece, especialmente os prazeres do tipo agressivo, o prazer de conquista, de dominar os clientes, os colegas, de se superar e de se autodominar. Este meio, mais seguramente que os outros, favorece a integração dos trabalhadores à empresa, pois atua no nível inconsciente. Faz com que o indivíduo introjete as restrições e os tipos de satisfação que ela oferece, os quais, então, funcionam como princípios autônomos da psiquê (PAGÈS et al., 1987, p. 19, grifo nosso).

Essa perspectiva, porém, segue pressupostos diferentes dos que serão seguidos nesta pesquisa, pois caracteriza o controle organizacional como intencional e manipulativo. De acordo com uma visão institucional, a intencionalidade e a manipulação não podem ser inferidas dos resultados do controle, mas apenas de seu processo, isto é “a tendência é admitir que é pertinente a definição de controle [...] uma idéia de ‘intenção em princípio’, sem que se defenda que todas as conseqüências do controle [...] tenham sido intencionadas e planejadas previamente” (CRUBELLATE, 2004, p.6).

Outra característica do controle organizacional a partir de uma perspectiva institucional refere-se à interdependência entre superior e subordinado, ou seja, indivíduo e organização. Uma relação de controle é uma relação social em que há reciprocidade, relação esta, denominada de dialética do controle segundo Giddens (2003, p. 18-19)

O poder em sistemas sociais que desfrutam de certa continuidade no tempo e no espaço pressupõe relações regularizadas de autonomia e dependência entre atores ou coletividades em contextos de interação social. Mas todas as formas de dependência oferecem alguns recursos por meio dos quais aqueles que são subordinados podem influenciar as atividades de seus superiores. É a isso que chamo de *dialética do controle* em sistemas sociais.

Este conceito reafirma a existência de uma margem de liberdade da qual o indivíduo pode se utilizar em meio às organizações, visto que para que haja uma relação de controle sempre há, dos dois lados, pelo menos uma certa forma de liberdade (FOUCAULT, 2006a, p. 276-277). Ele remete também a uma importante questão encontrada na teoria institucional, a recursividade (GIDDENS, 2003). Ao mesmo tempo em que os controles organizacionais afetam o comportamento dos indivíduos, o comportamento dos indivíduos afeta os controles e a forma como eles são percebidos e implementados.

Portanto, é possível, a partir das considerações feitas, definir um conceito de controle organizacional com base na perspectiva institucional. O controle organizacional é então conceituado como todo o processo pelo qual se tem a padronização dos comportamentos,

independente desta padronização ser intencional ou não, visto que “as instituições [...] pelo simples fato de existirem controlam a conduta humana estabelecendo padrões previamente definidos de conduta, que canalizam em uma direção por oposição às muitas outras direções que seriam teoricamente possíveis” (BERGER; LUCKMANN, 2008, p.80). Nesta perspectiva o controle nunca é total, possui caráter recursivo e é infundido de valor.

A abordagem institucional complementa o conceito de controle organizacional a partir do conceito de ambiente técnico e ambiente institucional, dois modos pelos quais o ambiente pode ser percebido. O ambiente técnico é aquele cujo funcionamento ocorre por meio da troca de bens e serviços, de modo que as organizações que o constituem são avaliadas pelo processamento tecnicamente eficiente de seu trabalho. Sendo assim, o controle ambiental é exercido sobre os resultados em termo de quantidade e qualidade. Indústrias sujeitas a uma economia de mercado exemplificariam a força dos fatores técnicos (DIMAGGIO; POWELL, 1983; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA, 1999).

O ambiente institucional caracteriza-se, por sua vez, pela elaboração e difusão de regras e procedimentos que proporcionam às organizações legitimidade e suporte contextual. Neste ambiente, o controle incide sobre a adequação da forma organizacional às pressões sociais, resultando em um isomorfismo institucional. De acordo com os autores (DIMAGGIO; POWELL, 1983; MACHADO-DA-SILVA; FONSECA, 1999), sob condições de incerteza, as organizações sujeitam-se a requerimentos governamentais, imitam estruturas e práticas, ou implementam medidas genericamente aceitas como normas sociais. Igrejas, escolas e hospitais públicos constituiriam alguns exemplos da influência dos fatores institucionais.

Com o desenvolvimento da teoria institucional fica claro que a divisão entre ambiente técnico e ambiente institucional tem uma finalidade apenas analítica visto que diversos fatores institucionais se sobrepõem sobre os fatores técnicos (SCOTT, 2003). Assim, tratar as distinções propostas como facetas de uma mesma dimensão se mostra como mais apropriado. Nesse sentido, pode-se transpor para o controle organizacional estas duas facetas. O controle organizacional apresenta-se inicialmente como a utilização de técnicas para regular condutas, porém possui também uma faceta institucional, toda técnica utilizada abarca um valor social.

Seguindo estas concepções, Pérez Vilariño e Schoenherr (1987) partem dos estudos de Weber (2004) sobre a interação entre cultura e economia, bem como as formas de institucionalização dos valores, e dos conceitos de construção social da realidade de Berger e Luckmann (2008), onde as organizações são externalizações e objetivações, ou seja, são

formas concretas culturalmente definidas, de construções sociais, para assinalar os três tipos básicos de controle: controle direto (ou regulativo, ou completamente intrusivo), o controle estrutural (ou normativo, ou burocrático, menos intrusivo) e o controle difuso (ou cognitivo, ou pró-ativo, ou discreto, ou ideológico, ou cultural, ou das premissas cognitivas, ou completamente não-intrusivo).

A idéia desses autores atenta para a cultura organizacional como a forma mais coerente de descobrir os processos latentes de controle. A cultura organizacional define os valores e os modos como os indivíduos devem se ajustar às metas operacionais, oferece os instrumentos para a mobilização dos membros e define o uso legítimo dos recursos (PÉREZ VILARIÑO; SCHOENHERR, 1987). Nesse sentido, até os controles diretos, “mais visíveis”, estão imersos em valores institucionalizados. Sendo assim, adota-se a classificação Pérez Vilariño e Schoenherr (1987) dos tipos de controle e de maneira mais ampla com as abordagens de Etzioni (1976), Perrow (1990), Mintzberg (2003), Ouchi (1980) e Courpasson (2000) conforme será visto a seguir.

2.1.1 Controle Direto

Este pode ser considerado o meio mais primitivo de controle organizacional. Refere-se aquele descrito por Taylor (1990): método, tempos e movimentos, amplitude de controle, supervisão, castigos e recompensas. Segundo Pérez Vilariño e Schoenherr (1987, p. 126) o controle direto é aquele que se exerce mediante “imposição de ordens e a vigilância expressa”. Esta forma de controle é mais comumente utilizada nas chamadas organizações totais como as prisões e os hospitais psiquiátricos. Ordens, vigilância direta e regulação também são as características nomeadas por Perrow (1990) ao que chama de controles *diretos ou reativos*. Frequentemente são formas de controle de custo elevado que são válidas em situações de crise e que não acrescentam experiência ou formação para o subordinado (PERROW, 1990).

Etzioni (1976) fala em organizações coercitivas, sendo o controle direto chamado de controle físico, aquele que atinge o corpo ou possui consequência semelhante a esse ato. O emprego desses meios físicos de controle tende a forçar as pessoas a obedecer, e é comumente empregado nas camadas inferiores. A utilização do meio físico de controle é apontada por Etzioni (1989) como uma das categorias analíticas possíveis, além da material e simbólica.

Segundo o autor, uma arma, um chicote ou apenas a ameaça de sanções físicas fazem parte desse meio e o controle que se baseia em sua utilização é considerado *poder coercitivo*.

De acordo com Mintzberg (1995) esse tipo de controle geralmente ocorre nas organizações de estrutura simples. Tudo na organização é pequeno, desde a tecnoestrutura e a divisão do trabalho à hierarquia administrativa. Apresenta um comportamento pouco formalizado e o planejamento e o treinamento são pouco utilizados, sendo sobretudo, orgânica. O mecanismo de coordenação é a supervisão direta, na qual a cúpula estratégica é o componente chave, havendo uma tendência à centralização das decisões nas mãos do chefe executivo.

Pérez Vilariño e Schoenherr (1987) apontam como protótipo do controle direto os sistemas de vigilância, e citam como exemplo mais acabado desse controle “O Panóptico” de Bentham. Desenhado inicialmente para as prisões, o Panóptico é um modelo arquitetônico utilizado para o domínio da distribuição de corpos em diferentes superfícies, podendo assim também ser utilizado em qualquer organização que procure vigiar constantemente seus indivíduos, como escolas, manicômios e fábricas.

Foucault (1979) apresenta este modelo em seu livro *Vigiar e Punir*. De acordo com o autor, o Panóptico é um modelo de um edifício em forma de anel, no meio do qual há um pátio com uma torre no centro. O anel divide-se em pequenas celas que se voltam tanto para o interior quanto para o exterior. Em cada uma dessas pequenas celas, há, segundo o objetivo da arquitetura, uma criança aprendendo a escrever, um operário a trabalhar, um prisioneiro a ser corrigido, um louco tentando corrigir a sua loucura, etc e na torre há um vigilante.

Sendo que cada cela se volta ao mesmo tempo para o interior e para o exterior, o olhar do vigilante pode atravessar toda a cela; não há assim nenhum ponto de sombra e, por conseguinte, tudo o que o indivíduo faz está exposto ao olhar de um vigilante que observava através de persianas de modo a poder ver tudo sem que ninguém ao contrário possa vê-lo (FOUCAULT, 1979).

O panoptismo corresponde à observação total. O Indivíduo é vigiado durante todo o tempo, sem que veja o seu observador, nem que saiba em que momento está a ser vigiado. Sendo assim, sua finalidade é

induzir no detido um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder. Fazer com que a vigilância seja permanente nos seus efeitos, mesmo se é descontínua em sua ação [...]. Para isso, é ao mesmo tempo excessivo e muito pouco que o prisioneiro seja observado sem cessar por um vigia: muito pouco, pois o essencial é que ele se

saiba vigiado; excessivo porque ele não tem necessidade de sê-lo efetivamente (FOUCAULT, 1997, p.166-7).

Entende-se o modelo do Panóptico como modelo extremo de controle direto. Nas organizações ele é percebido pelo uso da supervisão direta e de tecnologias que objetivam o controle direto dos indivíduos por meio de câmeras, cartão-ponto, entre outros, ou seja, é aquele que “se exerce mediante a imposição de ordens e vigilância expressa” (PÉREZ VILARIÑO; SCHOENHERR, 1987, p. 126). O que a abordagem institucional acrescenta é que independente da técnica de vigilância utilizada para controlar a conduta dos indivíduos, sua escolha, bem como sua utilização, estão imersas em valores.

Czarniawska (2008) apresenta algumas reflexões acerca da teoria institucional e inclui em suas reflexões o papel da tecnologia, geralmente esquecida nestas discussões. De acordo com a autora, os estudos da ciência e tecnologia revelam que objetos e fatos são socialmente construídos assim como os símbolos. Nesse sentido, Benward, Joerges e Czarniawska (apud CZARNIAWSKA, 2008) afirmam que as tecnologias são mais bem concebidas como padrões de organização institucionalizados.

A tecnologia é a sociedade feita durável. A tecnologia faz com que os processos de organização durem no tempo, contribuindo assim para a estabilidade institucional. Entretanto, este processo é circular, as organizações modernas utilizam máquinas para produzir outras máquinas e artefatos, que têm por objetivo estabelecer a ordem institucional (CZARNIAWSKA, 2008). Estas reflexões demonstram a faceta institucional das técnicas de controle direto, devendo assim também ser percebidas.

É importante ressaltar que muitos autores, como Burris (1989) e Callaghan e Thompson (2001) caracterizam o controle tecnológico como controle estrutural. Esses autores assim o fazem, pois partem da tecnologia enquanto reflexo da divisão do trabalho, da hierarquia, do formalismo, ou seja, de aspectos ligados ao aparato formal. A tecnologia é percebida como controle direto enquanto técnica de vigilância, uma forma de “controle do corpo”. Isto demonstra o caráter conjunto dos controles visto que não há uma fronteira clara entre os tipos.

Por mais que haja tipologias que dividam o controle, uma abordagem institucional percebe esta divisão apenas como didática. Muitos controles diretos possuem um amparo estrutural, ou seja, são formalizados na organização (controle estrutural) e reforçados a partir dos valores organizacionais (controle difuso).

2.1.2 Controle Estrutural

Mintzberg (1995, p.10) define a estrutura de uma organização como “a soma total das maneiras pelas quais o trabalho é dividido em tarefas distintas e como é feita a coordenação entre essas tarefas”. A partir destes requisitos fundamentais (divisão do trabalho e coordenação) o autor chegou ao que ele chama de “mecanismos de coordenação”, o autor afirma que estes mecanismos estão diretamente relacionados com o tipo de organização: quanto mais simples for a organização, mais simples tendem a ser os mecanismos de coordenação. Assim, Perrow (1990) discute a convicção de que as estruturas organizacionais sejam mecanismos formalizadores de controle, o que é apresentado por Pérez Vilariño e Schoenherr (1987) como controle estrutural.

Segundo Hall (1984) a estrutura organizacional atende a três funções básicas: levam a realização de produtos organizacionais e ao atingimento de metas; se destinam a minimizar ou pelo menos regulamentam a influência das variações individuais sobre a organização; e é também o contexto no qual o poder é exercido (as estruturas também estabelecem ou determinam quais posições tem poder sobre quais outras), onde as decisões são tomadas e onde são executadas as atividades das organizações.

Este tipo de controle é também chamado de controle burocrático, ou apenas burocracia ao ser descrito por Max Weber (2004). De acordo com Barker (1993), a burocracia é uma forma impessoal de controle que transforma a ação social em ação racionalmente organizada e é baseada na direção por meio de regras racional-legais, especialização, padronização e monitoramento hierárquico é assim a forma dominante de controle organizacional moderna visto que têm sua fonte de legitimidade na autoridade racional-legal.

Segundo Motta e Pereira (1980) as características básicas que traduzem seu caráter racional são três: formalismo, impessoalidade e profissionalismo. Resumindo, são sistemas sociais formais, impessoais, dirigidos por administradores profissionais, que tendem a controlá-los cada vez mais completamente.

O formalismo é representado pelo fato de que a autoridade deriva de um sistema de normas racionais que definem com precisão as relações de mando e subordinação. Sua administração é formalmente planejada, organizada, e sua execução se realiza através de documentos escritos. Algumas características que definem mais detalhadamente o caráter formal das burocracias, de acordo com Motta e Pereira (1980), são:

- a) a autoridade em uma burocracia deriva de normas racionais legais ao invés de tradicionais;
- b) as normas são escritas exaustivamente;
- c) a burocracia possui um caráter hierárquico;
- d) a burocracia apresenta uma divisão horizontal do trabalho, em que as diferentes atividades são distribuídas de acordo com os objetivos a serem atingidos.

A maior ou menor utilização da formalização depende da percepção do gestor, visto que quando se acredita que os membros sejam capazes de exercer um julgamento e auto-controle, a formalização é baixa, já quando são encarados como incapazes de tomarem suas próprias decisões, exigindo assim um grande número de normas para orientar seu comportamento, a formalização é elevada (HALL, 1984). Corrobora-se assim a idéia de que a faceta técnica não desvincula-se da faceta institucional, pois a crença que acompanha a definição do controle organizacional molda também sua forma..

Segundo Mintzberg (2003, p. 45) o comportamento pode ser formalizado de três modos básicos:

- a) Pela posição, em que as especificações estão associadas à própria atividade, como em uma descrição de tarefas.
- b) Pelo fluxo de trabalho, em que as especificações estão associadas ao trabalho, como no caso de uma listagem de ordens de impressão.
- c) Por regras, quando as especificações são emitidas para o geral, como os vários regulamentos – do uso do uniforme a formulários – presentes nos denominados manuais de políticas.

Conforme esse mesmo autor, a formalização é usada para reduzir a variabilidade do comportamento dos membros, e assim prevê-los e controlá-los. É também usada para assegurar a consistência da mecanização que leva a uma posição eficiente; para assegurar tratamento igual aos clientes, entre outros. Sendo a formalização do comportamento mais comum no núcleo operacional da organização.

O caráter impessoal das organizações é a segunda forma básica por meio da qual as burocracias expressam sua racionalidade. Conforme Weber (apud MOTTA; PEREIRA, 1980) a burocracia é mais plenamente desenvolvida quanto mais se desumaniza. O administrador

burocrático é um homem imparcial e objetivo, que deve cumprir as obrigações de seu cargo e contribuir para a consecução dos objetivos da organização. A forma de escolha dos funcionários pode ser vista como um aspecto essencial através do qual se expressa o caráter impessoal da burocracia, não há lugar para o nepotismo, os administradores burocráticos são administradores profissionais, que fazem uso do conhecimento técnico especializado, obtido geralmente através de treinamento especial.

A terceira característica básica das organizações é o fato de que as mesmas são sistemas sociais em que dominam a administração profissional (profissionalismo). Motta e Pereira (1986) apresentam algumas características desse profissionalismo:

- a) o administrador profissional é um especialista;
- b) o administrador profissional tem em seu cargo sua única, ou pelo menos, sua principal atividade;
- c) o administrador burocrático não possui os meios de administração e produção;
- d) o administrador burocrático desenvolve um espírito de “fidelidade ao cargo”;
- e) o administrador profissional recebe uma remuneração em forma de dinheiro;
- f) o administrador burocrático é nomeado por um superior hierárquico;
- g) o mandato do administrador é dado por tempo indefinido; e
- h) o administrador burocrático segue uma carreira tendo direito, no final, à aposentadoria.

Weber (1963) também apresenta algumas características da burocracia moderna, explicando seu funcionamento. Inicialmente rege nas organizações o princípio de áreas de jurisdição fixas e oficiais, ordenadas de acordo com regulamentos, ou seja, por leis ou normas administrativas. Elas seguem os princípios da hierarquia dos postos e dos níveis de autoridade, que significam um sistema firmemente ordenado de mando e subordinação; a administração de um cargo moderno se baseia em documentos escritos; a administração burocrática pressupõe habitualmente um treinamento especializado e completo; quando o cargo está plenamente desenvolvido, a atividade oficial exige a plena capacidade de trabalho do funcionário; e o desenvolvimento do cargo segue regras gerais mais ou menos estáveis, mais ou menos exaustivas, e que podem ser aprendidas.

Para Motta e Pereira (1980, p.9) seja como grupo social, seja como forma de organização social, “a burocracia é sempre um sistema de dominação ou de poder autoritário,

hierárquico, que reivindica para si o monopólio da racionalidade e do conhecimento administrativo”. Porém, qualquer organização de porte razoável é burocratizada até certo ponto ou, em outras palavras, apresenta padrões de comportamento mais ou menos estáveis baseado em uma estrutura de papéis e tarefas especializadas (PERROW 1976). A burocracia se faz necessária quando se busca a ordem, assim ela está sempre presente nas organizações, em menor ou maior intensidade.

Como uma das principais características do controle estrutural tem-se as regras, conforme percebido. Porém, as regras não são simplesmente procedimentos escritos. Uma abordagem institucional a percebe além disso, conforme a definição de Giddens. O autor define regras como “técnicas ou procedimentos generalizáveis aplicados no desempenho/reprodução de práticas sociais” (GIDDENS, 2003, p.25). Assim, as regras formuladas, ou seja, aquelas que recebem expressão verbal, como cânones de lei, normas burocráticas, regras de jogos, entre outras, são, portanto, interpretações codificadas de regras como tais. Para o autor (GIDDENS, 2003) essas regras devem ser aceitas não como regras exemplificadoras em geral, mas como tipos específicos de regra formulada, os quais, em virtude de sua formulação aberta, assumem várias qualidades específicas.

Para Giddens (2003, p. 26)

a maioria das regras envolvidas na produção e reprodução de práticas sociais são apenas tacitamente apreendidas pelos atores: eles sabem como “prosseguir”. *A formulação discursiva de uma regra já é uma interpretação dela e, conforme assinala, pode em si e de si mesma alterar a forma de sua aplicação.*

É importante ressaltar novamente o caráter recursivo do controle organizacional. Partindo da visão de que a estrutura organizacional regula padrões, ou seja, é percebida como uma forma de controle (estrutural), Ranson, Hinings e Greenwood (1980) caracterizam-na como constituída e constitutiva. Para os autores a estrutura é continuamente produzida e recriada em interação e ainda modela essa interação. Ou seja, está diretamente ligada a interesses individuais em constante interação. Estes, por sua vez, formam um sistema, pois são impostos e atingidos por meio da organização e de seus membros, que também possuem interesses que interagem.

2.1.3 Controle Difuso

Este controle se exerce nos fundamentos cognitivos da organização e em seus processos culturais. São premissas interiorizadas pelos membros das organizações, que regem

suas condutas e seus interesses. Ranson, Hinings e Greenwood (1980) utilizam a expressão províncias de significado. Essas províncias incorporam duas formas intersubjetivas: de um lado, planos de interpretação que levam os indivíduos a constituírem e entenderem seus mundos como significativos, de outro lado a articulação dos elementos desses planos de interpretação como valores e interesses que se escondem atrás da estratégia implementada ou autorizada pelo sistema.

É aquele que predomina, segundo Etzioni (1976) nas organizações normativas: organizações religiosas, político-ideológicas, escolas superiores e universidades, associações voluntárias, etc. Consiste na utilização de símbolos puros (aqueles que não constituem ameaça física ou possibilidades de recompensas materiais) como prestígio e estima para o exercício do controle. A aplicação desses símbolos tende a convencer as pessoas. De acordo com o autor, a utilização desse controle tem forte relação com a hierarquia, “quase todas as organizações empregam, para controlar as camadas superiores, meios menos alienadores, que para controlar as camadas inferiores” (ETZIONI 1976, p. 96)

Segundo Perrow (1990 p. 156) por meio do controle difuso “o subordinado restringe voluntariamente a gama de estímulos aos quais vai prestar atenção”, com isso este modo de controle obtém maior eficácia. Conforme o mesmo autor, os controles pró-ativos (difusos) são mais importantes e eficazes quando o trabalho não é rotineiro, e esses controles se encontram em todos os níveis da organização.

De acordo com Mintzberg (2003), a coordenação por esse mecanismo é obtida através do compartilhamento, pelos seus participantes, de um conjunto de crenças em comum. Em sua tipologia de configurações organizacionais, tal mecanismo é característico das organizações missionárias, organizações que dominam seus membros por uma ideologia que é socializada por intermédio do “parâmetro do design de doutrinação”. O maior exemplo dessa forma de configuração é a organização religiosa.

O termo controle difuso é utilizado na tipologia de controle de Pérez Vilariño e Schoenherr (1987, p.126) e se refere a “um tipo perfeitamente discreto que se realiza sobre os pressupostos culturais da tomada de decisão [...] se exerce nos fundamentos cognitivos da organização, em seus processos culturais”. Nesse sentido, rituais, valores, crenças, linguagens, mitos e outros componentes da cultura fazem parte de seu contexto. Em sua tipologia de controle, Ouchi (1980) denomina este controle como controle de *clan*, ou seja, um mecanismo que requer a socialização de novos membros e a internalização de valores e crenças que orientam comportamentos.

Para tanto, Ranson, Hinings e Greenwood (1980) definem valores como padrões de referência ou fins desejados do que a organização percebe que deveria ser ou fazer. Machado-da-Silva e Fonseca (1993) complementam ao afirmar que valores são padrões de preferências racionalizados por um indivíduo e compartilhados por um grupo da organização, que influenciam a escolha dos meios desejáveis para a ação e os fins, enquanto resultados ou objetivos a serem alcançados.

Segundo Etzioni (1976, p.102), o controle difuso pode ser encontrado em organizações normativas, onde “o controle é muito mais dependente de qualidades pessoais do que nas organizações coercitivas. Por isso através de diversos processos de seleção e socialização, as organizações procuram preencher as posições da organização, de onde se exerce o controle, com indivíduos que exercem influência pessoal e combinam, portanto, o poder normativo da posição (por exemplo, a posição de padre) com o poder pessoal (por exemplo, a personalidade convincente) ou seja, com líderes informais.

Nesse sentido, Courpasson (2000) afirma que as organizações modernas devem ser percebidas como burocracias leves/macias (*soft bureaucracies*), pois ao mesmo tempo em que possuem características burocráticas utilizam-se de técnicas mais suaves de coerção (controle difuso) emergindo assim uma centralização política na organização. De acordo com o autor, essas burocracias apresentam quatro características: uma combinação específica entre obediência pessoal e impessoal; centralização como um meio de legitimação política das decisões; governança (controle) baseada em coerção leve/macia (*soft coercion*) e proteção; e um sistema de governança (controle) que une legitimidade interna e externa.

Já Grey e Garsten (2001) analisam a confiança entre os indivíduos nas organizações como uma forma de controle (difuso). Para as autoras, a confiança intra-organizacional é algo construído pelas pessoas e para as pessoas na organização, e neste caso, produzem um certo grau de previsibilidade das ações.

O controle difuso também é percebido em suas características naquilo que Barker (1993) denominou de controle consensual. Ao estudar a *ISE Communications*, uma pequena empresa de manufatura que passava por transformações em sua gestão, implementando uma estrutura baseada em times auto-gerenciáveis, o autor percebeu que aquilo que os atores compreendiam como fonte legítima de controle a qual estavam submetidos passou de um sistema burocrático com suas regras constitutivas (racional-legal) a um consenso valorativo dos membros e suas regras gerais criadas pelo sistema social emergente. De acordo com o autor, “este consenso negociado cria e recria um discurso baseado em valores que os

trabalhadores usam para inferir premissas comportamentais ‘apropriadas’: idéias, normas, ou regras que os habilitam a agir de forma funcional para a organização” (BARKER, 1993, p.412).

Este tipo de controle é percebido a partir de uma abordagem institucional não como um conjunto de valores criados e impostos deliberadamente por uma cúpula, mas sim como construídos e reconstruídos interativamente pelos atores sociais (BERGER; LUCKMANN, 2008), não excluindo a tentativa deliberada de imposição dos valores, porém, a intencionalidade e a manipulação não podem ser inferidas dos resultados do controle, mas apenas de seu processo.

Como pode ser observado nas considerações anteriores, valores e crenças possuem uma relação interativa, uma vez que as verdades internalizadas pelos membros organizacionais é que vão definir aquilo que eles valorizam (HATCH, 1993). Nesse sentido, o controle difuso pode ser percebido, tendo como perspectiva a abordagem institucional, a partir de “um conjunto de idéias, valores e crenças que dá ordem e coerência às estruturas e sistemas em uma organização” (MACHADO-DA-SILVA; FONSECA; FERNANDES, 2000, p. 6), ou seja, dos esquemas interpretativos vigentes na organização. Para Machado-da-Silva e Fernandes (1999, p. 15), “o pensar e o fazer dos executivos dependem de seus esquemas interpretativos”.

Ranson, Hinings e Greenwood (1980) entendem que os esquemas interpretativos estão intrinsecamente ligados às províncias de significado. Eles se referem aos esquemas cognitivos indispensáveis que mapeiam a experiência de mundo dos indivíduos, identificando seus componentes e relevâncias e como as pessoas são levadas a conhecê-los e entendê-los. “Os esquemas interpretativos fornecem províncias de significado tidas como certas por meio da estruturação diária das interações e, assim, ajustavam a rotina estabelecida da vida organizacional” (RANSON; HININGS; GREENWOOD, 1980, p.6). Percebe-se a partir desse conceito o caráter de controle difuso inerente aos esquemas interpretativos.

De acordo com Giddens (2003), é com base nestes esquemas que os atores reproduzem os sistemas de interação e constituem suas propriedades estruturais, pois monitoram suas atividades cotidianas, bem como as dos outros atores, assim como também o fazem por meio da consciência discursiva¹. Assim, o autor entende por esquemas

¹ Consciência discursiva: “o que os atores são capazes de dizer, ou expressar verbalmente, acerca das condições sociais, incluindo especialmente as condições de sua própria ação; consciência que tem uma forma discursiva” (GIDDENS, 2003, p.440)

interpretativos, “os modos de tipificação incorporados aos estoques de conhecimento dos atores, aplicados reflexivamente na sustentação da comunicação” (GIDDENS, 2003, p.23), que permitem a conversão dos significados inerentes às estruturas em comunicação nos processos de interação.

Devido ao caráter organizacional desta pesquisa, utiliza-se, portanto, a definição de Machado-da-Silva e Fonseca (1994, p. 79), que afirmam que os esquemas interpretativos são o “conjunto de idéias e valores, elaborados pelo sistema cognitivo dos agentes organizacionais a partir da percepção dos componentes da realidade, que operam como quadros de referência de eventos e comportamentos desencadeados em diversas situações”. Nesse sentido, os esquemas interpretativos são reconhecidos por meio de valores e crenças que estabelecem ordem e coerência às organizações (MACHADO-DA-SILVA; FONSECA, 1993).

2.2. Constituição do Sujeito em Michel Foucault

Nardi e Ramminger (2007) afirmam que a trajetória moderna e contemporânea do pensamento ocidental foi marcada pela seguinte pergunta: “O que é o sujeito?”. De acordo com os autores, os grandes filósofos, sobretudo a partir de Descartes, construíram a idéia de sujeito como indivíduo, como substância, que existe *a priori*, com uma essência ou intenção a ser descoberta.

O fenômeno do indivíduo como concepção resultante da subjetividade está diretamente relacionado ao desenvolvimento do Estado Moderno a partir do século XVI. Conforme Nardi e Ramminger (2007) neste período se estabeleceu uma nova forma política de poder, combinado astuciosamente as técnicas de individualização e os procedimentos de totalização. Ao contrário do que ocorria com a nobreza na Idade Média, o Estado Moderno não se coloca como entidade acima dos demais mortais. Os indivíduos podem ser integrados, desde que se submetam a um conjunto de modelos e normas bem específicos, e que todos devem cumprir (FOUCAULT, 1995).

De acordo com Foucault (2006c), durante os anos que antecederam a Segunda Guerra Mundial, e mais ainda depois da guerra, toda a filosofia nos países da Europa continental e na França foi dominada pela filosofia do sujeito. Diante dos massacres e do despotismo promovidos pelos Estados surge a idéia de que “seguramente cabia ao sujeito individual dar um sentido às suas escolhas individuais” (FOUCAULT, 2006c, p.93) e que estas não deveriam estar ligadas a nenhum modelo disciplinar.

Nesse contexto histórico no qual o existencialismo encabeçado por Sartre, bem como a fenomenologia, retomada por pensadores como Husserl e Merleau-Ponty, dominavam o pensamento europeu, Foucault lança o livro “As palavras e as coisas” (1966) e ao final faz a seguinte afirmativa

Uma coisa em todo caso é certa: é que o homem não é o mais velho problema nem o mais constante que se tenha colocado ao saber humano. Tomando uma cronologia relativamente curta e um recorte geográfico restrito - a cultura européia desde o século XVI - pode-se estar seguro de que o homem é aí uma invenção recente. Não foi em torno dele e de seus segredos que, por muito tempo, obscuramente, o saber rondou [...]. O homem é uma invenção cuja recente data a arqueologia de nosso pensamento mostra facilmente. E talvez o fim próximo. Se estas disposições viessem a desaparecer tal como apareceram [...] então se pode apostar que o homem se desvaneceria, como, na orla do mar, um rosto na areia (FOUCAULT, 2007c, p.536).

Este texto demonstra, sobretudo, uma forma de recusa, de rejeição das teorias *a priori* do sujeito (ERIBON, 1990). O objetivo de Foucault “não era definir o momento a partir do qual alguma coisa como o sujeito apareceria, mas sim o conjunto dos processos pelos quais o sujeito existe com seus diferentes problemas e obstáculos, e através de formas que estão longe de estarem concluídas” (FOUCAULT, 2006b, p. 261-2).

Percebe-se assim, que o sujeito tal qual Foucault o conceitua, não é um sujeito pronto, mas é uma forma construída historicamente, ele está em constante movimento e não possui uma essência, a não ser que se fale em uma essência construída. É por este motivo que o filósofo não trata de subjetividade, mas de subjetivação e de constituição do sujeito.

Candiotto (2008, p. 88, grifo nosso) confirma essa idéia ao afirmar que a subjetividade da qual Foucault se refere corresponde “não à identificação com o sujeito como categoria ontologicamente invariável, mas a modos de agir, a processos de subjetivação modificáveis e plurais”. Processos os quais são mediados pelas instituições, são as instituições que estabelecem os jogos de verdades. Conforme afirma Foucault (2008, p.35) “é sempre possível dizer o verdadeiro no espaço de uma exterioridade selvagem; mas não nos encontramos no verdadeiro senão obedecendo às regras de uma ‘polícia’ discursiva que devemos reativar em cada um de nossos discursos”.

Para compreender a constituição do sujeito, tal qual Foucault (1995;1995a; 2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e; 2007b) a conceitua é necessário entender o percurso do pensamento do filósofo. Sua obra pode ser sistematizada de diversas formas (NICOLAZZI, 2002), utilizar-se-á aqui a forma mais comum, a temporal. Partindo desta classificação, o

pensamento foucaultiano é percebido a partir de três momentos distintos: a arqueologia, na década de 60, que tem por tema o saber; a genealogia, nos anos 70, tematizando o poder; e a ética, nos anos 80, com textos arqueogenealógicos preocupados com a questão do sujeito.

2.2.1 A Arqueologia

De acordo com Nicolazzi (2002) os textos foucaultianos contidos no momento arqueológico assumem uma cronologia específica: de 1961, data de publicação da tese *História da Loucura* e onde aparece pela primeira vez o termo arqueologia (“arqueologia da alienação”), até o livro *A arqueologia do saber* (1969), em que o tema é tratado de forma mais intensa e um tanto explicativa. Dentro deste período, há ainda, de 1966, a obra mais conhecida de Michel Foucault, *As palavras e as coisas*, que tem por subtítulo *Uma arqueologia das ciências humanas e O nascimento da clínica* de 1963.

Conforme afirma Faé (2004, p.409), “a arqueologia tem por propósito descrever a constituição do campo, entendendo-o como uma rede, formada na inter-relação dos diversos saberes ali presentes”. Para Foucault (2008, p.60), a arqueologia procura “[...] cercar as formas da exclusão, da limitação, da apropriação [...]; mostrar como se formaram, para responder a que necessidades, como se modificaram e se deslocaram, que força exerceram efetivamente, em que medida foram contornadas”.

O projeto arqueológico de Foucault visa mostrar que o saber científico e as verdades que produz (por isso esta fase é também vislumbrada com uma ênfase no Saber) não passam de uma entre outras formas possíveis de compreender a realidade (MARTINS, 2008). Uma arqueologia, segundo o filósofo, é uma forma de análise que difere tanto de uma história – no sentido de relato contínuo, análise do passado e da duração – quanto de uma epistemologia.

De acordo com Martins (2008), embora etimologicamente o termo comporte o radical grego *arké* (começo), os começos descritos pela arqueologia estão longe da busca de uma origem primeira, de um fundamento absoluto que possibilitou todo o restante. Os começos objeto da arqueologia são sempre começos relativos mais próximos das instaurações e transformações, às quais Foucault chama de subversões teóricas. Trata-se de definir os sistemas de regras que regulam as descobertas, as invenções e as mudanças de perspectivas, ou seja, as instituições.

Segundo Deleuze (2000, p.120), a arqueologia em Foucault

não é necessariamente o passado. Há uma arqueologia do presente; de certa maneira ela está sempre no presente. A arqueologia é o arquivo e o arquivo tem duas partes: áudio-visual. A lição de palavras e a lição das coisas. [...] É preciso pegar as coisas para extrair delas as visibilidades. [...] Do mesmo modo é preciso rachar as palavras ou as frases para delas extrair os enunciados. [...] O grande princípio histórico de Foucault é: toda formação histórica diz tudo que pode dizer, e vê tudo que pode ver.

Nesse sentido, a tarefa da arqueologia é dupla: abrir as palavras, as frases e as proposições (áudio), bem como abrir as qualidades, as coisas e os objetos (visual). É preciso extrair das palavras e da língua os enunciados correspondentes a cada estrato e a seus liminares, mas também extrair das coisas e da vista as possibilidades, as evidências próprias de cada estrato (DELEUZE, 1991).

Entretanto, Deleuze deixa claro que há uma primazia do enunciado, uma vez que “falar não é ver [...] se o enunciado tem um objeto, é um objeto discursivo que lhe é próprio, que não é isomorfo ao objeto visível” (DELEUZE, 1991, p.70). Ao abrir as palavras e as coisas, descobre-se os enunciados e as visibilidades e na luta entre eles, ao se combaterem e se capturarem, enunciados e visibilidades constituem a cada vez a “verdade”.

Nesse sentido, segundo o autor,

O enunciado tem primazia graças à espontaneidade de sua condição (linguagem), que lhe dá uma forma determinante. O visível, por sua vez, graças a receptividade da sua (luz), tem apenas a forma do determinável. Pode-se então, considerar que a determinação vem sempre do enunciado, embora as duas formas difiram em natureza (DELEUZE, 1991, p.76)

Foucault também evita pensar a arqueologia no sentido de escavação, procurando relações escondidas e secretas numa profundidade maior que a consciência dos homens. A arqueologia para o autor busca definir relações que se encontram na superfície dos discursos (MARTINS, 2008). É importante salientar que na filosofia foucaultiana o termo discurso apresenta sentido diferente daqueles admitidos pela lingüística, lógica e filosofia analítica, esta concepção será mais bem definida no tópico 2.3.

Nesse sentido, a tarefa do arqueólogo é descrever, em termos teóricos, as regras que regem as práticas discursivas. Colocando a verdade e a seriedade entre parênteses, o arqueólogo trabalha em um nível que é livre das influências das teorias e das práticas que estuda (RABINOW; DREYFUS; 1995).

2.2.2 A Genealogia

O segundo período, denominado genealógico, abarca como principais obras, *Vigiar e Punir*, de 1975, o Primeiro volume da *História da sexualidade (A vontade de Saber*, de 1976) e *Microfísica do Poder* (1979). De acordo com Faé (2004, p.412) a genealogia “busca a origem dos saberes, ou seja, da configuração de suas positivities, a partir das condições de possibilidades externas aos próprios saberes”. De acordo com Rabinow e Dreyfus (1995) a elaboração da genealogia de Foucault foi o maior passo em direção a uma complexa análise de poder, mais satisfatória e autoconsciente.

Foucault se aproxima do conceito de Nietzsche de genealogia para fundamentar sua própria análise genealógica (FOUCAULT, 1979a, p.15), “a genealogia é cinza; ela é meticulosa e pacientemente documentária. Ela trabalha com pergaminhos embaralhados, riscados, várias vezes reescritos”. Ela exige assim a minúcia do saber, um grande número de materiais acumulados, exige paciência.

Assim, a genealogia é definida por Foucault como “uma metodologia que visa analisar o poder em seu contexto prático, ligado às condições que permitiram sua emergência, fazendo a análise histórica das condições políticas de possibilidade dos discursos; desta forma, o genealogista não busca a origem, mas a proveniência” (FAÉ, 2004, p.414). A genealogia evita a busca da profundidade. Ela busca a superfície dos acontecimentos, os mínimos detalhes, as menores mudanças e os contornos sutis (RABINOW; DREYFUS, 1995).

Segundo Rabinow e Dreyfus (1995) o intérprete da genealogia olha as coisas à distancia. As questões tradicionalmente consideradas mais profundas e complexas são, para ele, literalmente as mais superficiais. Isto não significa, contudo, que sejam superficiais ou sem importância, apenas que seu significado deve ser buscado nas práticas superficiais e não em profundidades misteriosas.

De acordo com os autores,

O emblema da genealogia poderia ter como inscrição: oposição à profundidade, à finalidade e à interioridade. A verdade mais profunda que o genealogista deve revelar é o segredo que as coisas não têm essência, ou que a essência foi construída peça por peça a partir de figuras que lhe eram estranhas. Para o genealogista [...] a interpretação não é o desnivelamento de um significado escondido. [...] Foucault afirma, nesse sentido, se a interpretação nunca pode acabar, é por que não há nada a interpretar. Não há nada de absolutamente primeiro a interpretar, pois no fundo, tudo já é interpretação (RABINOW; DREYFUS, 1995, p. 119).

Com isso, em vez de origens, significados escondidos ou intencionalidade explícita, Foucault (1979) percebe as relações de força funcionando em acontecimentos particulares, movimentos históricos e história. Para o filósofo, tudo está emaranhado em relações de poder.

O que é o Poder? A definição de Foucault parece bem simples: o poder é uma relação de forças, ou melhor, toda relação de forças é uma ‘relação de poder’. Compreendamos primeiramente que o poder não é uma forma, por exemplo, a forma-Estado; e que a relação de poder não se estabelece entre duas formas, como o saber. Em segundo lugar, a força não está nunca no singular, ela tem como característica essencial estar em relação com outras forças, de forma que toda força já é relação, isto é, poder: a força não tem objeto nem sujeito a não ser a força.[...] a força não tem outro objeto além de outras forças, não tem outro ser além da relação: é ‘uma ação sobre ação, sobre as ações eventuais, ou atuais, futuras ou presentes’, é ‘um conjunto de ações sobre ações possíveis’ (DELEUZE, 1991, p. 78).

Deleuze (2000, p.122), ao complementar sobre a concepção de poder em Foucault, afirma que “o poder é precisamente o elemento informal que passa entre as formas do saber, ou por baixo delas. Por isso ele é dito microfísico. Ele é força, e relação de forças, não forma”. Nesse sentido, o poder está gradativamente inter-relacionado com o avanço do saber. O poder e o saber não são externos um ao outro, ambos operam na história de forma mutuamente geradora (RABINOW; DREYFUS, 1995).

Na metodologia foucaultiana, a arqueologia e a genealogia se constituem como dois conjuntos complementares, sendo sua diferença não tanto de objeto ou de domínio, mas de ponto de ataque, de perspectiva e de delimitação (FAÉ, 2004). Com isso, o conjunto genealógico põe em prática outros princípios que se formaram através, apesar ou com o apoio da arqueologia, para Foucault (2008, p.65-6) a genealogia

[...] concerne à formação efetiva dos discursos, quer no interior dos limites do controle, quer no exterior, quer, a maior parte das vezes, de um lado e de outro da delimitação. A crítica analisa os processos de rarefação, mas também de grupamento e de unificação dos discursos; a genealogia estuda sua formação ao mesmo tempo dispersa, descontínua e regular.

Assim, a genealogia seria o estudo das formas de poder: “[...] na sua multiplicidade, nas suas diferenças, na sua especificidade, na sua reversibilidade: estudá-las, portanto, como relações de força que se entrecruzam, que remetem umas às outras, convergem ou, ao contrário se opõem [...]” (FOUCAULT, 1997, p.71).

Porém, é importante diferenciar o saber do poder. De acordo com Deleuze (1991), o saber diz respeito a matérias formadas, ou seja, substâncias, e a funções formalizadas repartidas segmento a segmento sobre as duas grandes condições formais, ver e falar (áudio-visual), luz e linguagem. Ele é assim estratificado, arquivado, dotado de uma segmentaridade relativamente rígida. O poder, ao contrário, é diagramático segundo o autor (DELEUZE, 1991), mobiliza matérias e funções não estratificadas, e procede por meio de uma segmentaridade bastante flexível. Ele não passa por formas, mas por pontos, pontos singulares que marcam, a cada vez, a aplicação de uma força, a ação ou reação de uma força em relação a outras. De forma simples: “o poder como exercício, o saber como regulamento” (DELEUZE, 1991, p. 82).

Esse é o momento foucaultiano que mais tem espaço nos estudos organizacionais, pois engloba as relações de poder e dominação, temáticas centrais nos estudos críticos de administração (CMS - *Critical Management Studies*). Apresenta um grande foco nas relações de poder, definidas como a ação de uns sobre outros (FOUCAULT, 1997) que ocorre em momentos específicos possibilitados pelos enfrentamentos das forças. As configurações das relações de força possibilitam que, em momentos distintos, alguns exerçam poder sobre outros (SILVEIRA, 2005).

Este enfoque nas relações de poder fez com que diversos pesquisadores nos estudos organizacionais limitassem suas análises (com base no pensamento foucaultiano) a processos de controle e dominação, gerando pesquisas sobre relações de poder (SOUZA et al, 2006), Biopoder (MONTAGNER et al, 2007) e panoptismo nas organizações (BESSI; ZIMMER; GRISCI, 2007).

Entretanto, para que se utilize o pensamento foucaultiano por completo, é necessário entender que o poder é condição de existência, é possibilitador, ao mesmo tempo em que limita, possibilita, e ao se entrecruzar com o saber gera resistência e enfrentamento. É nessas dobras, como denomina Deleuze (1991), que há possibilidade do sujeito, de acordo com o autor, “é porque ele [Foucault] descobriu o impasse no qual o próprio poder nos coloca, tanto em nossa vida quanto em nosso pensamento” que surge um terceiro eixo, “em todo caso não é um eixo que anula os outros, mas um eixo que já atuava ao mesmo tempo que os outros e os impedia de ficarem presos num impasse” (DELEUZE, 1991, p.103).

2.2.3 A Ética

Conforme afirma Foucault (1995a), seu foco sempre esteve na constituição do sujeito, por mais que se tenha utilizado de um enfoque nas relações de poder

Gostaria de inicialmente dizer qual foi o objetivo do meu trabalho nos últimos vinte anos. Não foi o de analisar os fenômenos do poder, nem de lançar as bases para uma tal análise. Procurei acima de tudo produzir uma história dos diferentes modos de subjetivação do ser humano na nossa cultura [...]. Enfim, tenho procurado estudar - é esse o meu trabalho em curso - a maneira como um ser humano se transforma em sujeito; tenho orientado minhas pesquisas na direção da sexualidade, por exemplo - a maneira como o ser humano tem aprendido a reconhecer-se como sujeito de uma "sexualidade". Não é, portanto, o poder, mas o sujeito, que constitui o tema geral das minhas investigações (FOUCAULT, 1995a, p. 297).

É este enfoque no sujeito que marca a terceiro momento do pensamento Foucaultiano (na década de 1980). Foucault então formula o último eixo de sua pesquisa ao entender que não era mais suficiente o estudo das formações de saberes e das relações de poder, pois o sistema de saberes e poderes produziam, também, subjetivação (FAÉ, 2004). Este período engloba o segundo e terceiro volume da *História da Sexualidade (O Uso dos Prazeres; e O Cuidado de Si)* bem como *A Hermenêutica do Sujeito*, que refere-se ao curso dado no *Collège de France* em 1981 e 1982.

Para Deleuze (1991), o que Foucault oferece é uma topologia da formação do interior do sujeito a partir do seu exterior.

Produto de forças externas, o interior subjetivo se forma como uma entidade independente pela dobra do externo, até o seu enclausuramento, com conseqüente desligamento do exterior. Esse dentro produzido de fora autonomiza-se parcialmente, tal como acontecera nas primeiras problematizações gregas mediante o autoconhecimento, mediante a produção de técnicas de cuidado de si (FOUNTOURA, 2008, p.70).

Não se trata mais de formas determinadas, como no saber, nem de regras coercitivas como no poder: trata-se de regras facultativas que produzem a existência como obra de arte, regras ao mesmo tempo éticas e estéticas que constituem modos de existência ou estilos de vida (mesmo o suicídio faz parte dela) (DELEUZE, 2000). A idéia fundamental é a de uma dimensão da subjetividade que deriva do poder e do saber, mas que não depende deles (DELEUZE, 1991).

Busca-se compreender como “o si” se constitui, elaborando como que uma história da subjetividade, “se entendermos essa palavra como a maneira pela qual o sujeito faz a experiência de si em um jogo de verdade, no qual ele se relaciona consigo mesmo” (FLORENCE, 2006, p.236). Essa fase se caracteriza como o estudo do sujeito como objeto para ele próprio, ou melhor, como a formação dos procedimentos pelos quais o sujeito é levado a se observar, se analisar, se decifrar e se reconhecer como campo de saber possível.

Conforme Ramminger e Nardi (2008) é um erro considerar incoerente o “retorno ao sujeito” realizado por Foucault em suas últimas obras. Foucault continuou recusando uma forma universal de sujeito, porém o delimita neste momento considerando que o sujeito não é uma substância, mas forma e experiência (RAMMINGER; NARDI, 2008). Deleuze (2000) complementa ao afirmar que os processos de subjetivação são inteiramente variáveis, conforme as épocas, e se fazem segundo regras muito diferentes. Eles são tanto mais variáveis já que todo momento o poder não pára de recuperá-lo e de submetê-lo às relações de força.

Foucault (2006c, p.95) justifica esta inclusão e aparente mudança temática característica dos últimos anos de seu pensamento ao afirmar que “se quisermos analisar uma genealogia do sujeito na civilização ocidental, é preciso considerar não apenas as técnicas de dominação, mas também as técnicas de si. Devemos mostrar a interação que se produz entre os dois tipos de técnicas”. Esta afirmação clarifica o objetivo geral desta pesquisa visto que esta analisa tanto as técnicas de dominação (controle organizacional) como as técnicas de si (constituição do sujeito).

