UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Instituto de Filosofia, Sociologia e Política
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Dissertação

A condução e a construção dos litígios trabalhistas:

Um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS

Marciele Agosta de Vasconcellos

Pelotas, 2015

Marciele Agosta de Vasconcellos

A condução e a construção dos litígios trabalhistas:

Um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Elaine da Silveira Leite

Pelotas, 2015

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

V331c Vasconcellos, Marciele Agosta de

A condução e a construção dos litígios trabalhistas : um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS / Marciele Agosta de Vasconcellos ; Elaine da Silveira Leite, orientadora. — Pelotas, 2015.

183 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2015.

1. Litígio trabalhista. 2. Justiça do trabalho. 3. Sociologia da crítica. 4. Competência moral. I. Leite, Elaine da Silveira, orient. II. Título.

CDD : 306.3

Elaborada por Simone Godinho Maisonave CRB: 10/1733

Marciele Agosta de Vasconcellos

A condução e a construção dos litígios trabalhistas: um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 14/05/2015

Banca examinadora:

_____

Profª. Drª. Elaine da Silveira Leite (Orientadora)

Doutora em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

_____

Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)

_____

Prof. Dr. Fernando Coutinho Cotanda (UFRGS)

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

_____

Profª. Dr.ª Lorena Almeida Gill

Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)

Agradecimentos

Agradeço aos professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas (PPGS-UFPel) que, desde meu ingresso no Programa, contribuíram para a realização desse trabalho. Aos professores Attila Barbosa, Lorena Gill e Fernando Cotanda pela participação na banca de defesa. À professora Elaine Leite, que tão gentilmente aceitou me orientar, pelos seus conselhos e importantes sugestões no decorrer da pesquisa, mas principalmente, pela dedicação que sempre demonstrou ao me acompanhar nessa jornada.

Aos amigos do mestrado, em especial à Ana Paula, Larissa, Juliane, Mateus, Ranieri e Ramão que tornaram os debates sociológicos mais animados. Aos colegas de trabalho, da Biblioteca Campus Porto, pelo apoio necessário para a participação nas atividades do mestrado.

Agradeço aos serventuários e aos juízes das Varas do Trabalho de Pelotas que contribuíram para a realização da pesquisa.

Agradeço aos meus pais pelo incentivo e à minha irmã, Gabriele, pelo carinho e pelas boas risadas na reta final dessa etapa. À Lôida e Gilnei por todo o apoio emocional e “logístico” que sempre me deram; sem vocês essa trajetória seria muito mais difícil. Obrigada por tudo! Ao Rodrigo, meu amor, que me acompanha desde a graduação em História, por tornar esses dois anos mais “leves” com a sua paciência com as minhas incertezas e a sua ajuda nos momentos mais difíceis.

Resumo

VASCONCELLOS, Marciele Agosta de. **A condução e a construção dos litígios trabalhistas**: Um estudo sociológico sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2015.

No âmbito do judiciário brasileiro, os conflitos individuais oriundos das relações de trabalho são apreciados pelos órgãos da Justiça do Trabalho, e suas resoluções embasam-se no Direito por ela operado. Para além dos procedimentos jurídicos necessários a sua condução nas instâncias judiciais – ou em outras palavras, para além da sua "tradução" para a linguagem jurídica –, o litígio trabalhista constitui-se na dinâmica das interações entre os atores sociais que compõe esta situação de disputa em determinada configuração social. Nesse sentido, a partir de um diálogo com a sociologia da crítica desenvolvida por Luc Boltanski e colaboradores, o litígio trabalhista caracteriza-se como um objeto empírico privilegiado na apreensão dos sensos de (in)justo e das distintas noções de direito que emergem em contextos locais. Por meio da técnica da observação participante em audiências trabalhistas realizadas nas Varas do Trabalho da cidade de Pelotas/RS, buscou-se observar o modo como os atores sociais envolvidos em um litígio trabalhista coordenam suas ações na busca pela realização de um acordo ou na defesa de seus interesses e pontos de vista no intento de obterem uma sentença favorável. Assim, por meio da análise dos repertórios discursivos dos atores sociais, buscou-se observar a mobilização de críticas, justificações e outros *accounts* que caracterizam uma competência moral. A partir de um diálogo atento entre o universo empírico e a perspectiva teórica da sociologia da crítica, tornou-se importante a elaboração conceitual de um quadro analítico atento aos constrangimentos (objetivos e subjetivos) que pesam nessas situações sem, no entanto, relegar ao segundo plano a apreensão dos apoios normativos que se expressam nas argumentações dos atores sociais. Tal empreitada resultou na elaboração de duas categorias principais – a "condução" e a "construção" – que se inserem no âmbito da teoria substantiva dos modos de coordenação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista em Pelotas.

Palavras-chave: Litígio trabalhista; Justiça do Trabalho; Sociologia da crítica; Competência moral.

Abstract

VASCONCELLOS, Marciele Agosta de. **Carrying out and developing labor disputes**: A sociological study of ways of coordinating the action of social actors involved in a labor dispute in the city of Pelotas / RS. Thesis (Masters in Sociology) - Graduate Program in Sociology. Federal University of Pelotas, Pelotas, 2015.

Under the scope of the Brazilian judiciary, individual conflicts arising from labor relations are submitted to Labor Court organs, whose resolutions are based on the Law they operate by. Beyond legal procedures which are necessary for judicial channel analysis - in other words, beyond their "translation" into legal language - the labor dispute consists in the dynamics of interactions between social actors that make up a dispute context in a given social setting. In this sense, from a dialog with the sociology of critique developed by Luc Boltanski and partners, the labor dispute is characterized as a privileged empirical object in the apprehension of the senses of (un)fair and distinct legal concepts that emerge from local contexts. By means of the participant observation technique in labor hearings in the Labor Courts of the city of Pelotas, Rio Grande do Sul State, we attempted to observe how the actors involved in a labor dispute coordinate their actions for the pupose of reaching an agreement or defending their interests and points of view in an attempt to obtain a favorable judgment. Thus, by the analysis of discursive repertoires of social actors, we tried to observe the mobilization of criticism, justifications and other accounts that characterize moral competence. From a careful dialog between the empirical universe and the theoretical perspective of the sociology of critique, the conceptual development of an analytical framework aware of (objective and subjective) constraints that evaluate these situations came into play without, however, putting the understanding of normative restraints expressed in the arguments of social actors in the back burner. Such an undertaking resulted in the development of two main categories - the "carrying out" and "developing" - which fall within the scope of the substantive theory of ways of coordination of the social actors involved in a labor dispute in the city of Pelotas.

Keywords: Labor dispute; Labor Courts; Sociology of Critique; Moral competence.

Lista de Figuras

Figura 1	Banner da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista de 2015	35
Figura 2	O processo da teoria fundamentada	75
Figura 3	O “arquivamento da crítica” na dinâmica do momento crítico	135

Lista de Tabela

Tabela 1	Ordens de grandeza no regime de justiça	63
Tabela 2	Principais argumentos mobilizados na negociação do acordo	138
Tabela 3	Principais argumentos mobilizados na construção do local de trabalho	145

Lista de Abreviaturas e Siglas

CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
JCJ	Juntas de Conciliação e Julgamento
JT	Justiça do Trabalho
SNCT	Semana Nacional da Conciliação Trabalhista
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

Sumário

1 Introdução 11

2 A justiça, a moral e as relações de trabalho: o caráter multifacetado do social 27

2.1 Breves apontamentos sobre a Justiça do Trabalho no Brasil 27

2.2 A lei, os fatos e os litígios trabalhistas 36

3 A sociologia pragmática da crítica e a sociologia crítica 44

4 A justificação, a crítica e os *accounts* sob o olhar sociológico 54

4.1 A proposta de uma abordagem gramatical da ação: as denúncias públicas de injustiça e os “casos” enquanto objetos sociológicos 54

4.2 As críticas, as justificações e os *accounts* 59

5 O litígio trabalhista enquanto objeto sociológico: reflexões sobre as perspectivas metodológicas 71

5.1 A *grounded theory* e as etapas de pesquisa 72

5.2 A observação nas audiências das Varas do Trabalho de Pelotas 77

6 A condução e a construção nos litígios trabalhistas: os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista nas Varas do Trabalho de Pelotas/RS..... 86

6.1 A primeira semana de observação: os casos do trabalhador rural, das empregadas domésticas e do “colaborador” do supermercado 87

6.2 A segunda semana de observação: das competências postas em prática na negociação do acordo ao ato de litigar “sozinho” 105

6.3 A terceira semana de observação: a construção do(s) ambiente(s) de trabalho pelas partes e testemunhas nos casos 114

6.4 A quarta semana de observação: os casos do dirigente sindical e do caminhoneiro..... 126

6.5 Entre a condução e a construção dos litígios trabalhistas: apontamentos sobre a proposta de uma teoria substantiva 133

7 Considerações finais 159

Referências 166

Anexos 173

Apêndices 176

1 Introdução

Lembro-me de ler, ainda nos anos iniciais do curso de graduação em História, um texto que falava sobre o "fascínio" que os documentos históricos causavam aos pesquisadores iniciantes. Os sintomas dessa curiosidade se fazem sentir até os dias atuais e constituem a principal motivação dessa dissertação que não se debruça sobre fontes históricas ou sobre uma problemática histórica, mas resulta de um interesse por uma questão social cujo *insight* me ocorreu *a partir* da pesquisa em autos findos de processos judiciais trabalhistas.

Um dos processos que despertou meu interesse ocorreu em 1945, envolvendo o pedreiro João, que ingressou com uma reclamação trabalhista[1] contra o Frigorífico Anglo S/A. Em sua petição inicial, João alegou que foi admitido pela reclamada no dia vinte e quatro de abril de 1944, sendo demitido em seis de setembro do mesmo ano, sem ter recebido qualquer tipo de verba indenizatória. Entretanto, foi readmitido no dia vinte e oito de setembro e demitido em trinta e um de março de 1945, sem justa causa ou aviso prévio. Em seus pedidos, solicitou o pagamento referente à soma dos dois períodos trabalhados e o aviso prévio, perfazendo o total de Cr.$ 2.188,20. Do outro lado, o advogado do frigorifico alegou que os dois períodos de trabalho não deveriam ser computados, pois correspondiam a contratos de trabalho com prazo determinado. A audiência de conciliação foi realizada em 1946, período em que atuavam como julgadores dois vogais classistas e um juiz togado. Na audiência, estavam presentes os juízes, o reclamante, o preposto (representante da empresa) e os advogados de ambas as partes. No início da audiência, o advogado da reclamada solicitou a juntada da Carteira Profissional

[1] Processo de número 82/1945 do Acervo da Justiça do Trabalho da Comarca de Pelotas do Núcleo de Documentação Histórica da UFPel.

do reclamante, tendo o advogado de João esclarecido que ele a havia perdido. O juiz, que aproveitou a ocasião para se pronunciar sobre o ocorrido, afirmou que era estranho que depois de pronunciamento do Conselho Regional do Trabalho (CRT) sobre o valor do valor probatório das Carteiras Profissionais, "os reclamantes, por dezenas de vezes, tenham vindo perante esta Junta declarar o extravio de suas Carteiras Profissionais[2]". Em seguida, o procurador da reclamada continuou com sua defesa. Na mesma linha das críticas do magistrado, o advogado qualificou as alegações de extravio das carteiras como "um verdadeiro abuso", não sendo crível "que tenha havido uma verdadeira avalanche de extravio daquele documento [...][3]". De acordo com o advogado, essa "técnica de despistamento" reiteradamente utilizada pelos reclamantes constituía um "verdadeiro desrespeito aos órgãos da Justiça do Trabalho". Por fim, esclareceu que João havia sido contratado como pedreiro com contrato a prazo para trabalhar nas obras de reforma dos prédios da empresa, não sendo crível a reclamada contratá-lo para os seus "serviços normais" face à natureza da função do reclamante.

Dada a palavra ao advogado do reclamante, em suas razões finais, alegou que não concorda com os argumentos da reclamada, pois somente serviriam para desviar a atenção da Junta para um "ponto fundamental, que são essas escandalosas fichas, com as quais a reclamada conseguiu enganar miseravelmente tantos operários[4]". Além disso, afirmou que de nada adiantaria apresentar a carteira do reclamante, pois as anotações constantes não teriam nenhum valor visto que "[...] a ficha não foi assinada pelo reclamante, que por isso mesmo, não foi consultado e mesmo não teria concordado com um contrato de trabalho por prazo certo e por tarefa determinada[5]". O advogado discorda da alegação na qual as obras de reconstrução haveriam terminado e que não era estranho que o reclamante tivesse ido parar no IAPI [Instituto de Aposentadorias e Pensões dos Industriários], "porque a reclamada esgotava seus operários, forçando-os a trabalharem mais de 20 horas por dia[6]". Para ele, a questão em pauta não se tratava de saber se o reclamante exibiu ou não a sua carteira profissional, mas enfatizar para os julgadores que "aqueles grandiosos edifícios, de propriedade da reclamada, não o foram

[2] *Cf.* "Audiência de conciliação" do processo 82/45, folha 12, frente.
[3] *Id. Ibid*
[4] Cf. "Audiência de conciliação" do processo 82/45, folha 14, frente.
[5] *Id. Ibid*
[6] *Id. Ibid*

construídos apenas com o cimento e concreto, mas com o sangue e com as vidas de trabalhadores[7]". Por fim, o advogado do reclamante terminou de apresentar as suas razões finais lançando um questionamento aos julgadores: "Porque agora não proteger um desses trabalhadores que sofreu na reclamada durante três anos todo o peso de uma desapiedada exploração?[8]"

Nas razões finais, o advogado da reclamada, para além das fundamentações jurídicas e a menção as leis, não deixou de contestar as críticas feitas pelo advogado de João, bem como de registrar o seu entendimento sobre o bem proceder no trabalho: "[...] apesar da atividade do reclamante nos dois casos ser a mesma, isto é, a de pedreiro, as situações jurídicas são diferentes. A questão de humanidade invocada pelo reclamante não pode ser encarada apenas por um prisma, pois, se é justo que todo homem trabalhador receba a retribuição de seu serviço, também é justo que não pretenda, com artifícios, receber mais do que lhe é devido"[9].

Ressalta-se que a trajetória e o desfecho da reclamatória de João acompanha a própria formação da Justiça e do Direito do Trabalho. A sentença, que considerou improcedente a reclamatória, encontra-se carregada do "tom" disciplinar ao destacar que "[...] esta Junta, procurando Justiça e a Verdade, para reprimir este flagrante desrespeitoso aos tribunais trabalhistas – qual seja de virem os reclamantes alegar, em massa, a perda de seus documentos [...]". Da mesma forma, pode-se observar a menção à omissão da lei processual trabalhista, o que demonstra esse momento inicial da Justiça do Trabalho: "[...] o Egrégio Conselho Regional do Trabalho deu aos mesmos [a carteira profissional] valor probante – firmou sua jurisprudência no sentido de regular a matéria pelo direito processual comum, por omissão da lei processual trabalhista [...]". Não concordando com a sentença, João ingressou com recurso cujo provimento foi negado e confirmada a sentença pelo CRT da 4ª Região.

A reclamatória trabalhista impetrada por João chama atenção pelo modo como as argumentações jurídicas se encontram entremeadas a pontos de apoio normativos. As críticas à conduta da empresa e dos trabalhadores são confrontadas

[7] *Id. Ibid*
[8] *Cf.* "Audiência de conciliação" do processo 82/45, folha 14, verso.
[9] *Cf.* "Audiência de conciliação" do processo 82/45, folha 14, verso.

com as justificativas que, mobilizando princípios de humanidade e de “bem agir” nas relações de trabalho, visam induzir a boa sentença. Da mesma forma, os juízes, ao evocarem os princípios da “Justiça” e da “Verdade”, remetem à imperiosidade dos trabalhadores seguirem as “regras do jogo” com relação ao valor probante das carteiras de trabalho determinado pelos órgãos da Justiça do Trabalho. Trata-se de um processo trabalhista ímpar pela densidade com que se desvelam esses repertórios morais, mas que, entretanto, não constitui uma exceção. Na análise dessa documentação, entre os anos de 1936 a 1947, pude identificar em tantos outros processos a mobilização desses repertórios morais que se fizeram presentes – em nuances e graus diversos – nas argumentações dos distintos atores que compõe um litígio trabalhista (advogados, reclamantes, reclamados, prepostos, juízes, etc.). Assim, aquela documentação me despertara a insaciável curiosidade por três grandes temas que, para mim, tendo em vista a complexidade do social, seriam indissociáveis: a moral, as relações de trabalho e a justiça. A exemplaridade dessa reclamatória será essencial para a compreensão dos argumentos que se pretende desenvolver.

***

No Brasil, um número significativo de reclamações individuais trabalhistas são impetradas nos órgãos da Justiça do Trabalho. Essas reclamações, em sua maioria, são movidas por trabalhadores[10] que recorrem às instâncias judiciais em busca de reparação ou da efetivação de direitos trabalhistas que não foram observados pelos empregadores (pessoas físicas ou jurídicas) durante a relação de trabalho.

Em termos estatísticos, no ano de 2014, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) recebeu 309.033 processos, dos quais 284.586 foram julgados. No mesmo ano, os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho (TRT’s) receberam 755.173 processos, dos quais 745.127 foram julgados, sendo o TRT-4 responsável pelo recebimento de 73.629 processos e pelo julgamento de 71.261[11]. O elevado número de reclamações individuais – que se vislumbra desde meados da década de 1990 no

[10] Apesar de haver a possibilidade dos empregadores ingressarem com reclamações trabalhistas, grande parte delas são movidas por trabalhadores, sendo que a maioria dos quais já não mantêm o vínculo empregatício com a parte reclamada (CARDOSO; LAGE, 2007).

[11] Informações obtidas no site do TST nas seções “estatísticas” e “série histórica”. *Cf*: http://www.tst.jus.br/serie-historica1. Acesso em: 10/03/2015

país (CARDOSO, 2003; CARDOSO; LAGE, 2007) – desperta o interesse daqueles pesquisadores no âmbito das ciências sociais que se debruçam sobre as mais variadas matizes desse fenômeno, por meio de investigações que, em sua maioria, privilegiam o enfoque macro orientado e os dados estatísticos[12]. De antemão, ressalta-se que a presente dissertação não se insere nessa linha de estudos, mas, sem desconsiderar suas contribuições, propõe deslocar o olhar sociológico para uma escala de análise mais reduzida, ao tomar os litígios trabalhistas, mais especificamente as audiências trabalhistas, como objeto empírico.

Um litígio trabalhista engendra um desacordo ou um conflito de interesses que, por iniciativa daquela pessoa que decide ingressar com a reclamação (reclamante), passa a ser conduzido pela Justiça do Trabalho que, tendo em vista a natureza obrigatoriamente incorpórea das instituições (BOLTANSKI, 2013), é representada pela figura dos magistrados, legalmente investidos de poder para apreciar a controvérsia em questão. Caso a parte reclamada seja constituída por uma pessoa jurídica (ou mesmo pessoa física que tenha alguma dificuldade para comparecer às audiências), esta poderá se fazer representar por um "preposto", que deve ser empregado da empresa e ter ciência dos fatos alegados pelo reclamante[13]. Tendo em vista o nível de detalhamento das normas jurídico-trabalhistas e dos dispositivos legais que são necessários para o ingresso e a tramitação das reclamações nas instâncias judiciais trabalhistas – mesmo com o princípio do *jus postulandi,* segundo o qual a própria parte pode realizar a sua reclamação, sem a assistência do advogado –, na grande maioria dos casos, as partes (reclamante e reclamado) recorrem aos serviços de um advogado que atua na defesa de seus interesses. O advogado, com base no que é exposto pelo seu cliente, analisa e seleciona os fatos, reúne as provas e as traduz para a "linguagem jurídica" fazendo menção às leis e utilizando os procedimentos que são próprios à instauração e a condução de um processo nas instâncias judiciais. Observa-se como essa situação

[12] O trabalho de Cardoso (2003) sobre a crise do sindicalismo no Brasil, em meados da década de 1990, constitui um exemplo dessa linha de estudos. Em seu trabalho, o autor analisa a partir da perspectiva quantitativa as demandas trabalhistas apreciadas nas Varas do Rio de Janeiro entre os anos de 1989 e 2001 para traçar um quadro estatístico do fenômeno da judicialização das relações de classe no referido período.