Contudo, deve-se ressaltar que um processo de subjetivação, isto é, uma produção de modos de existência, não pode se confundir com o sujeito, a menos que se destitua o sujeito de toda interioridade e mesmo de toda identidade. Segundo Deleuze (2000, p.123) “a subjetivação sequer tem a ver com a ‘pessoa’: é uma individuação, particular ou coletiva, que caracteriza um acontecimento (uma hora do dia, um rio, um vento, uma vida...). É um modo intensivo e não um sujeito pessoal”.

A característica fundamental dos últimos trabalhos de Foucault é o tema da subjetividade, ou melhor, da prática de subjetivação – a forma como os indivíduos, segundo relações com verdades (instituídas), constituem-se como sujeitos de uma conduta ética. De acordo com Nicolazzi (2002, p.14) “ele evidencia a pluralidade de práticas e pensamentos que possibilitam os sujeitos na história, e não uma espécie de sujeito histórico imutável segundo uma verdade universalizante”.

Para Foucault (1995a, p.235) há dois significados para a palavra sujeito: um que é “sujeito a alguém pelo controle e dependência, e [outro, sujeito] preso à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento”. Deleuze (1991, p.113) reelabora essa significação afirmando que existem duas formas de subjetivação: uma que “consiste em nos individualizar de acordo com as exigências do poder e outra, que consiste em ligar cada indivíduo a uma identidade sabida e conhecida, bem determinada de uma vez por todas”.

Nesse sentido, o sujeito tal qual é encontrado na sociedade não está pronto, está em constante construção e para se constituir se utiliza de diversas práticas “[...] essas práticas não são, entretanto, alguma coisa que o próprio indivíduo invente. São esquemas que ele encontra em sua cultura e que lhe são propostos, sugeridos, impostos por sua cultura, sua sociedade e seu grupo social” (FOUCAULT, 2006a, p. 276) são, portanto, práticas institucionalizadas.

Ao trabalhar com a idéia de práticas que possibilitam a subjetivação, bem como o fato dessas práticas estarem ligadas a verdades instituídas, ou seja, a estruturas pré-estabelecidas, o pensamento Foucaultiano aproxima-se das idéias de Giddens (2003) e de sua teoria da estruturação, de acordo com o autor

admito a exigência de que o sujeito seja descentrado e considero isso básico para a teoria da estruturação. Mas não aceito que isso implique a evaporação da subjetividade num universo vazio de sinais. Pelo contrário, consideramos que as práticas sociais, ao penetrarem no espaço e no tempo, estão na raiz da constituição do sujeito e do objeto social (GIDDENS, 2003, p. XXIV, grifo nosso)

Nesse ponto, ganha importância o conceito de modos de sujeição, isto é, “a maneira como o sujeito estabelece sua relação com tais regras [institucionalizadas], constituindo-se pela obrigação de colocá-las em prática” (FAÉ, 2004, p.415).

Portanto, para se constituir como sujeito, o indivíduo se utiliza de práticas sociais institucionalizadas que apontam para o relacionamento dele com ele mesmo, ocorrendo nesse momento um processo de subjetivação (ou um processo de “sujeição”). Esta relação consigo remete àquilo que Foucault identificou como “práticas de si” ou “técnicas de si”.

Para conceituar às técnicas de si, Foucault (2006c) parte de Habermas, que afirma que há três tipos principais de técnicas: as técnicas que permitem produzir, transformar, manipular coisas; as técnicas que permitem utilizar sistemas de signos; e as técnicas que permitem determinar a conduta dos indivíduos, impor certas finalidades ou determinados objetivos. Tem-se então as técnicas de produção, de significação ou de comunicação e as técnicas de

dominação. Foucault (2006c, p.95) percebe então, que há em todas as sociedades um outro tipo de técnicas:

aquelas que permitem aos indivíduos realizar, por eles mesmos, um certo número de operações em seu corpo, em sua alma, em seus pensamentos, em suas condutas, de modo a produzir neles uma transformação, uma modificação, e a atingir um certo estado de perfeição, de felicidade, de pureza, de poder sobrenatural. Chamemos essas técnicas de técnicas de si.

Os gregos, diz Foucault, pretendiam dar um estilo à vida deles, utilizavam técnicas para estilizar sua conduta, realizavam um constante trabalho sobre si mesmos e uma constante reflexão sobre esse mesmo trabalho, o qual envolvia os outros e a verdade: sua ética era fundamentalmente uma estética do eu (FOUCAULT, 1995, p. 261). Mas a constituição do indivíduo como sujeito, a escolha do estilo, se realizava em um marco regido por princípios e cercado por limites que se impunham como condições: princípios e limites que, ainda que não sendo eternos, não podiam também ser mudados de qualquer forma e a qualquer momento; princípios e limites que, por outro lado, não se dão completamente à consciência, posto que constituem o impensado do pensamento (FOUCAULT, 1995, p. 257).

De acordo com Foucault (1995) a relação consigo possui quatro aspectos principais. O primeiro aspecto (a substância ética) responde a questão: qual o aspecto ou parte de mim ou do meu comportamento relacionado à conduta moral²? Nesse sentido, Foucault (1995) procura a substância ética, ou seja, a matéria a ser trabalhada pela ética. Deleuze (1991) exemplifica ao afirmar que esta substância para os gregos era o corpo e seus prazeres, e para os cristãos, a carne e seus desejos, uma substância totalmente diferente.

O segundo aspecto é chamado por Foucault (1995) como modo de sujeição, ou seja, “a maneira pela qual as pessoas são chamadas ou incitadas a reconhecer suas obrigações morais. De acordo com Deleuze (1991), refere-se à relação de forças, no seu sentido mais exato, pois, de acordo com o autor, “é sempre segundo uma regra singular que a relação de forças é vergada para tornar-se relação consigo; certamente não é a mesma coisa quando a regra eficiente é natural, ou divina, ou racional, ou estética...” (DELEUZE, 1991, p.111).

O terceiro aspecto (as formas de elaboração do trabalho ético) refere-se a pergunta: quais são os meios pelos quais podemos nos modificar para nos tornarmos sujeitos éticos? De acordo com Foucault (1995) refere-se a moderação dos atos, a necessidade de decifrar o que

² De acordo com Foucault (1995, p.265) “moral é o comportamento efetivo das pessoas; há os códigos e há este tipo de relação consigo mesmo que compreende os quatro outros aspectos citados”.

somos, erradicar nossos desejos. Nesse sentido, Deleuze (1991) explica este aspecto por meio do saber, ou da dobra da verdade, por constituir uma ligação do que é verdadeiro com o nosso ser, e de nosso ser com a verdade, que servirá de condição formal para todo saber, para todo conhecimento: subjetivação do saber que não se faz da mesma maneira entre gregos e entre cristãos, em Platão, Descartes ou Kant.

O quarto aspecto (a teleologia do sujeito moral) responde a pergunta: qual é o tipo de ser a que aspiramos quando nos comportamos de acordo com a moral? Foucault (1995, p. 265) exemplifica a partir de aspirações como “devemos nos tornar puros, ou imortais, ou livres, ou mestres de nós mesmos etc.” Segundo Deleuze (1991, p. 112) “as quatro dobras são como a causa final, a causa formal, a causa eficiente e a causa material da subjetividade ou da interioridade como relação consigo”, ou seja, as constituintes das práticas de si.

Essas práticas de si implicam que o sujeito se constitua face a si próprio, não como um simples indivíduo imperfeito, ignorante e que tem necessidade de ser corrigido, formado e instruído, mas sim, como indivíduo que sofre de certos males e que deve fazê-los cuidar, seja por si mesmo, ou por alguém que para isso tem competência (FOUCAULT, 2005, p.62-63).

É importante lembrar, como afirma Frédéric Gros, que as práticas de si são exercidas em um contexto “comunitário e institucional” (GROS, 2006, p.131).O cuidado de si é, certamente o conhecimento de si – este é o lado socrático platônico –, mas é também o conhecimento de um certo número de regras de conduta ou de princípios que são simultaneamente verdades e prescrições. Cuidar de si é se munir dessas verdades: nesse caso a ética se liga ao jogo da verdade (FOUCAULT, 2006a, p.269).

Retoma-se a discussão inicial acerca da importância do sujeito na perspectiva foucaultiano, bem como o fato de que ele sempre esteve presente em seu pensamento. Hack (2006) estabelece a percepção do sujeito em toda trajetória do autor. De acordo com Hack (2006) nas obras iniciais de Foucault, presentes no denominado período arqueológico, pode-se observar o sujeito constituído enquanto objeto de conhecimento. Em *História da loucura* (1961) é, sobretudo o desenvolvimento do espaço asilar que passa a constituir o sujeito enquanto objeto de conhecimento. Em *O nascimento da clínica*, (1963) é o corpo que se constitui em objeto dos novos procedimentos médicos. *As palavras e as coisas* (1966) evidencia o homem que passa a ser problematizado na denominada “era da História”. Conforme assinala Hack (2006, p. 26) “é na medida em que é tomado enquanto objeto de conhecimento que se efetua o processo de objetivação [do sujeito]” percebido neste período de escritos.

No período genealógico, observa-se a presença de um sujeito cuja constituição não mais se restringe ao processo de objetivação. Estabelecem-se, neste período, mecanismos coercitivos externos como objetos da problemática foucaultiana. Assim, um novo sujeito “emerge”, produto de um processo de individualização, analisado fundamentalmente, frente sua utilidade e submissão, ou seja, diante de sua potencialidade econômica e de sua inatividade e irrelevância política.

No seu último período (ético) o pensador francês dirige-se aos processos reflexivos de produção do sujeito. Isto é, a problemática passa então a dirigir-se aos processos através dos quais o indivíduo passa a constituir-se a si mesmo. Nas palavras do autor, inicia-se “o estudo dos modos pelos quais os indivíduos são levados a se reconhecerem como sujeitos” (FOUCAULT, 2007b, p.10).

Veiga-Neto (2003) explica esta relação estabelecida por Foucault ao caracterizar

[...] os três modos de subjetivação que transformaram os seres humanos em sujeitos: a objetivação de um sujeito no campo dos saberes – que ele trabalhou no registro da arqueologia-, a objetivação de um sujeito nas práticas do poder que divide e classifica – que ele trabalhou no registro da genealogia –, e a subjetivação de um indivíduo que trabalha e pensa sobre si mesmo – que ele trabalhou no registro da ética. Em outras palavras nos tornamos sujeitos pelos modos de investigação, pelas práticas divisórias e pelos modos de transformação que os outros aplicam e que nós aplicamos sobre nós mesmos. (VEIGA-NETO, 2003, p. 136).

Assim, de acordo com Hack (2006, p.26), “a objetivação coloca-se como a constituição do sujeito enquanto objeto do conhecimento. Ao passo que a individualização caracteriza-se pela constituição do sujeito por mecanismos coercitivos externos. A subjetivação, por fim, refere-se a constituição do indivíduo por si mesmo, espontaneamente”. Ou seja, como nos constituímos como sujeitos de nosso saber; como sujeitos que ocupam diferentes posições nas relações de poder; e como sujeitos morais em nossas ações (FOUCAULT, 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2007c).

As relações de força constituem o poder, ao passo que as relações de forma constituem o saber, mas aquele tem o primado sobre este. O poder se dá numa relação flutuante [...], é fugaz, evanescente, singular, pontual. O saber, bem ao contrário, se estabelece e se sustenta nas matérias / conteúdos e em elementos formais que lhe são exteriores: luz e linguagem, olhar e fala. [...] E poder e saber se entrecruzam no sujeito [...] pelo discurso [...]. (VEIGA-NETO, 2003, p. 157).

Percebe-se assim a importância do discurso no método Foucaultiano e principalmente na constituição do sujeito. Cabe então apresentar o discurso de acordo com as idéias do autor.

2.3 Discurso em Michel Foucault

Em sua aula inaugural no *Collège de France*, Foucault (2008, p. 10) inicia sua discussão sobre o discurso afirmando que “por mais que o discurso seja aparentemente bem pouca coisa, as interdições que o atingem revelam logo, rapidamente, sua ligação com o desejo e o poder”.

Para o autor (FOUCAULT, 2008), o discurso não é simplesmente aquilo que manifesta (ou oculta) o desejo, é, também, aquilo que é o objeto de desejo, com isso, o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que e pelo que se luta, o poder do qual se quer apoderar.

O discurso nada mais é do que a reverberação de uma verdade nascendo diante de seus próprios olhos; e, quando tudo pode, enfim, tomar a forma do discurso, quando tudo pode ser dito e o discurso pode ser dito a propósito de tudo, isso se dá porque todas as coisas, tendo manifestado e intercambiado seu sentido, podem voltar à interioridade atenciosa da consciência de si (FOUCAULT, 2008, p. 49).

Nesse sentido, “os discursos devem ser tratados como práticas descontínuas, que se cruzam por vezes, mas também se ignoram ou se excluem” (FOUCAULT, 2008, p. 52-53). De uma forma mais clara, o pensamento de Foucault

consiste em não mais tratar os discursos como conjuntos de signos (elementos significantes que remetem a conteúdos ou a representações), mas como práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Certamente os discursos são feitos de signos; mas o que fazem é mais que utilizar esses signos para designar coisas. É esse *mais* que os torna irreduzível à língua e ao ato de fala. É esse “mais” que é preciso fazer aparecer e que é preciso descrever (FOUCAULT, 2008a, p. 55).

Dreyfus e Rabinow (1995) explicam que Foucault está interessado nos atos discursivos que se voltam para a constituição de um campo autônomo, visto que “tais atos discursivos ganham sua autonomia depois de serem aprovados numa espécie de teste institucional, como regras de argumento dialético, interrogatório inquisitório, ou confirmação empírica” (RABINOU; DREYFUS, 1995, p.53). Logo, para Foucault:

A análise do campo discursivo [...] trata-se de compreender o enunciado na estreiteza e singularidade de sua situação; de determinar as condições de sua existência, de fixar seus limites da forma mais justa, de estabelecer suas correlações com outros enunciados a que pode estar ligado, de mostrar que outras formas de enunciação exclui (FOUCAULT, 2008a, p.31).

Para Foucault o discurso é algo mais que a fala, algo mais que um conjunto de enunciados. O discurso é uma prática, e como no caso de qualquer outra prática social é possível definir as condições de sua produção. Conforme o autor

Se renunciará, portanto, a ver no discurso um fenômeno de expressão, a tradução verbal de uma síntese efetuada por outra parte; ao contrário, se buscará nele um campo de regularidade para várias posições de subjetividade. O discurso assim concebido não é a manifestação, majestosamente desenvolvida, de um sujeito que pensa, que conhece o que diz: é, ao contrário, um conjunto onde é possível determinar a dispersão do sujeito e sua descontinuidade consigo mesmo. é um espaço de exterioridade onde se desenvolveu uma rede de âmbitos distintos (FOUCAULT, 2008a, p. 104)

Portanto, os discursos são práticas sociais. Para Iñiguez (2004), a partir de Foucault não se falará mais tanto de discursos, mas mais de práticas discursivas. Por práticas discursivas Foucault compreende regras anônimas, constituídas no processo histórico, ou seja, “determinadas no tempo e delimitadas no espaço, que, em uma época concreta e em grupos ou comunidades específicas e concretas, vão definindo as condições que possibilitam qualquer enunciação” (IÑIGUEZ, 2004, p. 92).

Segundo Foucault (2008), o discurso carrega em si procedimentos tanto de exclusão quanto de qualificação. Os procedimentos de exclusão podem ser internos ou externos. O autor apresenta quatro procedimentos de exclusão externos e três internos. Os externos referem-se àqueles procedimentos pelos quais o discurso é selecionado socialmente, já os internos referem-se àqueles inerentes ao enunciado.

De acordo com o autor, o procedimento de exclusão interno mais comum em uma sociedade como a nossa é a interdição. “Sabe-se bem que não se tem o direito de dizer tudo, que não se pode falar de tudo em qualquer circunstância, que qualquer um, enfim, não pode falar de qualquer coisa” (FOUCAULT, 2008, p.9).

Além da interdição, há outro princípio de exclusão: uma separação e uma rejeição. Não se censura neste momento a matéria do discurso, mas sim o indivíduo que o enuncia. É como o louco que enuncia sem uma interdição, porém, é por meio de suas palavras que é

reconhecido como louco e assim separado dos “normais” ou rejeitado por não dizer verdades. (FOUCAULT, 2008).

O quarto procedimento refere-se a vontade verdade. Dentre os princípios de exclusão externos é o que mais se liga ao indivíduo uma vez que pode ser considerado como premissas interiorizadas. Refere-se à necessidade que todo discurso tem de exprimir seu desejo e liberar seu poder, isto é, sua vontade de verdade, que acaba por encobrir, ela mesma, a própria verdade que persegue. O discurso é, portanto, vazio, e seu conteúdo é delimitado pelos eixos institucionais. De acordo com Foucault (2008, p.17), “essa vontade de verdade, como os outros sistemas de exclusão, apóia-se sobre um suporte institucional: é ao mesmo tempo reforçada e reconduzida por todo um compacto conjunto de práticas”.

No que tange os procedimentos internos, visto que são os discursos, eles mesmos que exercem seu próprio controle, Foucault (2008) apresenta três procedimentos: o comentário, a autoria e a disciplina. O comentário refere-se ao desnivelamento entre um texto e outro. Com isso, o comentário possui duas características principais: possibilita tantas interpretações quantos forem os leitores, permitindo construir (indefinidamente) novos discursos; e “dizer *enfim* o que estava articulado silenciosamente no *texto primeiro*” (FOUCAULT, 2008, p.25) ou seja, dizer o que não estava explícito no texto original visto que o novo não está no que é dito, mas no contexto em que é dito.

Com relação à autoria, Foucault (2008, p. 26) não percebe o autor como aquele indivíduo falante que pronunciou ou escreveu um texto, mas “o autor como princípio de agrupamento do discurso, como unidade e origem de suas significações, como foco de sua coerência”.

Como procedimento interno de exclusão há ainda a organização das disciplinas. Segundo Foucault (2008) este procedimento se opõe tanto ao princípios do comentário quanto do autor. Opõe-se

ao autor, visto que uma disciplina se define por um domínio de objetos, um conjunto de métodos, um corpus de proposições consideradas verdadeiras, um jogo de regras e de definições, de técnicas e de instrumentos [...]. Mas o princípio da disciplina também se opõe ao do comentário: em uma disciplina, diferentemente do comentário, o que é suposto no ponto de partida, não é um sentido que precisa ser descoberto, nem uma identidade que dever ser repetida; é aquilo que é requerido para a construção de novos enunciados. Para que haja disciplina é preciso, pois, que haja possibilidade de formular, e de formular indefinidamente, proposições novas (FOUCAULT, 2008, p.30)

Contudo, ao mesmo tempo em que o discurso exclui, ele inclui, ele limita, mas também possibilita. De acordo com Foucault (2008), há um terceiro grupo de procedimentos que permitem o controle dos discursos, “trata-se de determinar as condições de seu funcionamento, de impor aos indivíduos que os pronunciam certo número de regras e assim de não permitir que todo mundo tenha acesso a eles [...] ninguém entrará na ordem do discurso se não satisfizer a certas exigências ou se não for, de início, qualificado para fazê-lo” (FOUCAULT, 2008, p.37).

Evidencia-se que o discurso vem acompanhado de um conjunto de práticas que só existe a partir de um suporte institucional. A instituição ao mesmo tempo acolhe e impõe suas próprias leis de funcionamento. O discurso está na ordem destas leis. Trata-se, portanto, de uma espécie de relação de troca: a instituição acolhe e, em contrapartida, o indivíduo assume o discurso e as práticas desta Instituição. É a maneira de preservar sua permanência no grupo, na Instituição. Em outras palavras, é isto que o situa diante de seus pares (RIBEIRO; ANDRADE, 2008).

Percebe-se assim, um caráter institucional presente nessas idéias, junto a isso, Foucault (2008, p. 66) afirma que “a formação regular do discurso pode integrar, sob certas condições e até certo ponto, os procedimentos de controle [...] e, inversamente, as figuras do controle podem tomar corpo no interior de uma formação discursiva”. Retoma-se aqui a outra categoria da qual se trata esta pesquisa, o controle organizacional.

3 METODOLOGIA

O objetivo da metodologia é auxiliar na compreensão do processo de pesquisa. De acordo com Maconi e Lakatos (2006) a seleção do instrumental metodológico está diretamente relacionada ao problema a ser estudado e, conseqüentemente, com as abordagens teóricas utilizadas para responder ao problema.

Antes, porém, de apresentar a metodologia da presente dissertação, faz-se necessário alguns esclarecimentos. Foucault (2008) deixa claro que um enunciado para que seja válido precisa entrar na “ordem do discurso”. Nesse sentido, a presente pesquisa necessita seguir alguns padrões para que seja válida, ou melhor, percebida como verdadeira. Uma dessas imposições é a inserção de um capítulo denominado metodologia.

Uma pesquisa de base foucaultiana não necessitaria obrigatoriamente de uma formalidade tão estrita quanto a metodológica, as definições metodológicas podem apresentar-se no interior do texto, dando sentido aos dados e lógica às análises desenvolvidas. Não se busca na presente pesquisa a definição de causas e conseqüências, muito menos estabelece uma forma de controle dos “experimentos”, visto que se trata de uma realidade social. Procura-se refletir sobre questões sociais e levantar questionamentos quanto a práticas desenvolvidas.

Entretanto, o rigor metodológico é necessário para a representatividade da pesquisa em um ambiente acadêmico de formação positivista, como o desenvolvimento da Ciência da Administração. Portanto, para entrar e se manter na ordem do discurso, a presente pesquisa segue o modelo comum utilizado, mas propõe-se a repensar as formas definidas e principalmente a coerência com as bases teóricas desenvolvidas.

Nesse sentido, além do capítulo referente à metodologia, cada início de capítulo da análise apresenta uma breve explanação quanto à metodologia desenvolvida em seu desenrolar. Por exemplo, no capítulo “Por uma Arqueologia do Sujeito – A Construção Histórica do Ser” apresenta-se no início uma explicação do método arqueológico, como este será realizado, quais dados serão utilizados e como serão tratados pelo pesquisador. Segue o mesmo modelo com os capítulos de análise genealógica e ética do sujeito.

Feitas as considerações preliminares, o presente item apresenta a metodologia utilizada para a verificação empírica da constituição do sujeito juiz do trabalho em meio aos controles organizacionais. Considera-se nesse sentido os aspectos referentes à especificação do problema, o delineamento ou desenho da pesquisa e a coleta e análise dos dados.

3.1 Especificação do Problema

Devido à natureza da investigação e às ferramentas analíticas que serão utilizadas no trabalho, considerou-se mais coerente utilizar perguntas de pesquisa ao invés de hipóteses. Após a apresentação das perguntas de pesquisa são definidas as categorias analíticas (de forma constitutiva e operacional) bem como outros termos relevantes.

3.1.1 Perguntas de Pesquisa

A partir dos objetivos propostos, geram-se perguntas a serem respondidas com a presente pesquisa:

- a) Como surgiu o Direito do Trabalho?
- b) Como surgiu o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho no Brasil?
- c) Como se constitui o sujeito juiz do trabalho?
- d) Quais organizações participam da constituição do sujeito juiz do trabalho?
- e) Quais as formas de controle que afetam a constituição do sujeito juiz do trabalho?
- f) Como ocorre a constituição do sujeito juiz do trabalho em meio aos controles organizacionais?

3.1.2 Definição de Categorias Analíticas

Segundo Marconi e Lakatos (2006) a definição das categorias de análise tem como objetivo fazer com que os termos utilizados na pesquisa sejam claros, compreensivos, objetivos e adequados.

De acordo com Kerlinger (1980) existem dois tipos de definição das categorias analíticas: constitutiva e operacional. As definições constitutivas “são definições de dicionário e, naturalmente, são usadas por todo mundo, inclusive por cientistas” (KERLINGER 1980, p.46). Já as definições operacionais, são aquelas que atribuem significado a um constructo ou variável, especificando as atividades ou operações necessárias para medi-los ou manipulá-los.

Utilizando como referência a fundamentação teórica do presente trabalho, apresentam-se a seguir as definições constitutivas das variáveis que norteiam esta pesquisa bem como suas definições operacionais, ao final tem-se o quadro que resume a relação entre as variáveis.

Controle Organizacional

D.C.: Todo processo que objetiva a padronização da conduta dos indivíduos na organização. O controle nunca é total, é infundido de valor e possui um caráter recursivo (PÉREZ VILARIÑO; SCHOENHERR, 1987; ETZIONI, 1976; SCOTT, 2008; GIDDENS, 2003).

D.O.: Será operacionalizado a partir da tipologia de Pérez Vilariño e Schoenherr (1987) que o divide em controle direto, estrutural e difuso. Para tanto, faz-se necessário conceituá-los.

Controle Direto

D.C.: Se exerce mediante “imposição de ordens e a vigilância expressa”. (PÉREZ VILARIÑO; SCHOENHERR, 1987, p. 126), é aquele que atinge o corpo ou possui conseqüência semelhante a esse ato (ETZIONI, 1976).

D.O.: Será operacionalizado por meio de observação não participante bem como entrevistas com juízes do trabalho e dados históricos e bibliográficos. Terão como objetivo entender como se encontraram estas características ao longo do tempo.

Controle Estrutural

D.C.: É uma forma impessoal de controle que transforma a ação social em ação racionalmente organizada e é baseada na direção por meio de regras estruturadas de maneira racional-legal (BARKER, 1993; WEBER, 2004; MOTTA; PEREIRA, 1980).

D.O.: Será operacionalizado por meio de observação não participante bem como entrevistas com juízes do trabalho e dados históricos e bibliográficos. Terão como objetivo entender como se encontraram estas características ao longo do tempo.

Controle Difuso

D.C.: É aquele que se exerce nos fundamentos cognitivos da organização e em seus processos culturais. São premissas interiorizadas pelos membros das organizações, que regem suas condutas e seus interesses (PÉREZ VILARIÑO; SCHOENHERR, 1987).

D.O.: Será operacionalizado por meio de observação não participante bem como entrevistas com juízes do trabalho e dados históricos e bibliográficos. Terão como objetivo analisar os valores construídos por meio das organizações.

Constituição do Sujeito

D.C.: Refere-se aos modos pelos quais os indivíduos se tornam sujeitos: a objetivação no campos dos saberes, a objetivação nas relações de poder que divide e classifica e a subjetivação de um indivíduo que trabalha e pensa sobre si mesmo (FOUCAULT, 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2007c).

D.O.: Será operacionalizado a partir dos três registros aos quais Foucault faz referencia: arqueológico, genealógico e ético, conforme especificação a seguir.

Sujeito enquanto registro arqueológico

D.C.: Refere-se àquilo que as ciências enquanto conjunto de saberes legitimado estabelece que é o sujeito, ou seja, às regras que regem as práticas discursivas acerca do sujeito (FOUCAULT, 2008; 2008a).

D.O.: Serão levantados os documentos que estabelecem quem é o sujeito juiz do trabalho, tendo como suporte para isso, de preferência, referências desenvolvidas pelos próprios juízes do trabalho.

Sujeito enquanto registro genealógico

D.C.: Refere-se àquilo que a posição em uma rede de poder estabelece como sujeito, ou seja, ao poder em seu contexto prático, ligado às condições que permitiram sua emergência. Sendo poder uma relação, não se possui, se exerce, passa pelos dominados tanto quanto pelos dominantes (FOUCAULT, 1979; DELEUZE, 1991)

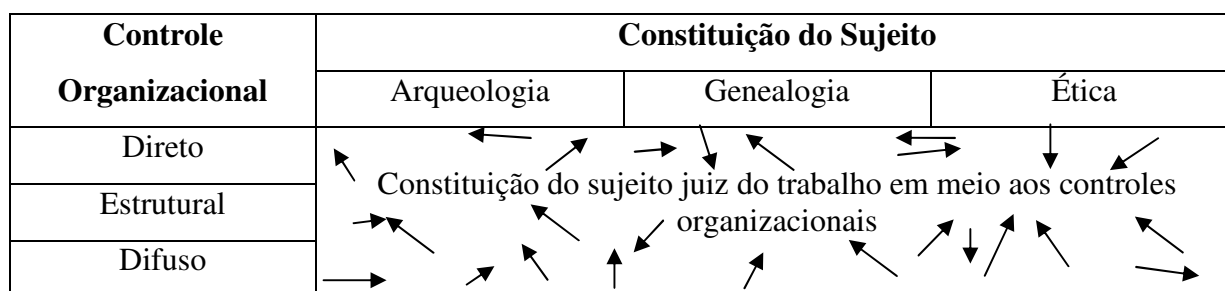
D.O.: Será operacionalizado por meio de entrevistas semi-estruturadas com os juízes do trabalho bem como a partir da análise arqueológica, visto que estas se entrecruzam. Tem como objetivo identificar e descrever formas do sujeito juiz do trabalho ao longo de sua existência.

Sujeito enquanto registro ético

D.C.: Refere-se à subjetivação, ou seja, a produção de modos de existência (estilos de vida), a forma como os indivíduos, segundo relações com verdades (instituídas), constituem-se como sujeitos de uma conduta ética (FOUCAULT, 1995; 2004; 2006a;2006b; 2006c; 2006d; 2006e; DELEUZE, 2000). É “o estudo dos modos pelos quais os indivíduos são levados a se reconhecerem como sujeitos” (FOUCAULT, 2007b, p.10).

D.O.: Será operacionalizado por meio de entrevistas semi-estruturadas com os juízes do trabalho do TRT da 9ª Região com o objetivo de levantar os estilos de vida e práticas de si (técnicas de si) bem como entender os processos de subjetivação ou sujeição.

Pode-se resumir a forma de operacionalização das categorias de análise e sua relação por meio do quadro a seguir:



Quadro 1: Inter-relação das variáveis

O quadro demonstra a relação entre as categorias. Esclarece-se que os tipos de controle não são separáveis na prática, apenas didaticamente assim como as fases arqueologia, genealogia e ética. Na figura, os controles se entrecruzam e afetam o sujeito em diversos sentidos, ao mesmo tempo em que o processo de constituição desse sujeito também afeta os controles organizacionais (recursividade).

Para Foucault (1979) não se deve buscar origens na história, muito menos um fio condutor, por este motivo as setas estão desordenadas, para demonstrar que as relações que ali se encontram são relações mediadas pelo acaso e não seguem uma lógica de causa e consequência – são relações de força e resistência, que afetam todos os sentidos ao mesmo tempo em que não afetam nenhum. São relações de poder que pressionam o sujeito, mas não o determinam, buscam preencher os espaços, mas mantêm sempre possibilidades para a liberdade. Liberdade esta que é condição de existência para o poder.

3.1.3 Outros Termos Relevantes

Devido ao objetivo da pesquisa e sua operacionalização, outros termos relevantes se fazem importantes para a compreensão do processo de pesquisa. Por este motivo, apresentam-se a seguir as definições de: sujeito, práticas de si (técnicas de si), e discurso.

Sujeito

D.C.: Forma em constante movimento historicamente produzida a partir das relações do indivíduo com o saber, o poder e consigo mesmo (FOUCAULT 1995; 2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e; 2008; 2008a).

Práticas de si (Técnicas de si)

D.C.: “aquelas que permitem aos indivíduos realizar, por eles mesmos, um certo número de operações em seu corpo, em sua alma, em seus pensamentos, em suas condutas, de modo a produzir neles uma transformação, uma modificação, e a atingir um certo estado de perfeição, de felicidade, de pureza, de poder sobrenatural” (FOUCAULT, 2006c, p.95).

Discurso

D.C.: São práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Certamente os discursos são feitos de signos; mas o que fazem é mais que utilizar esses signos para designar coisas. É esse *mais* que os torna irreduzível à língua e ao ato de fala. É esse “mais” que é preciso fazer aparecer e que é preciso descrever (FOUCAULT, 2008a, p. 55).

3.2 Delineamento ou Desenho da Pesquisa

De acordo com Vieira (2005) o delineamento ou desenho da pesquisa compõe-se da caracterização da pesquisa juntamente com as especificidades do método (etnográfico, estudo de caso, história-oral, etc). Deve-se também especificar claramente o tipo de corte, o nível e a unidade de análise.

Segundo Roesch, Becker e Mello (1999) existem duas perspectivas, ou abordagens, para se fazer pesquisa: a pesquisa quantitativa ou a qualitativa. Há também a possibilidade de utilizar as duas abordagens juntas caracterizando a pesquisa como mista. O método quantitativo caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento destas através de técnicas estatísticas. O método qualitativo não pretende numerar ou medir categorias homogêneas, é utilizado para entender a natureza de um fenômeno social (RICHARDSON; PERES, 1985). Baseia-se na tradição fenomenológica que parte da perspectiva de que o “mundo e a ‘realidade’ não são objetivos e exteriores ao homem, mas socialmente construídos e recebem um significado a partir do homem” (ROESCH 1999, p. 123).

Como nos assinala Gaskell (2002, p.65), a pesquisa qualitativa parte da concepção de que

[...] o mundo social não é um dado natural, sem problemas: ele é ativamente construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas estabeleceram. Assume-se que essas construções constituem a realidade essencial das pessoas, seu mundo vivencial.

Com base nessas características, a presente pesquisa se qualifica como predominantemente qualitativa, pois não se preocupa essencialmente com números, esse tipo de pesquisa “lida com interpretações das realidades sociais” (Gaskell, p. 23). Esta categorização ocorre devido às abordagens teóricas utilizadas e ao problema de pesquisa, que para ser respondido necessita de um maior aprofundamento qualitativo. Esse procedimento técnico é caracterizado, segundo Yin (2005), por procurar generalizar proposições teóricas (modelos) e não proposições sobre populações.

A pesquisa também apresenta características quantitativas, porém, os dados estatísticos são utilizados como base para as análises qualitativas dando maior confiabilidade a pesquisa ao caracterizar os juízes do trabalho.

A investigação também se caracteriza quanto aos seus objetivos, sendo assim uma pesquisa descritiva. É descritiva, pois visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis (SELLTIZ et al, 1965), o que ocorre ao se descrever os controles organizacionais bem como a constituição do sujeito e a relação entre eles. De acordo com Cervo e Bervian (1996, p.49) a pesquisa descritiva “procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características”.

Quanto aos procedimentos, a pesquisa se caracteriza como estudo de caso. Ou seja, uma análise minuciosa de uma unidade de análise (TRIVIÑOS, 1987). Segundo Yin (2005, p.32), “estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. O caso em destaque é a categoria profissional juiz do trabalho.

O nível de análise é a categoria profissional do juiz do trabalho e as unidades de análise serão os discursos que se referem a este sujeito. No que tange a questão temporal, o tipo de corte pode assumir diversas características como: longitudinal, longitudinal com cortes transversais, seccional com perspectiva longitudinal e apenas seccional. Esta pesquisa possui um corte seccional com perspectiva longitudinal, ou seja,

[...] a coleta de dados é feita em um determinado momento, mas resgata dados e informações de outros períodos passados; o foco está no fenômeno e na forma como se caracteriza no momento da coleta, e os dados resgatados do passado são, normalmente, utilizados para explicar a configuração atual do fenômeno (VIEIRA, 2004, p. 21).

Este corte se justifica pelo tempo disponível de pesquisa ao pesquisador junto à necessidade de determinadas características históricas que atendem às premissas teóricas da presente pesquisa. Isso significa que os dados acerca do controle organizacional bem como da constituição do sujeito juiz do trabalho foram coletados em um momento específico, no segundo semestre do ano de 2009 e início de 2010, porém, os dados coletados dizem respeito não apenas ao momento da coleta, mas ao momento passado, para explicar a configuração atual do fenômeno estudado. Visto que o sujeito é construído historicamente e ininterruptamente, é forma e movimento (FOUCAULT, 2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e; 2008; 2008a)

3.3 Coleta e análise dos dados

Neste tópico serão apresentadas as formas como foram coletados e analisados os dados. Para tanto, inicialmente são apresentados os sujeitos da pesquisa, ou seja, aqueles indivíduos que estavam aptos a fornecer os dados necessários para a realização desta pesquisa; em seguida são apresentados os tipos de dados coletados bem como ocorreu este processo de coleta; por fim é apresentada a forma como os dados são tratados e analisados.

3.3.1 Coleta de dados

Segundo Gaskell e Allum (2002) a pesquisa social se apóia em dados sociais, dados sobre o mundo social, que são o resultado, e são construídos nos processos de comunicação. Nesta pesquisa serão utilizados tanto dados primários quanto dados secundários.

Conforme Richardson (1985, p.253) “as fontes de dados secundários estão relacionadas diretamente com o acontecimento registrado através de algum elemento intermediário”. Já os dados primários são aqueles que têm relação direta com os fatos analisados, existindo um relato ou registro da experiência vivenciada, ou seja, aqueles que não estão disponíveis em documentos (RICHARDSON, 1985).

Os dados secundários utilizados referem-se aos documentos, legislações, pareceres, regimentos, atas, revistas jurídicas, jornais, projetos pedagógicos de formação, publicações de conselhos, etc. Correspondem a todos os documentos que permitam levantar a história do sujeito juiz do trabalho e suas diferentes formas, bem como os dados das organizações, visto que, segundo Forster (apud ROESCH; BECKER; MELLO, 1999) os documentos têm valor em si mesmo, representam sistemas e estruturas da organização com base em uma visão interna.

É importante salientar que os documentos aqui utilizados são documentos preferencialmente desenvolvidos pelo sujeito juiz do trabalho a ser analisado. Felizmente, a categoria profissional analisada possui um forte envolvimento com a academia, muitos juízes são também professores universitários. Isso facilita e gera uma maior confiabilidade aos dados secundários pois são manifestações desse sujeito, e como afirma Foucault (2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e), todo trabalho intelectual cumpre, ainda que involuntariamente ou inconscientemente um papel de modificação do eu.

Outra característica importante que justifica a utilização desses dados é o fato de serem percebidos como discursos, discursos que formam esse sujeito, discursos que constroem e modificam verdades. É certo que o discurso não se limita ao texto escrito, mas como afirma Deleuze (1991) há uma predominância do enunciado devido a sua espontaneidade de sua condição (linguagem).

No que tange os dados primários, foram coletados por meio de entrevista qualitativa (entrevista em profundidade) com diversos juízes do trabalho (ver tópico 3.3.2) – roteiro em anexo. Conforme afirma Gaskell (2002, p.65)

O emprego da entrevista qualitativa para mapear e compreender o mundo da vida dos respondentes é o ponto de entrada para o cientista social que introduz, então, esquemas interpretativos para compreender as narrativas dos atores em termos mais conceptuais e abstratos, muitas vezes em relação a outras observações. A entrevista qualitativa, pois, fornece os dados básicos [dados primários] para o desenvolvimento e a compreensão das relações entre os atores sociais e sua situação.

Assim, o objetivo da utilização da entrevista em profundidade é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos (GASKELL, 2002).

3.3.2 Sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa representam a população e amostra da pesquisa. Vergara (1997, p.48) define população como “um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo), que possuem as características que serão objeto de estudo”. Já a amostra é uma “maneira mais econômica quanto a tempo, esforço e dinheiro, de se obter as informações desejadas, com alguns elementos do universo de pesquisa, em vez de com todos” (SELLTIZ et al, 1967, p.572).

Nesta pesquisa, optou-se por utilizar o termo “seleção” e não “amostragem”, devido ao caráter qualitativo da pesquisa. De acordo com Gaskell (2002), na pesquisa qualitativa, a seleção dos entrevistados não pode seguir os procedimentos da pesquisa quantitativa. Isso ocorre, pois

a finalidade real da pesquisa qualitativa não é contar opiniões ou pessoas, mas ao contrário, explorar o espectro de opiniões, as diferentes representações sobre o assunto em questão. [...] o objetivo é maximizar a oportunidade de compreender as diferentes posições tomadas pelos membros do meio social (GASKELL, 2002, p.68).

De acordo com Gaskell (2002) a quantidade de entrevistas depende da natureza do tópico, do número dos diferentes ambientes que forem considerados relevantes e também dos recursos disponíveis. Contudo, há duas considerações gerais que guiam a decisão:

- a) Permanecendo as respostas iguais, mais entrevistas não melhoram necessariamente a qualidade, ou levam a uma compreensão mais detalhada;

- b) Devido à profundidade analítica necessária ao corpus de textos, não é possível utilizar um grande número de entrevistas.

Sendo assim, para complementar a análise, mais especificamente o terceiro eixo foucaultiano, que se refere à ética do sujeito – sua relação consigo mesmo, definiu-se realizar entrevistas com juízes do trabalho. Para tanto, devido a localidade do pesquisador, residente da cidade de Curitiba, realizou-se contato com a presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região pedindo autorização para realizar a pesquisa entre seus magistrados. Em 23 de abril de 2009 protocolizou-se um requerimento (em anexo) direcionado a Desembargadora Presidente, Dra. Rosalie Michaelae Bacila Batista, solicitando essa autorização, momento no qual o pesquisador conversou diretamente com a assessoria da presidência.

Autorizada a pesquisa, em 29 de setembro de 2009 protocolizou-se novo requerimento (em anexo) no Egrégio Tribunal para que o pesquisador iniciasse as entrevistas com os magistrados do trabalho da 9ª Região. O requerimento foi direcionado a Direito da Escola Judicial do TRT da 9ª Região, Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, visto a importância da Escola e o contato desta com os magistrados.

O pedido foi então analisado pelo Conselho Administrativo da Escola Judicial, composto por dez juízes do trabalho que decidiram encaminhar o pesquisador a Amatra (Associação dos Magistrados do Trabalho) do Paraná. O pesquisado então agendou uma reunião com o juiz presidente da Amatra/PR que indicou uma lista de magistrados que poderiam estar dispostos a contribuir com a pesquisa, para que assim, o pesquisador entrasse em contato diretamente com estes, informando de seu apoio pela Amatra.

Foram indicados cerca de 20 (vinte) magistrados do trabalho dentre eles juízes substitutos volantes³, juízes substitutos fixos⁴, juízes titulares de Varas do Trabalho de Curitiba e desembargadores do trabalho (juízes de 2º grau). Nesse sentido, o pesquisador decidiu entrevistar pelo menos dois juízes de cada nível. O contato foi realizado por meio de correio eletrônico ou diretamente com o magistrado ou por meio do assessor do magistrado.

³ São juízes que permanecem a disposição do Tribunal para substituição eventual de qualquer outro juiz que necessite, em qualquer localidade. É a primeira posição na carreira de juiz, a instabilidade de moradia é o fator mais característico dessa posição.

⁴ São juízes que ainda não são titulares de Vara do Trabalho, mas não necessitam mudar constantemente de localidade. Geralmente as Varas do Trabalho com maior quantidade de processos possui um juiz titular e um juiz substituto fixo, além do volante quando necessário.

Entretanto, alguns estavam em período de férias, outros não aceitaram participar da pesquisa e outros que se mostraram interessados não tinham tempo hábil devido a quantidade de trabalho. Dentre as recusas, um dos magistrados não se sentiu seguro a contribuir com uma pesquisa acadêmica, demonstrando humildade em responder:

Prezado Jeferson, por estar em férias, somente ontem retornei a Curitiba. Fiquei particularmente sensibilizado com o seu convite, mas pondero que muito pouco tenho a contribuir para com o seu trabalho, principalmente por estar afastado das atividades acadêmicas há alguns anos. Acho, até, que seria irresponsabilidade da minha parte aceitar o convite, pois, com certeza, empobreceria a sua dissertação. Por essa razão, peço que me desculpe por dele declinar. Um abraço. [...].

Mesmo assim, o pesquisador conseguiu entrevistar dois juízes de cada nível que se mostraram interessados e dispostos a contribuir com a pesquisa. Como o objetivo desta é apresentar a constituição do sujeito enquanto categoria profissional, nenhum dos magistrados entrevistados foi identificado na presente dissertação. Assim como suas características próprias, como cidades em que morou e Varas do Trabalho onde exerceu a jurisdição são suprimidas dos relatos. Essa decisão acompanha a base teórica da pesquisa uma vez que se trata da subjetivação de um sujeito e não das características individuais de cada juiz do trabalho.

Essa figura do juiz é comumente referenciada como ideal, como a figura de um ser que não é normal, até mesmo como um semi-deus. O que é percebido inclusive na fala dos entrevistados, não como uma autodefinição, mas como uma concepção social de que o juiz não é uma pessoa normal. No discurso de um entrevistado isso é percebido claramente, “Eu não me sinto ainda um juiz do trabalho, eu me sinto como uma pessoa normal como qualquer um”. O que demonstra que talvez um dia ele se sinta diferente, como um ser “anormal”, ou melhor, como um juiz do trabalho.

Por esse motivo optou-se por atribuir nomes de deuses ou semideuses romanos para preservar a identidade dos entrevistados. Deuses pelo que foi exposto anteriormente, e romanos pela forte influência do direito romano no direito brasileiro. Acrescenta-se a isso o fato de as primeiras objetivações de magistrados referenciarem esse período na figura do pretor⁵ (NEMO, 2005). É importante salientar que os nomes foram atribuídos de forma

⁵ O magistrado encarregado de fazer justiça no período romano era denominado de pretor.

aleatória sem nenhuma relação entre o deus romano e o juiz entrevistado, para que não seja possível identificá-los.

O quadro a seguir apresenta esquematicamente os sujeitos da pesquisa bem como a quantidade de entrevistas realizadas para cada um deles.

Sujeito	Quantidade
Juízes substitutos volantes (1º Grau)	2 sujeitos
Juízes substitutos fixos (1º Grau)	2 sujeitos
Juízes titulares de Vara (1º Grau)	2 sujeitos
Juízes de 2º Grau (Desembargadores)	2 sujeitos
TOTAL	8 sujeitos

Quadro 2: Sujeitos da pesquisa

As entrevistas foram adaptadas ao tempo e ao trabalho dos magistrados, sendo a maioria realizada nos gabinetes (das Varas do Trabalho ou dos Desembargadores). Apenas uma foi na recepção do hotel onde o juiz estava residindo na cidade, entrevista na qual o juiz recebeu o entrevistado de maneira informal e agradável estando vestido de bermuda e camiseta, “despido” da figura do juiz do trabalho, por mais que estivesse realizando sentenças no hotel.

É importante ressaltar que todos os entrevistados receberam muito bem o pesquisador e se dispuseram gentilmente a conceder a entrevista. Não houve nenhuma entrevista amistosa ou desagradável. O tempo médio de entrevista foi de uma hora, variando de trinta minutos a uma hora e meia, sendo adaptado o roteiro ao desenrolar da entrevista, característica importante das entrevistas semi-estruturadas.

3.3.3 Análise dos dados

Kerlinger (1980, p. 353) define o processo de análise de dados como “a categorização, ordenação, manipulação e sumarização de dados” e tem como objetivo a redução de grandes quantidades de dados brutos a uma forma mensurável e interpretável. Ressalte-se que tal análise não é um processo meramente mecânico, mas subjetivo, uma vez que depende dos conhecimentos teóricos e da ótica do pesquisador (GASKELL, 2002).

Para Gaskell (2002, p.85), “o objetivo amplo da análise é procurar sentidos e compreensão”. Análise e interpretação implicam na imersão do próprio pesquisador no *corpus* do texto. Devido ao caráter qualitativo desta pesquisa bem como às escolhas teóricas utilizadas, faz-se coerente utilizar uma técnica de análise que englobe esses dois fatores. Optou-se assim pela análise do discurso – AD.

Gill (2002) afirma que existem diferentes formas de “análise do discurso” e todas reivindicam para si este viés teórico e denominação. De acordo com a autora, “análise de discurso é o nome dado a uma variedade de diferentes enfoques no estudo de textos, desenvolvida a partir de diferentes tradições teóricas e diversos tratamentos em diferentes disciplinas” (GILL, 2002, p.244).

Entretanto, independente da vertente, Gill (2002) apresenta quatro características-chave destas perspectivas:

- a) A postura crítica com respeito ao conhecimento dado;
- b) O reconhecimento de que as maneiras como nós normalmente compreendemos o mundo são histórica e culturalmente específicas e relativas;
- c) A convicção de que o conhecimento é socialmente construído;
- d) O compromisso de explorar as maneiras como os conhecimentos estão ligados a ações/práticas.

Neste sentido, a análise do discurso que será utilizada refere-se a que foi desenvolvida pela escola francesa do discurso. Optou-se por esta vertente devido às escolhas teóricas referentes à constituição do sujeito e os conceitos de discurso em Michel Foucault. De acordo com Mesquita (2008) Foucault foi fundamental para a AD francesa, pois a partir de suas idéias sobre formação discursiva, houve uma ruptura com a idéia do *corpus* dado a priori, construído a partir dos saberes do analista.

De acordo com Foucault (2008a) cabe ao analista do discurso descrever as configurações de arquivo centradas a partir de um tema, de um conceito, enfim de um acontecimento. Ele deve questionar sobre qual o lugar ocupado pelo acontecimento discursivo num determinado arquivo⁶.