[13] Para maiores informações pode-se consulta o art. 843, § 1º da CLT. Além disso, como observa Teixeira Filho (2010, p. 48), a ciência dos fatos pelo preposto não necessita ser *pessoal,* mas este deve ter "ciência dos fatos da causa, independentemente dos meios pelos quais esse conhecimento lhe chegou à percepção sensorial". Em se tratando de reclamações propostas por empregados domésticos, ou em face de micro ou pequenos empresários, dispensa-se a exigência do vínculo empregatício do preposto com o proponente (parte reclamada) (TEIXEIRA FILHO, 2010, p. 48).

de disputa se encontra regulada pelas normas e procedimentos próprios da arena jurídico-trabalhista, que possuem formatos pré-determinados. Entretanto, um litígio trabalhista não se encerra em uma ordem formal, pois como aponta Zelizer (2011, p. 56): "a prática jurídica exibe certa coerência interna e autonomia, mas não se desenvolve nem existe num mundo totalmente à parte".

Na esteira dessas proposições, mas a partir do enfoque da sociologia pragmática francesa, Chateauraynaud (1991) destaca que as situações de conflito ou crise – no caso das disputas jurídicas ligadas às imputações de responsabilidade por "falta profissional" no contexto francês, que constituem o objeto de estudo do autor – permitem ao pesquisador explorar o modo como as pessoas qualificam os seus locais de trabalho e interpretam os arranjos e as relações que ali se estabelecem (ou seja, as "convenções"); como abordam os momentos de ruptura ou crise elencando o que levou a tal estado de coisas; como denunciam as práticas ou condutas que consideram lesivas ou abusivas por parte dos empregadores, o que exige da outra parte a devida contestação sobre o que foi alegado; a forma como são problematizadas as questões de direito e justiça sob distintas óticas e, principalmente, como os atores buscam chegar a um acordo ou convencer os juízes em prol de sua causa.

No mesmo sentido, destaca-se a riqueza do "material empírico" que constitui a trama de um litígio trabalhista, o que evidencia suas potencialidades como fonte de pesquisa nas ciências humanas e sociais[14]. Assim, um estudo a partir dos litígios trabalhistas, especialmente sob a perspectiva da sociologia do trabalho, poderia remeter a categorias e/ou conceitos que são familiares nessa área como os sindicatos, as classes, as categorias profissionais, as instituições, etc. Da mesma

[14] Ao longo da última década, têm-se observado um significativo número de pesquisas nas ciências humanas que, por meio da análise de autos findos de processos judiciais trabalhistas, se dedicam ao estudo de temáticas relacionadas ao mundo do trabalho e suas inter-relações com o Direito e a Justiça do Trabalho. No âmbito da história social do trabalho, diversos autores utilizam essa documentação no intento de compreender a ação dos trabalhadores, dos sindicatos, dos advogados, da classe patronal e dos juízes na arena jurídica em tempos mais recuados, dentre os quais ressaltam-se os trabalhos de Biavaschi (2007), Speranza (2012), Souza (2007) e Corrêa (2007). No âmbito das ciências sociais, encontram-se trabalhos pontuais como os de Cardoso (2003) e Cardoso e Lage (2007) no qual os autores examinam as sentenças de processos trabalhistas que tramitaram entre 1991 e 2000 problematizando o fenômeno da judicialização das relações de trabalho em um contexto de flexibilização das normas trabalhistas no Brasil. Ressaltam-se os trabalhos desenvolvidos por Biavaschi, Droppa e Esperança no projeto "A Terceirização e a Justiça do Trabalho" que analisou os posicionamentos da Justiça do Trabalho com relação às demandas envolvendo o fenômeno da terceirização por meio da análise das reclamações trabalhistas ajuizadas entre 1985 e 2000 e acolhidas nas Juntas de Conciliação de Guaíba e Campinas, com foco no setor do papel e da celulose.

forma, para construir uma amostra representativa e garantir a validade da pesquisa, somar-se-iam outros processos judiciais que seriam selecionados a partir de um denominador comum como, por exemplo, a empresa reclamada, o objeto da reclamação (a exemplo do dano moral), a categoria profissional dos trabalhadores, etc.

Entretanto, não será esse o percurso trilhado nessa dissertação que – apesar de estar povoada por grupos profissionais, sindicatos, empresas, trabalhadore(a)s (terceirizados ou não), empregadores, etc. – volta sua atenção para uma questão mais elementar e constitutiva dos litígios trabalhistas: a própria *dinâmica da ação* das pessoas envolvidas nessa situação de disputa que é mediada pelas instâncias judiciais. Entretanto, antes de detalhar a que se propõe esse estudo, o que se deseja enfatizar é que na construção deste objeto de pesquisa se pretende dar destaque a apenas uma das inúmeras formas analíticas de se dedicar ao estudo da temática, tendo em vista a coexistência de múltiplos pontos de vista científicos (epistemológicos e/ou metodológicos) que norteiam os interesses de cada pesquisador.

Realizada esta ressalva, a presente pesquisa surgiu do interesse mais amplo pelo tema da dimensão moral da ação humana e pela problemática dos sensos de justiça que são explicitados pelos atores sociais envolvidos em situações de disputa, que se inserem no âmbito de uma proposta da sociologia da moral[15]. Especificando essa ampla temática, o foco de estudos recairá sobre os litígios trabalhistas e, mais precisamente, sobre as audiências trabalhistas, a partir das quais se buscará explicitar o modo como os atores sociais envolvidos nessa situação de disputa *coordenam* suas ações, seja na busca da realização de um acordo ou, ao contrário, na defesa de seus interesses e pontos de vista, no intento de obterem uma sentença favorável. Relacionada à perspectiva da sociologia pragmática francesa, a acepção utilizada do conceito de coordenação (*coordination*) se relaciona à ideia segundo a qual, cotidianamente, as pessoas atuam conforme distintas lógicas ou registros de ação e, a fim de coordenarem seus julgamentos e suas ações, devem ser capazes de reconhecer a natureza da situação e mobilizar distintas competências em função das mesmas. Para relacionar essa problemática à dimensão moral da ação, mostra-

[15] Trata-se da perspectiva teórica da sociologia da crítica, desenvolvida por Luc Boltanski e colaboradores no quadro da chamada sociologia pragmática francesa. Essa proposta teórica será abordada anos capítulos 3 e 4.

se necessário empreender algumas considerações sobre a trajetória de construção do objeto de pesquisa e sobre as perspectivas teóricas que constituem os "conceitos sensibilizadores"[16] (BLUMER, 1969) desse estudo.

Convém reiterar que o interesse pela dimensão moral da ação se deu a partir das pesquisas realizadas em autos findos de processos judiciais trabalhistas, que compõe o Acervo da Justiça do Trabalho da Comarca de Pelotas do Núcleo de Documentação Histórica da Universidade Federal de Pelotas (NDH-UFPel). Nos processos analisados[17], entre os anos de 1936 a 1947, foi possível verificar a explicitação de distintos repertórios morais que se achavam entremeados nas argumentações dos advogados, nas sentenças do juiz e dos vogais e nos depoimentos dos reclamantes e das testemunhas. Acrescenta-se que essa "dimensão moral" não se restringia a um tipo de causa ou objeto processual específico ou, ainda, a uma determinada categoria profissional, se encontrando dispersa em distintas reclamações que envolviam tanto os grandes setores industriais da cidade de Pelotas (como o alimentício, por exemplo) quanto os estabelecimentos comerciais de menor porte. Da mesma forma, esse conteúdo moral e valorativo não se fazia presente em todas as reclamatórias e, se em alguns processos se apresentava de forma mais explícita e contundente, em outros tantos, assumia contornos mais sutis[18].

A par das especificidades históricas, sociais e culturais que subjazem a produção dos processos judiciais trabalhistas e os cuidados metodológicos necessários para sua utilização como fonte de pesquisa – especialmente no que

[16] A noção de conceitos de sensibilização desenvolvida por Blumer (1969) alia-se a perspectiva metodológica utilizada na presente pesquisa, a saber, a *grounded theory* ou teoria fundamentada em dados. Conforme Charmaz (2009, p. 34), os conceitos sensibilizadores "oferecem as ideias iniciais a serem buscadas e sensibilizam o pesquisador para a realização de determinados tipos de perguntas sobre o seu tópico específico". Ainda segundo a autora (2009), esses conceitos fornecem um ponto para *começar* a pesquisa e não para concluir, tendo em vista que o pesquisador deve permanecer aberto aos seus dados e não ficar restrito aos conceitos originais, caso esses se mostrem irrelevantes.

[17] A análise desses processos tinha como objetivo principal a alimentação de um banco de dados que é gerido pelo NDH-UFPel.