⁶ Conforme Foucault (2008a, p. 146), o arquivo “é o sistema da formação e da transformação dos enunciados”.

Uma análise do discurso como Foucault (2008) propõe, não se preocupa em desvendar a universalidade de um sentido; ela questiona o jogo da rarefação⁷ imposta e a consideração de que o discurso apresenta uma quantidade de significações prévias, cabendo ao analista do discurso somente decifrá-las; e acredita que a significação do discurso não está no seu interior, escondida, esperando para ser encontrada. Analisar o discurso seria, portanto, dar conta das relações históricas, das práticas vivas nos discursos, da sua relação com a exterioridade e com as condições de produção em que esses estão inseridos.

⁷ Foucault (2008) utiliza a expressão rarefação em oposição a expressão dispersão, pois, para o autor, o discurso possui elementos de rarefação (procedimentos de exclusão e qualificação do discurso apresentados no tópico 2.3) que ao invés de multiplicarem o discurso, promovem a diminuição deste.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

No curso de sua história, o homem não cessou de se construir a si mesmo, ou seja, de trasladar continuamente o nível de sua subjetividade, de se constituir numa série infinita e múltipla de subjetividades diferentes que nunca alcançam um final nem nos colocam na presença de algo que pudesse ser o homem (FOUCAULT, 2002, p.403).

Não há como desvincular o sujeito juiz do trabalho da história do Direito do Trabalho, contexto no qual ele surge e se estabelece. Pode-se afirmar que a história do sujeito é a história de institucionalização da Justiça do Trabalho, mais especificamente no Brasil, visto que trata-se do juiz do trabalho. Sendo institucionalização um processo, “algo que acontece a uma organização com o passar do tempo, refletindo sua história particular, o pessoal que nela trabalhou, os grupos que engloba com os diversos interesses que criaram, e a maneira como se adaptou ao seu ambiente” (SELZNICK, 1971, p.14).

Entretanto, para entender a realidade brasileira, se faz necessário entender como se deu a consolidação do Direito do Trabalho no mundo, afinal, é a partir dessas concepções que os Magistrados do Trabalho se constituem como tal. Com a percepção de que a Justiça do Trabalho se desenvolve a partir de lutas e revoluções, na qual o trabalhador é, geralmente, o pólo mais prejudicado, os Juízes do Trabalho realizam sua atividade jurisdicional. Esta, por sua vez, é envolta em um contexto organizacional que afeta de diversas formas a rotina do Magistrado, que se sujeita a elas ou se constrói subjetivamente.

Para apresentar essa caracterização e desenvolver a análise a que se propõe esse trabalho, apresenta-se inicialmente uma história da Justiça do Trabalho. Diz-se “uma”, pois como afirma Burke (1992), a história não é necessariamente sempre a mesma, não há uma história completa, que englobe todos os acontecimentos ocorridos, por mais que esta “uma” aqui apresentada aproxime-se fortemente da história legitimada do Direito do Trabalho. Optou-se por seguir a legítima, pois é por meio dela que os Juízes constituem sua consciência de julgadores. É esta a história que os Magistrados conhecem, acreditam e, portanto, afirmam como verdadeira.

Outra característica essencial que justifica a utilização dessa história “legítima”, baseia-se na base teórica foucaultiana a qual segue este trabalho. Para Foucault o sujeito surge

no entrelaçamento das relações de saber (estáticas) e poder (dinâmicas) ou, como afirma Deleuze (1991), na dobra do externo com o interno.

A história aqui contada se utiliza das palavras e escritos de juízes do trabalho que participaram dessa história. Grande parte das referências utilizadas é de magistrados, pode-se citar o juiz do trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) Guilherme Guimarães Feliciano; o juiz do trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) Gustavo Tadeu Alkimim; o juiz do trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) Maurício Godinho Delgado; o juiz do trabalho aposentado da 5ª Região (Bahia) José Augusto Rodrigues Pinto; entre outros que são nominados ao longo do texto. E como afirma Foucault (2004; 2006a; 2006b; 2006c; 2006d; 2006e) todo trabalho intelectual cumpre, ainda que involuntariamente ou inconscientemente, um papel de modificação do eu, auxiliando na sua constituição como sujeito Juiz do Trabalho.

Nesse sentido, retoma-se a metodologia de análise utilizada, para Foucault (2008a, p.136)

Analisar uma formação discursiva é procurar a lei de sua pobreza, é medi-la e determinar-lhe a forma específica. É, pois, em um sentido, pesar o “valor” dos enunciados. Esse valor não é definido por sua verdade, não é avaliado pela presença de um conteúdo secreto; mas caracteriza o lugar deles, sua capacidade de circulação e de troca, sua possibilidade de transformação [...].

Com isso, os textos aqui utilizados são textos que legitimam a visão comum da justiça do trabalho e do juiz trabalhista, textos escritos pelos sujeitos em análise para outros deles e outros que virão: juízes que escrevem para outros juízes e para acadêmicos que poderão constituir-se como futuros juízes. Uma posição social realizando uma prática que não contesta o que está posto, mas o reafirma, o reescreve de acordo com o contexto histórico. Se as aparentes mudanças nos discursos são apenas novas formas de reescrevê-los, visto que o que é dito já estava dito, porém oculto no texto original, ao apresentá-los da mesma forma, os juízes nem sequer tentam questioná-lo.

Esta visão aparentemente acrítica da história da justiça do trabalho confirma a necessidade de estabelecimento e fortalecimento da figura do juiz do trabalho, ou melhor, da institucionalização desse sujeito. Portanto, uma análise histórica do que é legitimado se faz imprescindível para a compreensão da constituição desse sujeito.

Após uma história do Direito Trabalhista, será apresentada uma história da Justiça do Trabalho no Brasil. Utiliza-se nesse tópico a expressão Justiça e não apenas a expressão Direito, pois a Justiça representa um arcabouço mais amplo do que um conjunto de leis que

regulam determinada relação – Direito, representa a organização. É nesse contexto amplo e institucionalizado que surge o juiz do trabalho, sujeito reflexo de um momento histórico-político-social brasileiro que se estabelece e modifica com o tempo, como é apresentado ao longo da dissertação.

O capítulo que segue possui como título “Por uma Arqueologia do Sujeito – A Construção Histórica do Ser”, pois se analisa desde seu surgimento até sua forma atual demonstrando como o campo, mais especificamente o jurídico, meio no qual se desenvolve o sujeito, modelou suas formas ao longo de sua constituição. Para tanto, o tópico é dividido em dois subtópicos: O juiz do trabalho e O juiz do trabalho hoje.

Em seguida tem-se “Por uma Genealogia do Sujeito – As Diferentes Formas do Ser”, capítulo no qual se analisam as relações de poder inerentes ao sujeito, mais especificamente aquelas referentes às organizações formais. Analisam-se para isso as organizações responsáveis pelas formas desse sujeito e os controles organizacionais utilizados para tanto.

Por fim, o tópico “Por uma Ética do Sujeito – A Insustentável Leveza do Ser” refere-se ao terceiro momento foucaultiano, em que se busca entender a relação do sujeito consigo mesmo, analisando para isso o cuidado de si e a subjetivação ou sujeição do juiz do trabalho.

4.1 Uma História da Justiça do Trabalho

Esses fatos (sociais) são elevados pelo direito positivo incidente sobre eles, para o mundo jurídico, aparentemente ascético, dogmático, frio, mas que carrega sempre e inevitavelmente as paixões humanas mais universais (a busca da Justiça como ideal supremo) e as necessidades humanas mais elementares que se revelam na busca do pão de cada dia, expressão cotidiana do direito à vida. Este, o universo do Direito do Trabalho (Ministro Tarso Genro)

O trabalho humano e suas repercussões sociais são tão antigos quanto os primeiros impulsos de civilizações oriundas do racionalismo (PINTO, 2003). O homem sempre trabalhou, inicialmente para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Posteriormente, quando começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa (VIANNA, 2002).

Nos combates que tratava contra seus semelhantes, pertencentes a outras tribos e grupos, ao término, matava os adversários feridos: ou para devorá-los, ou para se libertar dos incômodos que ainda podiam lhe provocar. Depois, percebeu-se que, ao invés de liquidar seus inimigos, era mais vantajoso escravizá-los para gozar de seu trabalho (VIANNA, 2002).

A ingenuidade da sociedade primitiva de economia de subsistência transitou para uma sociedade de classes de interesses. A partir desse momento foi criada a figura do escravo inferior e derrotado transformado em coisa pelo seu algoz. Sendo coisa poderia, além de trabalhar forçado graciosamente para seu novo senhor, ser ou vendido ou emprestado, ou simplesmente morto. O trabalho passou a ser tarefa dos subalternos (PROSCURCIN, 2007). O trabalhador como coisa, não possuía sequer a possibilidade de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas (NASCIMENTO, 2000).

As relações sociais mudaram e o novo modelo criou uma nova divisão de classes. Segundo Nascimento (2000), surgem os que mandam e os que obedecem, passam a existir relações de troca e nasce um mercado incipiente levando a sociedade escravista.

Nesse novo modelo de sociedade, a produção dos bens era realizada basicamente pelo escravo. As elites passaram a devotar desprezo pelo trabalho e a quantidade de escravos aumentava incessantemente (NASCIMENTO, 2000). Àquele tempo, a escravidão era considerada coisa justa e necessária, tendo Aristóteles (apud VIANNA, 2002) afirmado que, para conseguir cultura era necessário ser rico e ocioso e que isso não seria possível sem escravidão.

Segundo DeMasi (1999), na Atenas de Péricles viviam 500 mil pessoas. Perto de 100 mil eram estrangeiros, 40 mil homens, gregos livres, 20 mil metecos assalariados e 300 mil escravos. Dois séculos e meio após, quando os romanos passaram a dominar o mundo de então, a grandeza de Roma foi possível por conta das guerras de rapina e do trabalho dos povos conquistados (NASCIMENTO, 2000).

Mais tarde, muitos escravos se tornaram livres, não só porque senhores os libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de contentamento em dias de festas, como também ao morrer, declaravam livres os escravos prediletos. Segundo Vianna (2002), ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar em seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário a si próprios. Foram esses os primeiros trabalhadores assalariados.

A escravidão também existiu nos tempos medievais, onde os senhores feudais faziam grande número de prisioneiros, especialmente entre os “bárbaros” e “infiéis”, mandando

vendê-los como escravos nos mercados de onde seguiam para o Oriente Próximo⁸. Conforme Vianna (2002) a escravidão prosseguiu por muitos séculos, em 1452 o Papa Nicolau autorizava o rei de Portugal a combater e reduzir à escravidão todos os muçulmanos, e em 1488 o rei Fernando, o Católico, oferecia dez escravos ao Papa Inocêncio VIII, que os distribuiu entre cardeais.

Mesmo na Idade Moderna (1453 – Queda de Constantinopla) a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizavam os indígenas das terras descobertas, e os portugueses não só aqueles como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer para as terras do Novo Continente. No Brasil os portugueses, desde o descobrimento, introduziram o regime da escravidão. Lamentavelmente, nos tempos atuais ainda se registram, mesmo que em ínfimas proporções, escravos no interior da África, na Arábia e, até mesmo, no interior do Brasil, fazendeiros mantêm em regiões isoladas, trabalhadores confinados em suas propriedades guardados por vigias armados (VIANNA, 2002).

Findo o império romano, as nobrezas das diferentes etnias européias vão assumindo o vácuo de poder por toda Europa. Aos poucos foram formados os novos sistemas de produção com base na grande propriedade, os feudos. As velhas elites escravistas locais dominadas ou aliadas dos romanos recebiam por concessão as glebas⁹ e trabalhadores, antigos escravos que nelas permaneceram. Em contrapartida, estes senhores feudais deveria prestar serviços e pagar rendas pela concessão real, além da lealdade devida. Por essa razão, o antigo escravo que trabalhava no campo passou a pertencer à terra e, por conseguinte, ter de servir ao novo senhor. A divisão do trabalho nessa nova economia passou a ter dois agentes fundamentais: o senhor feudal por concessão e o servo ligado à gleba (PROSCURCIN, 2007).

A servidão não diferiu muito da escravidão visto que, embora recebendo certa proteção militar e polícia prestada pelo senhor feudal, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. “Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam” (NASCIMENTO, 2000, p.37).

8 O Oriente Próximo ou Próximo Oriente compreende a região da Ásia próxima ao mar Mediterrâneo, a oeste do rio Eufrades, incluindo: Síria, Líbano, Israel, Palestina e Iraque.

⁹ Solo cultivável; porção de terra; terreno onde se encontra mineral; propriedade agrícola; terreno feudal; torrão.

Segundo Vianna (2002), a servidão foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. Não sendo escravos, na completa expressão do termo, estavam os servos sujeitos às mais severas restrições, como limitações de locomoção, pagamento de impostos e, até mesmo quando se casava uma jovem, para obter licença do senhor da terra, havia que lhe pagar uma quantia.

Percebe-se que, da sociedade primitiva, passando pelo escravismo da antiguidade e o servilismo feudal, as relações de trabalho foram essencialmente calcadas na economia da terra. A cultura da agricultura organizada junto ao pastoreio ultrapassou milênios. Segundo Proscurcin (2007, p.27) “as relações de trabalho eram de extrema verticalidade, dada a submissão provocada pela dependência absoluta dos trabalhadores, em função da estruturas econômicas e de poder”.

Os interesses comerciais no Oriente alteraram as condições de trabalho da Idade Média. O feudo foi útil para a fase agrícola, mas o comércio a partir do século XIV requisitava novos produtos. Por novos produtos podem-se citar os tecidos, armas e meios de transporte. Estes produtos necessitavam de trabalho especializado e não eram construídos por servos camponeses recém saídos do arado e da enxada, salvo após muito treinamento. Ao lado dos castelos e mosteiros surgiram os burgos, que aos poucos se transformaram em cidades. Artesãos em oficinas trabalhavam nesses burgos, o que gerou uma grande corrida de servos para esses centros. O campo estava empobrecido e decadente e o antigo senhor partia para o comércio que passou a ser mais rentável. Nas cidades medievais, intra e além muros, novas relações de trabalho passaram a existir, destacava-se o artesão que passaria a se organizar em corporações de ofício¹⁰ (PROSCURCIN, 2007).

Com as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiriam a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesões agrupavam-se todos os artesões do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação possuía um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho (NASCIMENTO, 2000).

¹⁰ Segundo Proscurcin (2007), antes das corporações existiram outras formas de associações como a *collegia opificum* e o *grêmio* no final do império romano. As corporações eram comuns pela Europa já antes do século XII e levaram as mais diferentes denominações: *confrarias*, *guildas*, *hansas*, *jurandes*, entre outras. Conforme o autor, não é correto dizer que as corporações são precursoras dos sindicatos pois estes são produtos típicos de defesa dos interesses dos trabalhadores da era industrial.

Nesse período havia a figura do Juízo Consular que sistematizava as regras das corporações aplicando o direito costumeiro, direito desenvolvido no cotidiano das relações de mercado. Era representado por um Juiz eleito pelas assembleias das corporações sem nenhuma ligação com a sociedade política (RAMOS, 2006). Essa forma de definição do Juiz é comumente utilizada na história da Magistratura, na própria Justiça do Trabalho brasileira, como será apresentado mais a frente, havia a escolha de seus Magistrados como representantes de classes – classistas.

Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários de oficinas que chegava a essa condição depois de aprovados segundo os regulamentos da corporação, na concepção de uma “obra mestra” – equivalem aos empregadores de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Já os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. Segundo Nascimento as corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais a realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

Confirmando esse pensamento, para Vianna (2002), o sistema de corporações não passava de uma forma mais branda de escravização do trabalhador. Para o autor, a completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, em uma nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.

Acrescenta-se ainda, na sociedade pré-industrial, outro tipo de relação de trabalho, a locação, desdobrando-se em dois tipos: a locação dos serviços – *locatio operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *locatio operis faciendi*, que é o contrato pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A primeira, a locação de serviços, é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho (NASCIMENTO, 2000).

Nesse sentido, Delgado (2008) afirma que nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode eventualmente ter surgido, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Para o autor nesses períodos a categoria não se tornou socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica

abrangente como o direito do trabalho. O direito do trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

Não se pode assim falar em um sujeito Juiz do trabalho até esse período. É certo que existiam julgadores, como os reis, a igreja e em alguns casos até os senhores feudais e donos dos escravos, que tinham liberdade para tomar decisões que lhe diziam respeito em alguns casos de relações de trabalho. Mas assim como o conceito de homem que foi constituído na modernidade (FOUCAULT, 2007c), o sujeito Juiz do trabalho começa a tomar forma conforme se institucionaliza o Direito do Trabalho.

Segundo Delgado (2008), o Direito do Trabalho é produto do capitalismo e sua evolução histórica, equilibrando distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento comercial e na empresa. A existência da Justiça do Trabalho como ramo especializado do Direito refletiu a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução do capitalismo.

Contudo, conforme afirma Delgado (2008), o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico em expansão com a Revolução Industrial (século XVIII, na Inglaterra), mas também fixou controles para esse sistema, buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

O capitalismo industrial tinha como pressuposto básico a concorrência individual em todos os domínios, ou seja, no mercado dos produtos, como nos fatores de produção (onde se inclui o trabalho humano). O sistema repousa na mão invisível do mercado, onde a economia está baseada na propriedade e na liberdade, apregoando a ampla iniciativa privada na condução de suas atividades, deixando de lado a intervenção estatal (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004).

As relações jurídicas individuais nesse contexto são embasadas na ampla autonomia de vontade dos particulares. As normas jurídicas que regulam as relações jurídicas entre o trabalhador e o empresário assentam-se na ordem jurídica civilista, ou seja, em contratos baseados no conceito de que ambas as partes eram livres e iguais perante a lei, não havendo a possibilidade de um regime jurídico próprio que discipline as relações decorrentes do trabalho livre e assalariado (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004).

Portanto, o direito do trabalho surge de uma combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos, a saber: fatores econômicos, fatores

sociais e fatores políticos. É certo que nenhum deles atua de modo isolado já que não se compreendem sem as relações com os outros fatores convergentes (DELGADO, 2008).

A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e de sua aplicação nas fábricas e meios de transporte (NASCIMENTO, 2000). Podendo-se afirmar, de forma simplificada, que resultou da introdução da máquina no processo de bens e circulação de riquezas.

Nas palavras de Proscurcin (2007, p. 31)

O tear mecânico datava de 1580. A demanda por produtos era grande. Para se ter uma idéia dessa demanda, os soldados alemães recebiam ordens para a produção de tecidos de algodão. A própria França revolucionária e o advento de Napoleão fizeram emergir outras necessidades de produtos. Mas na Inglaterra é que havia as melhores condições para o desenvolvimento da indústria. Em 1767, James Hargreaves inventa uma fiandeira que trançava ao mesmo tempo oito fios [...]. [...] em 1712 Thomas Newcomen inventa uma primitiva máquina a vapor para bombear água das minas de carvão. Em 1773, essa máquina é aperfeiçoada por James Watt, cientista de máquinas da Universidade de Glasgow. O segredo do sucesso da nova máquina foi a introdução de um sistema que conseguia manter as válvulas, os cilindros e o êmbolo resfriados. Por esse meio estava garantido o funcionamento das máquinas produtivas por largas jornadas.

Assim, a produtividade cresce de forma impressionante e a nova máquina a vapor passa a ser aplicada em todos os segmentos industriais e de transportes (terra e mar) possíveis. Deve-se salientar, contudo, que essa invenção não foi o principal fator da Revolução Industrial, mas, antes, um seu efeito. De fato, a máquina de Watt nunca se teria tornado uma realidade, se não fosse a procura por uma fonte de energia para mover as pesadas máquinas já inventadas para a indústria têxtil, que já se desenvolvia nas manufaturas. O desenvolvimento técnico da máquina a vapor - seu aperfeiçoamento, foi, certamente, a causa de um mais rápido processo de industrialização (GOMES; GOTTSCHALK, 2001).

Economicamente, a utilização da máquina desatou duas conseqüências relevantes: a produção de larga escala, demandando, de início maior emprego da atividade pessoal do trabalhador e, sucessivamente, sua valorização pelo domínio do conhecimento do processo produtivo; a concentração do elemento humano, que antes dela era disperso nos pequenos núcleos artesanais, em torno das unidades onde se instalaram as máquinas (PINTO, 2003).

Essa última conseqüência trouxe desdobramentos importantíssimos. Entre eles, a urbanização da sociedade industrial, ponto de partida para a formação das grandes cidades,

metrópoles e megalópoles, provocada pelo efeito catalisador dos estabelecimentos industriais. De fato, passaram a constituir pólos de atração de mão-de-obra, abrindo melhores condições de recrutamento e retribuição, além de exercerem o fascínio das virtualidades de maior conforto e realização social pelo progresso material que proporcionaram (PINTO, 2003).

Como se pode notar, o conteúdo econômico da Revolução Industrial revolveria, inevitavelmente, outro terreno, o social, a que a Economia se liga de modo muito estreito (PINTO, 2003). De acordo com Prado (1967), o problema social é um problema moderno, nasceu com as grandes empresas e resulta do antagonismo entre o rendimento do capital e a remuneração do trabalho (PRADO, 1967).

Do ponto de vista social, são fatores que propiciaram as condições favoráveis ao surgimento do Direito do trabalho: a concentração proletária na sociedade europeia e norte-americana em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras, a partir de um mesmo universo de exercício de sua força de trabalho componente do sistema produtivo então estruturado (DELGADO, 2008).

Tornou-se lendária no estudo da história do Direito do Trabalho a rústica expressiva quadrinha com que os trabalhadores ingleses, nos umbrais da Revolução Industrial nascida em sua pátria, resumiam suas queixa contra a excessiva duração do trabalho e seus baixos salários (PINTO, 2003, p.25):

Eight hours to work.	Oito horas de trabalho.
Eight hours to play.	Oito horas de lazer.
Eight hours to sleep.	Oito horas para o sono.
Eight shillings a day.	Oito shillings por dia.

Nesse contexto, no qual o ideal liberal era insuficiente para evitar a exploração desumana do trabalho assalariado, surge o Direito do Trabalho (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004). Conforme afirma Vianna (2002), a razão de ser do Direito do Trabalho só começa a ser sentida no final do século XVIII com a Revolução Política e a Revolução Industrial. Com aquela o homem tonava-se livre, criava o cidadão como categoria racional na ordenação política da sociedade; na outra, transforma-se a liberdade em mera abstração, com a concentração das massas operárias sob o julgo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando.

Tem-se assim o ponto de vista político no qual emerge o Direito do Trabalho. Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e de plena liberdade contratual em Estado Neoliberalista. Com o ideal liberal, a liberdade e igualdade, como conceitos abstratos, importavam na aceitação do conceito de massa “quem diz contratual, diz justo” e

permitiam que se instituísse uma nova forma de escravidão, com o crescimento das forças dos privilegiados da fortuna e a servidão e a opressão dos mais débeis. Entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre, o operário não passava de um simples meio de produção (VIANNA 2002, p.36).

Charles Benoist (apud GOMES; GOTTSCHALK, 2001, 2-3) sintetiza esse momento da seguinte forma:

[...] em torno do motor se concentraram os instrumentos de trabalho, e, em torno destes, os operários. A concentração do proletariado nos grandes centros industriais nascentes; a explosão de um capitalismo desenfreado; a triunfante filosofia individualista da Revolução Francesa; os falsos postulados da liberdade de comércio, indústria e trabalho, refletidos no campo jurídico na astuta liberdade de contratar; o largo emprego das chamadas “meia forças”, isto é, o trabalho da mulher e do menor; a instituição das sociedades por ações, sociedades anônimas propiciando, a princípio, a reunião de grandes massas de capital necessário aos empreendimentos industriais, e seu posterior desdobramento em capitais monopolizadores (trust, cartéis, holdings), a idéia vigorante do não intervencionismo estatal, por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais, tudo isso, gerando um estado de miséria sem precedentes para as classes proletárias, resultou no aparecimento, de um fenômeno relevante: a formação de uma consciência de classe.

A estruturação do proletariado como classe, em lugar de simples aglomerado de proletários, surgiu a partir da formação dessa consciência e proporcionou a criação de instrumentos de autodefesa coletiva dos quais o mais poderoso e, por isso mesmo comentado, é a greve. A força coletiva dos trabalhadores responde por tais traços de caráter do Direito do Trabalho (PINTO, 2003, p. 31):

- a) o de ser um direito de conquista, responsável pela formação de princípios, doutrina e normas resultantes, na mais ampla visão de seu conteúdo, da pressão dos trabalhadores sobre os patrões por melhores condições de vida, por meio da dignificação do trabalho;
- b) sua divisão interna nos ramos coletivo e individual, uma vez que a pressão da massa proletária organizada se torna efetiva pela unidade de sua representação e não

pela justaposição dos indivíduos que a compõe. Além disso, o processo de conquista de direitos se volta, simultaneamente, para dois planos diversos e harmonizados de interesses, o individual, de aplicação a cada trabalhador, e o geral, de aplicação ao segmento trabalhador, como um todo.

A força coletiva dos trabalhadores significou, em última análise, o ponto de inflexão proporcionado pela Revolução Industrial com as novas condições de estruturação social que determinou. A partir disso se tornou inevitável o surgimento de um direito voltado especificamente para disciplinar um tipo milenar, mas renovado, de relação jurídica, e tutelar um de seus sujeitos, o trabalhador (PINTO, 2003). Conforme afirma Vianna (2002, p.37) “o direito entrara em crise porque não podia mais atender aos fenômenos econômicos e sociais da época”.

Segundo Delgado (2008), a descoberta da ação coletiva tendeu a gerar novas modalidades de normatização jurídica, abrangendo, em geral, segmentos de ponta do mercado econômico e as categorias mais avançadas do movimento operário sindical.

Tal normatização – típico Direito autônomo em contraposição ao heterônimo estatal, ainda não surgido – constituía-se de acordos coletivos, entre empregados e empregadores, entre sindicatos e grupos de empresas, entre sindicatos operários e sindicatos patronais; de regulamentos de empresa; de conciliação de greves e conflitos coletivos de trabalho; de estatutos sindicais; de atividades cooperativas, e assim por diante (MORAES FILHO apud DELGADO, 2008, p.89)

É importante salientar que essa produção normativa autônoma, embora iniciada fundamentalmente por um processo de organização e mobilização do proletariado, evidenciava também a elaboração, consciente ou não, de uma estratégia empresarial alternativa, no sentido de assimilar e conferir instrumentos novos à gestão trabalhista interna ao sistema produtivo (DELGADO, 2008).

No plano da sociedade política, o Estado começa a construir respostas diferenciadas à mobilização e pressão vindas dos trabalhadores organizados pois o Direito vigente à época, baseado no Direito Civil, de formação liberal-individualista, não tinha resposta jurídica adequada ao fato novo da relação empregatícia (DELGADO, 2008).

O sistema liberal, que se julgava constituído sobre o subjetivismo dos direitos individuais “começou a perder em altanaria e importância à medida que ia escoando o momento político econômico em que fora possível a sua formação, combatido por uma nova

realidade que se desenvolvera e uma realidade onde já não achava apoio a antiga doutrina” (FRAZÃO apud VIANNA, 2002, p. 38).

De acordo com Pinto (2003) os primeiros símbolos da intervenção estatal tiveram um objetivo repressor dos incipientes movimentos obreiros de reivindicação, atingindo e restringindo o exercício do direito de reunião e organização profissional. Em direção oposta, reconheceu-se a liberdade ao trabalhador de comprometer, mediante ajuste, sua força individual de trabalho. A primeira norma caracteristicamente trabalhista, o *Moral and Health Act*¹¹, de 1802, na Inglaterra proibia o trabalho noturno de menores e reduzia-lhes a jornada diurna para “apenas” doze horas.

O impulso regulador das relações individuais de trabalho obteve intensidade ascendente na primeira metade do século XIX, notadamente nas áreas da duração e da retribuição do trabalho. Os menores e as mulheres, mais comumente explorados pelos patrões, tornaram-se destinatários preferenciais dessa fase de atividade normativa do Estado, que, na França de 1841, chegou até a proibição do trabalho ao menor de oito anos (PINTO, 2003).

Delgado (2008) apresenta quatro fases históricas do Direito do Trabalho:

- a) **Manifestações incipientes ou esparsas:** inicia-se com a expedição do *Peel’s Act* (1802) e qualifica-se pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso – sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.
- b) **Sistematização e consolidação:** estende-se de 1848 até o processo seguinte à Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho e a promulgação da Constituição de Weimar, ambos eventos ocorridos em 1919. O marco inicial dessa segunda fase situa-se no Manifesto Comunista¹², no movimento de massa denominado cartista¹³ na Inglaterra e, ainda, na Revolução de

¹¹ O *Moral and Health Act* é também conhecido como *Peel’s Act* visto que foi desenvolvido pelo Ministro Robert Peel.

¹² Obra clássica de Karl Marx e Frederich Engels na qual os autores sugerem um curso de ação para uma revolução socialista através da tomada do poder pelos proletários.

¹³ Movimento organizado pela Associação dos Operários que exigia melhores condições de trabalho tais como: limitação de oito horas para a jornada de trabalho; regulamentação do trabalho feminino; extinção do trabalho infantil; a folga semanal; e o salário mínimo.

1848¹⁴, na França. Este último traduz a primeira grande ação coletiva sistemática dos segmentos dominados na estrutura socioeconômica da época junto ao fato de incorporar reivindicações oriundas dos trabalhadores urbanos. No ano de 1848 inicia-se uma grande mudança no pensamento socialista, representado pela publicação do Manifesto de Marx e Engels que combinado com os processos de revoluções e movimentos de massa experimentados a época indicou a reorientação estratégica das classes socialmente subordinadas, que passaram a realizar incisivas pressões coletivas sobre o empresariado e sobre a ordem institucional vigente. Todo o processo seguinte a 1848 até a Primeira Guerra Mundial caracterizou-se por avanços e recuos entre a ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e, ao mesmo tempo, a estratégia de atuação do Estado.

c) **Institucionalização do Direito do Trabalho:** seus marcos (situados no ano de 1919) são a Constituição de Weimar e a criação da OIT (a Constituição Mexicana¹⁵ de 1917 inicia o processo nos países periféricos ao capitalismo central). Tal fase se define como o instante histórico em que o direito do trabalho ganha absoluta cidadania nos países de economia central, o que ocorre após longo período de estruturação, sistematização e consolidação em que se combateram e se adaptaram duas dinâmicas próprias e distintas. De um lado a dinâmica de atuação coletiva por parte dos trabalhadores e de outro a estratégia de atuação oriunda do Estado. Tal fase conheceria seu clímax nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, com o aprofundamento do processo de constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de Bem Estar Social¹⁶.

¹⁴ Também chamada de Primavera dos Povos, foi um conjunto de revoluções, de caráter liberal, democrático e nacionalista, iniciado por membros da burguesia e da nobreza que exigiam governos constitucionais, e por trabalhadores e camponeses que se rebelaram contra os excessos e a difusão das práticas capitalistas.

¹⁵ Segundo Nascimento (2000) a Constituição Mexicana, de 1917, é a primeira constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho. Em seu art. 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes de trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

¹⁶ Também conhecido como Estado-providência, é um tipo de organização política e econômica que coloca o Estado (nação) como agente da promoção (protetor e defensor) social e organizador da economia. Cabe ao Estado do bem-estar social garantir serviços públicos e proteção à população.

d) **Crise e transição do Direito do Trabalho:** seu marco inicial, nos países ocidentais desenvolvidos, refere-se aos anos de 1979/1980. De um lado uma crise econômica iniciada alguns anos antes entre 1973/74 (a chamada crise do petróleo) que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. A crise abalava a estabilidade do sistema econômico fazendo crescer a inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho. A par disso, agravava o déficit fiscal do Estado, colocando em questão seu papel de provedor de políticas sociais intensas e generalizantes. De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho nos segmentos econômicos, em especial na indústria. Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação de trabalho (como o teletrabalho e o escritório em casa – *homme-office*), que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios. De fato o Direito do Trabalho afirmou-se no período anterior produzindo inquestionável intervenção normativa na economia, este período de crise se deu devido a desregulamentação de suas regras, ou, pelo menos, sua crescente flexibilização. Entretanto, passado pouco mais de duas décadas, não se tornaram consistentes as previsões de uma sociedade sem trabalho e a Justiça do Trabalho manteve-se adaptada.

Segundo Delgado (2008, p.103), “as proposições de método colocadas no momento do exame da formação histórica do Direito do Trabalho nos países de capitalismo central também auxiliam a compreensão do processo correlato ocorrido no Brasil”. Nessa linha, tem-se a categoria básica em torno da qual se constituiu o Direito do Trabalho: a relação empregatícia. Sendo esta o ponto fundamental a delimitar a pesquisa da história desse ramo jurídico na realidade brasileira.

4.2 Direito do Trabalho e Justiça do Trabalho no Brasil

No Brasil, a história do Direito do Trabalho não apresenta as mesmas características da história européia. País de imensa área territorial, em grande parte situado entre as áreas subdesenvolvidas do mundo e relativamente de médio desenvolvimento, não teve tempo

histórico para se preparar e enfrentar os grandes problemas que surgiram com a Revolução Industrial (GOMES; GOTTSCHALK, 2001).

Para se compreender o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil, é necessário um exame no ambiente político-social do Império e das primeiras décadas do regime republicano, nas origens das leis. Vianna (2002, p.51) afirma que

o processo evolutivo da legislação do trabalho tem uma correlação direta com o ambiente político e, sobretudo, com o ambiente social e econômico: ele normalmente nasce e se desenvolve tendo em vista a pressão dos acontecimentos; não apenas da opinião pública, através dos chamados “movimentos de opinião”, “campanhas políticas”, propagandas nos jornais e na praça pública.

Todas as formas de luta, algumas vezes levada ao extremo da violência, visam ao atendimento de reivindicações, e sua solução além dos acordos coletivos de curta duração, é encontrada por meio da lei. Mesmo quando essas lutas objetivam o atendimento de anseios de pequenos grupos, elas servem de incentivo a que outros grupos e, enfim, toda classe operária, levante tais reivindicações (VIANNA, 2002).

De acordo com Vianna (2002), essa foi, em quase todo o mundo a causa e origem da legislação do trabalho. Entretanto, em alguns casos, e neste se encontra o Brasil, não é o chamado “movimento ascendente” que vai gerar a ação dos parlamentos, e sim o “movimento descendente” que resulta de uma ação de cima para baixo, do Governo para a coletividade.

Mantendo o controle dos conflitos na mão do Estado, o operariado não determinava seus próprios rumos, ao contrário, direciona-se a expectativa das decisões ao anseio estatal, isto é, aos interesses da classe dominante, pois, segundo Romita (1992, p.73)

a regulação das relações de trabalho baseava-se na crença de que elas representam uma manifestação da luta de classes e no temor de que as repercussões dessa luta afetassem o conjunto da sociedade. A intervenção do Estado foi concebida como um meio de elaborar uma regulação detalhada das condições, a fim de tornar desnecessária a atuação sindical, e, por outro lado, de condicionar as partes a buscar no Estado a solução dos conflitos.

Vianna (2002) apresenta quatro características dos movimentos descendentes:

- a) Inexistência de luta, sem que isso indique a ausência de uma questão social, embora latente;
- b) Falta de associações profissionais de expressiva representatividade;

- c) Os grupos sociais são ainda incipientes; e
- d) Não há atividades econômicas que exijam massas proletárias densas.

No tempo do Império, essas eram as condições brasileiras: as atividades agrícolas eram realizadas pelos escravos e estes não se sentiam capazes de ser possuidores de qualquer direito; os casos registrados de rebelião, de fuga, de organização de confraria possuíam o objetivo apenas de libertarem-se de alguns senhores violentos, mas não o anseio de uma igualdade jurídica, de obtenção de direitos e regalias. Não existiam indústrias desenvolvidas e, salvo alguns casos de instalações e métodos primitivos de cerâmica e madeira, tudo se fazia com um artesanato ainda incapaz de se organizar (VIANNA, 2002).

Nesse sentido, Delgado (2008, p. 105) afirma

[...] não cabe se pesquisar a existência desse novo ramo jurídico (Direito do Trabalho) enquanto não consolidada as premissas mínimas para a afirmação socioeconômica da categoria básica do ramo justabalhista, a relação de emprego. Se a existência do trabalho livre (juridicamente livre) é pressuposto histórico-material para o surgimento do trabalho subordinado (e, conseqüentemente, da relação empregatícia), não há que se falar em ramo jurídico normatizador da relação de emprego sem que o próprio pressuposto dessa relação seja estruturalmente permitido na sociedade enfocada. Desse modo, apenas a contar da extinção da escravatura (1888) é que se pode iniciar uma pesquisa consistente sobre a formação e consolidação histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

O autor (DELGADO, 2008) ressalta que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que futuramente seria objeto do Direito do Trabalho. Segundo Delgado (2008), trata-se apenas de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o desenvolvimento das condições viabilizantes do Direito Trabalhista.

Seguindo esta linha, vários autores (DELGADO, 2008; JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004; VIANNA, 2002; GOMES; GOTTSCHALK, 2001) estabelecem três fases na história do Direito do Trabalho brasileiro, uma fase pré-histórica e duas históricas, a saber: o período que vai da independência à abolição da escravatura; o período que vai de 1888 a 1930; e o período que começou com a revolução de 1930 até os dias atuais.

Dois outros marcos são importantes ao Direito do Trabalho, mais especificamente à Justiça do Trabalho e ao sujeito Juiz do trabalho, são a Constituição de 1988 e a Emenda

Constitucional nº45, de dezembro de 2004. Portanto, esses acontecimentos serão mais bem abordados no tópico seguinte que trata da constituição do sujeito Juiz do trabalho.

No primeiro período, da independência até 1888, como havia o trabalho escravo, não houve condições para o desenvolvimento da legislação trabalhista. A Constituição do Império (outorgada por D. Pedro I, em 1824) consagrava a filosofia liberal da Revolução Francesa, assegurando a liberdade do trabalho, todavia, não tratou dos direitos sociais do trabalhador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004).

O fato marcante dessa época é a abolição da escravatura, em 1888. Sobre a lei áurea, Delgado (2004, p.52) afirma

[...] ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem jurídica a relação de produção incompatível com o ramo justabalhista (a escravidão), como, via de conseqüência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação empregatícia.

Gomes e Gottschalk (2001) apontam, nesse período, poucas leis regulando setores limitados da atividade humana, como a de 1830, sobre contratos de locação de serviços de colonos; e o Código Comercial de 1850, importante sobretudo porque, regulando a preposição mercantil, já incluía, a essa época, alguns dos institutos hoje consagrados pelo Direito do Trabalho. Prado (1967) complementa ao afirmar que no Código Comercial foi previsto o contrato de prazo indeterminado e instituído o aviso prévio de 30 dias – art. 81 do Código. Sendo que este prazo de aviso prévio vigora até hoje.

Foi regulado também o contrato de prazo determinado, ficando estabelecido que nenhuma das partes poderia desligar-se arbitrariamente do mesmo sob pena de ser obrigada a indenizar à outra dos prejuízos que lhes resultassem, a juízo dos arbitradores (PRADO, 1967). Tem-se aqui uma referência ao sujeito julgador da relação trabalhista, entretanto, por mais que houvesse uma matéria trabalhista explícita no Código, a arbitragem era realizada pelos Juízes de Direito do Comércio, longe daquilo que mais tarde seria o Juiz do trabalho.

O segundo período, de 1888 a 1930 assinala-se inicialmente pela liberdade de associação (Constituição de 1891) e sua regulamentação (1893). Nos primeiros anos desse período, o que se visualizava são fatos isolados, ou seja, a ocorrência de greves esporádicas,

visando à redução da jornada de trabalho, melhores salários e condições de trabalho, entre os quais, se destacam alguns fatos conforme Jorge Neto e Cavalcante (2004, p.27-28):

- a) Na cidade do Rio de Janeiro houve a paralisação dos cocheiros dos bondes, havendo a intervenção da Força Pública e do Ministério da Justiça (1900);
- b) A greve dos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, da Bahia, em Cachoeira;
- c) A paralisação dos carroceiros em Santos, com o fechamento do comércio;
- d) A greve dos ferroviários (1901) da Estrada de Ferro Sorocabana, de São Paulo, pelo atraso de salário;
- e) Paralisação por dois dias dos trabalhadores da Estrada de Ferro Paulista, no município paulista de Rio Claro, por aumento de salário;
- f) Paralisação na fábrica de tecidos de Vila Isabel, em face dos maus tratos e imposições do diretor-gerente;
- g) Oitocentos trabalhadores do Lloyd Brasileiro fizeram greve por oito dias (1903);
- h) Paralisação dos trens no Recife (1903);
- i) Greve ocorrida na cidade do Rio de Janeiro (no período de 16 a 25 de agosto de 1903) pela redução da jornada diária e aumento de salário.

Nesse período é inegável a influência dos imigrantes nos primeiros movimentos grevistas, dando-se origem ao movimento sindical, nesse sentido, Nascimento (1999, p.53) afirma

A ação dos anarquistas foi intensa, com reflexos no âmbito trabalhista, especialmente sobre o movimento sindical. No I Congresso Operário de 1906 predominou o pensamento anarquista, que preconizava a resistência ao patronato, a oposição à beneficência, ao mutualismo ou ao cooperativismo, tidos como contrários aos interesses do operário. Até 1920 os trabalhadores, em grande parte, eram influenciados pelos anarquistas, cuja preponderância é devida à origem dos imigrantes: Itália, Espanha, Portugal etc.

Com o advento da República, em 24 de fevereiro de 1891, houve a promulgação da Constituição, a qual sofreu sensível influência da Constituição norte-americana, sendo que o Estado Brasileiro adotou a forma federal, republicana, presidencialista e liberal, não cuidando da matéria relativa aos direitos sociais dos trabalhadores. Limitava-se, em seu art. 72 § 24, a

garantir “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004).

Segundo Proscurcin (2007) a primeira manifestação de uma justiça especializada do trabalho no Brasil aconteceu em São Paulo. A lei estadual nº 1.869, de 10 de outubro de 1922, atribuía aos Tribunais Rurais a função de resolver questões de locação de contratos agrícolas. O juiz de direito da comarca, mais dois membros brasileiros natos representando as partes resolviam o conflito.

Em 07 de setembro de 1926, a Constituição Republicana de 1981 sofreu uma reforma, atribuindo competência ao Congresso Nacional para “legislar sobre o trabalho” (art. 34, nº 28). Entretanto, a competência para julgar ainda era dos juízes de direito.

Delgado (2008) denomina esse período de fase de manifestações incipientes ou esparsas. Segundo o autor, trata-se de um período em que a relação empregatícia se apresenta de modo relevante, apenas no segmento agrícola e cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país.

A partir da Revolução de 30 é que se inicia a fase de oficialização do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, de surgimento da Justiça do Trabalho. Até esse período, as elites cafeeiras e agrícolas ex-escravistas comandavam a política e o Estado por meio de acordos estaduais. Era a fase da corrupção eleitoral e do voto de cabresto¹⁷. As áreas urbanas, porém, consolidaram forte poder econômico e social, com o início de um processo de industrialização e um importante comércio. A nova classe rica urbana, aliada aos operários e à dissidência militar rompeu com a velha ordem, sob o comando de Getúlio Vargas, que encarnava a mudança (PROSCURCIN, 2007).

Segundo Prado (1967), com o advento dessa Revolução multiplicaram-se as leis trabalhistas de forma exorbitante, o autor cita, entretanto, as que considera principais no período de 1930 até julho de 1934:

- a) As leis sobre a fiscalização do trabalho (decreto n. 19.443 de 1930 – criou o Ministério do Trabalho; decreto n. 1.966 de 1931 – criou o departamento Nacional do Trabalho e as Delegacias Regionais do Trabalho);

¹⁷ O voto de cabresto é um sistema tradicional de controle de poder político por meio do abuso de autoridade, compra de votos ou utilização da máquina pública.

- b) As leis sobre a criação dos institutos de aposentadoria (decreto nº 20.465 instituiu as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Serviços Públicos; decreto nº 22.872 de 1933 – criou o Instituto dos Marítimos; decreto nº 24.273 de 1934 – criou o Instituto dos Comerciários (I.A.P.C); decreto nº 24.272 de 1934 – criou a Caixa de Aposentadoria e Pensões do Estivadores; decreto nº 24.615 – criou o Instituto de Aposentadoria dos Bancários);
- c) As leis sobre a duração do trabalho nas várias profissões (decreto nº 21.186 de 1932 – regulamentou o horário do trabalho no comércio; decreto nº 21.364 de 1932 – na indústria; o decreto nº 23.766 – nas empresas de transporte terrestres);
- d) As leis que regulamentaram o trabalho dos menores e das mulheres (decretos nº 21.417-A de 17/05/1932 e nº 22.042 de 03/11/1932);
- e) A lei que regulamentou o acidente de trabalho (decreto nº 24.637 de 10/07/1934);
- f) A lei que instituiu a carteira profissional (decreto nº 21.175 de 21/03/1932);
- g) As leis que regularam a concessão de férias (decreto nº 23.103 de 19/08/1933 – aos comerciários e bancários, e decreto nº 23.768 de 18/01/1934 – aos industriários);
- h) A lei que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos precursores da Justiça do Trabalho (decreto nº 22.132 de 05/11/1932). Decidiam as antigas Juntas as questões entre empregados e empregadores, mas suas decisões podiam ser reformadas mediante a advocatória do Ministro do Trabalho. Mais tarde foram as antigas Juntas de substituídas pela atuais Juntas de Conciliação e Julgamento, que passaram a constituir os órgãos de primeira instância da Justiça do Trabalho;
- i) Lei que criou o Conselho Nacional do Trabalho, órgão consultivo das questões que pudessem interessar à economia nacional, ao trabalho e à previdência social, e também julgador das reclamações contra atos dos Institutos e Caixas de Aposentadoria e igualmente das questões a estabilidade dos empregados. Seus julgadores estavam sujeitos à advocatória do Ministro do Trabalho (decreto nº 24.784 de 14/07/1934). Esse órgão, com o tempo foi desdobrado em duas câmaras, sendo que uma delas veio a ser transformada no atual Tribunal Superior do Trabalho;
- j) Lei que regulamentou a atividade dos sindicatos (decreto nº 24.649 de 12/07/1934).

Nota-se nos itens h) e i) a referência aos julgadores ligados ao direito do trabalho, entretanto, a figura do Juiz do Trabalho ainda não havia surgido nesse momento histórico. As Juntas de Conciliação eram compostas de forma paritária, existindo em cada Junta dois representantes classistas: um julgador indicado pelos sindicatos dos trabalhadores e um pelos sindicatos patronais, chamados de "vogais", e um Juiz Presidente, de livre nomeação pelo Governo. Os julgadores não gozavam das garantias inerentes à magistratura, podendo ser demitidos, sem necessidade de oferta de qualquer fundamentação ou justificativa para o afastamento do julgador.

A constituição de julho de 1934 finalmente instituiu a Justiça do Trabalho (Título IV, art 122) “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social”. Asseguraram-se o estatuto da pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, a jornada diária (8 horas) e o reconhecimento das convenções coletivas. Nos Tribunais do Trabalho, nas Juntas e Comissões de Conciliação, reafirmou-se o princípio da paridade entre representantes de patrões e empregados, com o presidente indicado pelo governo. Em 1935, a Lei 62, “da Despedida”, estendeu à indústria e ao comércio a estabilidade assegurada aos ferroviários desde 1923 (MOREL; PESSANHA, 2006).

A Constituição de 1934 reconheceu a Justiça do Trabalho, porém, excluiu-a das prerrogativas do Poder Judiciário. Determinou ainda que a legislação social, entre outros preceitos, deveria observar (PRADO, 1967):

- a) Proibição de diferença de salário, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) Salário-mínimo capaz de atender às necessidades normais do trabalhador;
- c) Proibição do trabalho de menor de 14 anos, do trabalho noturno da menores de 16 anos, e em indústria insalubre a menores de 18 anos e às mulheres;
- d) Oito horas de trabalho;
- e) Repouso semanal;
- f) Férias;
- g) Indenização ao trabalhador despedido sem justa causa;
- h) Assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante;
- i) Regulamentação das profissões;
- j) Reconhecimento das convenções coletivas do trabalho.

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2004), a Carta Política¹⁸ de 1934 teve uma duração efêmera, sendo substituída pela Carta Magna de 10 de novembro de 1937. É inegável a influência corporativa na nova ordem constitucional (*Carta del Lavoro* – Itália fascista), tendo sido outorgada por Getúlio Vargas, iniciando-se assim, o Estado Novo.

Durante desse período houve a criação da Justiça do Trabalho, sendo que os fundamentos históricos da sua constituição merecem um destaque especial. De acordo com Nascimento (1999, p. 63)

A Justiça do Trabalho resulta de uma evolução que é iniciada com os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, criando em 1907 para decidir as controvérsias entre o trabalho e o capital, na prática sem qualquer ressonância. Seguiram-se as Comissões Mistas de Conciliação, de 1932, a até 1937 foram instaladas 38 comissões. Destinavam-se a tentar a composição entre os trabalhadores e os empregadores quanto aos conflitos coletivos. Para os conflitos individuais o Governo criou as Juntas de Conciliação e Julgamento, em maior número, existindo, na mesma ocasião 75 Juntas. A estrutura acima descrita recebeu críticas dos doutrinadores da época, e as comissões e as juntas foram consideradas organismos fracos porque não estavam revestidas de poderes mais amplos para impor soluções, já que suas tarefas resumiam-se à tentativa de conciliação. Somente em 1º de maio de 1939, com o decreto-lei nº 1.237, foi, finalmente, constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas do Trabalho, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, passando de órgãos não-judiciais a órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Gomes (2006) complementa que a Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição de 1934, que teve curta duração pois foi interrompida pelo golpe do Estado Novo, em novembro de 1937. Segundo a autora, os anos do governo constitucional, que decorreram de 1934 a 1937, registraram um forte debate entre duas posições, uma postulando e outra combatendo o estabelecimento de uma instituição que reconhecia sujeitos de direito coletivo e não apenas individuais. No caso, foram as posições liberais clássicas e individualistas que se opuseram à Justiça do Trabalho, sendo os que então defendiam o autoritarismo do Estado, que assumiram sua defesa e conduziram sua manutenção na Constituição de 1937.

Isso ocorreu, pois em 1936, Getúlio Vargas enviou ao Congresso Nacional o anteprojeto de organização da Justiça do Trabalho, elaborado pelo consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Oliveira Viana, pela Procuradoria do trabalho e por alguns técnicos.

¹⁸ Sinônimos de Constituição: Carta Magna, Carta Política, Constituição da República, Estatuto Básico, Lei das Leis, Lei Fundamental, Lex Legum, Magna Carta, Magno Texto Republicano, Pacto Fundamental.

O debate sobre essa proposta expôs um quadro de divergências, mas também de convergências em torno do caráter da organização, de seus pressupostos e objetivos (MOREL; PESSANHA, 2006).

Para as autoras (MOREL; PESSANHA, 2006) a construção do modelo varguista de relações de trabalho apoiava-se no que pode ser entendido como um consenso antiliberal, abrigo de distintas forças sociais e correntes de pensamento.

Para a Igreja Católica, a questão social era assunto de compromisso cristão para com os pobres. A Encíclica *Quadragesimo Anno*, de Pio XI, em 1931, reforçando os princípios da *Rerum Novarum*, de Leão XIII, em 1891, recomendava: ao capital, tratar os pobres de forma humanitária; aos trabalhadores, serem moderados; e ao Estado, promover a intervenção sob estatuto ético-moral e jurídico [...]. Para os socialistas – à parte o Partido Comunista, quase sempre excluído da cena política formal – a intervenção estatal era central para as reformas sociais, contra a dominação dos patrões sobre os trabalhadores e suas associações. Já os corporativistas, que lideram o processo, argumentavam que os conflitos entre empregadores e empregados não eram meramente de interesse privado, como no velho e morto liberalismo, mas que o Estado devia intervir neles, sob uma constituição onde a ordem econômica seja submetida à disciplina do Estado (MOREL; PESSANHA, 2006, p. 35).

Para Gomes (2006, p. 61) “a instituição da Justiça do Trabalho no Brasil não se fez sem resistências e percorreu um caminho acidentado”. Apenas em março de 1938 foi publicado um projeto de lei orgânica da Justiça do Trabalho, que foi regulado em 1939, regulamentado em 1940, para, em 1º de maio de 1941 ser inaugurada em todo o país. “Sete anos após sua inscrição em um texto constitucional, e na data comemorativa do Dia do Trabalho, essa instituição entrava em funcionamento para assegurar a aplicação de leis do trabalho, já existente desde a primeira república (República Velha - 1889), e que encontrariam um texto, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (GOMES, 2006, p. 61).

A justiça do Trabalho começou a funcionar com características próprias. Era uma justiça administrativa, ou seja, subordinada ao Poder Executivo e não ao Judiciário, tendo como última instância o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Segundo Gomes (2006) essa foi uma marca difícil de superar, pois explicitava sua “subordinação” e fundamentava um “afastamento” do Judiciário. Caráter tão arraigado na cultura jurídica brasileira da época, que afetou fortemente a constituição do sujeito Magistrado do Trabalho.

Como Justiça Administrativa, no ministério do Trabalho, ela ficou estruturada em três instâncias. Na base, as juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs), presididas por um Juiz de Direito ou bacharel nomeado pelo presidente da República e com vogais (classistas) indicados

pelos sindicatos, todos com mandato de dois anos. Em nível intermediário, os Conselhos Regionais do Trabalho, para deliberação sobre recursos. E em nível superior, o Conselho Nacional do Trabalho, integrado por 19 membros nomeados pelo presidente da República por um mandato de dois anos, permitida a recondução, e assim distribuídos: 4 representantes de empregados, 4 de empregadores, 4 funcionários do Ministério do Trabalho e das instituições de seguro social, e 7 pessoas de reconhecido saber, das quais 4 formadas em Direito. As 36 Juntas de Conciliação e Julgamento e os Conselhos Regionais estavam distribuídos em 8 regiões com sede no Rio de Janeiro, São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador, Recife, Fortaleza e Belém, para as quais foram nomeados também procuradores regionais da Justiça do Trabalho (MOREL; PESSANHA, 2006).

Percebe-se que o sujeito juiz do trabalho inicia-se como um Juiz de Direito, um bacharel nomeado pelo presidente da República ou um Juiz Classista (indicado pelos sindicatos), entretanto, essas características influenciarão menos o sujeito, do que a concepção inferior dada a Justiça do Trabalho nesse período, como será analisado no tópico a seguir.

Com a edição do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a qual reuniu a vasta legislação esparsa trabalhista (direito individual, direito coletivo e direito processual do trabalho) com uma significação histórica específica:

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos (SÜSSEKIND, 2002, p.69).

Entretanto, Zahlouth (1996, p.4), Juiz do trabalho da 8ª Região, critica essa visão de inicial de democratização do Direito do Trabalho e afirma que a criação da Justiça do Trabalho no Brasil,

[...] foi formulada com o intuito de aprisionar as lutas de classe a nível estatal, em total desacordo com os movimentos mundiais, abstraindo-se o coletivo para que as questões fossem dirimidas exclusivamente a nível particular, sugando-se os conflitos coletivos postos nessa sociedade desigual e calcada nos privilégios de poucos em detrimento de muitos, despolitizando-se, assim as discussões laborais, com a incrementação da técnica em desfavor do real.

Nessa concepção, a Justiça do Trabalho atua em casos de conflitos ocorridos nos setores da produção nacional, excluindo-se o confronto ideológico entre as classes diametralmente opostas (capital-trabalho), para serem avaliadas com base em argumentos técnicos-substantivos macroeconomicamente, desprezando-se a construção de interesses coletivos, bem como desprezando-se os trabalhadores que ficam à margem da legislação trabalhista (cabe ressaltar que apenas em 2004, com a Emenda nº 45, a Justiça do Trabalho passou a regular as relações de trabalho e não apenas as relações de emprego como antes), em total descompasso com a noção de cidadania. (FARIA, 1994).

Portanto, segundo Zahlouth (1996), nessa concepção os Magistrados pensam e formulam o Direito do Trabalho em conceitos estreitos e direcionados exclusivamente a atuação das partes envolvidas no processo, ausentes assim de uma análise ampla dos conflitos na sociedade.

Entretanto é inegável o desenvolvimento econômico vigente após a CLT, conforme explicita Furtado (apud SÜSSEKIND, 2002, p.70)

Nessa fase, a atividade industrial diversificou-se, o mercado interno ampliou-se e cresceu consideravelmente número de assalariados. Assinala-se que, entre 1949 e 1964, a produção industrial brasileira multiplicou-se três vezes e meia, diminuindo em 30% a importação de produtos industrializados, tendo-se formado, assim, um sistema industrial capaz de responder às antecipações generosas do legislador trabalhista.

Esse desenvolvimento influenciou tanto a legislação trabalhista quanto o papel e a posição social do Magistrado trabalhista, que passou a se constituir de outra forma em meio às mudanças que estavam ocorrendo. Posteriormente, a Constituição de 1988 legitimou essa situação, consolidando a Justiça do Trabalho em todo o Brasil.

Conforme elucidado anteriormente, além da Constituição de 1988, outro grande acontecimento impactou o Direito no Trabalho no Brasil e a Magistratura Trabalhista, a Emenda Constitucional nº45, que devido a sua relevância são apresentados a seguir ao se analisar a constituição do sujeito juiz do trabalho.

4.3 Por uma Arqueologia do Sujeito – A Construção Histórica do Ser

A função de julgar é tão antiga como a própria sociedade. Em todo aglomerado humano, por primitivo que seja, o choque de paixões e de interesses provoca desavenças que não de ser dirimidas por alguém. Esse alguém será o juiz (GUIMARÃES, 1985, p.20).

Conforme afirma Faé (2004, p.409), “a arqueologia tem por propósito descrever a constituição do campo, entendendo-o como uma rede, formada na inter-relação dos diversos saberes ali presentes”. Para tanto, este tópico utiliza textos científicos que falam desse sujeito ao mesmo tempo em que o contextualizam, utiliza-se também como complemento, os dados pesquisados (quantitativos e qualitativos) e outras pesquisas realizadas acerca do juiz do trabalho.

Para Foucault (2008, p.60), a arqueologia procura “[...] cercar as formas da exclusão, da limitação, da apropriação [...]; mostrar como se formaram, para responder a que necessidades, como se modificaram e se deslocaram, que força exerceram efetivamente, em que medida foram contornadas”. Com isso, será apresentado como se forma o juiz do trabalho para, no tópico seguinte (Por uma genealogia do sujeito) analisar as relações de força que estabeleceram essa forma.

É importante ressaltar que os começos objeto da arqueologia são sempre começos relativos mais próximos das instaurações e transformações. Sendo assim, não se pretende encontrar uma essência nesse sujeito, não se busca adentrar nos discursos para encontrar as intenções ocultas, procura-se, simplesmente, compreender a formação histórica do juiz trabalhista.

Justifica-se, pois Foucault evita pensar a arqueologia no sentido de escavação, procurando relações escondidas e secretas numa profundidade maior que a consciência dos homens. A arqueologia para o autor busca definir relações que se encontram na superfície dos discursos (MARTINS, 2008).

Os dados utilizados (artigos científicos, entrevistas, livros) são em si discursos que formam esse sujeito, discursos que constroem e modificam verdades. Pode-se dizer que, perceber o sujeito dessa forma é entender que as informações utilizadas são práticas sociais que, por tratar de uma categoria profissional, ao mesmo tempo em que a definem também a moldam, ou seja, “consiste em não mais tratar os discursos como conjuntos de signos

(elementos significantes que remetem a conteúdos ou a representações), mas como práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam” (FOUCAULT, 2008a, p. 55).

Evidentemente, nem todos os textos podem ser considerados discursos. Para que um texto seja efetivamente um discurso é necessário que cumpra certas condições. Assim, segundo Iñiguez (2004), constituirão um texto aqueles enunciados que tiverem sido produzidos no marco de instituições que restrinjam fortemente a própria enunciação. Ou seja, enunciados a partir de posições determinadas, inscritos em um contexto interdiscursivo específico e reveladores de condições históricas, sociais, intelectuais, entre outras.

Não são todos os conjuntos de enunciados que cumprem essas condições: só o fazem aqueles que possuem valor para uma coletividade, que envolvem crenças e convicções compartilhadas (IÑINGUEZ, 2004). Segundo Foucault (2008a), o texto não é considerado em si mesmo, mas como parte de uma instituição reconhecida que define para uma área social, econômica, geográfica ou lingüística dadas as condições de exercício do discurso. Isso significa que os textos utilizados ressoam um discurso amplamente divulgado nas ciências jurídicas (se é que se pode falar em ciência jurídica) sobre a história da justiça do trabalho e do sujeito juiz do trabalho. São textos divulgados em manuais e livros utilizados nos cursos acadêmicos de direito, textos escritos por professores e juizes do trabalho, ou seja, sujeitos que possuem legitimidade para “discursar” sobre esses temas.

4.3.1 O Juiz do Trabalho

Com a consciência de que o Direito do trabalho é um direito social, resultante da luta dos trabalhadores em busca de melhores condições para realização do seu trabalho, em um contexto nacional no qual a Justiça do Trabalho se oficializa inicialmente como uma “Justiça menor”, surge o juiz do trabalho. “Essa tradição ou cultura de desprestígio, como é nomeada, estaria presente na sociedade em geral, mas seu núcleo duro seria o Judiciário, especialmente a Justiça Estadual e Federal” (GOMES, 2006, p. 60).

Antes, entretanto, é necessário caracterizar um pré-sujeito juiz do trabalho: o ser que realizava os julgamentos referentes à matéria trabalhista antes mesmo de surgir a figura oficial do juiz do trabalho. Como visto anteriormente, o sujeito juiz do trabalho inicia-se como um juiz de direito, um bacharel nomeado pelo presidente da República ou um juiz classista (indicado pelos sindicatos) nas Juntas de Conciliação e Julgamento, criadas pelo decreto nº 22.132 de 05/11/1932.

O juiz de direito continua seu caminho na Justiça Comum e até hoje pode substituir o juiz trabalhista visto que a CLT (art. 668) estabelece que nas localidades não compreendidas na jurisdição das Juntas de Conciliação e Julgamento, são os juízes de direito os órgãos da administração da Justiça do Trabalho, com a jurisdição que lhes for determinada pela Lei de Organização Judiciária local. Os juízes de direito investidos na administração da Justiça do Trabalho têm a mesma competência das Juntas de Conciliação e Julgamento (art. 669, CLT).

Os juízes classistas permanecem no ordenamento trabalhista até a promulgação da Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, quando as Juntas de Conciliação e Julgamento, já consideradas órgãos do Poder Judiciário sem qualquer subordinação ou interferência do Ministério Público ou qualquer outro órgão do poder executivo foram extintas. Os juízes classistas que existiam a época foram sendo extintos à medida que encerrava seu mandato temporário, permanecendo apenas um juiz titular e transformando as Juntas em Varas do Trabalho.

É importante salientar que o juiz classista não era percebido como juiz do trabalho. Por orientar-se pelo princípio da conciliação entre as partes, a Justiça do Trabalho incorporou esses juízes (classistas, ou vogais), representantes dos empregados e empregadores, como facilitadores nos processos de conciliação. Tal concepção estava articulada a um projeto maior de Estado de tipo corporativo, experimentado nos anos 1930-40 tanto na América Latina quanto na Europa, existindo igualdade entre os órgãos da administração do Estado, como conselhos técnicos ou autarquias, por exemplo (GOMES, 2006). Outro fator que os descaracterizava como sujeitos juízes do trabalho refere-se à matéria da qual tratavam, por não serem em geral bacharéis em direito, não possuíam o conhecimento jurídico recaindo a responsabilidade e a maior parte do trabalho no juiz titular. Essa descaracterização e exclusão do juiz classista do ordenamento será mais bem abordada adiante.

O sujeito juiz do trabalho, que surge com as Juntas de Conciliação e Julgamento, é o juiz presidente, bacharel em direito nomeado pelo presidente da República a partir da década de 1940. Nessa época, a Justiça do Trabalho era uma justiça especial pela matéria que tratava (dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores). Segundo Gomes (2006), ela voltava-se fundamentalmente para o atendimento do cidadão comum, consagrando, por isso, uma dimensão intervencionista e protecionista do Estado em relação ao trabalhador, definido como “economicamente mais fraco”.

São exatamente essas características originais que permitiram a construção da idéia de um direito “menor”, de uma justiça “diferente”, porque voltada para os problemas sociais e

buscando soluções conciliatórias. Segundo Gomes (2006, p.63) “tudo isso sendo interpretado como marca de negatividade ante outras justiças”.

Silveira (2008), em uma análise mais ampla afirma que os Conceitos da Justiça do Trabalho, questionaram as definições tradicionais do Direito a época, entendido como um conjunto de normas justas e de validade universal, e do papel do judiciário, entendido como agente neutro e imparcial na aplicação do Direito e na solução de conflitos.

No âmbito do campo jurídico, passaram a disputar espaço as definições tradicionais e as definições sociais do Direito e, no âmbito da magistratura, passam a concorrer e a disputar espaço as definições sociais e as definições tradicionais do papel do Poder Judiciário (SILVEIRA, 2008). Segundo o autor, o Direito do Trabalho não aceita a premissa de que os homens são iguais e livres por natureza. Partindo da idéia de que os empregadores estão em condições de superioridade material em relação aos empregados (os proletários), postula-se que o Direito deve agir positivamente, concedendo direitos aos trabalhadores, que são obrigações ou deveres aos empregadores. Assim, pretendem-se restabelecer, no plano jurídico, a igualdade que já não existe no plano material.

É essa característica que torna esse período, particularmente antes da instalação do regime militar, um período de luta pela afirmação de um status para a Justiça do Trabalho. Segundo Alkmim (2005, p. 161-162)

No seu nascedouro, não era raro alguém conceituar o Direito do Trabalho como um “direito menor”. Quiçá, por lidar com empregados (e prepostos dos patrões). Nobre mesmo era o Direito Penal, que juntamente com o teatral e cativante tribunal do júri era objeto de desejo de nove entre dez estudantes. O Direito Civil, por sua vez, cuidava da propriedade, menina dos olhos do sistema capitalista. Direito Tributário era para poucos, e por isso mesmo valorizado. O “interesse público” (leia-se governamental) era suficiente para tornar o Direito Administrativo importante. Enquanto isso, o Direito do Trabalho representava o primo pobre, junto com sua Justiça Especializada. E era *literalmente* pobre. Bastava olhar para as suas incontáveis audiências, em salas lotadas, mal instaladas, para onde o trabalhador, muitas vezes maltrapilho e maltratado, cometia – vejam só! – o desplante de levar o patrão.

Conforme Alkmim (2006, p.162), nesse início, o juiz do trabalho, com jeito informal e pouco prolixo, limitava-se à CLT, “os atos eram concentrados, orais, céleres, com o mínimo de complexidade e muito contato direto com as partes, cara a cara. O acesso do cidadão à Justiça era fácilimo [...]. O magistrado trabalhista, em suma, vivia uma realidade com lampejos daquilo que, hoje, é propagado como ideal de Poder Judiciário”.

Um dos juízes entrevistados, Juiz Ulisses, demonstrou em sua fala o desapontamento com as outras Justiças e um certo encantamento com a trabalhista, justamente por suas peculiaridades. De perfil sensível e humilde, o juiz Ulisses recebeu o entrevistador em seu gabinete, após ter adiado a entrevista alguns dias antes por falta de tempo disponível. Sempre solícito e gentil, no gabinete, onde foi preciso separar os processos empilhados para encontrar lugar para sentar, o juiz afirmou

Voltei para a minha cidade depois de formado [...] e quando voltei [...] fui lá para advogar no Cível e no Crime, mais fazer Juri e atender processo de separação etc. E aí eu me desencantei com a profissão, com os Juízes e queria voltar para ser professor de [...] em Curitiba. E um colega nosso, amigo da antiga Junta de Conciliação e Julgamento me convidou para conhecer como funcionava o serviço, o trabalho, para verificar que na época não se faziam reclamações por advogado, era tudo feito no balcão, [...]. Porque nenhum advogado queria ser advogado de empregado. Porque na época isso era como ser comunista, e ser comunista na época era complicado porque tinha o sistema político da revolução e tal. E aí eu comecei a fazer uma experiência de alguns meses atendendo sindicato e acabou que minha vida profissional acabou se voltando para essa atividade trabalhista.

O mesmo juiz apresenta algumas características atribuídas ao magistrado do trabalho na época, características atribuídas e ele quando o sugeriram que seguisse a carreira de juiz, por mais que ele tenha feito o concurso mais por incentivo do que por vontade própria: “a juíza da Junta de Conciliação e Julgamento me aconselhou a ser juiz, ela disse que eu devia fazer concurso porque eu tinha jeito, assim, tinha um equilíbrio, prestava atenção no que as pessoas diziam, tinha assim algum tipo de preocupação com a magistratura” (JUIZ ULISSES).

Alkmim (2005, p. 162) ao realizar entrevistas com juízes que participaram do primeiro concurso da magistratura trabalhista no Brasil, em 1959, apresenta a fala motivada pelo romantismo da época do Juiz Heros de Campos Jardim:

Eu acho que era por causa do idealismo que cada um de nós trazia em si, no sentido de fazer com que a gente pudesse participar melhor dos problemas sociais e procurar solucioná-los através de uma justiça especializada [...]. Nós nos sentíamos diferentes. Eu me sentia diferente. Pensava que estava, então, realizando um trabalho muito mais amplo, socialmente falando.

Essa diferença sentida pelo Juiz Heros ao mesmo tempo em que clarificava a possibilidade de um novo direito social (direito que estava em formação e que possuía uma

nítida relevância para o sistema), despertava preconceito. Segundo Alkmim (2005, p.162-163), Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro), algumas pessoas

chamavam de simplório aquilo que era simplicidade no direito e processo do trabalho; e achavam que a composição paritária dos representantes classistas dava à Justiça do Trabalho ares de junta administrativa. Era considerado fácil advogar ali, cujo acesso, além de tudo, era gratuito – o que a diminuía, aos olhos de alguns elitistas. Com tudo isso, não é difícil imaginar que uns e outros a vissem com certo desdém; por outro lado e pelos mesmos motivos, uns poucos juízes trabalhistas foram tomados por um “freudiano” complexo de inferioridade.

Isso é complementado pela afirmação do Juiz Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes na pesquisa de Gomes (2006) sobre os colegas que, em tempos passados, procuravam se inscrever em associações de magistrados e viam sua postulação ser discutida a partir de um ponto que os surpreendia: eram eles Juízes ou não?

Segundo Gomes (2006), a constatação de uma tradição de desprestígio do Direito do Trabalho e conseqüentemente de seus magistrados, se configura como resultado bastante objetivo de políticas, ou melhor, de ausência de políticas que pudessem tornar essa justiça especial efetivamente presente e atuante em todo território nacional. Delgado (2005, p.299), juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nesse sentido afirma “que este período preservou a clássica tendência de forte exclusão oriunda da história precedente, uma vez que a modernização justtrabalhista ficou restrita, à época, apenas aos segmentos urbanos da sociedade brasileira”.

Esse desprestígio fez com que os magistrados do trabalho se organizassem para criar associações próprias, sendo que, no início da década de 1960, surgiram as associações estaduais do Rio Grande do Sul e do Rio de Janeiro. A Associação Nacional de Magistrado do Trabalho (Anamatra) foi criada em 1976, a partir da articulação de entidades estaduais já existentes, e sua primeira diretoria foi eleita em 1978 (MOREL; PESSANHA, 2006).

Na constituição de 1964, a Justiça do trabalho efetivou-se como parte do Poder Judiciário, autônoma em relação ao Poder Executivo em todos os níveis, com competência específica, poder normativo, e Ministério Público correspondente junto ao Ministério Público da União. Suas principais características sobreviveram tanto às mudanças do regime político quanto às provocadas pelo processo de modernização. Conforme Morel e Pessanha (2006), a Justiça do Trabalho atravessou o regime autoritário pós 64, que suspendeu direitos

importantes como a estabilidade e reforçou os aspectos repressivos já contidos na lei, sendo esta um dos poucos espaços de defesa dos direitos sociais nesse período.

Segundo Gomes (2006) o que teria ocorrido entre as décadas de 1960 e 1980 seria, na prática, um bloqueio político ao caminho clássico de inclusão social, via legislação do trabalho, mas sem sua eliminação formal. Em entrevistas com diversos Magistrados que atuaram na época, Gomes (2006) afirma que, para os Juizes, não houve uma real interiorização da Justiça do Trabalho nesse período. Em outros termos, para os depoentes, o regime militar “vetou” a ação dos órgãos garantidores dos direitos do trabalho simplesmente não lhes dando recursos humanos e materiais para funcionamento eficiente.

Porém, como afirma a autora (GOMES, 2006), isso não significou que os magistrados tenham diminuído seu raio de ação sobre as questões trabalhistas, principalmente as que envolviam o reconhecimento de direitos do trabalhador rural. Uma grande mudança, que mesmo prejudicada pela concentração das varas do trabalho nas capitais apresentou desdobramentos sociais marcantes inclusive para experiência de juizes de primeira instância como o relato do Juiz Luiz Phelipe de Mello Filho apresentado pela autora (GOMES, 2006, p. 37)

Eu acho que a atuação do magistrado de primeiro grau é a verdadeira face da justiça. [...]. Ele é o juiz efetivo e você só aprende a ser magistrado passando por essas experiências, substituições, interior e capital, porque a capital tem uma realidade determinada, o interior tem peculiaridades. [...] Eu estava em Ponte Nova. E sentou-se um senhor que era reclamante, uns setenta e poucos anos. A discussão era se era parceria ou relação de emprego. Aí ele tomou assento, e eu falei para a datilógrafa o seguinte: “Olha, faz o compromisso para mim.” Ela fez, e aí eu virei para ele: “O senhor poderia me dizer o que é que o senhor explorava?”. Explorava no sentido do que cultivava. Ele parou, olhou para mim, olhou para o meu cabelo¹⁹ e disse assim: “Olha, vou falar uma coisa para o senhor, eu tenho o dobro da sua idade, eu nunca explorei ninguém na minha vida. O senhor me respeita”.

Essa diferença entre a capital e o interior também é percebida nas entrevistas realizadas. A realidade do interior é muito diferente da capital. O Juiz Apolo afirmou que “no interior, é você quem manda, aí vai depender de você, mandar ou não”.

¹⁹ É importante ressaltar que o Juiz Luiz Phelipe de Mello Filho, na ocasião, era muito jovem e usava um rabo de cavalo.

Nesse mesmo sentido, a Juíza Minerva, ao receber o entrevistador em seu gabinete, em um dia de muito movimento na vara do trabalho da qual é titular, em meio a processos e despachos que realizava, afirmou

Eu fui juíza titular em uma cidade pequena e lá você é autoridade maior. É bem complicado, eu saí de lá por várias questões, familiares e tudo, mas mais pela questão de ser muito visada. [...]. Em [...] eu ia ao supermercado e os advogados viam o que eu comprava, não comprava, comecei a fazer compras em [outra cidade]. Chegou uma hora que toda semana eu aparecia no jornal, ou no coluna social, ou uma reportagem, ou um artigo, menos na coluna policial [risos]. O que impactou minha família. Em Curitiba é diferente, em Curitiba você é mais um, eu posso sair daqui como fiz ontem, ir para casa, colocar um jeans, ir para o shopping, depois voltei para casa, troquei de roupa de novo e fui correr no parque [...]. então agora eu me sinto mais um, é diferente. Mas eu sei que vai ter aquele enfrentamento. Aqui em Curitiba aconteceu, quando eu era substituta, terminada a audiência eu fui comprar pão e a pessoa do caixa me falou: “Oi doutora, tudo bem?”. E eu: “oi” [um tom tímido]. “Lembra nossa audiência ontem?”. E eu: “não”, é porque tem tanta gente né. “Aquele caso lembra? O quê que a senhora achou? Vou ganhar?”. Então a gente é visado [...]. Isso tudo em Curitiba, imagina em cidade pequena.

Com a abertura democrática a partir da segunda metade da década de 1970, esperava-se que fosse retomado o debate sobre as relações do trabalho no país. Entretanto, o declínio do crescimento industrial e econômico e o processo inflacionário acabaram levando o novo sindicalismo paulista a produzir respostas mistas ao sistema. “Expressava-se o confronto político sem colocar inteiramente em cheque os velhos estatutos. Tinha-se uma agenda sindical defensiva, centrada principalmente na recuperação de direitos (de representação dos trabalhadores, de greve), embora sem perder de vista uma possível reforma da legislação trabalhista e a expansão da cidadania social e política (NORONHA apud MOREL; PESSANHA, 2006, p. 36).

Segundo Gomes (2006), o momento no qual o país estava passando, a conjuntura política do autoritarismo vigente, bem como o papel do professores universitários dedicados ao ensino do Direito do Trabalho gerou uma grande atração dos jovens estudantes por esse ramo do Direito. A Justiça do Trabalho que era vista como “menor”, passa a ser vista como “maior” pelas possibilidades de atuação que propicia, em um momento difícil da história política do País. Os depoimentos apresentados pela autora demonstram claramente isso (GOMES, 2006, p. 69):

Eu creio que o direito do trabalho, desde aquela época, me dava a idéia de que era um direito que, mesmo com todos os problemas que tinha – e eles são

inúmeros obviamente –, era um direito que dava uma resposta completa ao problema da justiça social. isso porque não ficava só na abstração; fazia uma certa distribuição de renda, por pior que fosse, como é característica brasileira (Juiz Maurício Godinho Delgado).

Na Justiça do Trabalho, efetivamente você podia fazer alguma coisa; era um local onde o desvalido se sentava de igual para igual, e a legislação, na época, [...] criava uma igualdade jurídica, com as inversões todas que ela produz. E isso dava oportunidade para que o sujeito se sentisse digno, cidadão [...]. E aquilo me atraiu. [...] Eu tinha professores extremamente capazes em direito do trabalho, processo do trabalho [...]. Aí foi tudo confluindo (Juiz Luiz Phelipe de Melo Filho).

[...] o professor de direito do trabalho fala de sensibilidade social, fala das diferenças sociais, fala do liberalismo, fala das desigualdades sociais, que eram discursos proibidos. Esses discursos não eram permitidos nas salas de aula. Ao menos nas salas de direito não era normal um professor falar sobre isso, não lhe era facultado. [...] quer dizer, na época da ditadura, o professor de direito do trabalho conseguia falar para os alunos aquilo que os demais professores não conseguiam transmitir [...]. Então, [...] em um semestre ou dois de direito do trabalho, parece que minha cabeça abriu (Juiz Luiz Pandolfi)

Essa abertura intelectual que o direito do trabalho propiciou nos cursos jurídicos no país foi acrescida de abertura política, segundo Gomes (2006), com a anistia política de 1979. E atestada pelos professores da época conforme depoimento do Juiz Luiz Pandolfi²⁰ a Gomes (2006, p. 69)

Eu tenho a impressão de que (a ditadura militar) aumentou o interesse pelo direito do trabalho. Uma coisa curiosa, muito curiosa não é? Eu tinha uma assistência muito maior. E uma insistência, nas perguntas: como é que os problemas se resolviam? A liberdade sindical é fundamental? Então, naquele tempo, que tudo era muito contra o sindicato.

Segundo Gomes (2006), os anos de 1970 e 1980 corresponderam ao período de formação universitária e de iniciação profissional de muitos juízes do trabalho que constituíram suas carreiras sob a base da constituição de 1988. Nesse sentido, o Juiz Apolo, em depoimento afirmou que, em sua prova oral, no concurso de 1987 a questão foi, justamente, sobre a nova constituição de 1988.

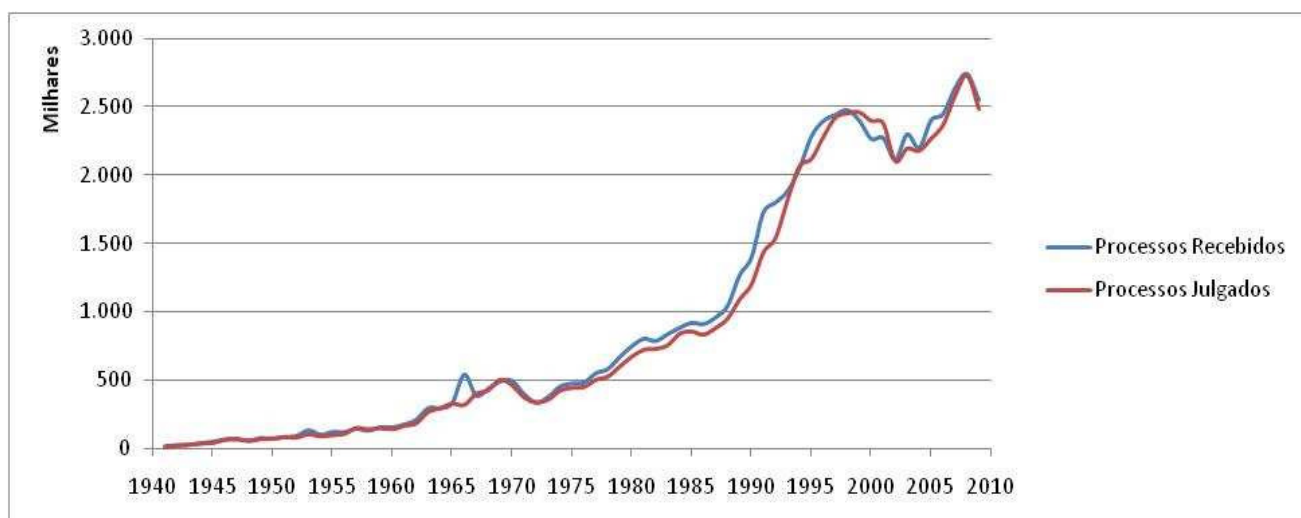
Para Gomes (2006), esse seria um “tempo heróico” para o sujeito juiz do trabalho, que se sentia “diferente”, pois foi possível empreender, com sucesso, um grande trabalho histórico de afirmação da especificidade da Justiça do Trabalho (princípio protetor), legitimando uma nova definição do seu papel institucional e superando o velho estigma de desprestígio.

²⁰ O Juiz Luiz Pandolfi era professor na Faculdade de Direito do Recife nesse período

Nesse sentido, a segunda metade da década de 1980 foi uma época de significativo aumento, não só das demandas trabalhistas. Cresceu significativamente, também, o número de juízes e, pelo princípio da interiorização dos serviços, novas varas permitiram um crescente acesso à Justiça do Trabalho (MOREL; PESSANHA, 2006).

Essa profusão poder ser percebida pelos relatórios dos processos que tramitaram na área trabalhista a época:

Gráfico da demanda trabalhista de 1940 a 2009



Fonte: www.tst.gov.br

Observando dados sobre a expansão das varas do trabalho, Cardoso (apud MOREL; PESSANHA, 2006) destaca que cada pico de demanda gerou a criação de novas varas do trabalho, em resposta à expansão das reclamações. Sobre o aumento considerável na década de 1990, este pode ser visto como reação à precarização das condições de trabalho e às tentativas dos empregadores de burlar as normas legais. O aumento ocorrido a partir de 2004 ocorreu indubitavelmente devido a Emenda Constitucional nº 45 que ampliou a competência da Justiça do Trabalho. Ou seja, “indiferentes a todas as críticas e opiniões desabonadoras à Justiça do Trabalho, os trabalhadores continuaram vendo nela uma aliada na defesa de seus direitos” (MOREL; PESSANHA, 2006, p. 39).

Foi no cenário do período de transição e do processo constituinte de 1988 que se registrou “o primeiro ensaio de atuação conjunta, ordenada e relevante dos magistrados junto a forças políticas de outros poderes” (SANTOS apud MOREL; PESSANHA, 2006, p. 37). Segundo as autoras, a nova constituição não mudou a Justiça do Trabalho, mas ampliou o número de Tribunais Regionais do Trabalho, que passaram a existir em todos os estados.

Para se construir no campo da magistratura, os magistrados do trabalho precisaram romper com a visão estigmatizada que os juízes tradicionais lançavam sobre a Justiça do Trabalho. Segundo Silveira (2008, p 63) um número importante de juízes que constituíram suas carreiras ao longo da década de 1980

precisou travar lutas simbólicas para definir as fronteiras entre os princípios gerais do direito (tradição civilista) e os princípios específicos do direito do trabalho. Dentre as diversas estratégias disponíveis, as mais eficazes e as mais utilizadas foram, sem dúvida aquelas que tendiam à *afirmação da especificidade da Justiça do Trabalho*, como uma justiça engajada e com um papel político importante, devido aos seus princípios próprios, em especial, o *princípio protetor*.

Nessa linha, Alkimim (2005) afirma que a maior distinção entre o juiz de direito e o juiz trabalhista é a aplicação do princípio tutelar. Para o autor, é isso que faz a diferença, pois torna o Direito do Trabalho um direito social – e especial. Essa característica é percebida fortemente nos relatos dos magistrados que, tendo consciência da importância do princípio o inserem em seu processo de constituição.

Morel e Pessanha (2006, p. 46) apresentam a fala de dois juízes, não nominados pelas autoras, que afirmam: “O direito do trabalho é um direito que regula a relação de emprego, ele é de fato interventivo [...] em favor da parte que tem menos poder, que é o trabalhador” (depoimento de um Juiz). “Esse direito do trabalho é um direito que tutela o menos favorecido, e portanto ele parte do pressuposto da desigualdade” (depoimento de uma juíza).

A constituição também foi responsável pela grande mudança e consolidação do sujeito Juiz do Trabalho no Poder Judiciário e na sociedade. Segundo Morel e Pessanha (2007) a nova Constituição não mudou a Justiça do Trabalho, mas estabeleceu que em cada unidade da federação haveria pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Assim, o número de regiões do trabalho expandiu-se de quinze para 24, cobrindo todos os estados da federação.

Nos dez anos que se sucederam à Constituição de 1988, diversas leis ordinárias reforçaram a Justiça do Trabalho, aumentando significativamente o número de Juntas de Conciliação e Julgamento, regulamentando a competência para o julgamento das ações derivadas das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, entre outras. Segundo Passos (1999) refletiu o avanço do capitalismo no Brasil, em especial diante dos desafios provocados pelo neoliberalismo, trazendo para o plano jurídico teses novas provocadas pela globalização, terceirização, flexibilização e outros fenômenos. De acordo com o autor, esse novo patamar

reforça o papel histórico da Justiça do Trabalho no país, sempre fundamental nos principais momentos relacionados com a justiça social.

Nesse contexto o número de ações passou a aumentar de modo a superlotar os organismos judiciários e, conforme Passos (1999, p. 41) “como todo crescimento traz dentro de si problemas também de configuração macroscópica, a Justiça do Trabalho teve que se posicionar diante do que ela mesma admite ser sua crise mais angustiante”.

Nesse período a Justiça do trabalho foi por um lado combatida pelos neoliberais que pretendiam a sua extinção, passando a solução das controvérsias trabalhistas para o livre mercado da mediação e arbitragem privadas, e por outro lado defendida pelos que continuavam argumentando pela necessidade do papel tutelar do Direito do Trabalho e seus organismos de conciliação, julgamento e execução diante do poder de um capital oligopolizado (PASSOS, 1999).

As reclamações eram diversas como afirma Passos (1999, p. 41)

Muitos preferem extirpar a representação classista, o boi de piranha da crise, acusada de ser responsável por sugar a maior parte das verbas orçamentárias, ninho de emprego para apaniguados políticos, etc e tal. Em segundo lugar, vêm os advogados, ou porque são acusados de irresponsáveis por requererem vantagens absurdas para os trabalhadores, ou porque são procrastinadores dos feitos com recursos sucessivos. Em terceiro lugar, estariam os sindicalistas por não conseguirem estabelecer formas conciliatórias prévias que impediriam que as reclamações chegassem até o conhecimento judicial. Ou, ainda, os maus empresários, por não observarem as normas trabalhistas e ocasionarem o número alarmante de ações dos trabalhadores. Sobre, finalmente, o governo federal, por não destinar verbas suficientes para o melhor aparelhamento dos organismos judiciários, ou congelar os vencimentos dos magistrados e dos servidores, ou os parlamentares pela morosidade nas resoluções legislativas.

Diversas propostas foram apresentadas como alternativas à crise de conteúdo a qual a Justiça trabalhista estava passando. Passos (1999) sintetiza essas propostas em três campos:

- a) Entre os que pretendiam a manutenção e os que advogavam a extinção da Justiça do Trabalho. No primeiro caso, as alternativas de modificação estariam inseridas especialmente em tornar a Justiça do Trabalho mais ágil e rápida. No segundo caso, extinta a Justiça do Trabalho, os conflitos trabalhistas estariam submetidos à Justiça Comum ou a Federal, em seções especiais;
- b) Mantida a Justiça do Trabalho, seriam extintos a representação classista e o poder normativo, sendo criadas comissões de conciliação prévia dos conflitos individuais

do trabalho nas empresas , formadas entre empregados e empregadores; os conflitos coletivos de trabalho seriam resolvidos por mediação ou arbitragem;

- c) Manutenção da representação classista, inclusive nos Tribunais, atribuindo aos representantes de empregados e empregadores maior participação nas JCs, em mesas de conciliação prévia, admitindo inovações visando a melhoria da prestação jurisdicional.

Conforme assinala Morel e Pessanha (2007, p. 92), esse período foi delicado para a magistratura trabalhista

Preconizando o “fim da era Vargas”, o governo Fernando Henrique Cardoso (1994-2002) investiu duramente contra o modelo tradicional de relações trabalhistas, chegando mesmo a propor a extinção da Justiça do Trabalho. Várias inovações legislativas foram sendo tentadas e, embora algumas terminassem de fato por flexibilizar formas de contratação e propiciar novos espaços de negociação trabalhista, a Justiça do Trabalho escapou ilesa, graças à firme reação das associações profissionais do setor jurídico e de sindicatos dos trabalhadores.

Segundo Gomes (2006), os anos de 1990 foram anos trágicos para o direito e a Justiça do trabalho, que se tornaram alvos fáceis dos ataques de um discurso desregulamentador das relações de trabalho, de fundo neoliberal, ao qual a própria magistratura do trabalho não foi imune. A autora justifica apresentando o depoimento do Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho:

Veja só o papel da propaganda, da mídia nacional e internacional, durante os últimos 15, 20 anos. Ela vendeu a idéia de que o Estado não pode intervir nas relações sociais, que o Estado deve ser afastado das atividades, inclusive precípuas. É que os doutrinadores chamam [...] de neoliberalismo. Isso implica a privatização de atividades assistenciais, e também o Estado se afastar das relações entre o capital e o trabalho. [...] Eu acho que os juízes não ficaram fora desse contexto, dessa propaganda. Acho que se fizermos uma pesquisa, vamos encontrar alguma precarização, flexibilização, a partir do anos 1990 [...], sobretudo nas cortes do Tribunal Superior do Trabalho, de alguns juízes dos Tribunais Regionais, mas também da primeira instância [...].
[...] Eu me recordo de uma coisa importante, na concepção da CLT, de seus doutrinadores. Para justificar a proteção, a intervenção do Estado, você sempre se referia ao empregado como o “economicamente mais fraco”. Era uma expressão largamente utilizada ao longo dos anos. E, nos anos 1990, essa expressão, no meio do próprio judiciário, [...] se tornou algo ultrapassado, obsoleto, como se não existisse mais o “economicamente mais fraco”. [...] os juízes passaram a não utilizar essa expressão e a desprezar alguns conceitos que deram razão à existência de uma legislação trabalhista. [...] isso eu constatei no dia-a-dia.

Nas palavras de Gomes (2006, p.71) o governo Fernando Henrique Cardoso “é identificado como o que desferiu o mais duro e perigoso ataque às instituições trabalhistas, desde os anos 1940 [...]. Mas quando vai dar o ‘golpe fatal’, quando investe diretamente sobre a CLT e sobre a Justiça do Trabalho, ou seja, quando encaminha à Câmara projeto em que o negociado prevalece sobre o legislado [...] acaba derrotado”.

Tal derrota se deu pelas numerosas reações envolvendo partidos de oposição, setores organizados da sociedade civil, que se mobilizaram por meio de suas associações, dentre as quais, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), que atuou fortemente conforme depoimento do Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho apresentado por Gomes (2006, p. 72):

Acho que a Anamatra tem tido um papel importantíssimo em realizar seminários, em denunciar e ter aquele papel que teve em 2002, quando foi uma das forças que mais lutaram contra o projeto do 618²¹. [...] nesse situação de extrema desigualdade que existe hoje, o Estado tem que estar presente. Não como um Estado autoritário, como um Estado meramente tutor, e sim como um Estado para regular as relações, para manter um pouco de equilíbrio. [...] Então, resumidamente, eu acho que os setores da magistratura do trabalho que hoje acham que o Estado deve se afastar (da regulação) são minoritários [...]. Acho que houve uma inversão nos últimos cinco, seis anos, e os juízes do trabalho começaram a despertar e a ver que aquele mar de rosas, aquele mundo maravilhoso sem o Estado presente não existe.

É essencial especificar a importância das associações de magistrados nesse processo. A partir de seu surgimento, em 1976, a Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (Anamatra) ganhou legitimidade, tanto internamente (mais de 90% dos juízes do trabalho são filiados a ela) quanto externamente, na relação com outras associações de profissionais de direito. Segundo Morel e Pessanha (2006) ela é hoje reconhecida como porta-voz do coletivo de juízes na relação com as entidades de cúpula da categoria e com os demais poderes. Sediada em Brasília, a associação desenvolveu uma rede estruturada nacionalmente compreendendo 24 Amatras (Associação dos Magistrados do Trabalho) regionais, e mantém diálogo permanente com associações semelhantes, especialmente com a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT). Em 2004, o Conselho de Representantes da Anamatra optou pela desvinculação da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB). Tal decisão, que

²¹ Gomes (2006) esclarece que trata-se do artigo 618 da CLT, que estava sendo objeto de debate no Parlamento. A proposta, contra qual a Anamatra e a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) se opunham, permitia a prevalência do negociado sobre o legislado. Essa proposta não foi adiante.

foi unânime, visava a reforçar o movimento de diferenciação e de afirmação de uma identidade própria de juiz do trabalho.

Desde seu surgimento, a Anamatra passou a investir em um processo de modernização que tornou a justiça do trabalho, aos olhos dos magistrados, uma justiça modelar. Um exemplo a ser seguido por outras justiças, evidenciando uma inversão de valores quanto a sua importância no interior do Poder Judiciário. Segundo Gomes (2006), durante décadas vista como “menor”, ela passa a se tornar uma justiça de vanguarda, que adota procedimentos modernos e aponta possibilidades para as demais. A autora complementa, que não é casual que esse também tenha sido o período em que as mulheres passaram a integrar, cada vez mais, as cortes trabalhistas e que a justiça do trabalho tenha efetivamente se interiorizado.

Essa percepção sexista da Magistratura brasileira, também foi percebida na fala de uma juíza entrevistada, ao ser questionada sobre sua vocação a magistrada afirmou

[...] com doze anos eu tinha um tio, já falecido que era juiz, e quando eu tinha doze anos eu pergunte para ele: “mas mulher pode ser juiz?”. Ele falou: “não é comum”. Na época havia uma magistrada só, na Justiça Comum, no estado todo, que hoje é ministra do STJ [Superior Tribunal de Justiça], que é a Denize Arruda. Então era bem difícil e ele ficou numa saia justa. Então eu já defini ali que queria algo nessa área.

A Justiça do Trabalho é, até hoje, a Justiça que mais possui mulheres na magistratura. Segundo pesquisa encomendada pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) ao Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro que resultou no livro *Corpo em Alma da Magistratura Brasileira de 1997* a época a Justiça do Trabalho possuía cerca de 33,7% de Magistradas frente a 16,2% da Justiça Comum, 15,4% da Justiça Federal e 11,8% da Justiça Militar, conforme tabela a seguir:

Tabela Gênero de Magistrados por ramo do Judiciário

Gênero	Justiça Comum	Justiça Federal	Justiça do Trabalho	Justiça Militar
Masculino	1897	126	394	15
	83,8%	84,6%	66,3%	88,2%
Feminino	367	23	200	2
	16,2%	15,4%	33,7%	11,8%
Total	2264	149	594	17

Fonte: Vianna et al (1997, p. 69)

Atualmente, a Magistratura do Trabalho conta com um percentual maior de mulheres, segundo relatório apresentado pelo TST em 2008, havia 1509 juízas (45,4%) nos cargos da Justiça do Trabalho e 1.636 juízes (49,2%), sendo que quanto maior a instância²² maior o percentual relativo de homens.

Tabela Provisamento de Cargos Juiz TST

Instância	Providos Juízes	%	Providos Juízas	%	Vagos	%
TST	22	81,5	5	18,5	-	-
TRT	265	57,2	183	39,5	15	3,2
VT	1.349	47,6	1.321	46,6	163	5,8
Total	1.636	49,2	1.509	45,4	178	5,4

Nota: % Calculado sobre o total de cargos previstos em lei em cada instância.