[18] Por exemplo, destacam-se os processos envolvendo brigas e agressões entre os funcionários o que incorria em demissões por justa causa que eram contestadas pelos trabalhadores na Justiça do Trabalho. Em alguns casos, como um processo envolvendo demissão sem justa causa, observa-se na petição inicial da reclamante a construção discursiva empreendida por seu advogado com relação ao trabalho da mulher: "*As mulheres que trabalham não perdem sua sensibilidade feminina tão glosada pelos poetas. Deslocadas, em geral do lar, para o trabalho, não tem como os homens, a firmeza de ânimo, que caleja e endurece. Por isso mesmo têm elas proteção especial".* (Processo s/n, Johanna Angelo contra Germano Bundt, Acervo do NDH-UFPel).

tange a mediação dos "filtros da Justiça"[19] (OLIVEIRA; SILVA, 2005) –, o contato com essa documentação despertou meu interesse para uma problemática mais abrangente: os intercruzamentos existentes entre "as leis e os fatos" ou, em outros termos, entre o direito e a realidade social (MELLO; MOTA; SIGNHORETTO, 2013). Essa primeira experiência acadêmica com o universo dos litígios trabalhistas ia de encontro às tradicionais perspectivas dogmáticas que concebem o Direito como um sistema fechado e, consequentemente, distante dos valores e das moralidades que são socialmente construídas e compartilhadas. Dessa forma, mostrava-se necessário problematizar essa polarização, em grande medida corroborada por uma constituição disciplinar que acaba por qualificar e definir quais objetos são próprios às ciências jurídicas e quais são familiares às ciências sociais. Entretanto, essa questão permaneceu latente até o meu ingresso no Programa de Pós-Graduação em Sociologia, momento no qual foi possível – por meio da aproximação com algumas abordagens teóricas e com as pesquisas que tangenciavam o tema, especialmente na área de intersecção entre a Sociologia dos conflitos e da moral e a Antropologia do Direito – refinar os interesses orientadores e o problema de pesquisa, principalmente os contornos do objeto de estudo.

Esse processo reflexivo me instigou a empreender um importante *deslocamento*[20] analítico na pesquisa, tendo em vista que, apesar da importância histórica e sociológica, bem como da riqueza das informações dessa fonte de pesquisa, percebi que os autos dos processos judiciais trabalhistas caracterizam apenas a representação documental (produzida pelo Estado) de um universo de interações sociais que constituem os conflitos trabalhistas que são apreciados pelos órgãos da Justiça do Trabalho. Essas considerações embasaram o deslocamento mencionado, isto é, a passagem da análise dos autos de processos judiciais

[19] Para Oliveira e Silva (2005, p. 245), nos processos judiciais o Estado apresenta-se como verdadeiro produtor desta documentação, e por meio de seus filtros (juízes, promotores e escrivães) encobre as expressões dos grupos sociais. Ao lado destes agentes do Judiciário, constata-se, também, que o próprio advogado acaba transpondo a pretensão do representado conforme o aparato legislativo vigente. Ou seja, o conteúdo inserido no processo acaba passando por estes filtros próprios às regras intrínsecas da esfera jurídica. Além disso, deve-se ter em mente que a relação de poder que permeia os autos trabalhistas não se expressa apenas na ação loquaz dos filtros da Justiça, mas engendra múltiplas estratégias que também ampliam as possibilidades de atuação dos grupos sociais. Para maiores detalhes sobre essa discussão pode-se consultar Vasconcellos e Silva (2013).

[20] Ressalta-se que a ideia inicial deste projeto era a de observar as distintas noções de direito e sentidos de justiça em litígios envolvendo a temática da flexibilização das relações de trabalho, a partir da análise documental nos autos dos processos trabalhistas do NDH-UFPel.

trabalhistas para o próprio “litígio trabalhista” enquanto objeto sociológico: uma *situação* de disputa jurídica abrangente que, decorrente dos conflitos das relações de trabalho, é constituída pelas (e *nas*) interações entre os distintos atores que a compõe. Neste ponto, foi fundamental o diálogo com as proposições da etnometodologia e do interacionismo (que se encontram na esteira do pragmatismo filosófico norte-americano), mas principalmente com a sociologia pragmática francesa, que enfatizam o papel da “situação” como recurso heurístico na apreensão do social. Tal transformação no objeto de estudo (aparentemente sutil, mas de significativo cunho sociológico) acarretou também uma mudança metodológica fundamental para implementar o novo desenho da presente pesquisa.

Apesar da centralidade conferida à *situação* na corrente da etnometodologia, a sociologia da crítica desenvolvida pelo sociólogo francês Luc Boltanski e colaboradores – que se inscreve no quadro da sociologia pragmática francesa – permite religá-la à dimensão moral da ação por meio de um interessante ferramental conceitual. Assim, a sociologia da crítica coloca no centro da análise as diversas situações de disputa que, sem recurso a atos de violência, se desenrolam nas arenas públicas e demandam dos atores sociais nela envolvidos a externalização de “críticas” e de “justificações” na sustentação normativa de seus argumentos e/ou pretensões, ao reclamar aquilo que consideram a ordem do (in)justo. Dessa forma, constitui uma sociologia atenta à ação *em* situação e ao papel do discurso como via de acesso às distintas competências postas em prática pelas pessoas.

Por seu turno, a ênfase na esfera discursiva e em seus efeitos nas interações também se encontra presente, por exemplo, nas elucubrações seminais de John L. Austin (1979[1956-1957]) e John R. Searle sobre os “atos de fala” e nos trabalhos de Harold Garfinkel dedicados aos *accounts*, no seio da etnometodologia. Os *accounts,* por sua vez, também engendram essa dimensão moral, mas, sobretudo, avaliativa como uma espécie de prestação de contas a outrem. De acordo com Scott e Lyman (2008, p. 112 apud WERNECK, 2009, p. 54), um *account* compreende um discurso feito por um ator social “para explicar uma ação imprevista ou um comportamento problemático, seja esse comportamento da própria pessoa ou de outros, ou quer a causa imediata a provocar esse discurso provenha do próprio ator ou de outrem”. Sem entrar em maiores detalhes nesse momento, o que se busca destacar é a importância sociológica do discurso e das críticas, das justificações e dos repertórios

de *accounts,* que serão utilizadas nesse estudo como via de acesso na apreensão da dimensão moral nos litígios trabalhistas.

Pelas lentes da sociologia pragmática francesa, as situações de disputa constituem um objeto empírico privilegiado na modelização das distintas competências (jurídica, cívica, moral, etc.) postas em prática pelos atores sociais e dos constrangimentos aos quais estão sujeitos os atores quando externalizam seu(s) senso(s) do (in)justo. Sem se deter no modo pelo qual essas competências são adquiridas, ao sociólogo caberia explorar empiricamente as maneiras pelas quais as pessoas põem a prova suas competências, mobilizando equipamentos mentais específicos em função da situação (NACHI, 2006). Assim, parte-se do entendimento no qual todas as pessoas são dotadas de capacidades críticas e reflexivas. Ao coordenarem suas ações, especialmente em ocasiões que rompem com a ordem habitual cotidiana, as pessoas podem lançar mão de uma competência moral que se expressa na esfera discursiva e que é conceitualmente operacionalizada por meio das "críticas" e das "justificações" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Ressalta-se que a sociologia da crítica propõe ao sociólogo evitar condicionar os repertórios morais explicitados pelos atores sociais à mera reprodução das estruturas inconscientes externalizadas em forma de "disposições", o que constitui um dos pontos de afastamento da sociologia da crítica com relação à proposta sociológica de Pierre Bourdieu – que Boltanski e colaboradores denominam como "sociologia crítica" (BOLTANSKI, 2009).

No cenário acadêmico, diversos estudos utilizam a sociologia de Bourdieu ao se debruçarem sobre os meandros do "campo jurídico" brasileiro, dentre os quais se destacam os trabalhos de Engelmann (2006) e Almeida (2010). Sem minimizar as contribuições de Bourdieu – tendo em vista sua pertinência, principalmente quando se trata de pensar a dimensão estrutural do "campo jurídico" enquanto espaço social dotado de autonomia e de regras próprias que não se restringem àquelas positivadas em lei, bem como na sua (re)produção pelos agentes inseridos no campo –, o presente estudo propõe trazer à tona outras questões ao utilizar "novas ferramentas" [21] para se pensar sociologicamente as disputas que se desenrolam na Justiça do Trabalho.

[21] O termo "novo" foi utilizado em razão de a sociologia pragmática francesa ser ainda pouco difundida no cenário acadêmico brasileiro. No que tange à sociologia da crítica, excetuando-se edição

Uma investigação mais próxima do polo da *ação* e atenta a *moral* pode acabar preterindo os debates sobre as inequidades de ordem estrutural e econômica que se (re)produzem nos conflitos provenientes das relações de trabalho. Essa questão remete a uma das problemáticas mais centrais e persistentes na disciplina sociológica, que constitui a antinomia da "ação *versus* estrutura" e seus desdobramentos epistemológicos. Na realidade, constitui um desafio abordar a questão da moral nos litígios trabalhistas a partir desses "novos termos", tendo em vista que os conflitos nas relações de trabalho constituem um tema amplamente debatido na área de estudos da sociologia do trabalho brasileira, os quais, em sua grande maioria, se inserem na tradição marxista. Dialogando com uma matriz epistemológica distinta, na sociologia da crítica, pode-se dizer que a questão da moral não é debatida "em termos de internalização das ideologias dominantes, ou seja, de *ilusão*" (BOLTANSKI, 2013, p. 443). Nesse trabalho, ressalta-se a pertinência de uma abordagem que, sem negar os efeitos da dominação e do poder, refuta projetá-las *a priori* ao se debruçar sobre as situações de disputas e os conflitos, mas que, atenta ao universo empírico, se permite reintroduzi-las no mesmo quadro de análise, atentando para o cerceamento da efetivação das críticas, justificações e demais *accounts*. Além disso, para além de uma análise que enfatiza sobremaneira o cálculo econômico, busca-se problematizar a dimensão moral que subjaz os conflitos do trabalho. Convêm ressaltar que essas perspectivas teóricas serão mobilizadas como "conceitos de sensibilização"[22] (BLUMER, 1969) que fornecem um "ponto de partida" na elaboração das questões iniciais a serem buscadas no universo empírico.