Fonte: www.tst.jus.br

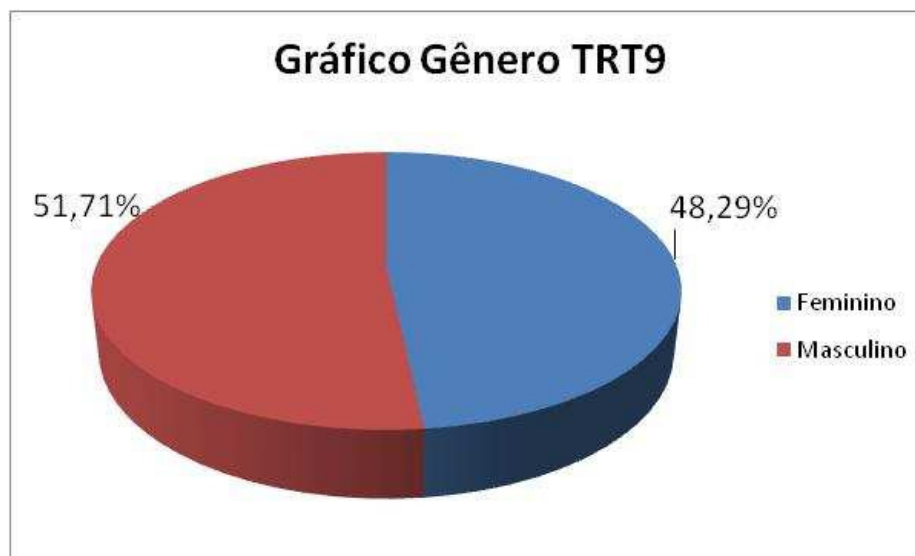
Em pesquisa realizada no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em 15/12/2009 a quantidade de juízes ativos era de 205, sendo 99 mulheres e 106 homens conforme tabela e gráfico a seguir:

Tabela Gênero TRT9

Sexo	Quantidade	Percentual
Feminino	99	48,29%
Masculino	106	51,71%
Total	205	100,00%

Fonte: dados primários

²² Instância é um termo usado na doutrina e na jurisprudência, significando o grau de jurisdição e que também é o próprio juízo enquanto se propõe e se decide a demanda.



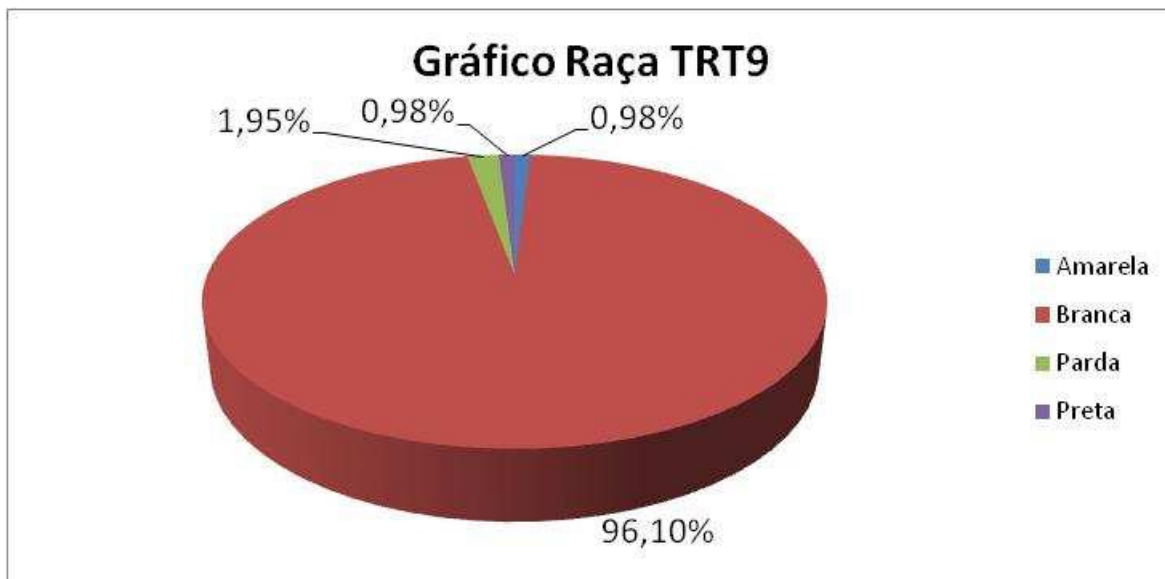
Fonte: dados primários

Entretanto, com relação à raça, a situação ainda é desigual nem 1% dos magistrados do TRT da 9ª Região é da cor preta, sendo que 96,10% são da cor branca. Em segundo lugar com maior quantidade está a cor parda com 1,95% conforme tabela e gráfico a seguir:

Tabela Raça TRT9

Raça	Quantidade	Percentual
Amarela	2	0,98%
Branca	197	96,10%
Parda	4	1,95%
Preta	2	0,98%
Total	205	100,00%

Fonte: dados primários



Fonte: dados primários

A importância da Anamatra nesse processo foi essencial, com a crise, a Associação defendeu todos os magistrados trabalhistas para que não desaparecessem junto a sociedade, mantendo tanto o sujeito juiz do trabalho quanto a organização Justiça do trabalho. Entretanto, não ocorreu o mesmo com os juízes classistas. Em 1999, com Emenda Constitucional nº 24 a instituição do juiz classista desaparece da Justiça trabalhista.

A Emenda nº 24 também modificou os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho. Antes denominados Juntas de Conciliação e Julgamento, a partir de 1999 passaram a Varas do Trabalho (VT).

Passos (1999, p. 46) fala sobre as questões que permeavam a decisão de extinguir os juízes classistas da Justiça do Trabalho a época

A extinção da representação classista e, em consequência, a eliminação do sistema de Juntas de Conciliação e Julgamento deve ser objeto de análise mais profunda. Esta questão não está suficientemente amadurecida. As críticas endereças à representação classista situam-se no plano financeiro (despesas elevadas para a manutenção dos Juízes Classistas), no plano da nomeação dos juízes das JCJs (arbitrio exclusivo do Presidente de Tribunal), nas funções desempenhadas nas JCJs (sobrecarga do Juiz Togado e quase nenhuma participação processual dos Juízes Classistas), na qualificação técnica (reduzido índice de conhecimento jurídico), entre outras. A defesa da permanência da representação classista reside na linha de argumentação que considera que empregados e empregadores participam decisivamente dos procedimentos conciliatórios, informam das condições da realidade social-econômica e profissional-empresarial, ampliam e democratizam os debates judiciais, para citar alguns pontos.

Segundo Gomes (2006, p. 73), os juízes vogais eram apontados como causa grave da descaracterização da Justiça do Trabalho devido a suas origens corporativas. “Um ‘peso morto’, tanto pelos vícios existentes em seu recrutamento nos sindicatos quanto pela inutilidade de sua presença nas cortes”. Mesmo sem uma resposta clara a essa questão, a extinção dessa categoria em 1999 foi essencial para o fortalecimento da Justiça trabalhista.

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) já lutava desde a Constituição de 1988 em prol da extinção do juiz classista, segundo a OAB²³, os juízes classistas eram pouco qualificados para examinar os processos trabalhistas - que a OAB sempre viu como um anacronismo no aparelho judiciário brasileiro.

A autora (GOMES, 2006, p.74) apresenta o depoimento da juíza Maria Helena Mallmann, que afirma que a decisão foi influenciada principalmente pelo problema de custos:

[...] de qualquer forma, em 1994, quando vêm os ventos do ajuste fiscal, eu entretanto na vice-presidência [da Anamatra] [...] Eu não tinha dúvida de que o problema da representação classista estava muito mais vinculado à questão de custos do que propriamente ao aperfeiçoamento da Justiça do Trabalho. Eu continuo com essa visão de que a extinção da representação classista se deu no momento em que se trabalhou com a idéia de custos.

Essa questão vinha sendo levantada a partir de 1992 em face do andamento do Projeto de Emenda Constitucional (PEC), de reforma do Poder Judiciário, em tramitação na Câmara dos Deputados. A representação classista estava muito abalada por denúncias e sem apoio da maioria dos magistrados do trabalho e como foi visto, acabou sendo extinta.

Todavia, a Justiça do Trabalho também estava em crise e possível extinção. O PEC tramitava durante o governo Fernando Henrique Cardoso, que propunha a desregulamentação e até a desconstitucionalização dos direito do trabalho. Como afirma Gomes (2006), nesse contexto, devido as discussões que ocorriam à época, os magistrados não se surpreenderam tanto com a proposta de incorporação da Justiça do Trabalho à Justiça Federal, o que correspondia, na percepção da Anamatra, a uma proposta de extinção do ramo trabalhista.

Nesse sentido, o autoritarismo dos anos 1970-80 e o discurso neoliberal dos anos 1990 exigiram dos sujeitos juízes do trabalho uma estratégia tanto ofensiva quanto defensiva. Eles precisavam ser capazes de, ao mesmo tempo, resguardar os interesses de sua corporação e defender os princípios do direito do trabalho, que são os de um Estado que não se ausenta das relações de mercado. A resposta para isso foi a Emenda Constitucional nº45 de 2004.

²³ http://www.oab.org.br/hist_oab/defesa_estado.html#reforma

Entretanto, Delgado (2005) afirma que a reforma do Judiciário, produto de 12/13 anos de articulações políticas no Congresso, também evidenciou a assimilação da cultura de desprestígio do Direito do Trabalho, tão exacerbada ao longo dos anos de 1990 no país.

Gomes (2006, p.75) explica a situação ambígua gerada a partir da Emenda

[...] um futuro [...] podendo, de um lado, ser interpretado como um retorno ou mesmo um reforço à tradição de desprestígio da Justiça do Trabalho, que deixaria de priorizar as relações de emprego, “aceitando/incorporando” o discurso neoliberal que propaga a decadência de tais relações no mundo do trabalho. Mas, por outro lado, tal mudança também é assinalada como um avanço e uma vitória efetiva sobre a longa condição de minoridade da Justiça do Trabalho. Um fato que de forma alguma se restringiria a uma perspectiva corporativa de mera defesa da instituição e de seus membros, mas de defesa do direito do trabalho e de seu papel em uma sociedade capitalista que se quer mais democrática. Nesse sentido, o processo não seria de “aceitação” do discurso neoliberal, e sim de sua “apropriação” e inversão de sentido, na prática jurídica.

Quando da promulgação da reforma do judiciário, no dia 8 de dezembro de 2004, os constituintes fizeram questão de pontuar a atribuição da competência para apreciar todas as causas do trabalho humano atribuída à Justiça do Trabalho, como uma das medidas mais significativas da reforma (COUTINHO, 2005).

Segundo Levenhagen²⁴ (apud COUTINHO, 2005) a ampliação da competência da Justiça do Trabalho no âmbito da reforma do Judiciário significou a consolidação da emancipação institucional do Judiciário do Trabalho.

O que antes se restringia a julgar as relações de emprego passou a julgar as relações de trabalho. “Havendo relação de trabalho, seja de emprego ou não, os seus contornos serão apreciados pelo juiz do trabalho” (COUTINHO, 2005, p.133).

Feliciano (2005, p.116), juiz do trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP) sobre a nova competência da justiça do trabalho afirma

Desde logo, importa registrar o mérito histórico do aditamento de novos campos de competência ao objeto constitucional da Justiça do Trabalho. Goste-se ou não, a EC n. 45/04 consumou uma *conquista política* sem precedentes da Magistratura do Trabalho, comparável somente à extinção da representação classista (EC n. 24/99). E, para além disso, trata-se de uma conquista histórica, que rompeu com um paradigma institucional vigente desde a criação da Justiça do Trabalho, na Constituição da República de 1946. Não sem polêmicas, não sem dissensões; e, acima de tudo, não sem imensas dificuldades operacionais. Mas, nada obstante, uma conquista.

²⁴ O juiz Antônio José de Barros Levenhagen é atualmente ministro togado do TST

Não foi, certamente, um erro estratégico ou uma luta impensada. Como tampouco foi um golpe de misericórdia na combatida Justiça do Trabalho. Antes, foi o desfecho de uma luta antiga, que exigiu o empenho de associações de magistrados e de inúmeros juízes do Trabalho por todo o País. Esse passado de lutas e anseios, pouco contestado à sua época, não pode ser ignorado.

Quando foi criada a Justiça do trabalho como órgão do Poder Judiciário, a realidade do mundo do trabalho era bem distinta da atual. Segundo Coutinho (2005), em 2005 cerca de 50% da mão de obra, ou seja, 40 milhões de brasileiros, trabalhava sem nenhum vínculo formal de emprego. Conforme o autor

Os trabalhadores autônomos, de um modo geral, bem como os respectivos tomadores de serviço, terão as suas controvérsias conciliadas e julgadas pela Justiça do Trabalho. Corretores, representantes comerciais, representante de laboratórios, mestres-de-obras, médicos, publicitários, estagiários, contratados pelo poder público por tempo certo ou por tarefa, consultores, contadores, economistas, arquitetos, engenheiros, dentre tantos outros profissionais liberais, ainda que não empregados, assim como as pessoas que locaram a respectiva mão-de-obra (contratantes), quando do descumprimento do contrato firmado para a prestação de serviços, podem procurar a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos que tenham origem em tal ajusta, escrito ou verbal. Discussões em torno dos valores combinados e pagos, bem como a execução ou não dos serviços e a sua perfeição, além dos direitos de tais trabalhadores, estarão presentes nas atividades do magistrado do trabalho (COUTINHO, 2005, p. 134)

Alkmim (2005, p. 167) complementa ao afirmar que

o deslocamento da competência foi muito mais do que simples mudança de endereço. A alteração não se cinge a fazer com que o advogado dirija a sua petição ao foro trabalhista, ao invés de protocolizá-lo no cartório da Justiça Comum. É bem mais que isso. Estamos falando, na verdade, de mudança de mentalidade no julgamento dos processos envolvendo trabalho humano, estamos falando de mudança cultural. Esta é a singularidade!

Entretanto, com a ampliação da competência dos juízes do trabalho, surge também a preocupação e necessidade de adaptação, emergindo um novo sujeito. Coutinho (2005, p. 138), apresenta algumas falas de ex-presidentes da Anamatra a respeito dessa questão:

Outro desafio é continuar a conscientização da magistratura para o alargamento de sua competência. Eu já ouvi vozes dizendo que não houve nenhuma alteração do Texto Constitucional, temos que ter cuidado porque são vozes nefastas à instituição e à própria sociedade. Essa é a competência, essa é a novidade, esse é o dever que agora tem a magistratura. A responsabilidade daqui para frente é extraordinária, o futuro está nas mãos dos juízes. Se

voltarmos para aquela visão antiga que os juízes do trabalho tinham de que para nada eram competentes, a Justiça do Trabalho pode desaguar em nada (Juiz Antônio Carlos Facioli Chedid – Gestão 1987/1989).

É necessário o empenho das associações no sentido de afirmar na prática esse ganho político. Parece-me que a sobrevivência da Justiça do Trabalho passa por aí. Essa ampliação de competência é extremamente importante para que o Judiciário Trabalhista se firme como ramo indispensável do Judiciário e que nós continuemos ampliando essa instituição cidadã (Juiz Ivanildo da Cunha Andrade – Gestão 1993/1995).

A Aprovação da Emenda Constitucional nº 45/04, que introduz modificação na estrutura do Poder Judiciário Brasileiro, representa para a Justiça do Trabalho exemplar aperfeiçoamento, uma vez que autoriza a ampliação de sua competência jurisdicional, reservando a esse segmento especializado o conhecimento das demandas que envolvam todas as modalidades do trabalho humano. As transformações vivenciadas no último século no campo das relações do trabalho não poderiam admitir a permanência dos limites de competência da Justiça do Trabalho aos litígios decorrentes da relação de emprego. O juiz do trabalho é vocacionado, pela experiência e pelo conhecimento jurídico, para o julgamento dessas demandas. Por isso, ganha o Poder Judiciário e ganha a sociedade (Juíza Beatriz de Lima Pereira – Gestão 1997/1999).

Essa trajetória demonstra que a questão da competência está diretamente ligada à sobrevivência da Justiça do Trabalho. Uma justiça especializada que reduz o seu campo de atuação está condenada a ser uma justiça mínima, menor (a partir daí, não custa muito ser retomada a proposta extinção). O momento é crucial para a magistratura trabalhista. Podemos formar jurisprudência declinando de competência. Seremos, então, especialistas em litígios patrão-empregado – dividindo, obviamente, a nossa atuação com estas comissões de conciliação prévia que estão por aí. Ou, ao revés, podemos ser uma justiça especializada; podemos ser uma justiça especial. Aquela que trata de todos os litígios envolvendo trabalho – matéria-prima e, ao mesmo tempo, o calcanhar de Aquiles do sistema capitalista. O que queremos? A palavra está com o juiz do trabalho (Juiz Gustavo Tadeu Alkmim – Gestão 1999/2000).

O que se espera, agora, é que, vencida a guerra, não nos permitamos derrotar em nossas próprias hostes. É claro que o alcance das novas regras constitucionais dependerá dos contornos que a sua interpretação, especialmente nas cortes trabalhistas, vier a ter. Estou certo que os juízes do trabalho lutarão para preservar o que, com tanto esforço alcançaram. O juiz não deve abrir mão dessa competência ampliada, interpretando o texto de forma restritiva, ou prestando uma jurisdição defeituosa que termine por desautorizar o seu papel como definidor desses litígios que vão surgir das novas matérias que vieram para a nossa competência. Acho que o momento é muito grave e os juízes tem que ter consciência desse papel na definição e na consolidação dessas conquistas. Espero que os juízes do trabalho não abdicuem desse papel (Juiz Hugo Cavalcanti Melo Filho – Gestão 2001/2003).

Alkmim (2005, p. 165) afirma que o Magistrado trabalhista torna-se cada vez mais especial, e menos especializado. Para o autor

cabará a ele [magistrado] decidir litígios envolvendo trabalhadores autônomos, trabalho escravo, crimes contra a organização do trabalho, multas administrativas, assédio sexual, danos morais, trabalho indígena, representante comercial, prestadores de serviço eventuais, jogadores de futebol, execuções previdenciárias e fiscais. E outros – até trabalho subordinado. Não causará estranheza se, num futuro próximo, ele estiver decidindo questões criminais surgidas no âmbito do trabalho ou mesmo decorrentes do processo trabalhista. Este cenário jurídico exige juízes centrados e atentos ao seu papel social. Não esqueçamos que é de natureza do direito do trabalho ser social. Somente assim, ele será *diferente*, como o antigo magistrado trabalhista, como sua Justiça.

Por fim, Alkmim (2005, p. 169) faz uma análise de como está a magistratura do trabalho após a Emenda Constitucional nº45, para o juiz do TRT da 2ª Região (São Paulo)

A magistratura trabalhista, de um modo geral, está cada vez mais sensível a este estado das coisas. Jovens juízes empossados recentemente não conhecem a velha Justiça do Trabalho, nem mesmo, chegaram a conviver com a malfadada representação classista. Chegam mais leves, com menos ranços e sem os velhos rótulos, e parecem capazes de superar desafios [...]. Podemos até dizer que os ideais são os mesmos. Os desafios também. Aqueles que falam de solidariedade, de justiça social. Sonhos de minimizar as injustiças presentes no conflito capital-trabalho. São idéias que impulsionam a Justiça do Trabalho. Fazem-na ser diferente, e fazem do juiz do trabalho alguém mais próximo da sociedade, com maior sensibilidade social, menos formal na busca efetiva e real justiça.

A Emenda também criou o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que tem como função a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, atuando como órgão central do sistema. Percebe-se como a EC foi a representação de toda uma mudança de mentalidade do papel do judiciário e, portanto, tão importante para o magistrado trabalhista.

Com essas características é que se chega ao sujeito juiz do trabalho como é percebido atualmente, envolto em um contexto no qual a Justiça do trabalho legitima-se como uma Justiça exemplar e não mais uma justiça “menor”, os magistrados se constituem como sujeitos de uma ética própria. Lembrando que ética, para Foucault é uma relação consigo mesmo, um *ethos*, um modo de ser.

4.3.2 O Juiz do Trabalho Hoje

Desde a Constituição de 1946, a carreira de juiz do trabalho segue o modelo da carreira da magistratura em geral, exigência de concurso público e composta de três níveis: juiz presidente de vara, juiz do Tribunal Regional do Trabalho e ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Regulamentadas pela Lei Orgânica da Magistratura Nacional (Loman), de 14 de março de 1979, e pela constituição de 1988, as promoções obedecem aos critérios de antiguidade de merecimento; para os Tribunais os magistrados são nomeados pelo presidente da República, que escolhe a partir de uma lista tríplice.

O primeiro posto na carreira é o de juiz substituto, no qual o magistrado passa por um estágio probatório de dois anos, antes de alcançar a vitaliciedade. Os juízes de todas as instâncias têm as garantias da vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade dos salários, conforme a Constituição. Segundo Proscurcin (2007) essas garantias existem para que possam decidir livremente e de acordo com suas consciências.

O concurso para carreira na magistratura trabalhista é um concurso cansativo, longo e difícil como afirmaram alguns juízes

O processo de seleção é bastante custoso [...] você fica praticamente um ano fazendo concurso, realmente não é um concurso fácil. Eu trabalhava no gabinete e fazia o concurso, não me afastei nada. O trabalho do tribunal, de fazer processo foi fundamental, imagino eu, para a minha aprovação no concurso. (JUÍZA CERES)

[...] é que é um concurso muito difícil, está cada vez mais difícil. Cada vez mais a exigência é maior. A concorrência na verdade não aumenta muito, mas a verdade é que não passa um número suficiente de juízes para preencher as vagas né. Então é um concurso muito difícil e isso acaba afastando um pouco as pessoas. (JUÍZA DIANA)

Conforme edital do XXII Concurso Público para Juiz do Trabalho Substituto do Tribunal Regional da 9ª Região (PR) aberto em fevereiro de 2009 a prova conta de cinco etapas como segue:

O concurso constará de 5 (cinco) fases realizadas sucessivamente na seguinte ordem:

a) PRIMEIRA PROVA – CONHECIMENTOS GERAIS sobre: Direito do Trabalho, Direito Processual Civil, Direito Processual do Trabalho, Direito Previdenciário, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Penal, Direito Internacional e Comunitário, Direito Civil e Direito Comercial.

- b) SEGUNDA PROVA – CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS sobre: Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional, Direito Processual Civil, Direito Administrativo e Direito Civil.
- c) TERCEIRA PROVA – ELABORAÇÃO DE SENTENÇA TRABALHISTA.
- d) QUARTA PROVA – EXAME ORAL sobre: Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Constitucional e Direito Processual Civil.
- e) PROVA DE TÍTULOS.

O tempo de realização das cinco etapas dura cerca de oito meses, no caso específico, as inscrições foram abertas de 16 de fevereiro a 17 de março de 2009, sendo que o resultado final saiu em 24 de setembro de 2009. Os novos juízes tomaram posse e seguiram a Brasília para o 8º Curso de Formação Inicial de Magistrados.

Com relação aos cursos, essa é uma exigência recente, nem sempre foi assim. A inserção e obrigatoriedade dos cursos de formação foram previstas na Constituição de 1988, em seu art. 93, no qual a lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados alguns princípios, dentre os quais:

- a) a aferição do merecimento pelos critérios da presteza e segurança no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos reconhecidos de aperfeiçoamento;
- b) previsão de cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento de magistrados como requisitos para ingresso e promoção na carreira.

Segundo Teixeira (1999, p.1), insere-se, assim, na Constituição, com caráter obrigatório, e de forma mais abrangente, uma orientação timidamente esboçada no sistema constitucional anterior, segundo a qual a lei poderia "estabelecer, como condição à promoção por merecimento, a partir de determinada entrância, ou de acesso aos tribunais de segunda instância, pelo mesmo critério, frequência e aprovação em curso ministrado por escola de aperfeiçoamento de magistrados", sendo que essa permissão somente foi introduzida na Constituição de 1967, 10 anos após sua promulgação, a saber, através da Emenda n. 7, de 1977.

Conforme o autor, em 1975, porém, ao formular o seu "Diagnóstico" do Poder Judiciário brasileiro, no qual eram apontados os males, as causas e as soluções, o Supremo Tribunal Federal (STF) enfatizou que uma das principais dificuldades estava no recrutamento de bons juízes, afirmando que, sem magistrados de excelente formação moral e intelectual, não há Judiciário altamente capaz. Segundo o Egrégio Tribunal, "o recrutamento de juízes, no primeiro grau, se faz por meio de concursos. Há mister, porém, que a seleção, para ser

profícua, se realize entre o maior número possível de candidatos. E que se adotem os melhores critérios”. (apud TEIXEIRA, 1999, p. 2).

O autor explica, quanto ao primeiro aspecto, é preciso tornar mais atrativa a carreira, assegurando-lhe melhores ganhos e vantagens. Quanto ao segundo aspecto, melhores critérios de recrutamento a par da conveniência do concurso de ingresso em duas fases, permitindo que entre elas se insira estágio probatório (TEIXEIRA, 1999).

A questão do recrutamento e seleção de magistrados é uma problemática recente, para Aragão (2007, p. 17)

A carreira da magistratura, infelizmente, não tem o condão de atrair os mais preparados e capazes. Bem ao contrário, para ela se voltam alguns desiludidos da vida profissional, outros que não conseguiram vencer, ou que intentavam um sucesso excessivamente rápido, finalmente os que buscam apenas a tranqüilidade de um subsídio constante. Poucas são, na realidade, as verdadeiras vocações de juiz. No que tange a carreira de magistrado – escreveu Frederico Marques – cremos que em breve precisaremos imitar a igreja e fazer intensa campanha em prol das “vocações judiciárias”. Bem exata é sua observação. Embora o vencimento inicial possa ser aumentado, constituindo-se, pois, no menor problema, há outras dificuldades, a igual do que ocorre com os religiosos, que afugentam os candidatos à vida de juiz, vida dura, inçada de sacrifícios, em certas ocasiões tão penosa quanto a dos ascetas, o que espanta obviamente quem divide um triunfo mais cômodo.

As entrevistas demonstram essas constatações, alguns juízes escolhem a carreira pela estabilidade, pela desilusão com a advocacia e também pela vocação

lá pelo segundo ano de advocacia eu vi que advogar era difícil e até conseguir um retorno financeiro o tempo vai passando, e você não tem perspectiva. Então resolvi fazer concurso. E como tinha mais afinidade com a área de trabalho... eu fiz outras áreas também, como advogado da Caixa [Caixa Econômica Federal], advogado disso, daquilo, mas, como tinha mais afinidade, priorizei os concursos na área de [Direito do] Trabalho. Fiz para a magistratura e para o ministério público, mas como o resultado daqui sai primeiro e já estava cansada, parei no meio de lá. (JUÍZA VÊNUS)

A [experiência da] advocacia foi muito boa, mas eu achava muito estressante. Eu fazia tudo, trabalhei em tudo também. [...] no escritório que eu trabalhei, o meu ex sócio gostava mais da área penal, ele fazia bastante júri, fazia bastante família e ele não gostava da Justiça do Trabalho e eu fui me inclinando [...]. [...] que na época em que eu advogava, a comarca era a Justiça Comum que atendia aquela jurisdição né. Aí quando abriu a primeira Junta de Conciliação e Julgamento na região aí eu me apaixonei. Falei: é isso que eu quero, é esse o caminho e daí em um ano eu prestei concurso e passei no primeiro, e único. (JUÍZA MINERVA)

Voltei para a minha cidade depois de formado [...] e quando voltei [...] fui lá para advogar no Cível e no Crime, mais fazer Juri e atender processo de separação etc. E aí eu me desencantei com a profissão, com os Juízes e queria voltar para ser professor [...]. E um colega nosso, amigo da antiga Junta de Conciliação e Julgamento me convidou para conhecer como funcionava o serviço [...]. E aí eu comecei a fazer uma experiência de alguns meses atendendo sindicato e acabou que minha vida profissional acabou se voltando para essa atividade trabalhista. E aí eu passei seis, sete anos da minha vida só a fazer advocacia trabalhista praticamente, e a juíza da Junta de Conciliação e Julgamento me aconselhou a ser juiz. Disse que eu devirá fazer concurso, porque eu tinha jeito. Aí eu fiz o concurso, mas fiz mais o concurso para agradar ela, porque eu achei que não tinha menor chance de passar no concurso porque eu nunca tinha estudado assim de forma metódica o Direito. [...] aí passei na primeira, passei na segunda, passei na terceira [...] aí entrei. Passei em primeiro lugar no concurso [...] nunca imaginei que ia acontecer isso. [...] a magistratura [...] foi acontecendo. Porque que eu entrei na magistratura? Por causa da advocacia. Porque que eu entrei na advocacia? Foi uma experiência que eu tentei fazer para ver se dava certo. [...] eu não nasci querendo ser juiz, eu nunca imaginei trabalhar na Justiça do Trabalho [...] nunca me passou pela cabeça ser juiz. (JUIZ ULISSES)

Segundo Morel e Pessanha (2006, p.37) muitas vezes, o primeiro concurso para a Justiça do Trabalho se dá para a categoria de servidor e só posteriormente tenta-se o concurso para juiz. Portanto, segundo as autoras “ainda que os filhos de juízes ou profissionais de direito se beneficiem de um capital social e da familiaridade com o *habitus* da profissão, isto é, com um conjunto de predisposições que se revelam nas atitudes e maneiras de falar, de se vestir e de se comportar, a profissão de juiz do trabalho ainda é permeável aos estratos menos privilegiados da sociedade” (MOREL; PESSANHA, 2006, p. 37).

Isso é percebido nas pesquisas realizadas, três entrevistados foram servidores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região antes de se tornarem juízes.

A escolha da magistratura eu acho que é meio natural de quem está no serviço público. Você começa como técnico, começa trabalhando aqui, é meio que uma seqüência natural desse trabalho. [...]mas quanto a escolha é um caminho natural dos servidores sabe. Acho que os servidores que fizeram direito há pouco tempo e que estão estudando, a maioria assim acaba buscando o concurso da magistratura [...] mas tem gente que fica muito tempo tentando e acaba se frustrando por causa disso né. (JUÍZA DIANA)

Quando me chamaram no concurso de servidora daí voltei para Curitiba e comecei a trabalhar em gabinetes, trabalhei com Dr [...], aprendi muito muito com ele. Depois trabalhei com a Dra. [...] aprendi muito muito muito com ela. E a idéia de ser juíza do trabalho não surgiu antes. Surgiu exatamente quando eu trabalhava nesses gabinetes. A minha idéia não era ser juíza do trabalho, eu não tinha essa idéia antes. [...] foi o trabalho com esses dois grandes juízes que me

despertou para a magistratura. Na verdade o direito do trabalho foi atrás de mim, acabou se impondo. (JUÍZA CERES)

No terceiro ano de acadêmico eu fiz o concurso para o Tribunal. Eu soube do concurso, fiz para auxiliar e entrei no Tribunal. E aqui eu comecei no processual, fiz concurso interno de auxiliar judiciário para técnico judiciário. [...] na época nós tínhamos concurso interno e externo, eu fiz os dois. Como eu peguei boa classificação, aliás, todos os que pegaram boa classificação nesse concurso, mudou a gestão da presidência e o Desembargador [...] se tornou presidente e ele renovou todo o quadro de direção administrativa do Tribunal. [...] esse pessoal que foi bem no concurso foi aproveitado nos cargos de direção. Então ele me deu a direção [...], fiquei pouco tempo no [...] e vi que meu negócio era o processual mesmo. [...] o juiz [nome do juiz] foi promovido para o Tribunal e eu solicitei a ele então para ver se ele não queria, não me aceitava para trabalhar no gabinete dele [...]. fiquei no gabinete dele, deixei da direção [...] para ir trabalhar com processo. Fiquei no gabinete dele algum tempo e ele que me incentivou a fazer o concurso para a magistratura. (JUIZ APOLO)

As origens humildes também são percebidas nessa categoria profissional. Silveira (2008, p. 101) apresenta alguns casos no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) um deles é o da juíza Maria Luíza Lima Castilhos, “o pai da juíza Maria Luíza é ferroviário e a mãe dona de casa. Ela viveu sua infância que qualifica como uma “infância pobre”, em uma estação ferroviária ao lado dos trilhos [...]”.

Na pesquisa realizada um dos entrevistados também relatou sua origem humilde ao afirmar que “eu costumo dizer que meu pai faleceu sem nunca pagar imposto de renda, para você ver o nível econômico. Do meu pai eu tive a educação dele e o amor mesmo, porque de resto ele não me deixou nada né. Como para nenhum dos outros filhos” (JUIZ APOLO).

Via de regra, o sujeito juiz do trabalho é humilde, flexível e muito paciente pois lida com diferentes classes sociais que necessitam de uma sensibilidade e respeito para serem julgadas. Segundo a juíza Diana,

[...] você tem que ter paciência... porque tem que entender o lado dos advogados né. O advogado está ali para defender o interesse da parte. Então as vezes eles ficam fazendo pedidos que você vê que é absolutamente ineficaz, não tem porque fazer aquele pedido, ele só faz aquilo para mostrar serviço na frente do cliente dele. Então você tem que ter um jeitinho, tem que ter paciência para trabalhar com esse advogado. Ter paciência de ouvir o advogado, procurar entender o que ele está querendo com aquele requerimento dele [...] e tem que ter muita paciência com as partes, porque as vezes você pega um diretor de banco... é uma pessoa instruída... então ele entende o que você fala e você entende o que ele te diz. Mas as vezes você pega [...] pedreiro, motorista... então você pergunta, pergunta e eles não entendem o que você quer dizer, então você tem que entender a linguagem deles né. [...] você vai fazer audiência com o motorista: “que horas você pega o ônibus? Tem folga entre os pegos? Quando que você leva para a garagem? Onde que é o ponto final?”. Essa linguagem, o

juiz tem que se por na situação das partes para ele conseguir produzir a prova ali, para ele conseguir produzir uma boa prova. Porque não adianta eu chegar para um pedreiro e perguntar assim: “o senhor registrava corretamente a jornada de trabalho no controle de jornada?”, ele não vai entender. Você tem que chegar assim: “quando você chegava, você batia o cartão?”. Então você tem que ter essa sensibilidade de perceber a situação das partes [...] para conseguir produzir uma boa prova.

Entretanto, a magistratura por si só também é fonte de um status social, que para alguns é a característica mais importante da profissão. O pesquisador não se deparou com nenhum juiz arrogante durante a pesquisa, mas a fama de juízes assim é recorrente e criticada pelos próprios juízes. A expressão culturalmente utilizada nos Tribunais é a “juizite”, “juiz fulano de tal teve um ataque de juizite”, é uma expressão recorrente tanto entre os servidores quanto entre os próprios magistrados, que acabam condenando comportamentos desse tipo na Justiça do trabalho.

Segundo o juiz Mercúrio, após a entrevista, ele contou ao pesquisador o caso de um colega que relatou uma situação na qual estava substituindo outro juiz. Nessa ocasião, a servidora da Vara do Trabalho disse educadamente ao juiz que naquela Vara eles estavam acostumados a realizar tal procedimento de forma diferente da qual o juiz estava fazendo, a resposta do magistrado foi: “o juiz aqui sou eu!”. O Juiz Mercúrio condenou esse tipo de comportamento do colega que contou com orgulho essa situação, demonstrando que na Justiça do Trabalho também há essa “atitude aristocrática”, denominada por Silveira (2008). Para o autor, a “atitude aristocrática”, talvez adequada aos juízes de uma monarquia (os juízes do Antigo Regime Frances), é freqüentemente observada entre os juízes que se consideram parte de uma nobreza do Estado.

Na pesquisa de Silveira (2008, p.56), entretanto, ao ser convidado para uma entrevista, um juiz respondeu

Um dado para a tua pesquisa: não se pode “tutear” juiz: chamar juiz de tu. Eu sei que vais me dizer que juiz não é Doutor. Doutor é quem tem Doutorado... na verdade, advogado é que não é Doutor. Eles se acham, mas não são. Doutor é só juiz! A menos que prefira usar Excelentíssimo Senhor ou Vossa Excelência.

Para o autor (SILVEIRA, 2008), essa atitude está associada às pretensões declaradas à distinção social e à crença de se pertencer a uma comunidade superior e se apresenta empiricamente de maneira aberta e escandalosa, no abuso (ou usurpação) do título de doutor, e, de maneira mais sutil, nas maneiras afetadas (o modo pomposo de caminhar, o tom de voz cortante, o sarcasmo...).

A juíza Diana também relata essa postura que de certo modo agrada e prende-se a alguns juízes

O status social que você ganha, que para algumas pessoas é muito importante. Principalmente quando você está no interior, algumas pessoas gostam de associar aquela figura central na cidade: é o prefeito, o padre, o delegado e o juiz do trabalho e o juiz de direito. Isso eu não me preocupo muito [...].

É importante lembrar a famoso caso que ocorreu em 2007 quando um juiz trabalhista de Cascavel (PR) cancelou a audiência, pois o réu usava chinelo. O acontecimento teve respaldo nacional e fez com que a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) se manifestasse contrária ao comportamento do juiz. De acordo com O Estado de São Paulo, a época

Um simples par de chinelos de dedo, costumeiramente usados por tantos brasileiros, abriu uma ampla polêmica no Judiciário do município de Cascavel (PR), situado a 500 quilômetros de Curitiba. No dia 13, o juiz da Terceira Vara do Trabalho, Bento Luiz de Azambuja Moreira, cancelou uma audiência de instauração de dissídio apenas por ter constatado que as sandálias de dedo vestiam os pés de uma das partes, o trabalhador rural Joanir Ferreira. O calçado, segundo argumento relatado pelo próprio juiz no termo de audiência, é incompatível com a dignidade do Poder Judiciário (O ESTADO DE SÃO PAULO, 23/6/2007).

Após a polêmica a Anamatra divulgou nota lamentando a atitude do juiz. Segundo o presidente da Anamatra em 2007, juiz Cláudio Montesso²⁵, “é preciso ter sensibilidade mais acurada no trato com as partes mais humildes”. E complementou “não se pode considerar que a roupa do trabalhador, muitas vezes a única que possui, atenta contra a dignidade da Justiça, pois assim se esta dizendo que os mais humildes não são dignos da atenção dos juízes e que apenas os bem vestidos a merecem”.

A Ordem dos Advogados do Brasil também se manifestou contrária ao ocorrido, o advogado do trabalhador, no momento da audiência afirmou “Meu cliente é uma pessoa pobre, analfabeta, desempregada. Uma situação realmente de muita dificuldade” e o Presidente da OAB em Cascavel a época justificou juridicamente “não existe lei que indique qual roupa ou calçado uma pessoa deve usar para participar de uma audiência trabalhista”. Essa conduta demonstra que ainda é possível encontrar manifestações de “aristocracia” entre os juízes trabalhistas. Entretanto as organizações e os próprios pares respondem rapidamente sufocando esse tipo de conduta.

²⁵ http://ww1.anamatra.org.br/003/00301009.asp?ttCD_CHAVE=76026

Outra grande diferença percebida por Silveira (2008, p. 131), ainda hoje, no campo da magistratura do trabalho, é a diferença na concepção parcial da Justiça do Trabalho, para o autor

a “[...] principal fonte do conflito, e também das transformações, é aquela entre duas gerações – ‘grandes anciãos’ versus ‘tecnocratas’” [...] os antigos, versados no ideário político marxista e assentados juridicamente no princípio da proteção, são desafiados por jovens tecnicistas, que mobilizam recursos jurídicos de diversas ordens [...]. em linhas gerais podemos dizer que os antigos esquerdistas defendem a tese de que o papel da Justiça do trabalho é a defesa dos direitos do trabalhador. A juíza Maria Luíza diz: “Sou uma juíza do trabalho, não uma juíza do capital”. As principais bandeiras jurídicas dessa posição são os princípios de direito do trabalho, em especial o princípio da proteção. A própria juíza Maria Luíza Lima Castilhos, por exemplo, ancorada na sua longa experiência prática com o direito trabalhista e com seus princípios, critica o princípio da hierarquização do campo reivindicado pelos novatos, o qual valoriza mais os títulos jurídico-acadêmicos e as competências técnico-jurídicas do que a experiência profissional na área do direito do trabalho. Em tom professoral ela diz: “[...] o que acontece aqui no direito tu não acha nos livros.” Nesse mesmo sentido, a juíza Beatriz Correa Cavallieri afirma que “[...] os novos juízes [...] viam na coisa dos princípios algo da ordem do jurássico: ‘Ah, aquele povo do Tribunal que acredita nos princípios!’”.

De acordo com a pesquisa de Silveira (2008, p.131) uma das principais razões pelas quais os juízes novos se distinguem ideologicamente dos juízes antigos pode ser encontrada na diferença fundamental entre os padrões de profissionalização prévios ao ingresso na carreira de cada geração. Grande quantidade dos juízes antigos teve, como experiência prévia, a experiência na advocacia trabalhista, não raras vezes associada à militância propriamente política. Diferentemente, parcela significativa dos juízes mais jovens, “como bem lembra a juíza Maria Luíza, ‘[...] é composta de (ex) funcionários (da Justiça do Trabalho). (Quem) Passa no concurso mais [...] (são) funcionários da Justiça do Trabalho [...]. Muito poucos (são) os juízes que foram advogados’” (SILVEIRA, 2008, p.131).

Segundo o autor (SILVEIRA, 2008, p.132) “de fato, a maioria dos juízes jovens entrevistados teve, como experiência prévia ao ingresso na carreira judicante, a função burocrática na própria Justiça do Trabalho”.

Complementa-se com a pesquisa de Vianna et al (1997) que encontrou uma tendência a “juvenilização” (nas palavras dos autores) da magistratura, principalmente após a constituição de 1988. Entretanto, os autores afirmam que no Brasil, a variável idade não pode ser percebida fora das grandes transformações produzidas no sistema universitário. Segundo os autores (VIANNA et al, 1997, p. 65) “enquanto o recrutamento para a vida universitária foi

predominantemente de elite, o acesso à magistratura era, em média, realizado com idade menos jovem do que hoje” e complementam “foi o alargamento das oportunidades acadêmicas – especialmente com a criação das escola privadas, dos cursos noturnos e das faculdades no interior do país – o responsável pela notável ampliação de contingentes de juízes jovens”.

De acordo com a tabela apresentada por Vianna et al (1997) a Justiça Federal e a Justiça do Trabalho apresentam um perfil mais jovem que o da Justiça comum.

Tabela Perfil etário da magistratura por ramo Judiciário

Idade Atual	Justiça Comum	Justiça Federal	Justiça do Trabalho	Justiça Militar
Até 30 anos	235 10,4%	35 23,6%	80 13,5%	- -
31 a 40 anos	777 34,4%	46 31,1%	233 39,2%	3 17,6%
41 a 50 anos	726 32,2%	36 24,3%	181 30,5%	8 47,1%
51 a 60 anos	407 18,0%	27 18,2%	78 13,1%	5 29,4%
61 a 70 anos	113 5,0%	4 2,7%	22 3,7%	1 5,9%
Total	2258	148	594	17

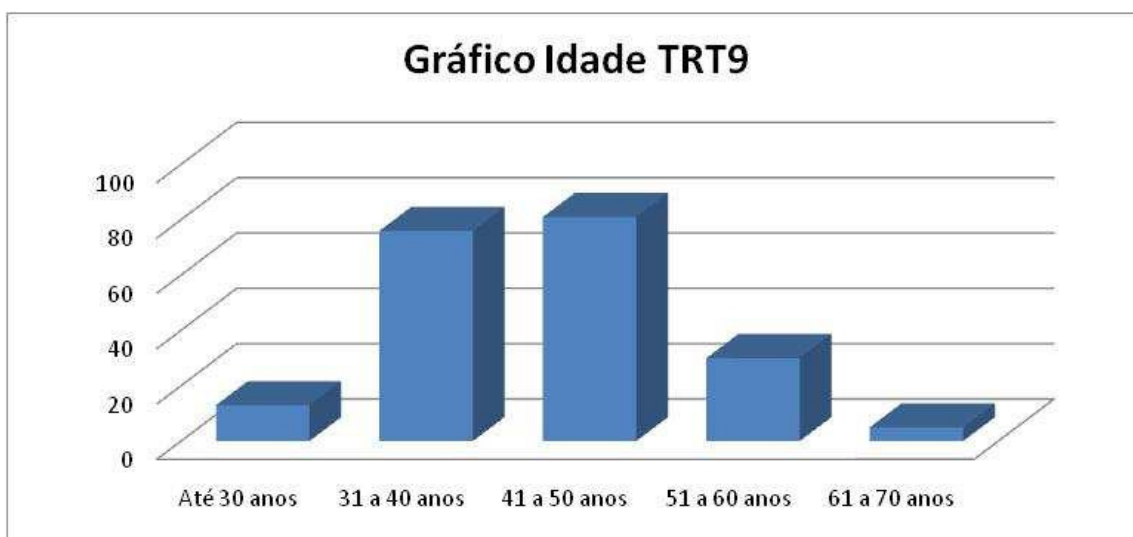
Fonte: Vianna et al (1997, p.64)

Em pesquisa realizado no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região com os magistrados ativos encontrou-se uma idade média de 42 anos (mediana também 42), tendo o magistrado mais jovem 26 anos na data (dois magistrados com essa idade) e o mais velho com 66 anos de idade. A distribuição por faixa etária segue a próximo a da pesquisa de Vianna et al (1999) entretanto apresenta um percentual menor de jovens e maior entre 41 e 50 anos conforme tabela e gráfico a seguir:

Tabela idade TRT9

Idade	Quantidade	Percentual
Até 30 anos	13	6,34%
31 a 40 anos	76	37,07%
41 a 50 anos	81	39,51%
51 a 60 anos	30	14,63%
61 a 70 anos	5	2,44%
Total	205	100,00%

Fonte: dados primários



Fonte: dados primários

O próprio processo de socialização dos novos juízes se modificou recentemente com a inserção das escolas (de magistratura e judiciais). O processo de ambientação, conforme saliente Morel e Pesanha (2006) era um processo de formação *on the job*, isto é, o processo de socialização profissional se dava quando os jovens juízes já estavam em atividade, em contato estreito com os pares, com os operadores do direito e com os servidores.

Nós não tínhamos o que hoje tem, todo esse treinamento [...] três meses me parece. Nós não tínhamos isso. Eu fui colocado logo de início para auxiliar em uma das varas [...]. (JUIZ APOLO)

[Os primeiros dias] foram intensos. Porque na verdade eu sai de uma sala de audiências como advogada na quarta feira de noite, na segunda eu já era juíza. Só que eu tive um começo diferente do que hoje acontece né. Eu tive um começo não tão impactante, por que tive colegas que foi [...]. Eu tive muito apoio dessa juíza. (JUÍZA MINERVA)

[Os primeiros dias foram] bem difíceis. Eu tive sorte porque estava em greve, então demorou umas duas três semanas para as audiências. Mas [enquanto isso] eu levava as sentenças para casa e fazia em casa. (JUÍZA VÊNUS)

A partir de 01 de junho de 2006 com a Resolução Administrativa (RA) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) 1.140/06 institui-se a Escola Nacional da Magistratura do Trabalho (Enamat) como órgão autônomo e com o fim de promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho. Segundo Nalini (2007), essa RA é a primeira consequência prática da previsão constitucional destinada à instituição de Escola Nacionais de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados fruto da Emenda Constitucional 45/04.

Com base na resolução, são objetivos institucionais da Enamat:

- a) desenvolver estudos com vista à implantação de concurso público de âmbito nacional para ingresso na Magistratura do Trabalho;
- b) promover, em âmbito nacional, cursos de formação inicial para os Magistrados do Trabalho vitaliciandos, imediatamente após a posse, e regulamentar e coordenar esses cursos no âmbito das Escolas Regionais, com a finalidade de proporcionar o conhecimento profissional teórico e prático para o exercício da Magistratura e como requisito ao vitaliciamento;
- c) promover, em âmbito nacional, cursos de formação continuada para Magistrados do Trabalho vitalícios, e regulamentar e coordenar esses cursos no âmbito das Escolas Regionais, com vista ao aperfeiçoamento profissional ao longo de toda a carreira e à promoção e ao acesso;
- d) promover cursos de formação de formadores para a qualificação dos profissionais de ensino;
- e) desenvolver outras atividades de ensino e estudos, diretamente ou mediante convênio com Escolas de Magistratura ou outras instituições nacionais ou estrangeiras;
- f) fomentar pesquisas e publicações em temas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Formação Profissional e outras áreas relacionadas às competências necessárias ao exercício da profissão, visando ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional;
- g) propiciar o intercâmbio com Escolas da Magistratura ou outras instituições nacionais e estrangeiras;

- h) definir a política de ensino profissional para Magistrados, nas modalidades presencial e a distância, e regulamentar os aspectos administrativos, tecnológicos e pedagógicos de sua execução no âmbito das Escolas Regionais;
- i) coordenar o Sistema Integrado de Formação de Magistrados do Trabalho, integrado pelas Escolas Judiciais dos Tribunais Regionais do Trabalho.

O TST também estabeleceu que o Curso de Formação Inicial de Magistrados terá o módulo nacional ministrado em Brasília, com a duração mínima de quatro semanas, e dispôs sobre disciplinas obrigatórias e seu conteúdo mínimo. Além das disciplinas jurídicas necessárias ao exercício da magistratura como: Técnica de Decisão Judicial; Sistema Judiciário; Linguagem Jurídica; Técnica de Juízo Conciliatório; Efetividade da Execução Trabalhista; Laboratório Judicial; e Temas Contemporâneos de Direito; há disciplinas que refletem essa nova forma do sujeito juiz do trabalho.

O primeiro enfoque refere-se à Deontologia Jurídica, “estudo dos aspectos éticos que envolvem a atividade judicante, a postura do Magistrado e os fundamentos jusfilosóficos da ordem jurídica”²⁶. A necessidade da inclusão de uma disciplina assim, bem como sua obrigatoriedade demonstra que o juiz do trabalho contemporâneo necessita, além do conhecimento técnico, um conhecimento de si mesmo enquanto sujeito.

Além da ética a resolução prevê a Administração Judiciária, “estudo dos aspectos gerenciais da atividade judiciária (gestão de pessoas, de materiais e de processos de Trabalho)”, pois o juiz atual não apenas julga, mas administra. É necessário que o magistrado saiba lidar com os servidores, entender os processos organizacionais das Varas do Trabalho além dos fluxos de materiais inerentes ao trabalho.

Há também a Psicologia Judiciária Aplicada, “análise do relacionamento interpessoal, da subjetividade do Juiz e das categorias relevantes da dimensão psicológica para o exercício profissional”, esse sujeito precisa se entender como tal. Segundo uma juíza que participou do módulo nacional do Curso de Formação de Magistrados em Brasília, algo que foi muito recomendado aos juízes foi a necessidade de se fazer análise, conforme relato:

Tem essa dificuldade que muitos têm que é de você se desvincular do processo [...] então muitas vezes você vê o trabalhador, ele vem à audiência e você vê que perdeu um braço, trabalhador que você vê que está muito doente [...], não

²⁶ Resolução Administrativa nº 1158/2006 – aprovação do Estatuto da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT

necessariamente vinculado ao trabalho: pessoas praticamente analfabetas. Aquilo te dá muita tristeza, porque você convive com pessoas muito humildes e você imagina a situação dessas pessoas, isso é algo que acaba gerando muita angústia e você acaba se questionando: “eu ganho tão bem, tem gente que ganha tão mal”. [...] conviver com essa realidade é muito duro, você vai pra casa e fica remoendo aquilo. Tanto que em Brasília, algo que foi muito recomendado é que juiz tem que fazer análise, porque você tem que aprender a se desligar do problema dos outros.

Por fim, há a disciplina Relacionamento com a Sociedade e com a Mídia, “estudo do relacionamento do Magistrado com os meios de comunicação social e com a sociedade”, pois o magistrado não se limita apenas aos seus trabalhos, ele é um ser social. A esse respeito, um juiz que também participou do módulo nacional em Brasília afirma:

Esse juiz que **precisa parecer juiz para a sociedade em todo momento** está em declínio. O juiz de hoje ele precisa se dar ao respeito. Ele não pode sair por aí fazendo peripécias malucas por uma cidade do interior minúscula, mas também não é um juiz que precisa não conversar com ninguém da cidade, não conversar com setores da cidade. Não precisa deixar de conhecer as pessoas porque ele é o juiz, é um ser intocável. Acho que esse é o juiz de antigamente, acho que o juiz de hoje ele pode ser mais... interagir com a sociedade. Sem precisar ser um juiz 24h por dia [...]. (Grifo nosso).

Após o curso Nacional em Brasília, organizado pela Enamat, os novos magistrados seguem aos seus respectivos regionais e iniciam o módulo regional. O objetivo geral do módulo regional da Formação Inicial é “proporcionar ao Juiz do Trabalho uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos no âmbito de sua competência, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos aprofundados para o exercício da função e sua inserção na realidade local”²⁷.

Nesse sentido, os magistrados ainda não se tornam vitalícios, a resolução nº 01/2008 da Enamat (em anexo) estabelece que

os Juízes em fase de vitaliciamento deverão cumprir, no mínimo, carga semestral de 40 horas-aula e carga anual de 80 horas-aula de atividades de formação inicial até o vitaliciamento, conjugadas entre aulas teóricas e práticas tuteladas sob supervisão da Escola Judicial Regional respectiva, sendo

²⁷ Resolução nº 01/2008 da ENAMAT - Estabelece os parâmetros mínimos para o Módulo Regional da Formação Inicial dos Magistrados do Trabalho

implantado preferentemente regime de alternância entre as atividades na jurisdição e as atividades formativas para que as experiências e dificuldades concretas dos Juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial.

Durante o Curso de Formação Regional, são designados a cada novo juiz um magistrado já vitalício como tutor, que o auxiliará nos primeiros passos na magistratura. Após o Curso de Formação Inicial realizado no Tribunal Regional, os juízes em processo de vitaliciamento respondem a um questionário no qual avaliam o curso recebido, dentre as repostas cabe destacar a de um juiz:

O curso de formação foi proveitoso e importante na minha formação profissional, porque mostrou como deve ser o exercício da magistratura, bem como as dificuldades a serem enfrentadas, especialmente, como contorná-las com trabalho e estudo. A conjugação das experiências doutrinária e prática passadas pelos professores [...] permitiu um conhecimento quase completo das atividades do magistrado, ou seja, o objetivo principal da escola foi cumprido.

A fala do juiz representa sua posição como aluno do curso de formação de magistrados e não ainda como um magistrado completo. O respondente demonstra claramente que não possuía completo conhecimento da carreira de magistrado e que o curso foi essencial para essa noção e preparação para o exercício da profissão.

Outro magistrado acrescentou como importante “a oportunidade que todos os juízes alunos tiveram de trocar idéias e debater assuntos relevantes com juízes com grande experiência e elevado conhecimento jurídico”. O que demonstra uma socialização muito diferente da que havia inicialmente ao juiz do trabalho. O sujeito juiz do trabalho antigo iniciava seu trabalho logo após sua posse, atualmente, recebe um treinamento de cerca de três meses antes de iniciar as atividades oficialmente sendo tutorado por juízes mais experientes.

Contudo, os juízes tutores também avaliam o desempenho dos magistrados em formação sob sua responsabilidade cabendo destacar algumas repostas:

Positivo, enaltecendo o interesse e total disponibilidade do Juiz em Formação para ouvir as sugestões e opiniões da Juíza Tutora.

Interesse, humildade para aprendizagem e cordialidade no trato com os pares e servidores. [...]. A Juíza [...] parece muito preparada, é muito cordata e trabalhadeira e segue bom caminho.

O Juiz [...] já tem total condição de realizar todas as atividades de sua função, com confiança e conhecimento. Demonstrou ser um Juiz atento, estudioso e interessado em adquirir e absorver as informações que recebeu, a fim de

desempenhar suas funções com maior qualidade. Durante as audiências, tratou as partes e advogados com cordialidade e respeito, conduzindo as audiências de forma tranqüila e serena. Finalmente, pareceu-me um colega de bom relacionamento, interessado em auxiliar os trabalhos da Vara, sempre preocupado em desempenhar suas funções da melhor forma em prol de um resultado final satisfatório para todos.

O Juiz se mostrou comprometido, responsável, entusiasmado, eficiente e seguro, com bastante desenvoltura nas audiências, sugerindo um futuro promissor na Magistratura.

Como já esclarecido a juíza demonstrou-se segura e desenvolta em sala de audiência, cumprindo todos os prazos de sentenças e despachos, mostrando desempenho muito acima das expectativas considerando o período inicial na carreira.

O Juiz [...] parece muito preparado, é cordato e trabalhador e segue bom caminho. Chamou à atenção a calma e tranqüilidade na condução das audiências.

O juiz [...] se mostrou preparado para o trabalho, fazendo conciliações em grande número, se relacionando bem com partes e advogados, pois a técnica de conciliar, além de paciência e empenho do Juiz, também exige sensibilidade do julgador no trato com os envolvidos. Também se mostrou solícito e cordial quando reclamamos sobre as sentenças que não tinham sido feitas, se prontificando a fazê-las mais tarde. A ressalva que faço em relação a sua pessoa é quanto a falta de comprometimento com os trabalhos da VDT [Vara do Trabalho], face aos motivos já expostos [...] Maior comprometimento com os trabalhos da VDT e espírito de colaboração. Acredito que o Juiz recém empossado está com toda a energia para o trabalho e não pode se limitar a fazer o mínimo exigido, que no caso, era 04 sentenças por semana. Ademais, penso que é de bom alvitre o juiz tutelado sempre conversar com o Juiz tutor antes de ir embora, se prontificando para qualquer auxílio, bem como, informar o andamento dos seus trabalhos.

Cabe destacar algumas características dos textos. A primeira é o papel social de onde falam os juízes. Nesse momento, têm-se juízes tutores, o que significa que são juízes que dispuseram tempo e atenção para orientar as atividades de novos juízes. Percebe-se que eles têm a concepção de que os novos juízes possuem dificuldades iniciais na magistratura, visto que eles mesmos também tiveram.

Os juízes tutores valorizam a humildade, vontade de aprender, o comprometimento e principalmente a dedicação a profissão, visto que a magistratura impõe uma grande quantidade de trabalho. Por esse motivo um dos juízes tutores teceu uma crítica a um tutorado que deveria, na sua concepção, se dedicar mais ao trabalho na VT.

A citação de Nalini (2007, p. 98) encerra bem este tópico, para o autor

a contemporaneidade está a reclamar, cada dia com frequência maior, um juiz afeiçoado à vida. Não apenas à teoria. Ele precisa conhecer a realidade com que interagirá em sua função. O nefelibata jurídico pouco servirá à causa da solução das controvérsias humanas. A teoria jurídica é reconhecidamente ineficiente e insuficiente para resolver problemas concretos. Até que enfim, alguém se apercebeu de que o mundo é outro e que as velhas concepções que restringem a formação do juiz ao domínio do universo do direito estão completamente superadas.

4.4 Por uma Genealogia do Sujeito – As Diferentes Formas do Ser

A história, genealogicamente dirigida, não tem por fim reencontrar as raízes de nossa identidade, mas ao contrário, se obstinar em dissipá-la; ela não pretende demarcar o território único de onde nós viemos, essa primeira pátria à qual os metafísicos prometem que nós retornaremos; ela pretende fazer aparecer todas as descontinuidades que nos atravessam (FOUCAULT, 1979, p. 35).

Uma genealogia não objetiva encontrar um fio condutor na história, muito menos uma essência oculta que motive as ocorrências. Foucault se mostra fortemente contrário a busca por uma essência histórica, por um motivo fundante que dê sentido aos acontecimentos. “As forças que se encontram em jogo na história não obedecem nem a uma destinação, nem a uma mecânica, mas ao acaso da luta” (FOUCAULT, 1979, p. 28).

O filósofo complementa que “é preciso ainda compreender este acaso não como um simples sorteio, mas como o risco sempre renovado da vontade de potencia que a todo surgimento do acaso opõe, para controlá-lo, o risco de um acaso ainda maior” (FOUCAULT, 1979, p. 28). Seguindo esta linha, fica claro como o sujeito juiz do trabalho assumiu diversas formas em meio às organizações que o rodeiam. É essa relação de forças que é analisada nesse tópico.

A genealogia é definida por Foucault como “uma metodologia que visa analisar o poder em seu contexto prático, ligado às condições que permitiram sua emergência, fazendo a análise histórica das condições políticas de possibilidade dos discursos; desta forma, o genealogista não busca a origem, mas a proveniência” (FAÉ, 2004, p.414).

Nesse sentido, o poder não é algo que se possui, mas uma relação, uma relação de força, uma ação sobre outras ações. Com isso, toda relação é uma relação de forças e conseqüentemente uma relação de poder. Como o escopo dessa pesquisa é organizacional e pela impossibilidade de análise de todas as relações que permeiam o sujeito juiz do trabalho, definiu-se por analisar as relações do sujeito com as organizações que o cercam.

Para tanto, esse tópico inicialmente apresenta uma análise que encontra as principais organizações que participam da constituição do sujeito juiz do trabalho e, em seguida, analisam-se os controles organizacionais destas e sua influência nas formas assumidas pelo sujeito ao longo de sua história.

É importante salientar que Foucault não faz uma separação objetiva entre a arqueologia e a genealogia, pois o saber e o poder se entrecruzam, se constituem como dois conjuntos complementares, sendo sua diferença não tanto de objeto ou de domínio, mas de ponto de ataque, de perspectiva e de delimitação (FAÉ, 2004). Didaticamente optou-se por diferenciar as análises abrangendo na arqueologia uma descrição do campo e na genealogia uma análise das relações de força deste.

4.4.1 O Juiz do Trabalho e as Organizações

A história do juiz do trabalho demonstra claramente como esse sujeito se modificou ao longo do tempo. Pode-se afirmar que esse sujeito assumiu até o momento quatro formas distintas a saber: um pré-sujeito, de 1888 com a abolição da escravatura até a década de 1930; uma forma inicial entre a década de 1930 e 1980; uma segunda forma da década de 1980 a 2000; e uma forma que se molda a partir da década de 2000, mais especificamente com a Emenda de 2004 aos dias atuais.

Os quatro sujeitos encontrados se misturam e podem ser encontrados atualmente, inclusive o denominado pré-sujeito juiz do trabalho. Este ainda pode ser percebido no juiz de direito das comarcas onde não há juiz do trabalho, pois é ele quem tem legitimidade para julgar as causas. É claro que não se deve comparar um juiz de direito hoje com um juiz de Direito que atuava por volta de 1940, quando surgiu a Justiça do Trabalho, para se fazer essa comparação é necessário realizar um estudo sobre a constituição do sujeito juiz de direito.

Outra característica que justifica a presença de mais de uma forma atualmente refere-se ao tempo de ingresso na magistratura. Os magistrados que atuam hoje iniciaram suas carreiras nas últimas décadas, períodos nos quais o sujeito assumiu mais de uma forma. Junto a isso, entende-se que o desenvolvimento de uma forma do sujeito não é totalmente excludente às formas anteriores. O sujeito se constrói e para tanto pode se utilizar de bases anteriores ou modificá-las conforme seja conveniente e estratégico.

Nesse sentido, conforme já explicitado, devido ao enfoque organizacional da presente pesquisa, as relações aqui analisadas referem-se às relações entre o sujeito e as organizações

mais representativas que contribuíram a sua constituição. Contudo, a Magistratura também influi nas organizações. De todos os ramos da justiça é o que mais se relaciona com elas, principalmente com as empresas privadas, que geralmente são uma das partes nos processos julgados por esses sujeitos. Isso demonstra a reciprocidade existente nas relações, visto que para Foucault (1979) todas as relações são relações de poder.

Essa relação é percebida na fala da juíza Minerva,

Muitas vezes a gente está tratando da vida e da morte da pessoa. São funções extremas com a decisão. Pois envolve a questão financeira, da família, do sustento, do dia a dia ou até da continuidade muitas vezes de uma empresa. [...] as vezes você dá uma decisão que inviabiliza a continuidade da empresa. [...] com aquele encargo, ela não tem mais como existir. Tudo isso é muito complexo. Que não tem como ser solucionado, vem desde sempre, do capital/trabalho (JUÍZA MINERVA).

Contudo, as organizações aqui analisadas referem-se àquelas que permeiam a constituição do sujeito ao longo de sua história. Conforme visto na análise arqueológica, o sujeito juiz do trabalho surge efetivamente na década de 1930, mais especificamente em 1º de maio de 1939, com o decreto-lei nº 1.237. Todavia, antes desse “surgimento” havia um sujeito julgador responsável pelos processos de matéria empregatícia, o denominado pré-sujeito juiz do trabalho.

Esse pré-sujeito não possui características próprias, ele é um juiz de direito que também julga causas trabalhistas com base em leis esparsas visto que ainda não há uma Consolidação das leis do Trabalho, que só vem a surgir em 1943. Nessa linha, não há como se falar em juiz do trabalho, ele só efetivamente existirá a partir de 1941, a principal organização que propicia o surgimento do sujeito juiz do trabalho é o Governo federal.

Após comandar a revolução de 30, Getúlio Vargas toma o poder e com seu nacionalismo e populismo cria e desenvolve os direitos trabalhistas nacionais dentre eles a carteira profissional, a semana de trabalho de 48 horas e as férias remuneradas. Essa forma de criação da justiça do trabalho reflete o autoritarismo do Estado e aquilo que diferencia o desenvolvimento dos direitos trabalhistas brasileiros dos europeus: “movimento descendente”, que resulta de uma ação de cima para baixo, do Governo para a coletividade.

Esse desenvolvimento objetivou o atendimento do cidadão comum, consagrando, por isso, uma dimensão intervencionista e protecionista do Estado em relação ao trabalhador, definido como “economicamente mais fraco”. O que permitiu a construção da idéia de um direito “menor”, de uma justiça “diferente”, porque voltada para os problemas sociais e

buscando soluções conciliatórias. Segundo Gomes (2006, p.63) “tudo isso sendo interpretado como marca de negatividade ante outras justiças”.

Isso tudo refletiu na constituição do sujeito juiz do trabalho que, nesse início, possuía um jeito informal e pouco prolixo, limitando-se à CLT. Era um juiz simples, muitas vezes chamado de simplório, uma primeira forma completa desse sujeito, entretanto percebida como inferior.

Segundo Alkmim (2005, p.162-163) por esse motivo, alguns “juízes trabalhistas foram tomados por um ‘freudiano’ complexo de inferioridade”. Essa subjetividade construída impunha uma inferioridade social, justamente por tratar com uma camada social mais simples e vista como menor, os trabalhadores. Com isso, o sujeito era parcial, a favor do trabalhador, era explícita a idéia de que a Justiça do Trabalho era a justiça do trabalhador.

Essa primeira forma completa do sujeito estava em busca de uma legitimação no campo da Justiça do Trabalho, as relações impositivas eram tão grandes e a reputação social atribuída a esses sujeitos era tão inferior frente às outras justiças que eles se questionavam, inclusive, se eram juízes ou não (GOMES, 2006).

Todavia, o sujeito não é apenas submisso, ele também tenta se impor em meio aos controles e relações de poder, visto que o poder não é unilateral. Esse contexto fez com que os magistrados do trabalho se organizassem para criar associações próprias em busca do fortalecimento de sua categoria. Com isso, no início da década de 1960, surgiram as associações estaduais do Rio Grande do Sul e do Rio de Janeiro. A Associação Nacional de Magistrado do Trabalho (Anamatra) foi criada em 1976, a partir da articulação de entidades estaduais já existentes, e sua primeira diretoria foi eleita em 1978 (MOREL; PESSANHA, 2006).

Apresenta-se assim, uma nova organização representativa no campo, não mais estrutural, mas em busca do desenvolvimento de uma cultura e da defesa dos interesses dos magistrados do trabalho. Uma reação ao forte estigma da inferioridade do juiz do trabalho. A Anamatra inicia suas atividades e até hoje possui forte influência no campo da magistratura trabalhista. Ela foi responsável pela profusão, profissionalização e principalmente, consolidação de uma nova imagem para a Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, do juiz do trabalho.

O sujeito juiz do trabalho começa a se destacar, suas peculiaridades antes percebidas como negativas passam a gerar, cada vez mais, interesse social. O Governo Federal, ator central no Poder Judiciário brasileiro inicia seu período de ditadura e, conforme o Juiz Luiz

Pandolfi (apud GOMES, 2006, p. 69) a ditadura militar aumentou o interesse pelo direito do trabalho. “Uma coisa curiosa, muito curiosa não é? Eu tinha uma assistência muito maior. E uma insistência, nas perguntas: como é que os problemas se resolviam? A liberdade sindical é fundamental? Então, naquele tempo, que tudo era muito contra o sindicato”.

Essas mudanças governamentais refletem fortemente na forma do sujeito juiz do trabalho. É certo que o governo não atua sozinho, há um emaranhado de relações de poder cabendo destacar nesse período a ação da Anamatra ao trabalhar fortemente na consolidação do juiz.

Essa segunda forma que assume o juiz do trabalho, demonstra um sujeito engajado socialmente, preocupado com as questões sociais, reflexo da repressão ocasionada pela ditadura militar. É ainda um magistrado diferente dos outros, contudo essa diferença assume um caráter positivo, pois há a esse magistrado a possibilidade e principalmente o poder de mudar as relações de desigualdade fortemente percebidas.

Seguindo esse pensamento, a parcialidade do juiz em prol do trabalhador também é sentida como uma referência positiva, pois possibilita ao magistrado restabelecer a igualdade às relações desiguais entre o trabalho e o capital. Nesse período junta-se a luta pelos direitos sócias a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).

A importância da OAB já se faz presente desde seu início, contudo, é nessa segunda forma do sujeito juiz do trabalho que ela mais participa de sua constituição, mais fortemente no que se refere à constituição de 1988. Nesse período a OAB engaja-se a favor da extinção do juiz classista percebido como pouco qualificado para julgar os processos trabalhistas.

Contudo, conforme afirma Foucault (1979, P. 29) a história não permanece em linha reta e logicamente organizada, “o verdadeiro sentido histórico reconhece que nós vivemos sem referências ou sem coordenadas originárias, em miríades de acontecimentos perdidos”. É o que aconteceu com o desenvolvimento do capitalismo e o momento neoliberal pelo qual passa o governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC). Segundo Passos (1999) refletiu o avanço do capitalismo no Brasil, em especial diante dos desafios provocados pelo neoliberalismo, trazendo para o plano jurídico teses novas provocadas pela globalização, terceirização, flexibilização e outros fenômenos.

Nesse contexto, a Justiça do trabalho entra em crise. Conforme assinala Morel e Pessanha (2007), esse período foi delicado para a magistratura trabalhista, o governo FHC investiu duramente contra o modelo tradicional de relações trabalhistas, chegando mesmo a

propor a extinção da Justiça do Trabalho. A Justiça do Trabalho se manteve, graças à firme reação das associações profissionais do setor jurídico e de sindicatos dos trabalhadores.

Novamente a Anamatra se faz fortemente presente na constituição do juiz do trabalho. A resposta a essa possibilidade de extinção foi o fortalecimento da Justiça do Trabalho e a ampliação de sua competência por meio da Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

Desde seu surgimento, a Anamatra passou a investir em um processo de modernização que tornou a justiça do trabalho, aos olhos dos magistrados, uma justiça modelar. Um exemplo a ser seguido por outras justiças, evidenciando uma inversão de valores quanto a sua importância no interior do Poder Judiciário. Segundo Gomes (2006), durante décadas vista como “menor”, ela passa a se tornar uma justiça de vanguarda, que adota procedimentos modernos e aponta possibilidades para as demais.

Chega-se assim a atual forma do sujeito juiz do trabalho. Um modelo exemplar a outras justiças, deixa de ser diferente e passa a ser um igual entre eles. Ressalta-se que se mantém como uma justiça especializada, a igualdade se refere ao fato de não mais ser inferiorizada ou percebida como diferente chega a se aproximar da Justiça Federal, recebendo, inclusive, para alguns, a denominação de juiz federal do trabalho. Contudo, ainda há uma discussão interna quanto a utilização ou não da palavra federal, reflexo da recente forma atual do sujeito.

Nessa forma, o sujeito passa a se tornar cada vez mais próximo das outras justiças, inclusive no que tange o julgamento. A parcialidade tanto valorizada em prol do proletário passa a se tornar busca pela imparcialidade, como nas outras justiças. A fala da juíza Diana clarifica essa questão:

É uma coisa assim contraditória né, porque sentença vem de *sentire*, que é a sensação do juiz né. Você tem que ter a sensação do que você acha que está certo, mas você não deve ser sentimental. As vezes: “ai, coitadinha dessa moça que está grávida”, mas ficou claro que ela pediu demissão, não tem direito a estabilidade. Você tem que chegar e tomar essa decisão. Não ficar procurando subterfúgios para dar uma coisa que não tem como: ela pediu demissão, ela perdeu o direito.

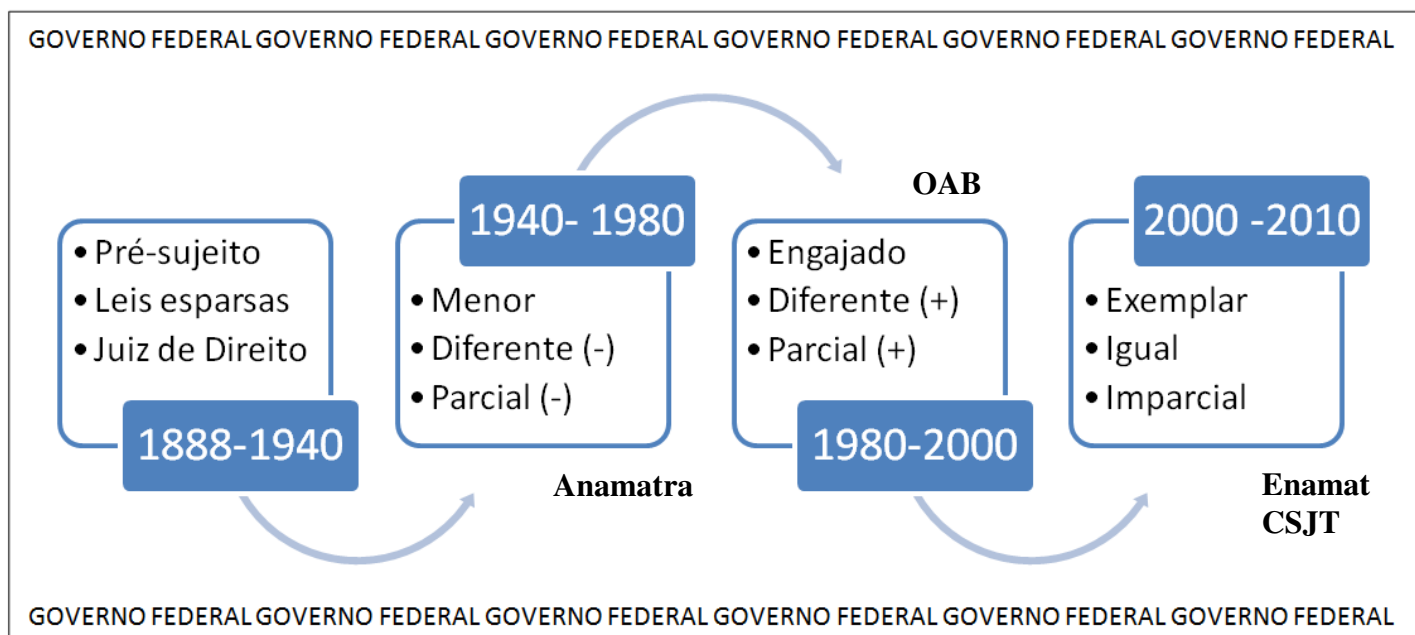
Essa forma atual é cada vez mais moldada por uma organização que se desenvolveu a partir da própria estrutura do Judiciário e da Associação dos Magistrados do Trabalho: as escolas da magistratura ou escolas Judiciais.

A Emenda Constitucional nº 45 trouxe diversas mudanças estruturais no Poder Judiciário dentre elas a exigência de uma Escola Nacional da Magistratura e do Conselho

Superior da Justiça do Trabalho, dois atores que são atualmente imprescindíveis à constituição do sujeito juiz do trabalho.

A figura a seguir resume a constituição do sujeito juiz do trabalho ao longo de sua história e a participação das organizações nesse processo.

Figura 2: As formas do sujeito juiz do trabalho



Fonte: dados primários

É importante salientar que as flechas não representam mudanças bruscas, apenas ilustram a existência das diversas formas na ordem em que se sucederam no tempo. Outra questão é a participação do Governo Federal em todo o processo de constituição, pode-se afirmar que o governo é o pano de fundo da constituição do sujeito juiz do trabalho, visto ser o juiz do trabalho um órgão próprio do Poder Judiciário conforme art. 92, IV da Constituição Federal.

Outra importante característica da figura é a participação das organizações nesse processo. Por mais que se liguem a determinada forma do sujeito, isso não significa que estiveram ausentes nas outras formas, apenas que não tiveram tanta relevância quanto a outra organização apresentada. Além das organizações presentes na figura (Governo Federal, Anamatra, OAB, Enamat e CSJT) pode-se citar a corregedoria, como órgão próprio a Justiça do trabalho responsável pela fiscalização do trabalho do juiz e, portanto, não presente em um

momento específico, mas vinculado diretamente ao sujeito juiz trabalhista; e as Escolas Judiciais, como ramificações da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho.

Nesse sentido, cabe apresentar rapidamente cada uma dessas organizações para, assim, analisar os controles organizacionais que afetam o sujeito juiz do trabalho em sua constituição.

a) O Governo Federal

Conforme a Constituição Federal, em seu artigo 1º, o Brasil é uma República Federativa, o que significa dizer que o País é um Estado estruturado como federação – um conjunto de regiões com governo próprio, unidas por um governo federal – a saber: 26 estados e um Distrito Federal; e possui um governo republicano, mais especificamente, presidencialista, ou seja, é governado por um presidente da república eleito pelo voto popular.

O Estado brasileiro está organizado em três Poderes: o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. O Poder Executivo está representado na pessoa do Presidente da República e seu Gabinete de Ministros e Secretários. É eleito pelo voto direto, e exerce o mandato por 4 anos, com possibilidade de uma reeleição em seqüência. O Gabinete de Ministros é nomeado pessoal e exclusivamente pelo Presidente, bem como as secretarias de primeiro escalão.

O Poder Legislativo, representado pelo Congresso Nacional, é exercido pela Câmara de Deputados e pelo Senado. Cada estado da União é representado por três Senadores da República, eleitos em votação majoritária e as cadeiras na Câmara de Deputados são divididas de acordo com a população de cada estado, sendo os deputados eleitos por votação proporcional.

O Poder Judiciário do Brasil é o conjunto dos órgãos públicos aos quais a Constituição Federal brasileira atribui a função jurisdicional. É regulado pela Constituição nos seus artigos 92 a 126 sendo dividido em quatro áreas jurisdicionais: Justiça Comum, Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar. Devido a especificidade do presente trabalho, definir-se-á apenas a Justiça do Trabalho.

a.1) A Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho está estruturada em todos os estados do país. Pode-se dizer que a Justiça do Trabalho tem jurisdição nacional, exceto nas cidades onde não haja juiz do

trabalho. Nesse caso, a justiça comum da comarca será competente para os assuntos trabalhistas. Segundo Proscurcin (2007), há uma hierarquia funcional na Justiça do Trabalho.

Os processos individuais de empregados ou empresas têm início nas Varas do Trabalho (VT), que são presididas por um juiz togado²⁸. A Vara do Trabalho possui uma secretaria de apoio administrativo e controle de processos. Os funcionários da Justiça são concursados e muito bem capacitados conforme relatos dos entrevistados:

O servidor da justiça do trabalho via de regra é muito qualificado, é muito bom [...]. Eu tenho um relacionamento bastante tranqüilo [com os servidores]. Respeito muito o trabalho deles e acho que eles são realmente... primeiro que são bem preparados, são bem selecionados. Eu diria que o concurso público faz toda a diferença. O concurso público sério da Justiça do Trabalho para o servidor faz toda a diferença, então você pega pessoas realmente muito qualificadas. Mais jovens, menos jovens, realmente o nível dos servidores da Justiça do Trabalho é muito bom. (JUÍZA CERES)

Total, se não tiver servidores em quem você confie, você não consegue trabalhar. Digo isso por causa do volume de serviço, se você tiver que conferir letrinha por letrinha do que os servidores fazem você não trabalha. Você tem que ter servidores competentes e principalmente confiáveis. (JUÍZA VÊNUS)

Em segundo grau estão os Tribunais Regionais do Trabalho. Cada tribunal regional cuja sigla é TRT terá pelo menos sete juízes (art. 115 da Constituição Federal). Estes tribunais julgam em segundo grau os recursos impetrados contra as decisões das Varas do Trabalho. Há vários processos que são de competência original e exclusiva do TRT, por exemplo, os processos de dissídios coletivos. Esses tribunais têm seus juízes escolhidos em listas tríplices pelo Presidente da República. Um quinto do tribunal é integrado por advogados e procuradores do trabalho.

O TRT é dividido em Turmas, Turmas especializadas e pela reunião de todos os juízes, quando então passa a ter a denominação de Tribunal Pleno. Determinadas questões são resolvidas pelas turmas, por exemplo, os recursos das sentenças dos juízes das Varas. As questões gerais como a escolha da direção do tribunal, seleção de jurisprudência uniforme e regimento interno, quem decide é o Tribunal Pleno. Suas decisões são colegiadas, isto é, por mais de um juiz, por isso são chamadas de acórdãos, exceto nos processos de dissídio coletivo, cuja decisão tem a decisão de sentença normativa (PROSCURCIN, 2007).

²⁸ Magistrado graduado em Direito e aprovado em concurso de provas e títulos para o ingresso na magistratura.

No estado de São Paulo têm-se dois TRTs. Um sediado em Campinas (15ª Região), com jurisdição em todo o interior do estado. Outro com sede na Capital (2ª Região) com jurisdição na Grande São Paulo e Baixada Santista. Nos processos de dissídio coletivo que envolvam empresas situadas nas duas regiões a competência para conhecer e julgar será do Tribunal da 2ª Região.

Na cúpula da Justiça do Trabalho tem-se o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Tem competência para apreciar os recursos interpostos das decisões dos TRTs. Sua composição é de 17 ministros juízes. Um quinto desse total cabe em partes iguais aos advogados e procuradores do trabalho. Podem julgar originariamente os dissídios coletivos que envolvam empresas de mais de um TRT. A Exemplo dos TRTs o TST também possui Turmas, Seções Especializadas e o Tribunal Pleno. Os regimentos dos tribunais dão a competência de cada um desses órgãos internos. A denominação das decisões é igual às dos TRTs. Das decisões do TST, caberá recurso ao STF, normalmente mediante agravo ou recurso extraordinário. Junto ao TST, a partir da Emenda Constitucional nº 45, há o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) bem como a Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho.

a.1.1) O Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, criado pela Emenda Constitucional n. 45, de 08/12/2004, funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho, com atuação em todo o território nacional, cabendo-lhe a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, como órgão central do sistema.

Dentre as suas competências cabe ressaltar:

- [...] II - expedir normas gerais de procedimento relacionadas com os sistemas de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio e de controle interno da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, ou normas que se refiram a sistemas relativos a outras atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central;
- III - supervisionar e fiscalizar os serviços responsáveis pelas atividades de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno, além de outros serviços encarregados de atividades comuns sob coordenação do órgão central;

[...] VII – encaminhar, para deliberação, ao Tribunal Superior do Trabalho, após exame e aprovação:

- a) planos plurianuais, propostas orçamentárias e pedidos de créditos adicionais formulados pelos Tribunais Regionais do Trabalho;
- b) propostas de criação ou extinção de Tribunais Regionais do Trabalho e de alteração do número de seus membros;
- c) propostas de criação de Varas do Trabalho;
- d) propostas de criação ou extinção de cargos e funções gratificadas das Secretarias dos Tribunais Regionais do Trabalho e de fixação de vencimentos e vantagens dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus;
- e) propostas de alteração da organização e divisão judiciárias, e
- f) projeto de lei sobre o Regimento de Custas da Justiça do Trabalho.

VIII – apreciar matérias administrativas, de ofício ou encaminhadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em razão de sua relevância, que extrapolem o interesse individual de magistrados ou servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com o propósito de uniformização;

IX – designar comissões permanentes e/ou temporárias para exame de matéria relevante, bem como para o desenvolvimento de estudos que visem à elaboração de manuais sobre atividades de apoio judiciário na Justiça do Trabalho, podendo ser indicados para compô-las magistrados e/ou servidores da Justiça do Trabalho, com a aquiescência do Presidente do respectivo Tribunal;

X – realizar auditorias nos Tribunais Regionais do Trabalho; [...]

Percebe-se o caráter administrativo do CSJT e sua importância na regulação e padronização dos procedimentos organizacionais, tanto técnicos (por exemplo, de informática) quanto humanos (recursos humanos).

a.1.2) A Corregedoria

A Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho é o órgão incumbido da fiscalização, disciplina e orientação da administração da Justiça do Trabalho sobre os Tribunais Regionais do Trabalho, seus juízes e serviços judiciários.

O Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho é Ministro Togado do Tribunal, eleito juntamente com o Presidente e o Vice-Presidente, para mandato de dois anos. Compete à Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, de acordo com o art. 709 da CLT, exercer funções de inspeção e correição permanente com relação aos Tribunais Regionais e seus presidentes e decidir reclamações contra atos que afetem a boa ordem processual.

Estão sujeitos à ação fiscalizadora do Corregedor-Geral os Presidentes, Juízes, seções e serviços judiciários dos Tribunais Regionais do Trabalho, para a verificação do andamento dos processos, regularidade dos serviços, observância de prazos e seus Regimentos Internos.

Nas correições, o Corregedor verifica se os juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho são assíduos e diligentes na administração da Justiça, se residem nas sedes do seu órgão judiciário e se têm bom comportamento público, entre outros aspectos. À Corregedoria Geral seguem as Corregedorias Regionais, auxiliando nos processo de controle.

De acordo com o corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Carlos Alberto Reis de Paula em entrevista realizada por Feijó (2010), "Nós, magistrados, estamos acostumados a julgar processos, e, na Corregedoria, passamos a ter uma atividade fundamentalmente de natureza administrativa". A função corregedora, porém, não se restringe à atuação das Corregedorias Regionais e da Corregedoria-Geral. "O titular de uma Vara do Trabalho é, também, corregedor daquela unidade". Segundo o ministro (apud FEIJÓ, 2010) "O juiz do trabalho não tem como única função sentenciar e dar despachos: ele comanda uma equipe, que lhe cabe também fiscalizar."

As regras processuais e procedimentais (como o cumprimento de prazos e o recolhimento de custas e emolumentos, por exemplo) são objeto de correição permanente, ou seja, devem ser constantemente fiscalizadas e observadas pelos juízes. As correições ordinárias, por sua vez, são visitas programadas, de rotina, do corregedor à unidade (Varas ou TRTs), em que são examinados aspectos como a organização processual, a observância de prazos, a divisão do trabalho, a organização do tribunal quanto aos juízos auxiliares, etc. De acordo com o ministro (apud FEIJÓ, 2010) "é também uma oportunidade de o corregedor verificar a atuação do tribunal em relação, por exemplo, à implantação do planejamento estratégico, à política de informática e à adoção e disseminação de boas práticas."

Conforme o ministro, o mais importante é que os juízes tenham em mente que fazem parte de um sistema, de um conjunto - e, nessa condição, "não queiram inventar a roda". Entre os pontos principais que merecem atenção estão a fundamentação das sentenças e o cumprimento dos prazos. Com o crescente volume de processos e o aumento dos temas e de sua complexidade, os requintes são desnecessários. "A obrigação do magistrado para com a sociedade é fazer as coisas bem feitas, e isso não significa que as decisões devam ser extensas, cheias de citações." Com relação aos prazos, o corregedor-geral ressalta que se trata de um direito do cidadão, previsto em lei - e os juízes têm de buscar cumprir a lei.

b) A Ordem dos Advogados do Brasil – OAB

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) surge por meio dos estatutos da associação portuguesa. Segundo OAB (2010) um grupo de advogados, organizou os estatutos do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), configuração inicial da Ordem. Estes, foram submetidos à apreciação do Governo Imperial e recebeu aprovação pelo Aviso de 7 de agosto de 1843.

O art. 2º dos estatutos da nova instituição dispunha: “O fim do Instituto é organizar a Ordem dos Advogados, em proveito geral da ciência da jurisprudência”. De acordo com OAB (2010), o IAB, de certa forma, conseguiu atingir o objetivo de auxiliar o governo na organização legislativa e judiciária do País, colocando-se como órgão de estudos e debates de questões legislativas e de jurisprudência. Sua atuação na vida nacional caminhou em estreita convergência com o processo de construção do Estado brasileiro.

Nesse sentido, a própria Constituição de 1891, o alicerce da 1ª República, fora amparada pelos estudos oferecidos pelo IAB, que transformaram-se no anteprojeto submetido e aprovado pela Assembléia Constituinte (OAB, 2010).

No que se refere à criação da Ordem dos Advogados, segundo OAB (2010) foram muitas as iniciativas para cumprir o que estabelecia o art. 2º dos estatutos do Instituto dos Advogados Brasileiros. Uma dezena de estudos e projetos elaborados pelo Instituto foi apresentada à apreciação do Poder Legislativo, do Ministério da Justiça e do Governo Imperial, mas todos foram limitados.

Conforme OAB (2010) a instituição da Ordem dos Advogados do Brasil ocorreu quase um século após a fundação do Instituto dos Advogados, por força do art. 17 do Decreto nº 19.408, de 18 de novembro de 1930, assinado por Getúlio Vargas, chefe do Governo Provisório, e referendado pelo ministro da Justiça Osvaldo Aranha. Cabe destacar que esta data também foi de extrema importância para a Justiça do Trabalho, bem como o governo de Getúlio Vargas que a estabeleceu.

A OAB participou ativamente da constituinte de 1934, atuou em defesa dos presos políticos e contra o Estado Novo e suas ações repressivas - que perseguiram opositores do regime e cerceavam direitos individuais. No decurso da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a Ordem aprovou várias moções referentes ao conflito, destacando-se os pronunciamentos feitos em solidariedade aos norte-americanos pelo ataque japonês à base de Pearl Harbor; e à comemoração pelo desembarque das tropas aliadas na Europa (OAB, 2010).

Ao longo da história da entidade, foram muitas as tentativas de cerceamento de seu poder de atuação: entre 1940 e 1950, com a obrigatoriedade de prestar contas ao Tribunal de Contas da União; na década de 1970, com a tentativa de submissão da entidade ao Ministério do Trabalho; em 1998, com duas medidas provisórias que tratavam da vinculação do Conselho Federal e das Seccionais ao Poder Judiciário dos Estados; e no ano 2000, processo ainda em andamento, quando o Ministério Público enquadrou a Ordem novamente como uma autarquia obrigada a prestar contas ao TCU (OAB, 2010).

Junto a essas tentativas de limitação, a OAB sempre manteve uma grande participação nos eventos político do País. No que tange a Justiça do Trabalho, a OAB fez severas críticas à Constituinte pelo fato de a Comissão de Sistematização não ter aprovado a instalação da Corte Constitucional - que a entidade entendia fundamental para a concretização efetiva dos princípios da Lei Magna -, nem o fim da representação classista na Justiça do Trabalho, “feita através de juízes classistas pouco qualificados para examinar os processos trabalhistas - que a OAB sempre viu como um anacronismo no aparelho judiciário brasileiro” (OAB, 2010).

c) A Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra)

A Anamatra foi fundada em 28 de setembro de 1976, em São Paulo, durante o Congresso do Instituto Latino Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. Na ocasião, os presidentes das Associações de Magistrados do Trabalho da 1.^a Região (Rio de Janeiro), juiz Paulo Cardoso Mello Silva; da 2.^a Região (São Paulo), juiz Aluysio Mendonça Sampaio; da 4.^a Região (Rio Grande do Sul), juiz Ronaldo José Lopes Leal; e da 6.^a Região (Pernambuco), juiz José Ajuricaba da Costa e Silva, decidiram criar uma entidade de âmbito nacional, "com a finalidade de congregar os juízes do trabalho do país em torno de seus objetivos e interesses comuns" (ANAMATRA, 2010).

Além destes, também são considerados fundadores da Anamatra diversos juízes que participavam do Congresso, entre os quais destacam-se os professores Coqueijo Costa, Mozart Victor Russomano e José Luiz Ferreira Prunes.

Os presidentes das entidades fundadoras passaram a integrar comissão provisória, destinada a elaborar um projeto de estatuto que fixaria, entre outras regras, aquelas relacionadas com o processo de escolha dos dirigentes. Foi decidido que a sede da entidade seria no domicílio do seu presidente, situação que permaneceu por quase 20 anos. Somente

em 1993, sob a presidência do juiz Ivanildo da Cunha Andrade, a sede da Anamatra foi fixada definitivamente em Brasília (ANAMATRA, 2010).

Em virtude do conturbado período político no qual o Brasil se encontrava - ainda estava os primeiros anos da Anamatra foram tempos difíceis e tempestuosos. Época na qual os juízes não eram vitalícios, correndo o risco de sofrer acusações que resultariam em uma "aposentadoria" ou "cassação", com suspensão dos direitos políticos e perda do cargo. Fato que realmente ocorreu com vários membros do Ministério Público, juízes e desembargadores (ANAMATRA, 2010).

Contudo, conforme visto anteriormente, a Anamatra teve forte influência no campo da magistratura trabalhista desde seu surgimento. A Anamatra também é acompanhada de Associações dos Magistrado do Trabalho (Amatra) regionais, recebendo em sua nomenclatura o número da região correspondente, por exemplo, Amatra IX representa a Amatra do Paraná.

d) As Escolas: Escola Nacional da Magistratura (Enamat) e Escola Judicial (EJ)

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat) foi instituída pelo Tribunal Superior do Trabalho como órgão autônomo, por meio da Resolução Administrativa nº 1140 do Tribunal Pleno, de 1º de junho de 2006, atendendo ao disposto pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (ENAMAT, 2010).

Dirigida atualmente pelos ministros Antônio José de Barros Levenhagen, diretor, e João Batista Brito Pereira, vice-diretor, e assessorada por um Conselho Consultivo composto por ministros do TST e juízes de TRTs e de Varas do Trabalho, a Escola funciona no edifício sede do TST (ENAMAT, 2010).

A Enamat tem como objetivo promover a seleção, a formação e o aperfeiçoamento dos magistrados do trabalho, que necessitam de qualificação profissional específica e atualização contínua, dada a relevância da função estatal que exercem. Para tanto, a Escola promove as seguintes atividades básicas (ENAMAT, 2010):

- a) Cursos de formação inicial presencial, em sua sede em Brasília, dirigidos aos juízes do trabalho substitutos recém-empossados;
- b) Cursos de formação continuada, sob a forma de seminários e colóquios jurídicos, presenciais ou a distância, dirigidos a todos os magistrados trabalhistas em exercício, de qualquer grau de jurisdição;

- c) Cursos de formação de formadores, dirigidos a juízes-formadores das escolas regionais de magistratura, para a qualificação de instrutores no âmbito regional;
- d) Outros eventos de estudo e pesquisa, possibilitando a participação de magistrados para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional diretamente ou por meio de convênios com outras instituições nacionais ou estrangeiras;
- e) Coordenação nacional das atividades de formação promovidas pelas escolas regionais voltadas à qualificação do magistrado.

Como ramificação da Enamat, estão as Escola Judiciais dos TRTs, assim como a Anamatra possui suas Amatras, a Enamat possui as Escolas Judiciais. Em alguns regionais há uma separação entre Escola Judicial e Escola da Magistratura Trabalhista, entretanto em outros, a Escola Judicial atua como Escola da Magistratura. A diferença está no vínculo institucional: a Escola Judicial é um órgão do Tribunal Regional, enquanto a Escola da Magistratura vincula-se à Associação dos Magistrados (Amatra).

Devido à recente implementação dessas Escolas, há uma crise de identidade entre elas, não havendo um padrão único. No caso do Paraná, há a Ematra (Escola da Magistratura Trabalhista) estruturada junto à Amatra IX e a Escola Judicial, vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho. Acredita-se que com o tempo o campo modele essas organizações por meio do isomorfismo institucional (DIMAGGIO; POWELL, 1991). Sugere-se assim, pesquisas nesse sentido.

4.4.2 O Juiz do Trabalho e os Controles Organizacionais

A partir das organizações que moldam as formas do sujeito juiz do trabalho em sua constituição, identificam-se alguns controles utilizados. Cabe ressaltar que a utilização de uma tipologia do controle, conforme descrito na fundamentação teórica refere-se a facetas de uma mesma ação, o próprio controle. São faces que se complementam e se dependem.

Contudo, a efetivação dos controles demonstra que há possibilidade de liberdade. Segundo Foucault (1987) é preciso parar de sempre descrever os efeitos do poder em termos negativos: ele “exclui”, ele “reprime”, ele “recalca”, ele “censura”, ele “abstrai”, ele “mascara”, ele “esconde”. De fato, o poder produz, ele produz real, produz domínios de objetos e rituais de verdade.

A fala de uma das entrevistadas demonstra essas possibilidades e a não percepção do controle como algo negativo:

[Sinto-me controlada] de todas as formas e meios. Pelo meio eletrônico, pela corregedoria, pela sociedade, pelas partes, pelos advogados. Cobrança é o que não falta. Se sente não, **a gente é cobrado, e acho que está certo, está certo, não acho que seja errado.** Não é que eu me sinta, a gente é cobrado [...] é algo virtual já. Mas acho isso importante, até para que haja mais aprofundamento nas situações, verificação, os dados são mais usados, acho importante. Não acho isso ruim, acho que tem que ser assim. E as cobranças são cada vez maiores. Faz parte (JUÍZA MINERVA, grifo nosso).

O controle não deve ser percebido exclusivamente como algo negativo. A perspectiva institucional demonstra, inclusive, que o próprio efeito do controle nem sempre é intencional. Na medida em que um indivíduo ou organização age com a intenção explícita ou não de modificar o comportamento de outrem, tem-se uma relação de controle.

Nesse sentido, as organizações se utilizam de diferentes tipos de controles tendo sido encontrado na literatura três grandes grupos: os controles diretos, os controles estruturais e os controles difusos.