No processo de pesquisa, privilegiou-se a abordagem qualitativa na análise dos dados que foram obtidos por meio da técnica da observação em audiências trabalhistas, bem como a metodologia da *grounded theory*[23] (ou "teoria fundamentada em dados"). A *grounded theory* constitui uma metodologia que

---

brasileira traduzida da obra "O Novo Espírito do Capitalismo" (2009[1999]) e alguns artigos pontuais, essa literatura permanece em sua maioria na língua francesa. No tema das conflitualidades urbanas, destaca-se os trabalhos de Freire (2005; 2013) que propõe um interessante diálogo com a sociologia pragmática francesa. Entretanto, os conflitos do trabalho mediados pelas instâncias judiciais trabalhistas constam como um tema pouco explorado pela sociologia dos conflitos e da moral.

[22] Conforme Charmaz (2009), "os interesses orientadores, os conceitos sensibilizantes e as perspectivas disciplinares muitas vezes oferecem pontos de partida para o desenvolvimento e não para limitação de nossas ideias".

[23] Como apontam Fernandes e Maia (2002, p. 74), a palavra *grounded* remete a ideia de "fundamentado" ou "enraizado" na realidade empírica a ser investigada.

preconiza a importância do trabalho de teorização ocorrer a partir do universo empírico pesquisado. Dessa forma, sem circunscrever os dados obtidos em campo à determinada perspectiva teórica, busca-se conduzir o processo de pesquisa por meio de uma "via de mão dupla" ao adotar uma postura reflexiva entre o universo empírico investigado e o universo abstrato da teoria com a finalidade de problematizar o alcance e/ou as limitações dessas ferramentas de interpretação e, da mesma forma, propor novos caminhos e categorias analíticas para se compreender o objeto de estudo a partir da experiência do terreno empírico.

Como aponta Charmaz (2009), os procedimentos analíticos da *grounded theory* oferecem um conjunto de diretrizes sistemáticas, mas, sobretudo flexíveis, que auxiliam na realização da codificação dos dados qualitativos obtidos na pesquisa de campo. Levando esse apontamento em conta, nessa pesquisa as etapas de codificação e categorização visam também estimular o desenvolvimento de uma "sensibilidade teórica" que auxilia na interpretação e na conceitualização dos dados (CHARMAZ, 2009; FERNANDES; MAIA, 2002), tendo por objetivo final o desenvolvimento de uma "teoria substantiva" sobre o tópico específico investigado (GLASER; STRAUSS, 1967). A teoria substantiva constitui uma teorização que permanece vinculada ao terreno empírico investigado e que não visa atingir *a priori* "o nível geral abstraído das realidades empíricas", o que demandaria a análise e a conceitualização dos resultados de múltiplos estudos (CHARMAZ, 2009). Ao final da pesquisa de campo, por meio dos códigos e categorias elaboradas, pretende-se construir uma teoria fundamentada sobre os modos de coordenação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista na cidade de Pelotas/RS. Ressalta-se que ainda que a teoria aqui proposta se refira ao plano empírico observado (audiências trabalhistas da cidade de Pelotas), isso não significa que não aponte para questões que poderão ser aprofundadas por meio de pesquisas em outros contextos empíricos.

Conforme salientado, optou-se por empreender a técnica da observação nas audiências trabalhistas realizadas nas quatro Varas do Trabalho na cidade de Pelotas, localizada no Estado do Rio Grande do Sul. De acordo com dados do IBGE[24] de 2014, a cidade de Pelotas conta com uma população estimada de

[24] Dados obtidos no site do IBGE: http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=431440. Acesso em: 10/03/2015

342.053 habitantes e seu Fórum Trabalhista possui quatro juízes titulares e dois juízes substitutos. Em comparação, a capital do Estado, a cidade de Porto Alegre, possui 1.409.351 habitantes e, de acordo com informações do site do TRT-4, dispõe de 30 Varas do Trabalho, cada uma com um juiz titular e um juiz substituto. Ainda que se caracterize como uma das inúmeras etapas do litígio trabalhista, a audiência é um dos mais importantes momentos processuais, pois é durante a sua realização que o julgador tem a oportunidade de conhecer melhor os fatos que originaram a controvérsia, assim como os autores e réus da ação podem exteriorizar de maneira oficial – em momento e local apropriados – a situação de conflitualidade que vivenciam. Para cada Vara do Trabalho, dedicou-se uma semana de observação, perfazendo o total de 155 audiências observadas, dentre as quais 35 foram realizadas na primeira semana; 49 na segunda semana; 30 na terceira semana e, por fim, 41 na última semana.

Nessa pesquisa, partiu-se da hipótese na qual nos litígios trabalhistas, apesar de se caracterizarem como uma contenda regulada pelas normas e procedimentos jurídicos, se encontra presente uma dimensão moral relativa aos distintos entendimentos do que seja (in)justo nas relações de trabalho e ao modo como os reclamantes e os reclamados vivenciam e concebem o Direito. Dessa forma, parte-se do seguinte problema de pesquisa: na coordenação das ações que são reguladas pelas normas e procedimentos jurídicos coexistiria – em nuances e graus diversos – uma dimensão moral relacionada às relações de trabalho e a distintas noções de direito? De modo complementar, pode-se identificar uma competência moral que se expressa nos argumentos dos atores sociais envolvidos em um litígio trabalhista, mais especificamente, no momento da audiência trabalhista?

Ao observar as audiências trabalhistas, como objetivo geral pretende-se observar o modo como os atores sociais envolvidos em um litígio trabalhista coordenam suas ações na busca pela realização de um acordo ou na defesa de seus interesses e pontos de vista no intento de obterem uma sentença procedente. Como objetivos específicos, (a) busca-se observar nas audiências trabalhistas a mobilização de críticas, justificações e de outros repertórios de *accounts* com o intento de (b) vislumbrar em que medida e de que maneira essa competência moral se faz presente nessa situação de disputa; além disso, (c) pretende-se explicitar os constrangimentos, objetivos e subjetivos, que pesam na mobilização dos recursos

críticos dos atores sociais. Assim, as especificidades dessa situação de disputa – regulada pela dinâmica normativa e o universo de práticas próprias da Justiça e do Direito do Trabalho – demandaram um enfoque atento a esse universo e aos ajustes locais que se operavam nas distintas Varas.

Tendo em vista a proposta dessa pesquisa, não foram selecionadas previamente as audiências que seriam observadas. Dessa forma, em sua composição, o universo empírico é constituído por um conjunto de "casos"[25] heterogêneos que versam sobre as mais diversas espécies de litígios trabalhistas (como o objeto da reclamação, a empresa, etc.) ou de seus grupos constitutivos (categoria profissional, atuação do sindicato, etc.). Conforme ressaltado, a ênfase desse estudo recai na própria dinâmica da ação dos atores sociais – o que constitui um fio condutor que liga os distintos casos –, bem como a observação da mobilização de uma competência moral possivelmente invocada pelos atores que se buscou observar. Dessa forma, a análise leva em consideração a dinâmica do caso "em si", em seu desenvolvimento, bem como as constantes que se fazem mais presentes em distintos casos. Tendo em vista a quantidade de dados obtidos na pesquisa de campo, as etapas de coleta e análise de dados foram realizadas concomitantemente. Assim, no decorrer das semanas pesquisadas os códigos emergentes foram adquirindo consistência empírica e analítica e, por fim, resultaram em duas categorias principais, a serem desenvolvidas no último capítulo do texto: a "condução" e a "construção" no momento da audiência. De modo complementar, foram elaboradas as subcategorias "negociando o acordo" e "construindo o local de trabalho".

Por fim, cabe destacar a estrutura adotada nessa dissertação. No capítulo 2, inicialmente, será realizada uma breve explanação acerca da formação da Justiça do Trabalho no Brasil, com o intuito de contextualizar o plano empírico observado. Aqui retoma-se brevemente os debates sobre a "judicialização das relações de trabalho" que conferem uma perspectiva macro-orientada sobre a Justiça do Trabalho e seu desempenho enquanto instituição apta a regular as relações de trabalho no país. É a partir do elevado número de ações na esfera trabalhista e a cobrança pela contrapartida do judiciário trabalhista que são impulsionadas as

[25] A noção de "caso" remete aos trabalhos desenvolvidos por Boltanski (1984) sobre as denúncias públicas (ver capítulo 4).

medidas que colocam na “pauta do dia” dois princípios jurídicos centrais: da celeridade e da eficiência, que podem ser relacionadas ao debate sobre a conciliação dos conflitos trabalhistas, tema relevante no desenvolvimento da sub-categoria “negociando o acordo”. Posteriormente, busca-se trazer à tona algumas questões atinentes aos intercruzamentos entre o direito e a moral e a forma como essa problemática é abordada em algumas perspectivas teóricas e estudos em distintas áreas. No capítulo 3, pretende-se aclarar os deslocamentos epistemológicos e metodológicos da sociologia da crítica com relação à sociologia crítica. Esse argumento será central para pensar uma abordagem que leve em consideração tanto a capacidade crítica dos atores sociais quanto os efeitos reais da dominação que pesam nessa situação de disputa. Em seguida, no capítulo 4, será abordada a perspectiva teórica da sociologia da crítica, especialmente, na análise dos “casos” e sua ênfase no papel dos atores sociais (os actantes, segundo a terminologia do referencial teórico mobilizado), dos objetos, das críticas e das justificações nas contentas para, posteriormente, problematizar a dinâmica dos *accounts*. O capítulo 5 tem por objetivo esclarecer as questões metodológicas, tanto as relativas a técnica da observação quanto ao modo como a *grounded theory* norteou o processo de pesquisa. No capítulo 6, adentra-se na pesquisa de campo, dividida de acordo com as semanas pesquisadas, que será essencial na apresentação da teoria fundamentada resultante dos códigos e categorias desenvolvidas, que serão delineadas ao final do capítulo.