As organizações utilizam uma grande quantidade de técnicas para moldar essas condutas, contudo, dependendo do momento ou do motivo para o qual é utilizado, um dos tipos pode se ressaltar. É com essa visão que este tópico foi estruturado. Em nenhum momento se pretende afirmar e muito menos determinar que algumas organizações se vinculam a alguns tipos de controle, por mais que isso seja comumente feito em outras pesquisas.

Tem-se plena consciência de que as formas de controle são muito mais complexas do que aparentam e são objetivadas, contudo, conforme o fim a que se almeja, o tipo de controle é diferenciado. Os tipos também não são facilmente separáveis, os controles diretos se misturam nas estruturas e são infundidos de valor, assim como os controles estruturais apresentam facetas diretas e os difusos se disfarçam por entre as técnicas utilizadas.

Com isso, analisou-se o tipo de controle predominante nas organizações que se fizeram representar na constituição do sujeito juiz do trabalho ao longo de sua história. Quer dizer que, ao analisar a Corregedoria como um tipo de controle direto não se exclui o caráter estrutural e difuso do órgão apenas ressalta-se seu caráter direto na constituição do sujeito.

Sendo assim, as organizações foram relacionadas aos tipos de controle que mais se destacam em sua relação com o sujeito juiz do trabalho, talvez ao relacioná-las a outros sujeitos ou a outras situações, outros tipos de controle se ressaltem.

Na presente pesquisa, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e a Corregedoria relacionam-se ao controle direto que afeta o sujeito; o Governo Federal e a Justiça do Trabalho relacionam-se ao controle estrutural; e a Ordem dos Advogados do Brasil, a Anamat e a Enamat relacionam-se ao controle difuso.

a) Os controles diretos

Estabeleceram-se como controles diretos aqueles que afetam o corpo ou possuem conseqüência semelhante a esse ato (ETZIONI,1976). É o exemplo do Panóptico citado, um mecanismo de controle que tudo vê, que mantém o controlado em constante vigilância. Nesse sentido, os fatos que mais exteriorizam essa forma de controle são as audiências, onde o juiz é vigiado tanto pelas partes quanto pelos advogados e as exigências do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e da Corregedoria.

Nas audiências tanto as partes quanto os advogados vigiam a atividade do juiz e a mantém sob seu domínio em uma relação de força, na qual cada um tenta impor sua vontade e, conseqüentemente, sua verdade. Contudo, quem determina a verdade do processo é o juiz do trabalho. É ele quem vai estabelecer o que ocorreu com base nas provas que conseguiu gerar independente de ter sido o que realmente aconteceu. Isso demonstra que o controle não só afeta o magistrado como também afeta as partes e os advogados, é uma relação de poder tal qual Foucault define. Não há superiores e inferiores, mas ambos se cabiam no decorrer do processo.

No que tange o CSJT e a corregedoria, os órgãos atuam conjuntamente. À corregedoria cabe fiscalizar os procedimentos processuais e ao CSJT cabe fiscalizar os procedimentos administrativos. Nesse sentido, os juízes têm mais contato com a corregedoria, todavia também são afetados pelo Conselho.

É importante ressaltar que, conforme explicado na fundamentação teórica, os diversos tipos de controle não agem sozinhos, são interligados, e uma separação em tipos serve apenas para exemplificar didaticamente e explicitar as relações que afetam o juiz do trabalho como forma de controle. Por este motivo, as cobranças que existem por meio do CSJT, das

audiências e da Corregedoria são percebidas aqui como controle direto, entretanto fazem parte de uma estrutura (controle estrutural) e são infundidos de valor (controle cultural).

Os tipos aqui elencados são caracterizados como diretos devido à sua forte relação com o controle do corpo, com uma vigilância direta e constante, o próprio corpo sente essas exigências, conforme relatos:

A cobrança é de todo jeito, mas pessoalmente o que mais me desgasta é a sala de audiência porque você fica muitas horas lá [...] para manter a serenidade, para tentar ouvir, acaba sendo uma coisa trabalhosa. [...]. Eu até estou indo no massagista porque minhas costas têm um cimento aqui e de vez em quando eu tenho um problema de dores e tal (JUÍZA CERES).

O que a gente sofre é a pressão da pauta. Se você não for vencendo a tua pauta da semana ela vai acumular para outra, para outra e para outra e vai virar uma bola de neve. [...] o juiz que tem a preocupação de manter uma pauta minimamente organizada e em dia, trabalha-se sob pressão (JUÍZA VÊNUS).

As juízas clarificam esse sentimento de dominação do corpo, que reflete na pressão e estresse do cotidiano, em um sentimento de vigia, mas uma auto-vigia, tornando desnecessária a existência de um vigilante. A vigilância é assim permanente em seus efeitos e descontínua em sua ação (FOUCAULT, 1997), pois as audiências são em horários específicos, e a correição ocorre uma vez por ano.

Na verdade não tem uma relação direta com a corregedoria. A corregedoria vem aqui uma vez por ano e faz a correição. Se tiver algum problema vai nos questionar. E a gente quando tem alguma dificuldade procura a corregedoria também. Eu, nas vezes que precisei procurar, que foram poucas, sempre fui bem atendida.

[...]Não existe exatamente uma cobrança, mas é claro, quando a corregedoria vem aqui uma vez por ano fazer a correição ela conta quantas sentenças você fez no ano e se eles acharem que foi pouco eles vão perguntar porque que você fez só esse numero de sentenças né, vamos tentar fazer mais. Então existe cobrança sim e eu acho que trabalhamos sob pressão sim (JUÍZA VÊNUS).

Mais do que velada, a vigilância não é mais percebida. O controle direto interiorizado torna o vigilante desnecessário. Contudo, o vigia não pode deixar de existir, pois é necessário que haja reforços no controle, induzindo o indivíduo a manter-se controlado. Nas palavras de Foucault “é ao mesmo tempo excessivo e muito pouco que o prisioneiro seja observado sem cessar por um vigia: muito pouco, pois o essencial é que ele se saiba vigiado; excessivo porque ele não tem necessidade de sê-lo efetivamente” (FOUCAULT, 1997, p.166-7).

Percebe-se também a face cultural desse tipo de controle, por mais que haja uma predominância do tipo direto, suas formas de persuasão são sutis, por meio de conversas e não

punições diretas. A corregedoria primeiro “conversa” com o magistrado tentando entender os motivos do não cumprimento das metas definidas pelo CSJT, contudo há sempre a possibilidade de sanção, e como afirma Foucault (1997) ao tratar do Panoptico, a punição não é necessária, mas sim a ameaça de punição.

Cabe ressaltar que, por mais que uma “evolução” das formas de controle reflita uma organização hierárquica conforme Mintzberg (1995) apresenta: controle direto – estrutura simples sendo mais utilizado nas camadas inferiores; controle estrutural – estrutura mediana atingindo predominantemente cargos intermediários; controle difuso – estrutura complexa utilizado na cúpula estratégica. Na constituição do sujeito juiz do trabalho isso não acontece. As peculiaridades do sujeito não permitem estabelecer esse tipo de relação, pelo contrário, os tipos de controle se misturam ao longo de sua existência.

A perspectiva adotada na presente pesquisa também não permitiria realizar esse tipo de dedução, não se pretende encontrar lógicas específicas, mas sim contradições. Não se pretende separar os tipos de controle por modelos estruturais ou épocas específicas, mas sim entendê-lo em sua complexidade e em conjunto.

São por esses motivos que a utilização do controle direto pela corregedoria e pelo CSJT, bem como as audiências, refletem um valor social pautado na transparência das decisões como base da justiça. Justamente pelo aperfeiçoamento do sistema judiciário trabalhista que esse tipo de controle direto, baseado na quantidade de sentenças proferidas e organização do trabalho, tem sua profusão a partir da Emenda nº 45/2004. Não há como deduzir, nessa realidade organizacional, que os controles diretos são determinados pela simplicidade da estrutura.

O controle direto utilizado reflete um momento histórico que surgiu das relações de força (poder) inerentes a ele e que necessitou de uma resposta para se adequar e modificar a realidade. Foi a quantidade de processos e a possibilidade de corrupção e não transparência na Justiça do Trabalho que definiram a utilização dessa forma de controle com mais intensidade a partir de 2004.

b) Os controles estruturais

Os controles estruturais referem-se ao controle burocrático ou apenas burocracia. Nesse sentido, falar em um controle estrutural significa ressaltar as características relacionadas à estrutura organizacional que possuem como finalidade o controle das condutas.

Cabe destacar as duas grandes organizações burocráticas que dão voz a esse tipo de controle no processo de constituição do sujeito juiz do trabalho: o Governo Federal e a Justiça do Trabalho.

É o governo que estabelece as regras às quais os juízes se adaptarão. O Governo determina e descreve a função, mantém o fluxo de trabalho e descreve as regras. Contudo, conforme afirma Giddens (2003) a formulação discursiva de uma regra já é uma interpretação dela e pode em si e de si mesma alterar a forma de sua aplicação.

Não é pertinente diferenciar nesse momento o Governo da Justiça do Trabalho, pois a Justiça do Trabalho reflete as modificações governamentais ocorridas nos momentos específicos. Assim, três períodos governamentais são destacados como importantes a constituição do juiz do trabalho a saber: a revolução de 30 e Getúlio Vargas; a ditadura militar e o governo Fernando Henrique Cardoso.

Com a revolução de 1930, Getúlio Vargas tomou o poder e passou a governar por meio de decretos-leis, limitou o poder dos Estados e tornou o poder executivo mais poderoso, iniciando uma ditadura. Contudo, a questão social passou a ser vista como uma questão política e, foi no governo de Getúlio Vargas que se iniciou a Justiça do Trabalho.

Já a ditadura militar, não teve uma participação tão direta na Justiça do Trabalho, mas afetou fortemente o sujeito juiz, visto que fez incitar na população e principalmente nos estudantes um anseio por justiça social, fortemente relacionada no campo jurídico ao direito do trabalho. Isso refletiu fortemente na forma assumida pelo juiz do trabalho no período de 1980 a 2000.

Por fim, o governo FHC, com suas idéias neoliberais e o momento de flexibilização do trabalho no qual se encontrava a sociedade fez com que a Justiça do Trabalho pudesse desaparecer e com ela os juízes. Isso resultou em uma maior mobilização dos magistrados que, por meio da Anamatra junto a outras organizações conseguiram se manter e se fortalecer, além de ampliar a sua competência com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004

Nota-se que, o juiz do trabalho, ao se subordinar ao governo, acata as decisões e mudanças regimentais características das alternâncias de governo. Entretanto, como já salientado anteriormente, os controles não agem sozinhos, não são causas que geram efeitos, mas são ações que interagem com outras ações, são relações de força (relações de poder). Por esse motivo, a OAB, a Anamatra e outras organizações interagiram com o governo nessas mudanças, ora reforçando-o, ora combatendo-o.

Além disso, pode-se acrescentar a estrutura da Justiça do Trabalho, que também possibilita uma maior segurança aos magistrados. Corroborando com a idéia de que o poder possibilita, ao haver a possibilidade de controle hierárquico das decisões, os juízes podem percebê-lo não só como uma forma de revisão de suas decisões para modificá-las ao estarem erradas, mas uma possibilidade de revisão para efetivamente realizarem a justiça.

A fala da juíza Vênus esclarece esse ponto

Eu acho que o juiz de primeiro grau tem o conforto de saber que, não todas, mas boa parte das decisões serão revistas no tribunal por um órgão colegiado e que talvez tenha mais condições e mais sabedoria dizer que foi realmente justo ou não. Às vezes volta alguma coisa minha reformada e eu penso: olha, de fato acho que foi bem reformado. Às vezes não, as vezes foi reformado e a gente acha um absurdo, mas já aconteceu ... (JUÍZA VÊNUS).

Esse controle não visa apenas efetivar o trabalho do magistrado, mantê-lo trabalhando. Não cabe aqui discutir os motivos desses controles, mas pode-se refletir que, talvez, a utilização desses controles seja muito mais para se atingir um ideal de justiça, equilibrando as relações sociais da contradição capital X trabalho, do que oprimir e aumentar a produtividade do juiz do trabalho.

c) Os controles difusos

Os controles difusos são premissas interiorizadas pelos membros das organizações, que regem suas condutas e seus interesses, referem-se às crenças comuns compartilhadas. Denomina-se controle difuso por ser pouco perceptível aos seus membros e por não ser imposto pela força. Percebe-se como controles difusos aqueles exercidos pela OAB, pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) e pelas Escolas, tanto a Escola Nacional da Magistratura do Trabalho quanto as Escolas Judiciais.

A OAB por uma dívida histórica, visto que a esta defendeu os juízes trabalhistas ao militar a favor da exclusão do juiz classista e da Emenda Constitucional nº 45 ajudando assim a consolidar uma imagem “melhor” da justiça do trabalho.

Essa participação na constituição do juiz do trabalho também poder ser percebida nos elogios funcionais registrados aos magistrados. Cabe destacar que os elogios funcionais são aqueles registrados na carteira funcional do magistrado e que podem vir a possibilitar vantagens na carreira. Nesse sentido, ao registrar um elogio ao magistrado, a OAB estabelece

uma característica importante à constituição desse sujeito visto que o discurso constrói o objeto de que fala.

Pode-se citar dois elogios encontrados:

O irrepreensível trabalho realizado durante todo o período em que vem atuando como juíza substituta nas VTs de [...]. a magistrada sempre dispensou exemplar tratamento aos advogados e partes litigantes com atenção e respeito e total isenção de ânimo. sempre conduziu as audiências e demais atos processuais com total comprometimento profissional, se mostrando célere em todos os atos praticados. Ofício [...] OAB

Conduta exemplar, denodo e notavel saber juridico. Ofício [...] OAB

Percebe-se assim, como o bom trato com os advogados, o conhecimento jurídico e a boa conduta nas audiências são valorizados e representam características importantes aos magistrados. Essas qualidades serão mais bem abordadas quando se tratar de subjetivação/sujeição no tópico “Por uma Ética do Sujeito”. É interessante ressaltar que no processo de seleção dos novos juízes, em todas as fases, há um representante da OAB.

No que se refere à Anamatra, esta e as Amatras regionais têm importante papel na socialização dos juízes. Segundo Morel e Pessanha (2006) faz parte do rito de iniciação profissional, em muitos estados, recepcionar os juízes recém-empossados nas sedes das Amatras, às quais são convidados a se filiar. Os congressos anuais, as reuniões regionais, contribuem para a mobilização do coletivo, seja em torno de questões técnicas da profissão, seja em torno de questões políticas mais gerais de interesse da corporação.

A Anamatra tem também importante papel na formação técnica dos juízes, contribuindo para esclarecer e debater temas polêmicos de interesse geral, como ocorreu, por exemplo, no seminário sobre a Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho (aprovada na Reforma do Judiciário), em março de 2005, em São Paulo. As sedes das Amatras constituem também espaço de sociabilidade e conagração, com reuniões informais semanais, comemoração de aniversários, palestras, etc (MOREL; PESSANHA, 2006).

Segundo as autoras (MOREL; PESSANHA, 2006, p. 45) “[...] a Amatra contribui para consolidar um *ethos* e uma linguagem comum partilhados pelos juízes do trabalho”. Ela também contribui para a visibilidade pública dos juízes do trabalho, procurando esclarecer a sociedade sobre o papel do juiz do trabalho e sobre os direitos trabalhistas

Quanto a Enamat e as Escola Judiciais, Nalini (2005, p. 108) afirma que uma Escola é a instância natural para o aprendizado de coisas novas e para a imprescindível experimentação de novidades. “É o berço propício a fecundação de uma nova ética judicial. Uma ética menos

envolvida pelos cânones clássicos de uma carreira milenar, porém agora impregnada por exigências contemporâneas, de uma sociedade complexa, heterogênea, submetida a profundas transformações”.

Para o Magistrado

Uma boa Escola da Magistratura é a incubadora ideal para criar um novo juiz. Todas as condições são propícias. Há mentalidade, há talentos, há vontade, há previsão na ordem constitucional. Acima de tudo, existe uma saudável reivindicação de um novo juiz, por parte de toda a nacionalidade. Ele sabe que o juiz é a última esperança na renovação dos valores e no robustecimento da moral patriótica (NALINI, 2005, p. 108).

O Juiz Apolo reitera a importância, na visão dele, desse tipo de controle

Por isso eu acho importante essa transformação que está acontecendo, esse período de estágio probatório. Para mim, sei lá se houve ou não houve período de estágio probatório porque eu nunca me preocupei com isso. [...] para mim a partir do primeiro dia que eu me tornei juiz, eu sou juiz até o resto da vida. Por que eu me senti juiz desde o início. [...] agora, dependendo de quem entra, eu acho que tem que se preocupar, porque ele tem que se comportar [...] eu [...] nunca tive preocupação com isso porque eu sempre valorizei muito isso. Eu vi que era um campo fértil para eu poder exercer isso (JUIZ APOLO).

Esse tipo de controle, percebido como o mais sutil, representa todo um conjunto de valores construído e reconstruído pelos sujeitos em interação. Pode-se dizer que a própria forma que o sujeito assume é um controle difuso, pois apresenta valores e características específicas com as quais o indivíduo vai se subjetivar ou se sujeitar para se tornar sujeito. Ou melhor, a forma do sujeito é um modo de controle, com suas peculiaridades e facetas: diretas, estruturais e difusas.

É nesse sentido que se encaixa uma análise ética do sujeito.

4.5 Por uma Ética do Sujeito – A Insustentável Leveza do Ser

O que escolher, então? O peso ou a leveza? Foi a pergunta que Parmênides fez a si mesmo no século VI antes de Cristo. Segundo ele o universo está dividido em pares de contrários: a luz/a escuridão; o grosso/o fino; o quente/o frio; o ser/o não-ser. Ele considerava que um dos pólos da contradição é positivo (o claro, o quente, o fino, o ser), o outro, negativo. Essa divisão em pólos positivo e negativo pode nos parecer de uma facilidade pueril. Exceto em um dos casos: o que é positivo, o

peso ou a leveza? Parmênides respondia: o leve é o positivo, o pesado é negativo. Teria ou não teria razão? A questão é essa. Só uma coisa é certa. A contradição pesado/leve é a mais misteriosa e mais ambígua de todas as contradições. (Milan Kundera – A insustentável leveza do ser)

Foucault conceitua ética de uma maneira diferente da comum, para o autor, a ética refere-se à relação consigo mesmo, uma maneira de ser, de conduzir-se. Ser ético é ser responsável por aquilo que se é. Para melhor entender esse conceito, faz-se necessário realizar algumas considerações sobre o termo “moral”.

A moral pode ser conceituada de duas formas segundo Foucault (2007b):

- a) Como um conjunto de valores e regras que são propostos aos indivíduos e aos grupos por diferentes aparatos prescritivos (a família, as igrejas, as instituições educativas, etc.) de maneira mais ou menos explícita;
- b) Os comportamentos morais dos indivíduos à medida que se adaptam ou não às regras e aos valores que lhe são propostos.

No primeiro caso (a) pode-se falar em código moral, e no segundo (b) em moralidade dos comportamentos. Além disso, pode-se levar em consideração a maneira pela qual o sujeito se constitui como sujeito moral, ou seja, como o sujeito se relaciona consigo mesmo para se atingir/seguir a moral e nesse sentido, tem-se os quatro aspectos apresentados na fundamentação teórica, a saber: a substância ética; os modos de sujeição; as formas de elaboração do trabalho ético; e a teleologia do sujeito moral.

Em suma, para ser dita “moral” uma ação não deve se reduzir a um ato ou uma série de atos conformes a uma regra, lei ou valor. É verdade que toda ação moral comporta uma relação ao real em que se efetua, e uma relação ao código a que se refere; mas ela implica também uma certa relação a si; essa relação não é simplesmente “consciência de si”, mas constituição de si enquanto “sujeito moral”, na qual o indivíduo circunscreve a parte dele mesmo que constitui o objeto dessa prática moral, define sua posição em relação ao preceito que respeita, estabelece para si um certo modo de ser que valerá como realização moral dele mesmo; e, para tal, age sobre si mesmo, procura conhecer-se, controla-se, põe-se à prova, aperfeiçoa-se, transforma-se (FOUCAULT, 2007b, p. 28).

Esses procedimentos são denominados de práticas de si. Essas práticas geram aquilo que Foucault chama de subjetivação, que também pode ser vista como sujeição quando não se reflete a respeito delas e apenas as aceita como certas, não se construindo, mas sendo

construído (se sujeitando). Nessa linha, esse tópico apresentara inicialmente as praticas de si referentes ao sujeito juiz do trabalho e em seguida sua subjetivação ou sujeição. Antes porém são necessários alguns esclarecimentos.

Cabe retomar nesse momento a noção de sujeito enunciator em Foucault. Os principais dados utilizados nesse tópico referem-se às entrevistas realizadas com juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná), mais especificamente os que estavam, no momento da coleta de dados, na cidade de Curitiba, devido a motivos já explicitados no capítulo 3 – Metodologia.

Para isso, pode-se pensar que o sujeito enunciator é o juiz que cedeu a entrevista e, portanto, carrega-a de sua individualidade. Entretanto, a origem do enunciado, quem o enuncia, não é considerada necessariamente como uma forma de subjetividade, mas sim como um lugar. Nesse lugar de enunciação os enunciadores são substituíveis e intercambiáveis. Nas palavras de Foucault (2008a, p. 160) “descrever uma formulação enquanto enunciado não consiste em analisar as relações entre o autor e aquilo que diz (ou quis dizer, ou disse sem querer); e sim em determinar qual é a posição que pode e deve ocupar qualquer indivíduo para ser sujeito”.

Segundo Iñiguez (2004) os lugares de enunciação pressupõem instituições específicas de produção e de difusão do discurso. No entanto, o autor esclarece que não se deve entender por instituição unicamente estruturas formais como a Igreja, a Justiça, a Educação ou outras semelhantes. Trata-se de considerar como instituição “todo aquele dispositivo que delimite o exercício da função enunciativa, o status do enunciator e dos destinatários, os tipos de conteúdo que podem ser ditos, as circunstâncias de enunciação legítima para tal posicionamento” (IÑIGUEZ, 2004, p. 131).

Isso significa afirmar que o próprio sujeito juiz do trabalho é percebido como uma instituição, um sujeito construído historicamente por relações de saber e poder que delimita seu espaço de discurso por meio de características próprias. Portanto, os entrevistados que dão voz a esse tópico são juízes do trabalho que passaram pelo concurso público e se legitimaram como tal. Por esse motivo, os juízes do trabalho estão possibilitados de relatar sua relação consigo mesmo, pois estão na ordem do discurso, é a posição social legitimada para tal.

Isso é percebido no relato da juíza Ceres “Fora, a gente realmente não tem a noção do que é ser juiz. Você tem uma noção mais ideal [...]. O juiz faz o trabalho no dia a dia, construindo. Fora você tem uma visão mais idealizada [...]”.

Nessa linha, a identificação dos juízes por nomes de deuses e semideuses romanos como foi definido na metodologia possui uma função mais didática e de diferenciação dos respondentes do que de identificação, visto que o sujeito enunciador é o juiz do trabalho como categoria genérica e não o indivíduo com suas especificidades.

Feitas as considerações, passa-se à análise das práticas de si do sujeito juiz do trabalho.

4.5.1 O Juiz do Trabalho e as Práticas de Si

Segundo Leardini (2007, p.132) a vocação necessária ao magistrado pode ser comparada à vocação sacerdotal, pois se exige do juiz senso de justiça, equilíbrio emocional, humanismo e solidariedade, coragem, humildade, cultura, devotamento, intuição, raciocínio lógico e força de vontade para ser “um servidor público incumbido de uma das tarefas mais complexas – senão a maior delas – e importantes que se pode encontrar em uma sociedade”.

As pessoas não nascem juízes, mas se tornam juízes e para isso desenvolvem algumas condutas essenciais a magistratura. O aspecto profissional é assim a substância ética tal qual Foucault (2007b) a conceitua: a parte do indivíduo que constitui a matéria do comportamento moral. É o fato de se buscar ser um juiz do trabalho que delimita os comportamentos e a forma como o sujeito se relaciona consigo mesmo. É a característica central no qual se baseiam as regras morais e a forma como o sujeito lida com essas regras.

Entretanto, para se tornar juiz o indivíduo passa por um longo processo seletivo que o impõe certas condutas, não necessariamente há a exigência disso, mas a maioria das pessoas que decidem seguir a magistratura passam por um período de preparação caracterizado por muita dedicação e estudo. Conforme o relato da juíza Diana

O que eu peguei mesmo para estudar para concurso foi dois anos. Eu sempre me mantive atualizada, até por conta de trabalhar no gabinete aqui no tribunal [...] é um processo que muitas pessoas me perguntam: “qual o seu método de estudo?” [...] e uma coisa que eu aprendi, que o importante do estudo é a rotina. Algumas pessoas precisam estudar cinco horas por dia e outras uma hora é mais do que suficiente né. Os livros, cada um tem um autor preferido e isso na verdade não interfere muito, o que eu acho importante no estudo é a rotina. Então nesses dois anos eu tive uma rotina de estudo né. Eu fiz alguns cursinhos preparatórios [...] mas eu sempre mantive essa rotina. E eu acho importante manter essa rotina de segunda a sexta, porque final de semana você tem que descansar, porque senão você enlouquece. Porque senão a tua vida vira aquele estudo, você só estuda, só estuda e você não tem mais vida. Então é muito bom você ter o final

de semana para você. Você poder sair a noite encontrar os amigos. Desde que você tenha aquela rotina e que você seja organizado.

A juíza esclarece a importância da rotina e do equilíbrio necessário a essa substância ética, para que enfim, a busca pela magistratura seja atingida. O aspecto profissional (substância ética) leva assim aos modos de sujeição.

Segundo Foucault (2007b) os modos de sujeição referem-se à maneira pela qual o indivíduo estabelece sua relação com a regra e se reconhece como ligado à obrigação de pô-la em prática. Segundo o autor, o indivíduo estabelece a sua relação com a regra e se reconhece como ligado a ela: porque pertence a um grupo, porque se considera herdeiro de uma tradição espiritual, etc.

No caso do sujeito juiz do trabalho, os indivíduos se ligam as regras pelo que representam socialmente, por pertencerem a uma categoria profissional, por serem efetivamente juízes do trabalho. Conforme relato do juiz Mercúrio “O que eu vejo hoje é que eu sou um servidor da população e que naquele momento eu tenho que estar concentrado, cuidando para que os ânimos não se exaltem, cuidando para que a coisa transcorra normalmente [...]”.

Entretanto, alguns sujeitos se sentem realmente juízes do trabalho a partir da primeira audiência, quando lidam com o imprevisto das interações com as partes e com os advogados. É onde eles efetivamente atuam como magistrados trabalhistas

No começo, claro, sempre é difícil como qualquer profissão, mas eu também tive o privilégio de trabalhar com bons juízes de primeiro grau também. Mas o começo é o começo, não foi muito traumático porque eu já tinha alguma vivência de advocacia mas eu tive bastante experiência com o processo. Então eu sempre tinha o hábito de ler muito as atas de audiência. Isso eu realmente sempre fiz com muita curiosidade, isso me ajudou. Mas a dinâmica da sala de audiência, realmente..., você não sabe o que vai acontecer, tudo pode acontecer. [...] Para mim o mais desgastante são as audiências (JUÍZA CERES).

No momento em que eu sentei na cadeira, foram apregoadas as partes, entraram e eu tive que fazer a primeira audiência ali. Ali você vê que o negócio é de verdade mesmo e que você tem que conduzir a audiência, se você não conduzir direito a audiência não vai sair direito (JUÍZA VÊNUS).

Contudo, cabe ressaltar que não é em todos os momentos que eles se sentem assim. A figura do juiz que carregam em si, para alguns limita-se ao ambiente de trabalho, para outros, é ilimitado. Isso é uma preocupação que o juiz Mercúrio demonstrou “A gente precisa tomar

cuidado para não ser engolido pela figura do juiz. Não sei, eu não sei se amanhã eu vou ser engolido por essa figura do juiz. Eu espero que não”.

De acordo com a juíza Vênus, “Eu me vejo como juíza enquanto eu tô trabalhando. Quando não tô trabalhando, pelo menos tento não me ver como juíza”.

Contudo, há uma pressão muito mais externa do que interna para que o juiz trabalhista seja sempre visto como juiz, inclusive em momentos em que ele não precisaria ser. Conforme o relato da juíza Ceres,

Mas fora assim é uma coisa interessante o juiz [...]. Quando as pessoas perguntam o que você faz e você diz que é juiz, imediatamente as pessoas mudam com você, muitos começam a te chamar de doutor, que é uma coisa, para mim, chata. E já começam a fazer perguntas, já começam a fazer consultas, isso é uma coisa que para mim, pessoalmente me incomoda. Então você está num lugar você não é uma pessoa comum, você é “O Juiz”.

A juíza Minerva confirma essa forte imposição social, uma das soluções encontradas pela magistrada é a utilização da toga como proteção.

Eu hoje uso toga, como uma forma de proteção. Na verdade por vários motivos, mas não por petulância, menos esse. Porque eu acho que é uma forma de proteção. E foi o pedido de uma juíza. Quando eu comecei, a juíza com quem eu fui trabalhar me pediu. E logo em seguida ela faleceu com uma doença que ela tinha. E eu achei que, por respeito a ela e por proteção. Faz com que a parte vislumbre a figura do Juiz e tudo. (JUÍZA MINERVA)

Contudo, para se tornarem efetivamente juízes do trabalho os indivíduos seguem uma forma de elaboração do trabalho ético, o que significa dizer que eles utilizam meios para se tornarem os sujeitos que são. Pode parecer óbvio, mas a atividade que torna o sujeito juiz o que realmente é, é o cotidiano do trabalho. “Você entra, você toma posse, você já começa a fazer, você não fica pensando muito nisso, você já começa a fazer o trabalho. É dessa luta que você se torna juiz de verdade” (JUÍZA CERES).

Porém, esse trabalho precisa de um sentido, e deve estar envolto em outros esforços do sujeito, como o conhecimento/estudo e a humildade. O relato do juiz Apolo demonstra essa relação

Ele [o juiz] tem que sentir a importância [das decisões], que o que está ali é a vida concreta e que para ele viver bem ele tem que viver essas virtudes. [...] não pode medir esforços, tem que fazer muita renúncia. [...] tem que ser humilde para reconhecer que tem que aprender, que não sabe tudo. [...] A solução não é só estudar, ele tem que estar enturmado na sociedade, mas com cuidado. [...] Eu

convivi muito com isso, principalmente no interior, na época de natal, chovia uísque, vinho, cesta de natal, essas coisas todas. [...] veja o drama interior (JUIZ APOLO).

Uma atividade que é fortemente relacionada à magistratura e pode ser incluída, para alguns magistrados, na forma de elaboração do trabalho ético é o magistério. Segundo o juiz Ulisses

No judiciário, os juízes que não tem uma atividade no magistério, eles tem, um pouco de... eles questionam um pouco os juízes porque acham que os juízes que vão trabalhar no magistério, ser professor, ele está desviando da atividade da magistratura. Para mim é o contrario. Para mim, penso que o magistério dá aos juízes algumas características que eles não têm, como por exemplo, o juiz tem uma tendência, com o tempo, a ficar um pouco, ou bastante, arrogante e pretensioso. Porque ele na verdade é a pessoa que decide [...] então ele começa ao longo do tempo, a se afastar daquela humildade com que ele entra na profissão. E o magistério ele dá essa humildade porque você sendo questionado pelos alunos permanentemente, você vai percebendo que você continua tendo dúvidas, que você tem que estudar mais.

O Juiz Apolo afirma ser uma lacuna na sua magistratura o fato de não ter se dedicado a vida acadêmica, considera um atividade importante aos juízes, entretanto não se arrepende, pois sempre estudou muito os processos e no pouco tempo disponível pôde se dedicar a família. “minha opção sempre foi estudar bem os processos, julgar bem os processos, e o tempo que me sobrasse ficasse para a família [...]”.

O juiz complementa que pelo fato de ter trabalhado muito no interior e pela quantidade de trabalho, infelizmente não pode se dedicar ao magistério e admira os colegas que conseguiram.

dependendo da situação de cada um, tem gente que consegue levar, e levaram, muito juízes fizeram isso, e ainda bem que fizeram, mas eu pessoalmente não me senti capaz de levar dessa forma [...], eu me prejudiquei desse lado, mas acho que ganhei pelo estudo dos processos e pela maneira de julgar com o pé no chão, isso eu fiz [...] lucrei porque eu consegui ter uma família coesa, acompanhei o crescimento dos meus filhos, não tanto da maneira que eu gostaria, mas consegui fazer essa conjugação. Tô com a minha vida inteira [...] me sinto efetivamente realizado, da maneira como eu queria, fazendo as coisas que eu gostaria [...] com o tempo que me foi colocado a disposição (JUIZ APOLO).

É importante salientar que o juiz Apolo em sua fala acaba sendo bem crítico consigo mesmo por não ter seguido o magistério, o que não significa que não se atualizou e manteve os estudos, em momento posterior na mesma entrevista o juiz informou que fez duas pós-graduações.

Por fim, para constituir-se como sujeito, tem-se a teleologia do sujeito, ou seja, qual é o tipo de ser que o sujeito juiz do trabalho aspira ser quando efetua seu trabalho? Quais características são importantes para que o juiz se constitua como tal? Ao serem perguntados sobre isso, os entrevistados em sua maioria listaram características voltadas ao equilíbrio e a serenidade, ao mesmo tempo em que criticaram a arrogância e falta de humildade do juiz. O juiz Mercúrio cita um juiz que foi professor dele na faculdade e que ele considera um modelo

O Juiz [...] é um modelo. É uma pessoa equilibrada, equilibradíssima. Eu já fiz audiência com ele antes de conhecê-lo e gostei disso, gostei dessa experiência, por ser um juiz equilibrado. Um juiz que sabe até onde deixar você ir ou onde cortar você como advogado. As vezes você quer defender uma tese, você quer ir muito longe e precisa ser cortado. Você como advogado tá contando com essa tolice da palavra [...]. Eu acho que ele é muito equilibrado, não levanta a voz com ninguém, como eu sempre procuro fazer, acho muito difícil eu levantar a voz. Não me recordo de nos últimos anos eu ter levantado a voz. Não levanta a voz com ninguém, não procura dizer: “isso é assim porque eu sou juiz!”. [...] As pessoas estão respeitando ele pela imagem que ele passa. Isso que eu acho que é o juiz ideal. Você não precisa invocar o seu cargo para ter algum respeito. Você tem o respeito porque a pessoa olha para você e vê que você exerce com dignidade esse cargo. [...] Você exercer o cargo com dignidade é uma chave para você exercer bem e ser respeitado pelos outros. Como eu já disse, o juiz para mim tem que ser tolerante, tem que estudar... (JUIZ MERCÚRIO)

A juíza Ceres, enfatiza a importância da serenidade para a profissão,

Depois de algum tempo na magistratura, a serenidade. Juiz tem q ser sereno. Tem que estar com a mente aberta para ouvir mesmo. Para que esse contraditório que a gente fala realmente aconteça. E claro, aquele modelo de retidão, aquele juiz que vai analisar o processo absolutamente... isento, é difícil de dizer porque você sempre tem uma carga. Mas que realmente deve estar com a mente aberta para ouvir as partes, para analisar aquele processo e que tenha serenidade. O que não é sempre fácil na profissão (JUÍZA CERES).

Outra importante característica é a capacitação, a vontade de saber relacionada à humildade de que não se sabe tudo.

Capacitação, tem que estar capacitado. Claro que muita coisa você vai conhecendo no decorrer do tempo. Muito daquilo que vai ser julgado o juiz só vai ter compreensão plena depois que ele começou a abrir os autos e depois que ele se socorreu de livros, se socorreu de companheiros [...] para formar o juízo de convencimento. Não significa que quando o processo caiu na sua mesa, que você já conheça tudo que está lá. Eu nunca tive essa pretensão. Alias, eu sempre falei para os meus servidores que eles vêm para me ajudar naquilo que eu não sei, e isso é muito real de minha parte. (JUIZ APOLO)

Tem que ter muita dedicação. Eu acho que não pode ser profissão, tem que ser vocação mesmo. [...] Tem q ter muita sensibilidade [...]. O juiz tem que ter autocontrole, na dúvida não pode fazer. [...] Tem que ser estudioso [...] e uma virtude que eu acho que está meio carente é o espírito conciliatório, eu acho que a melhor forma de resolver um processo não é com a sentença, é com a conversa, com a conciliação. Colocar no mesmo nível de importância da sentença, aquelas tentativas de conciliação através do diálogo (JUIZ APOLO).

Nessa linha, a juíza Vênus sintetiza bem essas características. Para a magistrada, um juiz deve ter:

Bom senso. Acho que essa é a principal né. É muita coisa, a gente acaba decidindo no bom senso mesmo. **Paciência.** Muita paciência. Tem que entender que a pessoa que vem aqui procurar a justiça tem um problema e quer tentar resolver esse problema. Se você não tratar bem essa pessoa, não escutar o que ela tem para dizer você vai sair com a idéia de que a justiça não serve para nada. **Equilíbrio.** Talvez pela **serenidade**, por conseguir conduzir o trabalho sem misturar emoção, sem se estressar, sem absorver essa carga. Por isso se vê muito juiz estressado, nervoso, que sai bufando da audiência, a gente mesmo as vezes, não consigo não me irritar com determinadas coisas que acontecem. Eu acho que um juiz que consiga separar bem isso e não se irritar, não se exaltar, não absorver as energias negativas que existem em uma sala de audiência é **um juiz feliz** (JUÍZA VÊNUS, grifo nosso).

Nota-se a importância dessas características para a constituição do sujeito juiz do trabalho. O termo ética refere-se a todo esse domínio da constituição de si mesmo como sujeito moral. Percebe-se que para se exercer essa ética da qual Foucault trata, para relacionar-se a si mesmo, o indivíduo sempre possui duas opções, adequar-se a regra ou transformar-se a si mesmo, o que significa dizer que o juiz ou se sujeita (adequar-se) ou se subjetiva (transforma-se).

4.5.2 O Juiz do Trabalho e a Subjetivação/Sujeição

Para Foucault (1995a, p.235) há dois significados para a palavra sujeito: um que é “sujeito a alguém pelo controle e dependência, e [outro, sujeito] preso à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento”. Deleuze (1991, p.113) reelabora essa significação afirmando que existem duas formas de subjetivação: uma que “consiste em nos individualizar de acordo com as exigências do poder e outra, que consiste em ligar cada indivíduo a uma identidade sabida e conhecida, bem determinada de uma vez por todas”.

Nesse sentido, alguns juízes vêem na profissão um trabalho a ser realizado, um trabalho social, mas mesmo assim um trabalho, ou melhor, uma profissão na qual a quantidade de trabalho se torna um peso a ser superado: "[...] você não tem noção da quantidade de serviço. Você até tem uma noção, mas você não sente o peso da quantidade de serviço que é realmente, e é bastante" (JUÍZA CERES).

A juíza complementa ao relatar sua rotina

É muito pesado. É muito pesado. Normalmente faço sentença pela manhã na vara, aí faço audiência a tarde toda e depois das audiências eu despacho e a noite eu faço sentença quando eu consigo e nos finais de semana eu faço sentença também. Todos os dias. Sobra pouco tempo para as outras coisas realmente. O juiz é um estressado, um ser muito estressado. O juiz que leva muito a sério e a maioria leva, é estressado (JUÍZA CERES, grifo nosso).

Porém, o Juiz Ulisses contradiz as reclamações quanto à quantidade de trabalho, segundo o entrevistado,

Tem muito juiz que reclama, mas eu penso que se a gente fizer uma análise [...], eu acho que o juiz tem uma quantidade de trabalho que é razoável. No segundo grau nós temos uma equipe que nos ajuda e que no primeiro grau o pessoal se queixa um pouco. Mas ainda assim [...] penso que o juiz com o sistema de informática e com as facilidades que o sistema deu, penso que nenhum juiz pode reclamar, exceto uma Vara ou outra, mas no geral, no Brasil, a Justiça do Trabalho, os juízes hoje estão em condições de fazer o trabalho adequadamente, penso que não há um excesso de trabalho na Justiça do Trabalho, ela é localizada em algumas épocas [...] mas penso que no Paraná especialmente ela é razoável no primeiro grau [...] relativo aos juízes eles não podem reclamar não.

Outros, já a percebem como vocação, em que há a possibilidade de se auto realizar e fazer algo pela sociedade:

Por isso que eu acho que a magistratura é vocação, e você tem que viver cada minuto. Diz que o juiz tem que julgar bem de acordo com a sua consciência e a constituição, mas julgar não só no processo, mas em todos os seus atos. Porque eu sou juiz não só no processo, você é um espelho. Os caras na rua me chamam de excelência, eu fico constrangido [...]. Então a gente tem que sentir isso, porque toda hora você tem que se comportar como... (JUIZ APOLO).

O juiz complementa afirmando que a magistratura possibilita um engrandecimento do indivíduo, uma forma de se tornar alguém melhor "a magistratura tem que engrandecer em

termos de valores, e não como status. Sinceramente eu nunca levei a magistratura como status, eu procurei não fazer isso” (JUIZ APOLO).

Essa última concepção vai ao encontro do que Foucault (2004) trabalha como ascese²⁹ antiga. A ascese para os antigos não era um caminho de progressiva renúncia de si mesmo como para os cristãos. A ascese antiga tratava-se do trabalho de constituição de si mesmo, ou seja, da formação de uma relação consigo mesmo que fosse plena, acabada, auto-suficiente, completa e capaz de produzir uma transfiguração do sujeito que é a felicidade de estar consigo mesmo. A ascese filosófica (p.45):

- a) Não está orientada à renúncia de si mesmo, mas a constituição de si mesmo
- b) Não está regulada pelos sacrifícios, mas por dotar-se de algo que não se tem;
- c) Não busca ligar o indivíduo à lei, mas o indivíduo a verdade.

O sentido e a função fundamental da ascese filosófica helenístico-romana foram assegurar a subjetivação do discurso verdadeiro, fazer com que eu me converta em sujeito de enunciação do discurso verdadeiro. Não se trata, então, da objetivação de si em um discurso verdadeiro, mas da subjetivação de um discurso verdadeiro; tornar próprias, na vida, as coisas que se sabe, os discursos que se escuta e que se reconhece como verdadeiros. “Fazer sua a verdade, converter-se em sujeito de enunciação do discurso verdadeiro; creio que é esse o coração da ascese filosófica.

É com esse conceito que o juiz Apolo se tornou o que é hoje, pode-se dizer com convicção que ele se subjetivou, se construiu

Você começa a construir, a tua construção vem a partir dos alicerces de dentro de você e eu consegui fazendo isso. A magistratura, até passar no concurso, você está vivendo um sonho, você quer, você vê que é possível porque você está convivendo com juízes [...] então você está se sentindo capaz de poder chegar naquilo. Agora só entrando nela para você ver o que ela é. [...] também tem outra, se você estuda, se capacita [...] você é capaz de se tornar juiz. (JUIZ APOLO)

Eu poderia ser juiz e colocar meu toque pessoal na magistratura como realização pessoal [...]. E foi realmente o que aconteceu sabe. Acho que não teve um dia que eu não vim para a magistratura com gosto. [...] eu sempre procurei manter um autocontrole. Algumas vezes eu perdi, mas em todas as vezes que eu me exaltei de mais e que eu percebi que cheguei a ofender eu voltei e pedi desculpa entende, isso eu fiz. [...] e se foi em público eu fazia isso em público. [...] se você quer construir uma profissão e se realizar você não

²⁹ A ascese (do grego ἄσκησις, derivado de ἄσκῆω, “exercitar”) consiste na prática da renúncia do prazer ou mesmo a não satisfação de algumas necessidades primárias, com o fim de atingir determinados fins espirituais.

pode construir degraus te levando p baixo. Eu acho que tudo tem q ser de construção. (JUIZ APOLO)

Entretanto, nem todos os juízes seguem esse pensamento, muitos são esmagados pela quantidade de trabalho o que os leva a um questionamento constante de sua escolha profissional. A juíza Ceres representa bem essa realidade

Todo o tempo. Você tem que se questionar todo o tempo. O que você está fazendo aqui, como vai caminhar isso. Porque você escolheu? As vezes você tem vontade de largar assim. Eu acho que todo mundo sempre se questiona um pouco. Mas a gente segue né. Mas se questiona sim, no meu caso principalmente pela questão do tempo. As vezes diz: puxa, eu não tenho mais vida pessoal. Eu não me considero uma workholic, pois eu não tenho essa necessidade. Eu não precisaria, por mim, estar trabalhando tanto tempo. Mas a profissão me impõe. **Eu até uso a expressão: parece um rolo compressor.** Porque você fala: eu gostaria de ter mais tempo. [...] será que vale a pena você não ter tempo para nada. Mas ao mesmo tempo eu não quero fazer um trabalho que não tenha qualidade. Porque eu sempre penso, aquele processo, ali tem gente (JUÍZA CERES).

Seguindo essa linha, a juíza Minerva relata casos de colegas que não agüentam a pressão do serviço

Eu conheço juiz com problema de coração, trabalhando feito um louco. Estômago. Com problemas de anemia. Que comem mal. [...] tudo isso, se a gente não se cuidar... Eu penso assim, eu me cuido. Porque se eu não me cuidar o Tribunal... amanhã eu não estou aqui tem outro [...]. e eu não quero isso, então eu procuro me policiar, mas não é todo mundo. Ter uma vida social, uma vida familiar, apoio. Já vi vários juízes com problemas familiar, de separação. Porque parece médico, está aqui e ligar, emergência. [...] tem de tudo (JUÍZA MINERVA).

Isso retoma a importância do equilíbrio profissional e pessoal necessário ao juiz, pode-se afirmar que as práticas de sujeição oprimem o sujeito privando de suas escolhas e limitando sua liberdade, o que faz necessário que o sujeito subjetive-se e não apenas se sujeita às regras. Para buscar esse equilíbrio, muitos magistrados realizam atividades físicas e se refugiam na família.

A família com certeza é a válvula de escape. Chega em casa cansado e tá lá a criançada fazendo festa. Com certeza é a família. Faço atividade física, mas não vou dizer assim que faço como um relaxamento. É mais por necessidade mesmo [...] porque senão o corpo não agüenta (JUÍZA VÊNUS).

São tantas [atividades]. Eu faço ginástica laboral sempre que posso junto com os servidores. Estimulei lá em [...] a criação de um grupo , que era um grupo

piloto de ginástica laboral que serviu para o Tribunal depois desenvolver para todo o estado. Bem legal [...] Eu faço atividades na água, faço corrida, caminhada [...] o que der eu faço, nas horas que dá certo. [...] a minha atividade que eu gosto mesmo é o vôlei, mas nem sempre a gente consegue treinar, porque precisa de mais pessoas. [...] Procuo fazer atividade e acho que todos têm que fazer. É uma forma de poder sair um pouco dessa burocracia (JUÍZA MINERVA).

Enfim, a magistratura ao mesmo tempo em que oprime também possibilita. Pode ser pesado ou leve, depende de como cada um encara e vive a magistratura, subjetivando-se ou sujeitando-se a ela.

O que que eu sempre falo, que eu acho importante. O juiz, para ele bem julgar, para ele bem resolver e administrar, ele tem que estar bem. Você já imaginou um juiz com problema de saúde fazendo uma audiência, sete instruções ou oito como eu tenho semana que vem, por dia? Que está marcado, não fui eu quem marquei. [...] estão ali, é uma pressão e você tem que dar conta. [...] Tem que ser um super homem. São 14 partes, três testemunhas para cada, que podem aparecer ali, 42 testemunhas mais as partes. [...] é algo que está ali e tem que ser feito, é um desafio. O juiz é quem está ali e vai enfrentar esse desafio. Para dar conta disso a gente tem que estar bem, estar bem com a vida. E estar bem com a vida também exige essa parte de qualidade de vida, de lazer, que as vezes não é observado (JUÍZA MINERVA).

E para realmente viver essa magistratura, subjetivando-se, a juíza minerva percebeu que a vida não se limitava a magistratura, mas a magistratura faz parte de sua vida: “Eu vi que para atuar eu tinha que me cercar de outras coisas também: ter flores em casa, ter uma boa casa, de viver bem, de ter bons amigos, conviver com a família e tudo foi se encaixando. [...] Mas não é fácil” (JUÍZA MINERVA).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Meu papel – mas esse é um termo muito pomposo – é mostrar às pessoas que elas são muito mais livres do que pensam, que elas tomam por verdadeiros, por evidentes certos temas fabricados em um momento particular da história, e que essa pretensa evidência pode ser criticada e destruída. O papel de um intelectual é mudar alguma coisa no pensamento das pessoas (Michel Foucault – Verdade, Poder e Si Mesmo).

Pode-se esperar que o capítulo final de uma dissertação, ou um trabalho intelectual qualquer, seja denominado de “Conclusão” ou “Conclusões”, entretanto, não se busca aqui concluir um trabalho, mas sim levantar algumas considerações, considerações feitas ao final: “considerações finais”. O final de um texto, mas apenas o início de diversas outras reflexões.

Para tanto faz-se necessário retomar o caminho trilhado para se chegar aqui. Com base em uma concepção institucional do controle organizacional, caracterizando-o como natural e inerente às organizações, aproximou-se das idéias de Foucault no que se refere à constituição do sujeito. Para o autor, não é possível se constituir no vazio, uma vez que o sujeito parte de um certo número de regras, de estilos, de convenções, que já estão instituídas socialmente. Com isso, o controle se torna inerente, também, a constituição do sujeito.

Devido ao caráter organizacional dessa pesquisa, analisou-se assim o controle advindo das organizações que circundam esse sujeito, para se compreender como o sujeito se constitui em meio a estes controles. Para tanto, analisou-se o juiz do trabalho, desde sua contextualização histórica até sua forma atual.

As análises, após a contextualização histórica (mundial e nacional) foram divididas em três tópicos embasados no pensamento foucaultiano: por uma arqueologia do sujeito, por uma genealogia do sujeito e por uma ética do sujeito.

Por uma arqueologia analisou a construção histórica do ser, como o juiz do trabalho se estabeleceu desde o surgimento da Justiça do Trabalho em 1941 até os dias atuais. Apresentou como o sujeito que se inicia percebido como diferente e menor em comparação aos outros juízes, torna-se um sujeito exemplar, com uma Justiça eficiente e modelo aos outros que antes nem o consideravam como um juiz.

Cabe ressaltar que

A história, segundo Foucault nos cerca e nos delimita; não diz o que somos, mas aquilo que estamos em via de diferir [pois não somos, estamos sendo, o que se define hoje é algo mutável, por isso “estamos em via de diferir”]; não estabelece nossa identidade, mas a dissipa em proveito do outro que somos. [...] Em suma, a história é o que nos separa de nós mesmos, e o que devemos transpor e atravessar para nos pensarmos a nós mesmos. (DELEUZE, 2000, p. 119).

Nessa linha, retoma-se a concepção de sujeito foucaultina, um sujeito não essencial, mas uma forma em constante movimento, que se modifica ao longo da história ao mesmo tempo em que se estabelece.

A segunda parte da análise, Por uma genealogia do sujeito, apresentou as diferentes formas do ser e como elas se estabeleceram a partir da relação das organizações com o sujeito. Identificaram-se assim quatro formas do sujeito juiz do trabalho e sete organizações.

As quatro formas são: um pré-sujeito, de 1888 com a abolição da escravatura até a década de 1930 caracterizado por ainda não ser o juiz do trabalho porém ter a competência para julgar os processos trabalhistas; uma forma inicial, entre a década de 1930 e 1980, na qual o sujeito surge percebido como diferente e menosprezado devido à matéria que trata; uma segunda forma, da década de 1980 a 2000, na qual o sujeito se faz engajado e sua diferença é percebida como algo positivo; e uma forma que se molda a partir da década de 2000, mais especificamente com a Emenda de 2004 aos dias atuais em que o sujeito se fortalece e se torna um exemplo às outras Justiças.

Relacionadas a essas quatro formas foram identificadas sete organizações a saber: o Governo Federal, a Justiça do Trabalho, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a Corregedoria, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) e a Escola Nacional de Magistratura (Enamat).

Algumas dessas organizações predominam com um controle direto, àquele que atinge o corpo, limitando o sujeito em seu trabalho e cobrando prazos, processos e decisões. Outras predominam com um controle estrutural, estabelecendo regras de trabalho, padrões de conduta, dentre elas, o Governo Federal ao regular a Justiça do Trabalho e a carreira da magistratura. Outras, por fim, predominam com um controle difuso, que atinge os valores e as crenças compartilhadas.

É em meio a esse conjunto de controles que o sujeito se constitui, entretanto, essas relações não apenas limitam, mas também possibilitam cabendo ao indivíduo subjetivar-se ou sujeitar-se.

Com isso, em *Por uma ética do sujeito*, analisou-se as práticas de si, quais atividades são necessárias ao indivíduo para que ele se torne sujeito juiz do trabalho. Analisando-se a substância ética, os modos de sujeição, como se dá a elaboração do trabalho ético e a teleologia do sujeito para então se chegar a subjetivação/sujeição desse sujeito.

Entende-se que, para tornar-se sujeito, o indivíduo não precisa apenas se sujeitar, ele pode se construir como tal, pode decidir sobre quais caminhos seguir. Mas como, nos espaços construídos pelo poder, investidos de técnicas de sujeição, é possível ser livre? Livre de quê? Que é ser livre? Que é a liberdade? Como é possível a liberdade?

Para o sujeito juiz do trabalho, ser livre, pode se relacionar a quantidade de trabalho, ou, a separar-se da figura endeusada do juiz e poder ser humano tanto quanto qualquer um. Ser livre é ser leve, é retirar esses pesos que sobrecarregam sua vida.

Contudo, conforme relata Kundera (2008, p.38)

Ao contrário de Parmênides, Beethoven parecia considerar o peso como algo positivo. “Der acher gefabte Entschlub”, a decisão gravemente pesada está associada à voz do Destino (“Es muß sein!”); o peso, a necessidade e o valor são três noções intrinsecamente ligadas: só é grave aquilo que é necessário, só tem valor aquilo que pesa.

São a essas reflexões que levam a presente pesquisa. Para Foucault, isso implica a transformação do sujeito como objeto do saber, objeto de sua própria verdade, sendo a liberdade construída em um processo, numa vida construída na maneira como cada um determinar. Assim, nos caminhos que escolher trilhar – não importa onde se chegue – e mais, na própria escolha é que é a liberdade, o sujeito construirá sua vida como decidir, mas criando as condições de coexistência com o outro, pois não pode haver liberdade apenas no sujeito, mas vivenciada por ele nas relações com todos os demais (SOUZA FILHO, 2008).

Nesse sentido, a subjetivação é leve e a sujeição é pesada. A sujeição esmaga o sujeito em uma realidade imposta, enquanto a subjetivação o faz crer que pode flutuar entre as realidades. Mas será mesmo leve a subjetivação e pesada a sujeição?

Segundo Foucault, o poder não é da ordem da repressão, mas gera possibilidades, a ausência de poder, que poderia ser percebida como leveza total representa assim, a falta de liberdade. Nesse sentido cabe retomar o pensamento de Kundera (2008, p.11)

Quanto mais pesado o fardo, mais próxima da terra está nossa vida, e mais real e verdadeira ela é. Em compensação, a ausência total de fardo leva o ser humano a se tornar mais leve do que o ar, leva-o a voar, a se distanciar da terra,

do ser terrestre, a se tornar semi-real, e leva seus movimentos a ser tão livres como insignificantes.

O poder é condição de existência da liberdade, assim como a liberdade é condição de existência do poder. O peso é necessário para que se viva a vida. Se não há poder é porque não há liberdade. A ausência de poder leva a uma insustentável leveza do ser, pois este perde o controle de seus movimentos e de determinação de sua vida. O controle/poder é essencial para a constituição do sujeito.

São essas reflexões que nos levam a nossos próprios questionamentos, conforme Deleuze (2000, p. 124).

O que interessa essencialmente a Foucault somos nós hoje: quais são nossos modos de existência, nossas possibilidades de vida ou nossos processos de subjetivação; será que temos maneiras de constituirmos o “si”, e, como diria Nietzsche, maneiras suficientemente “artistas”, para além do saber e do poder? Será que somos capazes disso, já que de certa maneira é a vida e a morte que aí estão em jogo?

Foucault desenvolve assim uma filosofia que liberta a nossa existência de nós mesmos ou da prisão de nossa “subjetividade”, que, social e historicamente construída é, entretanto, vivida como uma substância natural e universal (SOUZA FILHO, 2008).

A liberdade é da ordem dos ensaios, das experiências, dos inventos, tentados pelos próprios sujeitos que, tomando a si mesmos como prova, inventarão seus próprios destinos (SOUZA FILHO, 2008, p.16)

REFERÊNCIAS

- ALKMIM, Gustavo Tadeu. Nova competência da justiça do trabalho – perspectivas de um juiz especial para uma justiça especial. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. **Justiça do Trabalho: competência ampliada**. São Paulo: LTr, 2005.
- ARAGÃO, Egas Dirceu Moniz de. Formação e aperfeiçoamento de juízes. In: ALMEIDA, José Maurício Pinto de; LEARDINI, Márcia (coords). **Recrutamento e formação de magistrados no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.
- BARKER, J. R. Tightening the iron cage: concertive control in self-managing teams. **Administrative Science Quarterly**, v. 38, n. 3, p. 408-437, sep. 1993.
- BARTHOLO, Márcia Fernandes. O sujeito - construtor da educação especial. **Benjamin Constant**, n. 02, Jan, 1996. Disponível em <<http://www.deficientesvisuais.org.br/Artigo6.htm>>. Acesso em: 25 fev 2009.
- BECKERT, J. Agency, Entrepreneurs and Institutional Change: The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations. **Organization Studies**, v.20, p.777-799, 1999.
- BERGER, P. L. ; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 2008.
- BESSI, V. G.; ZIMMER, M. V.; GRISCI, C. L. I. O panóptico digital nas organizações: espaçotemporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo. **Organização & Sociedade**, v. 14, n. 42, p. 83-96, 2007.
- BURKE, Peter. Abertura: a nova história, seu passado e seu futuro. In: **A escrita da história: novas perspectivas** (trad. Magda Lopes). São Paulo: editora da Unesp, 1992.
- BURRIS, B. H. Technocratic organization and control. **Organizations Studies**, 10/1: 01-22, 1989.
- CALLAGHAN, G.; THOMPSON, P. Edwrad's revisited: technical control and call centres. **Economic and Industrial Democracy**, v. 22, p. 13-37, 2001.
- CANDIOTTO, Cesar. Conhecimento e verdade no último Foucault. **Trans/Form/Ação**, v. 31, p. 87-103, 2008.
- CARDOSO JÚNIOR, Hélio Rebelo. Pra quê Serve uma Subjetividade? Foucault, tempo e corpo. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 03, n. 18, p. 343-349, 2005.
- CARVALHO, Cristina Amélia. **Poder, conflito e controle nas organizações modernas**. Maceió: EDUFAL, 1998. 88p.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.
- COSER, L. The notion of control in sociological theory. In: GIBBS, J. **Social control**. Beverly Hills: Sage, 1982.

COURPASSON, D. Managerial strategies of domination in soft bureaucracies. **Organization Studies**, Berlin, v. 21, n. 1, p. 141-161, 2000.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. O mundo que atrai a competência da Justiça do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005

CRANE, D. Cultural differentiation, cultural integration, and social control. In: GIBBS, J. **Social control**. Beverly Hills: Sage, 1982.

CRUBELLATE, João Marcelo. Participação como controle social: uma crítica das estruturas organizacionais flexíveis. **RAE-eletrônica**, v.3, n.2, Art.20, jul./dez. 2004.

CZARNIAWSKA, B. How to misuse institutions and get away with it: some reflections on institutional theory(ies). In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SUDDABY, R.; SAHLIN-ANDERSSON, K. (Eds). **The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism**. London: Sage, 2008.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora UnB/José Olympio editora, 1999.

DELBRIDGE, Rick; EZZAMEL, Mahmoud. The Strength of Difference: Contemporary Conceptions of Control. **Organization**, v.12, p.603–618, 2005.

DELEUZE, Gilles. **Conversações: 1972 - 1990**. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2000.

DELEUZE, Gilles. **Foucault**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. As duas faces da nova competência da justiça do trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. **Nova competência da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2008

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. Introduction. In: POWELL, W.W.; DIMAGGIO, P.J. (org). **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1991.

DIMAGGIO, Paul J.; POWELL, Walter W. The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. **American Sociologic Review**, v.48, n2, p.147-169, 1983.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

ENAMAT. Institucional. Disponível em: <<http://www.enamat.gov.br>>. Acesso em: 04/02/2010

ERIBON, D. **Michel Foucault: 1926-1984**. São Paulo: Companhia das Letras, 1990.

ETZIONI, Amitai. **Organizações modernas**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1976.

FAÉ, Rogério. A genealogia em Foucault. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 9, n. 3, p. 409-416, set./dez. 2004

FARIA, José Eduardo. Dilemas e desafios do Direito do Trabalho - PA: **Rev. TRT 8ª Região**, Vol. 27, nº 53, 1994.

FEIJÓ, Carmen. Enamat. Corregedor-geral explica objetivos e limites da função corregedora. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/noticias/1977734/corregedor-geral-explica-objetivos-e-limites-da-funcao-corregedora>. Acesso em: 01/02/2010

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Justiça do trabalho – nada mais, nada menos. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves. **Justiça do Trabalho**: competência ampliada. São Paulo: LTr, 2005.

FLORENCE, Maurice. Foucault. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008a.

FOUCAULT, Michel. A ética e o cuidado de si como prática da liberdade. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006a.

FOUCAULT, Michel. **A hermenêutica do sujeito**. São Paulo: Martins Fontes, 2004

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

FOUCAULT, Michel. **As palavras e as coisas**: uma arqueologia das Ciências Humanas. 2. ed. São Paulo, Martins Fontes, 2007c.

FOUCAULT, Michel. Dois ensaios sobre o sujeito e o poder. In: RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. **Michel Foucault**: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995a.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 1**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 18ª edição, 2007a.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 2**: o uso dos prazeres. Rio de Janeiro: Graal, 12ª edição, 2007b.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 3**: o cuidado de si. Rio de Janeiro: Graal, 8ª edição, 2005.

FOUCAULT, Michel. Michel Foucault entrevistado por Hubert L. Dreyfus e Paul Rabinow. In: RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. **Michel Foucault**: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. Nietzsche, a genealogia e a história In: FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979a.

FOUCAULT, Michel. O retorno da moral. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006b.

FOUCAULT, Michel. O Sujeito e o Poder (Apêndice). In: RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

FOUCAULT, Michel. **Resumo dos cursos do Collège de France (1970-1982)**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1997.

FOUCAULT, Michel. Sexualidade e solidão. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006c.

FOUCAULT, Michel. Sobre a genealogia da ética: uma revisão do trabalho. In: RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

FOUCAULT, Michel. Uma estética da existência. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006d.

FOUCAULT, Michel. Verdade, poder e si mesmo. In: MOTTA, Manuel Barros da. **Ética, sexualidade, política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006e.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

FOUNTOURA, Cesar Tadeu. Michel Foucault e a problematização do poder. **Revista Intuitio**, v. 1, n.2, p. 68-88, 2008.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes. 2002.

GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento: evitando confusões. In: BAUER, Martin W. GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIBBS, J. O. Law as means of social control. In: GIBBS, J. **Social control**. Beverly Hills: Sage, 1982.

GIDDENS, A. **A constituição da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

GILL, Rosalind. Análise de discurso. In: BAUER, Martin W. GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com texto imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Forense: 2001.

GREY, C.; GARSTEN, C. Trust, control and post-bureaucracy. **Organization Studies**, v. 22, n. 2, p. 229-250, 2001.

GROS, Frédéric. O cuidado de si em Michel Foucault. In: RAGO, M.; VEIGA-NETO, A. (Orgs.). **Figuras de Foucault**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

- GUIMARÃES, Mario. **O Juiz e a função jurisdicional**. Forense: rio de Janeiro, 1985.
- HACK, Rafael, Fernando. Michel Foucault e a individuação discursiva. **Tempo da Ciência**, v.13 n.26, p.25-38, 2006.
- HALL, Richard H. **Organizações: estrutura e processos**. 3a ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1984. 260p.
- HATCH, Mary Jô. The dynamics of organizational culture. **Academy of Management Review**, v. 18, n. 4, p. 657-693, 1993.
- HIRSCH, P. Been there, done that, moving on: reflections on institutional theory's continuing evolution. In: GREENWOOD, R.; OLIVER, C.; SUDDABY, R.; SAHLIN-ANDERSSON, K. (Eds). **The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism**. London: Sage, 2008.
- HIRSCH, P.; LOUNSBURY, M. Ending the family quarrel: toward a reconciliation of "old" and "new" institutionalism. **The American Behavioral Scientist**, n. 40, v.4, p. 406-418, Feb. 1997.
- HOBBS, T. **Leviatã**. São Paulo: Abril, 1974. 423 p. Os Pensadores.
- IÑIGUEZ, Lupicinio. **Manual de análise do discurso em ciências sociais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2004.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de direito do trabalho**. Tomo I. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004.
- KERLINGER, Fred N. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: EDU/EDUSP, 1980.
- LEARDINI, Márcia. A importância da formação do magistrado para o exercício de sua função política. In: ALMEIDA, José Maurício Pinto de; LEARDINI, Márcia (coords). **Recrutamento e formação de magistrados no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.
- LOVERIDGE, R. Institutional approaches to business strategy. In: Faulkner, D. O.; Campbell, A. (Eds.). **The Oxford handbook of strategy**, volume 1: a strategy overview and competitive strategy. New York: Oxford University Press, 2003, p. 98-131.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; FONSECA, V. S. Competitividade organizacional: conciliando padrões concorrenciais e padrões institucionais. In. VIEIRA, M. M. F.; OLIVEIRA, L. M. B. **Administração Contemporânea: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 1999, p. 27-39.
- MACHADO-DA-SILVA, C.L.; FONSECA, V.S. FERNANDES, B.H.R. Cognição e institucionalização na dinâmica da mudança em organizações. In: RODRIGUES, S. B.; CUNHA, M. P. **Estudos Organizacionais: novas perspectivas na administração de empresas** (uma coletânea luso-brasileira). São Paulo: Iglu, 2000.
- MACHADO-DA-SILVA, C.L; FERNANDES, B.H. O impacto da internacionalização nos esquemas interpretativos dos dirigentes do Banco Bamerindus. **Revista de Administração de Empresas**, v. 39, n. 1, p. 14-24, 1999.

MACHADO-DA-SILVA, C.L; FONSECA, V.S. da. Homogeneização e diversidade organizacional: uma visão integrativa. In: XVII ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (1993: Salvador). **Anais...** Salvador: ANPAD, 1993, v. 9, p. 147-159.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Jussara T. Territórios arqueológicos - o solo das pesquisas de Michel Foucault. **Revista Intuição**, v. 1, p. 137-149, 2008.

MESQUITA, Diana Pereira Coelho de. Breves incursões sobre os influxos de Michel Foucault na episteme da análise do discurso. **Interdisciplinar**, v. 6, n.º. 6, p. 57-71, Jul/Dez 2008.

MEYER, John W.; ROWAN, Brian. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony. **American Journal of Sociology**, vol. 83, p. 340-63, 1977.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. São Paulo: Atlas, 1995.

MINTZBERG, Henry. **Criando organizações eficazes: estruturas em cinco configurações**. São Paulo: Atlas, 2003.

MONTAGNER, M. Â.; MONTAGNER, M. I.; SILVA, L. F.; ROSELINO, J. E. O panoptismo e as novas tecnologias: o biocontrole como ideologia moderna. **Organização & Sociedade**, v. 14, n. 41, p. 31-44, 2007.

MOREL, Regina L. Moraes; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 19, n. 2, novembro 2007

MOREL, Regina L. Moraes; PESSANHA, Elina G. da Fonte. Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, n.º37, janeiro-junho, 2006, p.29-53.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2006.

MOTTA, Fernando C. Prestes; PEREIRA, Luiz C. Bresser. **Introdução a organização burocrática**. São Paulo: Brasiliense, 1980.

NALINI, José Renato. O desafio de criar juízes. In: ALMEIDA, José Maurício Pinto de; LEARDINI, Márcia (coords). **Recrutamento e formação de magistrados no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

NARDI, H. C.; RAMMINGER, T.. Modos de subjetivação dos trabalhadores de saúde mental em tempos de reforma psiquiátrica. **PHYSIS: Rev. Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n.17, v.2, p.265-287, 2007.

NARDI, H.C. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 1999

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 26ª Ed. São Paulo: LTR, 2000.

NEMO, Philippe. **O que é o ocidente**. São Paulo: Martins, 2005.

NICOLAZZI, Fernando F. As histórias de Michel Foucault. **Klepsidra – Revista Virtual de História**, v. 2, n. 12, p. 1, 2002.

OAB. Institucional. Disponível em:<www.oab.org.br>. Acesso em 05/02/2010

OUCHI, W. Markets, bureaucraties and clans. **Administrative science quarterly**, vol. 25, p. 129-141, 1980.

PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincente de; DESCENDRE, Daniel. **O Poder das organizações**. São Paulo: Atlas, 1987.

PARSONS, Talcott. Suggestions for a sociological approach on the theory of organizations, parts I and II. **Administrative Science Quarterly**, vol.1, p. 63-85, p.225-39, 1956.

PASSOS, Edésio Franco. **Relações de trabalho e transformação social: o direito (do) excluído em uma época de crise..** Curitiba, Editora decisório trabalhista Ltda, 1999.

PÉREZ VILARIÑO, José; SCHOENHERR, Richard A. Racionalidad y control en las organizaciones complejas. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, 39: 119-39, 1987.

PERROW, Charles. **Sociología de las organizaciones**. 3. ed. Madrid : McGraw-Hill, 1990.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual**. 5ª Ed. São Paulo: LTR, 2003.

POWELL, W.W.; DIMAGGIO, P.J. (org). **The New Institutionalism in Organizational Analysis**. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1991.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho**. Vol I. São Paulo, RT 1967.

PROSCURCIN, Pedro. **Compêndio de direito do trabalho: introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica**. São Paulo: LTR, 2007.

RABINOW, Paul; DREYFUS, Hubert. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica. Para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

RAMMINGER, T.; NARDI, H.C. Subjectivity and work: some conceptual contributions from Michel Foucault. **Interface - Comunic., Saúde, Educ.**, v.12, n.25, p.339-46, abr./jun. 2008.

RAMOS, André Luiz S. C. . Direito comercial ou direito empresarial? Notas sobre a evolução histórica do ius mercatorum. **Revista Síntese de Direito Civil e Processual Civil**, v. 7, p. 222-233, 2006.

RANSON, Stewart e HININGS, Bob e GREENWOOD, Royston. **The structuring of organization structure**. **Administrative Science Quarterly**, vol.25, Mar, 1980.

RIBEIRO, Valéria Pedrochi; ANDRADE, Solange Ramos de. A construção da memória a partir da religião: uma análise do discurso católico em Maringá-PR. In: XI Encontro Regional da Associação Nacional de História – ANPUH/PR. **Anais...** Jacarezinho: ANPUH/PR, 2008.

RICHARDSON, Roberto Jarry; PERES, José Augusto de Souza. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1985.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROMITA, Arion Sayão. A Terciarização e o Direito do Trabalho - SP: Rev. Ltr, ano 56, 1992.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social.** São Paulo: Abril Cultural, 1978.

SCOTT, W. Richard. **Organizations: rational, natural, and open systems.** 5. ed. New Jersey: Prentice Hall, 2003.

SCOTT, W. Richard. **Institutions and organizations: ideas and interests.** 3rd. ed. London: Sage, 2008.

SELLTIZ, Claire et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais.** 2. ed. rev. São Paulo: Herder, 1967.

SELZNICK, Philip. **A liderança na administração: uma interpretação sociológica.** Rio de Janeiro: FGV, 1971.

SELZNICK, Philip. Foundations of the theory of organization. **American Sociological Review**, v. 13, p. 25-35, 1948.

SELZNICK, Philip. Institutionalism “Old” and “New”. **Administrative Science Quarterly**, v. 41, p. 270-277, June 1996.

SELZNICK, Philip. **TVA and the Grass Roots.** Berkeley: University of California Press, 1949.

SILVA, Adelphino Teixeira da. **Administracao e controle.** Sao Paulo: Atlas, 1981.

SILVEIRA, Gabriel Eidelwein. **(Di)visões da magistratura do trabalho: estrutura e trajetórias.** Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Instituto de filosofia e ciências humanas. Programa de pós-graduação em sociologia. Porto Alegre, 2008.

SILVEIRA, Rafael Alcadipani da. **Michel Foucault: poder e análise das organizações.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005. 168p.

SKÅR, John. On the limits to management control. **Scandinavian Journal of Management**, v.13, n. 1, 1997, p. 51-64.

SOUZA FILHO, Alípio de. O cuidado de si e a liberdade ou a liberdade é uma agonística. In: ALBUQUERQUE JUNIOR, Durval Muniz de; VEIGA-NETO, Alfredo; SOUZA FILHO, Alípio de. **Cartografias de Foucault.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2008.

SOUZA, E. M. de; JUNQUILHO, G. S.; MACHADO, L. D.; BIANCO, M. F. A analítica de Foucault e suas implicações nos estudos organizacionais sobre poder. **Organização & Sociedade**, v. 13, n. 36, p. 13-25, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A consolidação das leis do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições do direito do trabalho**. Vol I. 20ª Ed. São Paulo: LTR, 2002.

TANNENBAUM, A. S. **O controle nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 1975.

TANNENBAUM, A. S. Mechanisms of control in local trade unions. **The British Journal of Sociology**, 7(4), 306-313, 1956.

TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1990.

TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. A escola judicial no Brasil. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo. **O Juiz: seleção e formação do magistrado no mundo contemporâneo**. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

THORNTON, Patricia H.; OCASIO, William. Institutional logics. In: Greenwood, R.; Oliver, C.; Sahlin, K; Suddaby, R. **The Sage Handbook of Organizational Institutionalism**. London: Sage Publications, 2008, p. 99-129.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TURK, A. Social control and social conflict. In: GIBBS, J. **Social control**. Beverly Hills: Sage, 1982.

VEIGA-NETO, Alfredo. **Foucault e a educação**. Belo Horizonte, Autêntica, 2003.

VERGARA, Sylvia Maria. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VIANNA, Luiz Wernneck; CARVALHO, Maria Alice Rezende de; MELO, Manuel Palacios Cunha; BURGOS, Marcelo Baumann. **Corpo e alma da magistratura brasileira**. Rio de Janeiro: Renavan, 1997 3ª Ed.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições do direito do trabalho**. Vol I. 20ª Ed. São Paulo: LTR, 2002.

VIEIRA, M. M. F. Por uma boa pesquisa (qualitativa) em administração. In: VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. (Orgs.). **Pesquisa Qualitativa em Administração: teoria e Prática**. 1. ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005. v. 1. 237 p.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**. Brasília: EdUNB, 2004.

WEBER, Max. **Ensaio de sociologia**. Rio de Janeiro: Zahar, 1963.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3.ed Porto Alegre: Bookman, 2005.

ZUCKER, Lynne G. The role of institutionalization in cultural persistence. **American Sociological Review**, vol. 42, p. 726-43, 1977.

ANEXOS

Roteiro de Entrevistas

Juízes do Trabalho

A entrevista versará sobre os seguintes temas:

- a) História de vida;
- b) História profissional;
- c) Virtudes do Magistrado do Trabalho;
- d) Qualidade de vida.

a) História de vida

Pergunta aberta com o objetivo de conhecer a história de vida do entrevistado. Desenvolver de acordo com o interesse e abertura do entrevistado.

- 1) Conte um pouco sobre a sua vida. Onde nasceu? Onde estudou? Como era sua família e sua relação com eles? ...

Informações a serem coletadas: local de nascimento; relação com os familiares; profissão dos pais; relação com os pais; escolas que frequentou; casamento

b) História profissional

Perguntas abertas com o objetivo de conhecer a história profissional do entrevistado e opiniões a respeito do ingresso na carreira. Pode se confundir com a história de vida. Coletar as informações que não foram expostas na história de vida.

- 2) Conte um pouco sobre a sua trajetória profissional. Qual a sua formação?
- 3) Como foi a escolha da profissão? Quando decidiu? Como foi essa decisão? Porque decidiu seguir a magistratura?
- 4) Quais foram suas experiências profissionais antes da magistratura? E qual a importância dessas experiências para o desempenho da magistratura?
- 5) Qual a sua opinião a respeito do requisito de três anos de atividade jurídica ao ingresso na carreira da Magistratura?
- 6) Como foi o processo seletivo para o senhor (a)? Quais foram os sacrifícios feitos para se tornar Juiz do Trabalho? Passou no primeiro concurso? O que isso significou? Pensou em desistir?
- 7) Qual a sua opinião a respeito do concurso para a Magistratura (forma de ingresso na Magistratura)?
- 8) Como foram os primeiros dias de trabalho?
- 9) Tem outra profissão? (a Constituição Federal permite a docência, caso seja docente, perguntar sobre a atividade e importância dessa atividade na Magistratura)

c) Virtudes do Magistrado do Trabalho

Perguntas abertas com o objetivo de coletar informações e opiniões sobre o sujeito Juiz do Trabalho por meio de suas virtudes e entender a relação consigo mesmo.

- 10) Como o senhor (a) percebia os Juízes do trabalho antes de se tornar um? E Agora, como percebe? Houve alguma mudança? Quais e por quê?
- 11) Em que momento se sentiu, pela primeira vez, como um Juiz do Trabalho? (quando tomou posse, na primeira audiência, na primeira sentença, etc)
- 12) Em quais momentos se percebe como um Juiz do Trabalho? (Em todo o momento inclusive fora do ambiente de trabalho, apenas quando está no tribunal, no momento da sentença, etc...)
- 13) Quais as virtudes que um Juiz do Trabalho deve possuir? Sempre pensou serem estas as virtudes necessárias à Magistratura trabalhista? Já se questionou a respeito delas?
- 14) Como desenvolveu estas virtudes e como as mantém? (Ou sempre possuiu?)
- 15) Que tipo de Juiz almeja ser quando desenvolve estas virtudes?

d) Qualidade de vida

Perguntas abertas com o objetivo de ampliar a análise do sujeito Juiz do Trabalho para abrangê-lo em sua totalidade (vida) e não apenas no ambiente de trabalho.

- 16) Quais atividades o senhor (a) realiza para melhorar a qualidade de vida? O que gosta de fazer nas horas vagas? (esportes, análise, viagens, etc.)
- 17) Qual a influência do cargo de Magistrado no exercício dessas atividades?
- 18) Quais os benefícios e quais os malefícios de ser um (a) Juiz (a) do Trabalho?
- 19) Você costuma se questionar ou já se questionou enquanto Juiz? Costuma pensar com frequência em seu papel social e como isso afeta a sua vida? Poderia dar um exemplo?
- 20) Como você se define enquanto Juiz (a)?

REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

TÍTULO I DA FINALIDADE, COMPOSIÇÃO, ORGANIZAÇÃO E COMPETÊNCIA CAPÍTULO I DA FINALIDADE

Art. 1º O Conselho Superior da Justiça do Trabalho funciona junto ao Tribunal Superior do Trabalho, com atuação em todo o território nacional, cabendo-lhe a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema.

Parágrafo único. As decisões do Conselho são vinculantes e de observância obrigatória no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus.

CAPÍTULO II DA COMPOSIÇÃO

Art. 2º Compõem o Conselho Superior da Justiça do Trabalho:

I – o Presidente e o Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, e o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, como membros natos;

II – três Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, eleitos pelo Tribunal Pleno, e

III – cinco Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho, eleito cada um deles por região geográfica do País.

§ 1º O Tribunal Superior do Trabalho, ao escolher os três Ministros integrantes do Conselho, indicará os respectivos suplentes.

§ 2º Os mandatos dos membros natos do Conselho, inclusive os dos respectivos suplentes, coincidirão com os mandatos dos cargos de direção do Tribunal Superior do Trabalho.

§ 3º Os Ministros eleitos para compor o Conselho cumprirão mandato de dois anos, vedada a recondução.

§ 4º Os membros representantes das regiões geográficas serão escolhidos pelos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho com sede nos estados da Federação da respectiva região, entre os que, na data da eleição, tenham cumprido menos de um ano de mandato no cargo de Presidente, observado o rodízio, salvo se impossível, entre os Tribunais de cada região.

§ 5º A suplência dos membros Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho será exercida por seus respectivos Vice-Presidentes.

§ 6º Os mandatos dos membros Presidentes de Tribunais Regionais do Trabalho encerrar-se-ão ao término de seus mandatos nos respectivos Tribunais.

§ 7º O membro nato que vier a compor o Conselho Nacional de Justiça será substituído pelo Ministro mais antigo do Tribunal Superior do Trabalho, que não seja membro efetivo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tampouco tenha exercido cargo na direção do Tribunal. *(Alterado pela Resolução Administrativa nº 1334 do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, publicada no DEJT de 02/04/2009).*

Art. 3º A Presidência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho é exercida pelo Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, com direito a voto em todas as matérias submetidas à apreciação do Colegiado.

CAPÍTULO III DA ORGANIZAÇÃO

Art. 4º As atividades desenvolvidas nas áreas de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio e de controle interno, como também as relativas às atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central, na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, serão organizadas sob a forma de sistemas, cujo órgão

central é o Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 1º Os serviços responsáveis pelas atividades de que trata o caput deste artigo consideram-se integrados ao sistema respectivo, sujeitando-se à orientação normativa, à supervisão técnica e à fiscalização específica do órgão central do sistema, sem prejuízo da subordinação hierárquica aos dirigentes dos órgãos em cuja estrutura administrativa estiverem integrados.

§ 2º As normas gerais de procedimento originadas da função normativa do Conselho serão publicadas no Órgão Oficial.

§ 3º Os sistemas relacionados às atividades de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno, bem como às atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central, na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, terão como órgãos setoriais e seccionais as correspondentes unidades da estrutura organizacional dos Tribunais Regionais do Trabalho.

CAPÍTULO IV DA COMPETÊNCIA

Art. 5º Ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho compete:

I - dar posse aos seus membros;

II - expedir normas gerais de procedimento relacionadas com os sistemas de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio e de controle interno da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, ou normas que se refiram a sistemas relativos a outras atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central;

III - supervisionar e fiscalizar os serviços responsáveis pelas atividades de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio, controle interno, além de outros serviços encarregados de atividades comuns sob coordenação do órgão central;

IV – apreciar, de ofício ou a requerimento de qualquer interessado, as decisões administrativas dos Tribunais que contrariem as normas legais ou as expedidas com base no inciso II;

V – examinar, de ofício ou a requerimento de qualquer interessado, a legalidade das nomeações para os cargos efetivos e em comissão e funções comissionadas;

VI - propor ao Tribunal Superior do Trabalho alteração das legislações trabalhista e processual;

VII – encaminhar, para deliberação, ao Tribunal Superior do Trabalho, após exame e aprovação:

a) planos plurianuais, propostas orçamentárias e pedidos de créditos adicionais formulados pelos Tribunais Regionais do Trabalho;

b) propostas de criação ou extinção de Tribunais Regionais do Trabalho e de alteração do número de seus membros;

c) propostas de criação de Varas do Trabalho;

d) propostas de criação ou extinção de cargos e funções gratificadas das Secretarias dos Tribunais Regionais do Trabalho e de fixação de vencimentos e vantagens dos magistrados e servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau;

e) propostas de alteração da organização e divisão judiciárias, e

f) projeto de lei sobre o Regimento de Custas da Justiça do Trabalho.

VIII – apreciar matérias administrativas, de ofício ou encaminhadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, em razão de sua relevância, que extrapolem o interesse individual de magistrados ou servidores da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, com o propósito de uniformização;

IX – designar comissões permanentes e/ou temporárias para exame de matéria relevante, bem como para o desenvolvimento de estudos que visem à elaboração de manuais sobre atividades de apoio judiciário na Justiça do Trabalho, podendo ser indicados para compô-las magistrados e/ou servidores da Justiça do Trabalho, com a aquiescência do Presidente do respectivo Tribunal;

X – realizar auditorias nos Tribunais Regionais do Trabalho;

XI - deliberar sobre as demais matérias administrativas encaminhadas pelo Presidente, em razão da sua relevância; e

XII – propor ao Tribunal Superior do Trabalho alteração da presente Resolução Administrativa.

XIII – apreciar pedido de exame de controle de legalidade de ato administrativo baixado por Tribunal Regional do Trabalho, sempre que a matéria administrativa revestir-se de particular relevância. *(Inserido pela Resolução Administrativa nº 1278 do Órgão Especial do Tribunal Superior do Trabalho, publicada no DJ de 11/12/2007).*

TÍTULO II
DA DIREÇÃO
CAPÍTULO I
DO PRESIDENTE

Art. 6º São atribuições do Presidente:

- I – representar o Conselho Superior da Justiça do Trabalho perante os Poderes Públicos e demais autoridades;
- II - convocar e presidir as sessões do Conselho;
- III - promover a distribuição de processos aos membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho;
- IV - participar da votação das matérias submetidas à deliberação do Conselho;
- V - assinar as atas das sessões do Conselho;
- VI – expedir, no início das atividades de cada ano, ato de composição do Conselho, ou sempre que a composição do Órgão for alterada;
- VII - despachar o expediente da Secretaria do Conselho;
- VIII - expedir atos decorrentes das deliberações do Conselho e de sua própria competência;
- IX – fixar diretrizes para elaboração das normas gerais de procedimento relacionadas com os sistemas de informática, recursos humanos, planejamento e orçamento, administração financeira, material e patrimônio e de controle interno da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, ou diretrizes que se refiram a sistemas relativos a atividades auxiliares comuns que necessitem de coordenação central;
- X – encaminhar, para deliberação, ao Tribunal Superior do Trabalho, após a aprovação do Conselho, as propostas orçamentárias dos Tribunais Regionais do Trabalho;
- XI – praticar, em caso de urgência, ato de competência do Colegiado, devendo submetê-lo a referendo na primeira sessão ordinária que se seguir;
- XII - apresentar ao Conselho, no primeiro trimestre, relatório circunstanciado das atividades do ano decorrido;
- XIII – delegar aos demais membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho a prática de atos de sua competência, quando a conveniência administrativa recomendar, e
- XIV – praticar os demais atos de gestão necessários ao funcionamento dos serviços.

TÍTULO III
DAS SUBSTITUIÇÕES
CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 7º Os membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho serão substituídos em seus eventuais impedimentos:

- I - o Presidente, pelo Vice-Presidente;
- II - o Vice-Presidente, pelo Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho; e este, pelo Ministro mais antigo não integrante do Conselho.
- III – Na ausência do Presidente, do Vice-Presidente e do Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, a Presidência caberá ao Ministro mais antigo integrante do Conselho.
- IV – os demais membros oriundos do Tribunal Superior do Trabalho, pelos respectivos suplentes, mediante convocação do Presidente, e
- V – o membro Presidente de Tribunal Regional do Trabalho, pelo respectivo Vice-Presidente.

TÍTULO IV
DOS EXPEDIENTES E PROCESSOS
CAPÍTULO I
DO REGISTRO E AUTUAÇÃO

Art. 8º Os expedientes dirigidos ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho serão registrados na data de seu recebimento.

Parágrafo único. Registrada a petição ou o processo, a Secretaria fará a autuação, se for o caso, e encaminhará o feito às unidades competentes.

CAPÍTULO II
DA DISTRIBUIÇÃO

Art. 9º A distribuição dos processos far-se-á, alternadamente, entre os membros do Conselho, excluído o Presidente.

Parágrafo único. Não concorrerá à distribuição o membro oriundo do Tribunal Regional do Trabalho em que o processo se originou.

Art. 10. Na ocorrência de afastamento definitivo do relator, por haver assumido o cargo de Presidente do Conselho, os processos sob sua responsabilidade serão redistribuídos ao membro mais moderno escolhido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo único. O relator ficará vinculado aos processos em que tenha lançado o visto.

Art. 11. No caso de afastamento definitivo do relator, em razão do término do respectivo mandato ou por outro motivo de vacância, não haverá redistribuição, atribuindo-se os processos ao magistrado que vier a ocupar a cadeira vaga.

CAPÍTULO III DO RELATOR

Art. 12. Compete ao Relator:

I - ordenar e dirigir o processo;

II- julgar prejudicado pedido ou recurso administrativo que haja perdido o objeto;

III – mandar arquivar ou negar seguimento a pedido ou recurso administrativo manifestamente intempestivo, incabível ou que contrariar, em questões predominantemente de direito, súmulas do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça;

IV - converter o processo em diligência, quando julgar insuficiente a instrução, e

V - homologar as desistências.

CAPÍTULO IV DA PAUTA

Art. 13. As pautas serão organizadas pelo Secretário, com aprovação prévia do Presidente, e publicadas no Órgão Oficial.

Parágrafo único. A Secretaria providenciará o encaminhamento da pauta aos membros do Conselho, com razoável antecedência.

CAPÍTULO V DAS SESSÕES

Art. 14. O Conselho Superior da Justiça do Trabalho reúne-se:

I - ordinariamente, uma vez por mês, durante o ano judiciário, em dia e hora designados pelo Presidente, devendo a Secretaria-Geral comunicar a data aos membros do Conselho com razoável antecedência, e

II - extraordinariamente, por convocação do Presidente.

Parágrafo único. O Conselho se reúne com o quorum de 7 (sete) de seus integrantes.

Art. 15. Nas sessões será observada a seguinte ordem:

I - verificação do quorum;

II - leitura, discussão e aprovação da ata da sessão anterior;

III - exame de assuntos de interesse do Conselho;

IV – apreciação das matérias objeto de vista regimental na sessão anterior;

V - discussão e deliberação sobre as matérias em pauta.

Art. 16. Nas deliberações, feito o relatório, proceder-se-á à tomada de votos, iniciando-se pelo Relator, observando-se, a partir daí, a ordem decrescente de antigüidade dos Ministros e a ordem numérica crescente dos Tribunais Regionais do Trabalho, facultando-se, ao Presidente, votar logo após o Relator.

§ 1º As deliberações do Conselho serão tomadas pelo voto da maioria dos presentes à sessão.

§ 2º Em caso de empate, prevalecerá o voto do Presidente.

Art. 17. O membro do Conselho poderá pedir vista regimental dos autos ou vista em mesa, na oportunidade em que lhe caiba votar.

§ 1º Deferida a vista regimental, o exame do processo será adiado para a sessão subsequente, podendo os demais membros antecipar seus votos.

§ 2º O pedido de vista regimental feito por membro que vier a se afastar definitivamente do Conselho será desconsiderado, devendo prosseguir o exame do processo a partir da repetição do voto do relator.

§ 3º A apreciação de processo com vista regimental poderá prosseguir sem vinculação à Presidência, como também na ausência do Relator, quando este já houver proferido voto sobre toda a matéria.

Art. 18. Proclamada a decisão, é vedada a crítica sobre a conclusão adotada.

Art. 19. A proclamação das decisões constará de certidão, que será juntada aos autos.

§ 1º Na certidão deverá constar:

I - nome do membro que presidiu a sessão;

II - nomes dos membros do Conselho presentes à sessão;

III - registro do pedido de vista regimental, quando for o caso, e

IV - identificação do processo apreciado, o sumário da deliberação e o registro dos votos vencidos, se houver.

§ 2º Não se expedirá certidão das decisões proferidas nos casos de matéria reservada, salvo a requerimento do próprio interessado.

Art. 20. Haverá lavratura de ata das sessões, que, após aprovada pelo Conselho, será publicada no Órgão Oficial.

Parágrafo único. A ata será assinada pelo Presidente e pelo Secretário do Conselho.

CAPÍTULO VI DAS DECISÕES E DE SUA PUBLICAÇÃO

Art. 21. As decisões serão motivadas, devendo constar dos autos síntese das razões do voto prevalente.

Parágrafo único. A motivação será explícita, podendo consistir em declaração de concordância com fundamentos de anteriores pareceres, informações, decisões ou propostas constantes dos autos.

Art. 22. As decisões de caráter normativo constarão de Resolução.

TÍTULO V DO RECURSO CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 23. Das decisões do Presidente e do Relator caberá recurso para o Conselho, no prazo de 8 (oito) dias.

Art. 24. Dos atos e decisões do Conselho não caberá recurso.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 25. A apresentação de proposta de alteração da presente Resolução Administrativa, a ser encaminhada ao Tribunal Superior do Trabalho, estará sujeita à decisão da maioria absoluta dos membros do Conselho.

Art. 26. Os membros titulares do Conselho, e seus suplentes, escolhidos na forma do art. 2º, §§ 1º, 4º e 5º, desta Resolução Administrativa, deverão ser indicados no prazo de 30 (trinta) dias, a partir da publicação da presente.

Art. 27. Os membros titulares a que se refere o artigo anterior tomarão posse perante o Tribunal Superior do Trabalho.

Art. 28. Os Tribunais Regionais do Trabalho que possuam membro no Conselho Superior da Justiça do Trabalho arcarão com as despesas referentes a diárias e passagens aéreas, nos deslocamentos de seu integrante para atender a compromissos do Órgão.

Art. 29. O Presidente do Tribunal Superior do Trabalho indicará o Secretário do Conselho.

Art. 30. Os casos omissos serão resolvidos por deliberação tomada por maioria simples dos votos.

Art. 31. O Conselho será instalado nos 30 (trinta) dias subseqüentes à publicação, no Diário da Justiça, do presente Regimento Interno.

Art. 32. Esta Resolução Administrativa entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões, 12 de maio de 2005.

VALÉRIO AUGUSTO FREITAS DO CARMO
Diretor-Geral de Coordenação Judiciária

PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA DE MESTRADO

Sra. Desembargadora Federal do Trabalho Rosalie Michaela Bacila Batista.

Meu nome é Jeferson Kachan Verchai e sou aluno do Mestrado em Administração da UFPR. De forma simples, o objetivo da minha dissertação é entender como o controle organizacional afeta a constituição do sujeito Juiz do Trabalho. Para tanto, utilizo a abordagem teórica do filósofo Michel Foucault, o qual afirma que o sujeito se constitui a partir de três processos (ou modos de subjetivação): a objetivação de um sujeito no campo dos saberes – que ele trabalhou no registro da arqueologia-, a objetivação de um sujeito nas práticas do poder que divide e classifica – que ele trabalhou no registro da genealogia –, e a subjetivação de um indivíduo que trabalha e pensa sobre si mesmo – que ele trabalhou no registro da ética. Em outras palavras, nos tornamos sujeitos pelos modos de investigação, pelas práticas divisórias e pelos modos de transformação que os outros aplicam e que nós aplicamos sobre nós mesmos. Sendo assim, procuro entender qual a influência do controle organizacional (leis, regulamentos, práticas administrativas) nesse processo.

Sendo assim, venho por meio deste requerer a Sra. Desembargadora autorização para realizar minha dissertação no TRT/PR. Adiantando alguns detalhes, a pesquisa não trabalhará com dados sigilosos e nem mesmo financeiros e operacionais. Por ser uma dissertação do curso de Administração, dentre as áreas administrativas, se relaciona mais com a área de Recursos Humanos. Os dados necessários seriam aqueles referentes à história da organização e dos Juizes do Trabalho que serão levantados por meio de documentos e entrevistas com estes Juizes, servidores e Desembargadores. As entrevistas ocorrerão provavelmente a partir de Junho/Julho. Portanto, o que preciso do TRT/PR é um pouco de tempo e apoio, ou seja, disponibilidade para entrevistas, e com isso o Tribunal receberá um documento (dissertação) contendo a história da organização e de seus Juizes.

Agradeço a atenção e aguardo deferimento.

Curitiba, 23 de abril de 2009



Jeferson Kachan Verchai
Mestrando em Administração pela UFPR
Estratégia e Análise Organizacional
E-mail: jefersonkv@yahoo.com.br
(41) 3524-6612
(41) 9603-5113

A Sua Excelência a Senhora
Desembargadora Federal do Trabalho
ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO
Diretora da Escola de Administração Judiciária deste Tribunal
Via Protocolo

SENHORA DESEMBARGADORA CONSELHEIRA:

Requeiro a Vossa Excelência, autorização para que a secretaria da Escola Judicial me apresente como pesquisador aos senhores magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Juizes Substitutos, Juizes Titulares e Desembargadores), e se os pesquisados entenderem conveniente, responderem ao questionário com modelo sugerido e às entrevistas, de acordo com o rol de perguntas previamente encaminhadas.

Sou pesquisador do Programa de Pós-Graduação, Mestrado em Administração, da UFPR (além de graduando do Curso de Direito da Unicuritiba) e a pesquisa de campo volta-se à subsidiar o projeto de dissertação (também em anexo), orientado pelo professor Doutor João Marcelo Crubellate, sob o título "Controle Organizacional e Constituição do Sujeito Juiz Federal do Trabalho".

Os importantes apontamentos acerca do perfil do magistrado do trabalho são imprescindíveis à complementação do problema de pesquisa e seria de extraordinária gratificação obter o aceite de Vossa Excelência. Comprometo-me a conduzir as entrevistas com zelo e discrição, sem identificação individualizada dos entrevistados, além de incluir no questionário ora apresentado quaisquer outras indagações que os Conselheiros da Escola Judicial do TRT da 9ª Região entenderem relevantes à aferição estatística ou de mérito institucional.

Aguardo com expectativa a resposta.

Cordialmente,



JEFFERSON KACHAN VERCHAI

Aluno do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado e Doutorado da Universidade Federal do Paraná