2 A justiça, a moral e as relações de trabalho: o caráter multifacetado do social

No presente capítulo, busca-se abordar algumas questões atinentes a formação da Justiça do Trabalho, a partir de um breve apanhado histórico. Da mesma forma, serão levantadas algumas questões contemporâneas – como a judicialização das relações de trabalho no Brasil – a fim de elaborar a contextualização necessária para a realização da análise empírica desse estudo. Ainda que a pesquisa se volte a uma análise situacional, tal tarefa ganha importância em razão das deficiências metodológicas que a ausência de contextualização poderia acarretar. Assim, torna-se necessário compreender tanto a dinâmica da ação dos atores sociais, em uma perspectiva microssociológica, quanto as questões atinentes ao ambiente institucional da Justiça do Trabalho. Dentre seus princípios diferenciadores – a informalidade, a gratuidade, a celeridade e a conciliação – confere-se especial destaque para o modo como a celeridade pode influenciar a instituição da Justiça do Trabalho, afetando até mesmo na cooperação subjetiva necessária para a realização de possíveis acordos entre as partes. A partir dessas questões busca-se contextualizar a pesquisa de campo empreendida nas audiências trabalhistas nas Varas do Trabalho de Pelotas. Em um segundo momento, adentra-se no tema das conflitualidades e no modo como esta dialoga com a dimensão simbólica dos direitos. Por fim, serão abordadas de modo breve as proposições de Pierre Bourdieu sobre o “campo jurídico”, visando a incorporação de sua perspectiva teórica à dimensão macrossociológica do estudo.

2.1 Breves apontamentos sobre a Justiça do Trabalho no Brasil

Ainda que existissem leis esparsas sobre a temática trabalhista no Brasil a partir do final do século XIX, a formação da Justiça do Trabalho e a intensificação

dos direitos trabalhistas remontam ao primeiro governo Vargas (1930-1945) e sucedem a um longo período de debates e de interpretações divergentes, a nível nacional e internacional, em torno da questão social[26]. Assim, se no Brasil das primeiras décadas do século XX, o discurso vigente apregoava o trabalho como um dos caminhos da prosperidade, os trabalhadores – por meio de greves, manifestações e protestos – faziam ouvir as condições precárias nas quais trilhavam este percurso. O clima de agitação social e as perdas econômicas advindas de deflagrações de greves tornaram-se um problema para o desenvolvimento do mercado de trabalho capitalista e da ordem industrial no país. Nestes debates, a pauta do bem-estar dos trabalhadores assumia os contornos de bem comum, ou seja, associava-se ao desenvolvimento da sociedade em geral (GOMES; SILVA, 2013).

Durante o primeiro governo Vargas, o Estado passou a regular ativamente as relações "capital-trabalho" ao sancionar uma série de leis de cunho trabalhista e/ou previdenciário como a Lei n.º 62, de 1935 (ou "Lei da Despedida"), que assegurou diversos direitos aos industriários e comerciários – como a estabilidade decenal, prevista inicialmente para os ferroviários na Lei Eloy Chaves[27] (1923), e outras disposições como as definições de justas causas para despedida –; a jornada de trabalho para ramos profissionais específicos como os trabalhadores do setor bancário (Decreto 23.322/33), dos serviços de telegrafia (Decreto 24.634/34) e da indústria (Decreto 21.364/32); as condições de trabalho da mulher na indústria e no comércio (Decreto 21.417-A/32); do trabalho do menor (Decreto 22.042/32), dentre outras[28]. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, em 1932, instituída a Carteira de Trabalho (Decreto 21.175) para trabalhadores[29] com mais de 16 anos de idade.

---

[26] Para uma interessante explanação sobre os debates em torno da questão social no Brasil pode-se consultar Ianni (1989). Como aponta o autor (1989, p. 152), com a abolição da escravatura desenvolve-se "uma vasta louvação ao trabalho como indispensável à vida do indivíduo, dos negócios e da Nação", sendo os principais porta-vozes e disseminadores desse discurso de dignificação do trabalho humano as "grandes figuras" políticas como, por exemplo, Ruy Barbosa.

[27] A Lei Eloy Chaves (Decreto-Lei 4.682 de 1923) deliberava a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias.

[28] Uma listagem detalhada sobre as principais regras dirigidas ao trabalho entre os anos 1930-1942 encontra-se disponível em Biavaschi (2007, p. 205-220).

[29] Inicialmente, a carteira profissional era exigida apenas aos trabalhadores da indústria e comércio, sendo posteriormente ampliada para os trabalhadores rurais, domésticos e outros ramos profissionais (BIAVASCHI, 2007, p. 207).

Em 1943 foi sancionada a CLT, que sistematizou as leis dispersas que regulavam as relações de trabalho, além de introduzir normas trabalhistas antes inexistentes. No que tange aos aspectos jurídicos do Direito do trabalho, observa-se que a noção de justiça social se manifesta neste ramo do direito por meio do "princípio da hipossuficiência" do trabalhador. Em linhas gerais, este princípio busca amenizar, na esfera legal, a desigualdade material construída na relação entre o empregado e o empregador, parte economicamente mais forte que, além de deter os "meios de produção", possui a prerrogativa de dispor da "força de trabalho" em troca de uma contraprestação salarial paga ao empregado.

A tentativa de abrandar os conflitos provenientes do processo de modernização capitalista que se desenvolvia no país contribuiu para a criação de órgãos destinados a mediar e dirimir as controvérsias oriundas das relações de trabalho como, por exemplo, as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) e as Comissões Mistas de Conciliação, respectivamente encarregadas pelo julgamento de dissídios individuais e coletivos. As Juntas possuíam representação paritária, ou seja, eram compostas por um juiz togado (bacharel em Direito), que presidia as audiências, e por dois vogais, que representavam os empregados e os empregadores. Com a promulgação da Emenda Constitucional (EC) 24/1999, as Juntas passaram a ser denominadas de Varas do Trabalho, sendo igualmente extinta a representação classista. Conforme Biavaschi (2007), no plano jurídico, as JCJ – instituídas em 1932 – podem ser consideradas o embrião da Justiça do Trabalho, que foi instalada efetivamente em 1941 – ainda que tenha sido anteriormente prevista nas Constituições de 1934 e 1937, criada em 1939 (Decreto 1.237) e regulamentada em 1940 (Decreto 6.596) –, e passou a integrar o Poder Judiciário em 1946.

Sem negar o papel do Estado na implementação da legislação trabalhista, deve-se levar em consideração a importância da confluência das lutas e das reivindicações da classe trabalhadora na formação e na consolidação deste projeto (PARANHOS, 2007; GOMES, 2004; 2005). No mesmo sentido, ressalta-se a reelaboração e a apropriação do discurso e das políticas governamentais varguistas[30] pelos trabalhadores na efetivação e ampliação de direitos pela via legal.

[30] Neste sentido, destaca-se o trabalho de Ribeiro (2009) que analisa um conjunto de cartas enviadas por trabalhadores rurais ao poder Executivo. O autor observa que uma parcela significativa dos

Como observa Lobo (2013), ao lado das interpretações nas quais os órgãos da JT são caracterizados como instrumentos que favoreceriam a desmobilização da classe trabalhadora fora da órbita estatal (a exemplo da atuação sindical) e a dominação pela via patronal, diversos estudos têm demonstrado que, em determinados contextos sócio-históricos, a presença nos tribunais trabalhistas não arrefeceu a luta por direitos em outras esferas e constituía-se como uma instância válida tanto para a ação sindical quanto para os trabalhadores que individualmente buscavam reparações materiais e/ou simbólicas por um direito lesado (LOPES, 1988; VARUSSA, 2002; CORRÊA, 2007; SOUZA, 2007). Assim, deve-se relativizar os esquemas interpretativos que enfatizam sobremaneira o papel da dominação sem deixar espaço para as "capacidades críticas" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; 2007) dos atores sociais, bem como para as estratégias e as "negociações" empreendidas na arena judicial.

Conforme Noronha (2003) e Cardoso e Lage (2007), a JT e o direito por ela operado constituem o arranjo mais permanente da chamada "Era Vargas". Desde sua criação, a CLT foi recepcionada nas Constituições promulgadas nos chamados governos populistas (1945-1964) com a Constituição Federal (CF) de 1946; na ditadura militar (1964-1985) com a CF de 1967 e com a EC nº 1/1969, e, mais recentemente, no processo de redemocratização com a CF de 1988 (CARDOSO; LAGE, 2007).

Como apontam Morel e Pessanha (2007), com o regime autoritário de 1964, diversos direitos foram estrategicamente suprimidos como, por exemplo, a estabilidade decenal que foi substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), enquanto medidas repressivas, como a restrição do direito de greve, foram reforçadas. Gomes (2006) identifica uma "cultura do desprestígio" da Justiça do Trabalho difundida em algumas esferas da sociedade – especialmente no âmbito do Poder Judiciário Estadual e Federal – que consideravam esta instituição

---

missivistas, apesar do alto índice de analfabetismo no campo, demandava a extensão da legislação trabalhista, tendo em vista que se encontravam alijados da CLT, e outros benefícios para a agricultura valendo-se do discurso governamental e da figura paternalista de Vargas. Para Ribeiro (p. 70), duas noções encontram-se bem demarcadas nas cartas: "em sua noção de justiça, o roceiro procura mostrar que seu pedido era justo e por isso devia ser atendido" e, caso necessário, o justo deveria se sobrepor ao legal. No mesmo sentido, a noção de bem-estar do roceiro encontra-se associada ao bem estar da "nação" "visto que um filho da pátria era privado de seu direito a trabalhar" (RIBEIRO, 2009, p. 70). Atenta-se para o fato de que as noções de "justiça" e "bem comum" constituem uma gramática das formas de protesto investigadas por Ribeiro.

uma justiça “menor”, tendo em vista seus aspectos diferenciados com relação a outros ramos do direito e por não se ater à ritualística da magistratura civil ou criminal. Esta “deslegitimação” – resultante de uma apropriação negativa dos fundamentos que a caracterizam como uma “justiça especial” – acompanhou a contenção estratégica da expansão de sua estrutura que, até a década de 1980, abrangia apenas nove regiões do trabalho (GOMES, 2007).

A instalação do Conselho Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul, atual Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), ocorreu em 1941 e, à época, sua jurisdição incluía o estado de Santa Catarina, que só adquiriu autonomia jurisdicional em 1981. Em Pelotas, a primeira JCJ foi instalada em 1946, à época, somando-se às Juntas de Porto Alegre, Florianópolis, Rio Grande, São Jerônimo e São Leopoldo. Posteriormente, durante o regime militar, receberia a segunda Junta, em 1971. No final da década de 1980, a estrutura da Justiça do Trabalho expandiu-se progressivamente com o aumento no número das Juntas e das Regiões do Trabalho conforme dispunha a CF de 1988, que previa a existência de pelo menos um TRT por Estado (art. 112). Seguindo a tendência de expansão institucional, em 1993, Pelotas recebeu a terceira Junta de Conciliação e Julgamento, em um momento no qual o número de ações trabalhistas expandia-se substancialmente no país. Em 2005, foi instalada a quarta Vara do Trabalho de Pelotas.

Se, por um lado, a Carta de 1988 consolidou uma série de direitos sociais e trabalhistas[31], no decorrer da década de 1990 foram sancionados diversos dispositivos legais que flexibilizaram as formas de contratação e dispensa, da remuneração e da jornada de trabalho. Conforme salientam Artur e Freitas (2005, p. 01), os debates sobre a constituinte encontram-se permeados por distintas “noções do direito” e de justiça que, de forma genérica, se consubstanciaram em uma visão de direito como “fonte de equidade para relações desiguais”, mas igualmente como

[31] Com a Constituição de 1988 alguns aspectos do sistema jurídico de relações de trabalho sofreram importantes modificações, dentre as quais pode-se destacar a redução da jornada semanal de 48 para 44 horas; a generalização do regime de FGTS; a criação de uma indenização para dispensa arbitrária; aumento do adicional de horas extras para o mínimo de 50%; aumento de 1/3 da remuneração das férias; ampliação da licença maternidade de 84 para 120 dias; elevação da idade mínima para admissão no empregou passou de 12 para 14 anos; a inclusão das estabilidades especiais de dirigente sindical e de dirigente das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), dentre outros (NASCIMENTO, 2011, p. 149). Porém, observa-se no texto constitucional que a disposição sobre o princípio da irredutibilidade salarial prevê a ressalva para os acordos ou convenções coletivas, o que demarca também a adoção de medidas flexibilizadoras na própria Carta Magna.

“fonte de flexibilidade, dadas as demandas econômicas”. Exemplificam esse movimento flexibilizador das leis trabalhistas as leis sobre o “contrato por prazo determinado para admissão de pessoal acima do quadro fixo da empresa”, que também previa a possibilidade de adoção do “banco de horas” – espécie de flexibilização da jornada de trabalho (Lei n. 9.601/988); o “regime de tempo parcial” (MP n. 1.879-17199 que acrescentou o art. 58-A à CLT), a “suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses para fins de qualificação profissional vinculada a negociação entre as partes “(MP. 1726/98); o “contrato de aprendizagem” (Lei n. 10.0971/2000); o “trabalho-estágio” (MP n. 2.164/99); dentre outras (NASCIMENTO, 2011, p. 150).

Como apontam Cardoso e Lage (2007), após a promulgação da CF de 1988, vislumbra-se uma explosão no número das reclamações individuais impetradas nas Varas do Trabalho, o que ocorre em um contexto marcado por uma série de mudanças na estrutura política e econômica do país. Segundo Guimarães (2004), entre o final da década de 1980 e o início da década de 1990, as mudanças na política econômica acarretaram a adoção de uma série de medidas que visavam a inserção da economia no plano internacional e o surgimento de múltiplas iniciativas e redefinições “na forma de intervenção do Estado (como a menor proteção a partir de mecanismos regulatórios diversos, em especial fiscais e financeiros”). Nesse contexto, não raro “o poder público, o MTE [Ministério do Trabalho e Emprego], os economistas que informam a elaboração de políticas públicas para o mundo do trabalho e tantos outros agentes importantes das relações de classe no Brasil” convergiam no entendimento de que o Direito do Trabalho constituía “um empecilho à reestruturação produtiva, em particular, e econômica, de maneira geral”, que seriam necessárias à retomada do crescimento e da modernização da economia brasileira (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 100).

Para Cardoso e Lage (2007), o aumento sem precedentes nas demandas trabalhistas individuais expressa tanto a flagrante evasão dos empregadores ao cumprimento das normas trabalhistas quanto a tentativa dos trabalhadores de fazerem valer os seus direitos. A crescente deslegitimação do Direito do Trabalho por parte dos empregadores, a ineficácia dos órgãos de fiscalização, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), e a crise do trabalho organizado no nível micro ou de empresa constituem alguns dos fenômenos intrínsecos à judicialização

das relações de trabalho no Brasil (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 99-101). Nesse ponto, convém adentrar em algumas questões atinentes ao desenho e ao desempenho da JT que irão contribuir para a problemática desse estudo.

Conforme salientado anteriormente, a “cultura do desprestígio” (GOMES, 2007) da JT com relação aos outros ramos do Direito se deu, em grande parte, pelas características diferenciadoras do processo do trabalho com relação ao processo civil e criminal, dentre as quais destacam-se a informalidade, a gratuidade, a celeridade e a conciliação. A informalidade encontra-se intimamente ligada ao princípio do *jus postulandi*, segundo o qual a própria parte pode realizar a sua reclamação, sem a assistência de um advogado por meio de reclamações verbais – a serem reduzidas a termo. Acrescenta-se como marca da informalidade a linguagem mais acessível como, por exemplo, a “reclamação” ao invés da “ação”; a “notificação” que, em vez da “citação” ou “intimação”, são entregues pelo correio e não por um oficial de justiça (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 102). Conforme Cardoso e Lage (2007, p. 103), as custas processuais, que devem ser pagas pela parte vencida e após o trânsito em julgado da ação, são aplicáveis tanto aos empregadores quanto aos trabalhadores (CLT art. 789), mas, em grande parte dos casos, o credor na ação é o empregado e ainda, no caso dos trabalhadores serem os sucumbentes, existe o recurso ao benefício da justiça gratuita mediante declaração de pobreza.

A celeridade se encontra expressa, por exemplo, nos prazos processuais – 48 horas para notificação do reclamado e 5 dias para apresentação da defesa e marcação da data da audiência – e na realização da audiência contínua, ou una: “A audiência de julgamento será contínua; mas, se não for possível, por motivo de força maior, concluí-la no mesmo dia, o juiz ou presidente marcará a sua continuação para a primeira desimpedida, independentemente de nova notificação” (art. 849 da CLT). Como se verá no capítulo 5, a grande maioria das audiências observadas nas Varas do Trabalho de Pelotas foram “fracionadas”, ou seja, divididas em audiências iniciais, audiência de instrução e de julgamento que, realizadas em dias diferentes, ocorreram com uma distância temporal considerável (mais de dois meses em média, dependendo da Vara).

O elevado número de ações na esfera judicial trabalhista impulsiona a implementação de medidas que colocam na “pauta do dia” a celeridade e a eficiência na resolução dos conflitos. Não raro, as exigências de eficiência se

“traduzem” em dados estatísticos que, ao serem publicados, dão “prova” do desempenho das Varas ou dos Tribunais. A partir da pesquisa de campo, que será apresentada no capítulo 6, questiona-se como esses princípios norteiam a própria dinâmica interna das Varas de Pelotas e como podem influir na realização dos acordos, tendo em vista que a conciliação – um dos elementos nodais na Justiça do Trabalho – evita o prosseguimento do processo na Vara e, em caso de recurso da sentença, nas instâncias superiores, diminuindo o tempo de tramitação processual. Dentre as medidas institucionais que visam reforçar a importância da conciliação nesse ramo do Direito, pode-se citar a “Semana Nacional da Conciliação Trabalhista” que, instituída pelo Ato nº 272 de 2014, e promovida pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), busca “favorecer o diálogo que proporcione às partes, conciliação em seus processos”[32]. Conforme notícia publicada no site do CSJT em 21/01/2015, essa campanha tem por intento reforçar a “cultura da Justiça do Trabalho como célere e acessível” e, para tanto, baseou-se no conceito “[...] de que a conciliação é um gesto de boa vontade” ao adotar o slogan: "Outra forma de estender a mão é conciliar". Além disso, a campanha conta com vídeos informativos, spot de rádio, peças publicitárias e banners de divulgação, como o que segue abaixo:

Figura 1 – Banner da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista de 2015

A conciliação, ou a solução negociada do conflito, constitui um princípio fundante da Justiça do Trabalho (TEIXEIRA FILHO, 2010). Encontra-se expresso em lei que o juiz deve propor a conciliação logo após a abertura da audiência e, caso as partes não entrem em acordo, propô-la novamente após a arguição das razões finais. No artigo 764 da CLT, pode-se observar as disposições sobre a conciliação:

> Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

[32] Conforme informações do site do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT): http://www.csjt.jus.br/noticias. Acesso em: 10/03/2015.

> § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.
> § 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.
> § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (CLT, art. 764).

Como destaca Teixeira Filho (2010, p. 128, grifos do autor), a CLT atribui à conciliação a mesma "finalidade da *transação,* compreendida esta como um negócio jurídico bilateral, mediante o qual as partes, fazendo concessões recíprocas, podem prevenir o litígio, ou (como é o mais comum na Justiça do Trabalho) dar-lhe fim". Entretanto, como bem observa o autor, em muitos casos, apesar de ocorrer o ato transacional com a anuência das partes, essa não deve ser entendida como sinônimo da pacificação dos ânimos dos litigantes. Dessa forma, o gesto de "boa vontade" enfatizado pela campanha da Semana Nacional de Conciliação trabalhista não se restringe às implicações simbólicas, no arrefecimento do estado de ânimo dos litigantes, mas, principalmente, na disposição para a barganha dos valores propostos.

Cardoso e Lage (2007, p. 106), observam alguns fatores que podem influir na realização do acordo ao compararem o valor dos pedidos na reclamação do empregado com o valor pelo qual se homologam as conciliações. Segundo os autores, há um consenso no qual o empregado aceita quase a metade do valor que lhe é devido, o que não remete a dificuldade de comprovar suas alegações, mas, na maioria das vezes, leva em consideração o tempo de duração do processo, que pode ser longo, em detrimento das necessidades imediatas do trabalhador, na maioria das vezes desempregado (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 106). No entendimento de Cardoso e Lage (2007) pode-se falar que, da parte do empregado, prevalece uma racionalidade que diz "ser melhor receber pouco agora do que o total devido não se sabe quando", tendo em vista o risco de extinção da empresa no decorrer do processo. Ressalta-se que nas audiências trabalhistas observadas no trabalho de campo, pode-se perceber algumas dinâmicas do ato transacional na realização do acordo, como as estratégias e o repertório de *accounts* mobilizados pelos distintos atores (especialmente, os advogados, os reclamantes e os reclamados) na negociação do acordo. Além disso, observa-se a importância da atuação do juiz no momento de barganha dos valores do acordo.

É nesse complexo cenário que a JT, por meio da atuação dos seus magistrados e de seu poder de "dizer o Direito", adquire um papel central na regulação das relações de trabalho. Conforme observa Boltanski (2013, p. 444), na esteira das proposições de Searle (1998), as instituições constituem "instâncias de confirmação", que atuam na manutenção da realidade[33], na medida em que "defendem e reforçam a relação estabelecida entre as 'formas simbólicas' e os 'estados das coisas'". Assim, as instituições, por meio da atuação e posicionamento de seus representantes, "confirmam que o que é, realmente *é*, e, assim, garantem a confirmação *da realidade da realidade* (BOLTANSKI, 2013, p. 444, grifos do autor). Dessa forma, deve-se ter em mente que as sentenças proferidas pelo juiz – mais do que a aplicação da lei – refletem suas escolhas e sua própria concepção sobre o que seja (in)justo nas relações de trabalho. No mesmo sentido, para além dos números e das séries estatísticas, mostra-se extremamente pertinente observar, a partir de um olhar mais detido, o modo como os direitos trabalhistas são vividos e como ganham sentido para os atores que ingressam com essas reclamações e, da outra parte, como as questões de direito e justiça estão colocadas para os empregadores (CARDOSO DE OLIVEIRA, 2010). Essas questões serão abordadas na seção seguinte.

2.2 A lei, os fatos e os litígios trabalhistas

Conforme definição formulada pela Justiça do Trabalho, o litígio trabalhista caracteriza-se como um desacordo ou um conflito de interesses proveniente das relações de trabalho, bem como de outras questões decorrentes do não cumprimento de suas próprias sentenças ou de acordos coletivos[34]. Assim, ao se debruçar sobre tal objeto empírico, faz-se necessário tecer algumas considerações

[33] Boltanski (2013) diferencia a noção de *realidade* da noção de *mundo*. Assim, a realidade deve ser entendida "no sentido da realidade socialmente construída por uma rede de formatos de provas, regras, rotinas, formas simbólicas e objetos". Entretanto, essa realidade é parcial e contingente, pois "constitui o resultado de uma seleção e uma representação" que, todavia, não inclui o mundo, ou seja, "tudo o que acontece". A partir dessa diferenciação, o autor insere os conceitos de crítica reformista e de crítica radical. Em linhas gerais, a crítica reformista se limita a buscar na realidade aquilo que se encontra em desconformidade com as realizações locais para denunciar esses elementos de incoerência na realidade (BOLTANSKI; 2013). Por outro lado, a crítica radical vai buscar "no mundo" os elementos "que permitem desconstruir as convenções até então admitidas e, assim, desestabilizar a realidade como um todo" (BOLTANSKI, 2013, p. 444).

[34] Conforme informações do site do TST: http://www.tst.jus.br/web/acesso-a-informacao/justica-do-trabalho. Acesso em: 10/03/2015

sobre o estudo das conflitualidades na área da sociologia e da antropologia, com especial interesse para os debates sobre os temas da moral e do direito, tendo em vista os objetivos dessa pesquisa. Destaca-se que no âmbito da sociologia, as pesquisas sobre as conflitualidades, apesar de abrangerem temas e objetos empíricos diversos, em sua maioria privilegiam as esferas do Direito Penal e Civil. Dessa forma, o Direito e a Justiça do Trabalho são pouco explorados nessa linha de estudos, especialmente, quando se trata de enfatizar a dimensão simbólica dos direitos e dos conflitos trabalhistas.

Georg Simmel (2014 [1964]) destacou a importância sociológica do conflito que, segundo o autor, pode ser considerado uma das “interações mais vivas”, sendo, portanto, uma forma de sociação. Para Simmel, mais do que uma simples indiferença de dois ou mais indivíduos ou grupos, o conflito põe em movimento uma infinidade de contrastes que se encontram em tensão. Assim, o autor destaca que os aspectos “negativos” desse fenômeno podem ser separados de seus aspectos “positivos” no plano conceitual, mas que empiricamente esses são indissociáveis. A partir de uma matriz epistemológica diversa, nas reflexões de Karl Marx e Friedrich Engels, pode-se igualmente identificar o papel central conferido ao conflito, que se expressa na noção de “luta de classes”. A herança marxista influenciou sobremaneira a produção intelectual nas ciências sociais, até meados da década de 1970 (CHATEAURAYNAUD, 2012).

A partir da década de 1980, no cenário acadêmico pode-se identificar “um desvio de perspectiva” no qual se dissemina “a ideia de que era preciso aproximar-se das modalidades práticas da ação, a fim de romper com os grandes sistemas anteriores e não imputar aos atores motivos ou causas que lhes seriam estranhos” (CHATEAURAYNAUD, 2012, p. 202). Com essa “mudança de paradigmas”, que abrangeu as ciências humanas e sociais, observa-se o desenvolvimento de perspectivas teóricas mais próximas do polo da ação e que, igualmente, dialogam com uma epistemologia de orientação interpretativa e/ou hermenêutica. Dessa forma, os debates sobre temas como o “conflito”, o “direito” e a “moral” são enriquecidos com novas abordagens. No âmbito da antropologia, destacam-se as contribuições do antropólogo norte-americano Clifford Geertz e a noção de “sensibilidade jurídica” (1997) por ele desenvolvida, que auxilia a problematizar a

dimensão simbólica dos direitos e o modo como esses se expressam nas modalidades práticas dos atores sociais.

Geertz (1997) se dedica a problematizar o relacionamento existente entre as *leis* e os *fatos* ou, na terminologia jurídica, entre o *dever-ser* e o *ser*, em distintas tradições jurídicas. O autor (1997, p. 275) argumenta que muito mais do que um conjunto de normas positivadas, regulamentos, princípios e valores universais, o direito nas diversas sociedades "é parte específica de uma forma de imaginar a realidade" e, portanto, se encontra intimamente vinculado aos contextos culturais locais. Dessa forma, o processo de construção do "fato jurídico" se caracteriza como uma forma de "emparelhamento das configurações factuais com normas". Pode-se afirmar que a construção do "fato jurídico" compreende uma forma de conceber o mundo que passa por um trabalho, ou um processo ativo e igualmente subjetivo, de tradução para a linguagem jurídica. Assim, os pesquisadores devem questionar o modo como as instituições legais empreendem a "tradução da linguagem da imaginação para a linguagem da decisão, criando assim um sentido de justiça determinado" (GEERTZ, 1997, p. 260).

Segundo Geertz (1997, p. 257), os fatos permitem o prosseguimento de um processo judicial, tendo em vista que não existe julgamento "sem nenhuma evidência, ou pelo menos sem algum simulacro de evidência, e algum tipo de informação, real ou simulada [...]". Entretanto, o "fato" caracteriza-se como uma versão simplificada ou reduzida da realidade empírica em questão em um caso. Assim, a construção do fato jurídico compreende uma representação, fenômeno que é a base de toda cultura:

> A descrição de um fato de tal forma que possibilite aos advogados defendê-lo, aos juízes ouvi-lo, e aos jurados solucioná-lo, nada mais é que uma representação: como em qualquer comércio, ciência, culto, ou arte, o direito, que tem um pouco de todos eles, apresenta um mundo no qual suas próprias descrições fazem sentido (GEERTZ, 1997, p. 258-259).

Em uma controvérsia judicial entram em conflito distintas representações sobre o modo como as pessoas concebem as práticas sociais e as relacionam com o *dever-ser* da lei. Trata-se de um sentido de justiça que se encontra situado em contextos culturais particulares:

> Aquele sentido de justiça que mencionei acima – a que chamarei, ao deixar paisagens mais conhecidas na direção de lugares mais exóticos, de sensibilidade jurídica – é, portanto, o primeiro fator que merece a atenção daqueles cujo objetivo é falar de uma forma comparativa sobre as bases

> culturais do direito. Pois essas sensibilidades variam, e não só em graus de definição; também no poder que exercem sobre os processos da vida social, frente a outras formas de pensar e sentir [...] (GEERTZ, 1997, p. 261).

Ressalta-se que uma regra só adquire legitimidade quando é socialmente compartilhada, mesmo que suscite desacordos com relação aos seus espectros de justiça. Para Mello, Mota e Sinhoretto (2013, p. 17), apesar das especificidades do Direito norte-americano[35], as contribuições de Geertz são essenciais para se pensar uma análise que "mais do que uma oposição entre o formalismo do direito e a realidade social, entre a *lei* e os *fatos*, trate de modo simétrico os princípios jurídicos, assim como os significados atribuídos ao sentido de justiça". No mesmo sentido, compartilha-se do entendimento no qual – mesmo caracterizando-se como um código positivado que tem por escopo classificar a pluralidade e a complexidade dos fatos do mundo social em qualificações próprias à esfera legal (o *dever-ser*) – o Direito encontra-se sujeito a diversas percepções e apropriações pelos atores sociais (*cf.* GEERTZ, 2006; CARDOSO DE OLIVEIRA, 2010a; KANT DE LIMA, 2010).

Heimer (2010) destaca que o Direito constitui um dos múltiplos sistemas normativos que existem no mundo social e, às vezes, esses sistemas se sobrepõem, apoiando-se ou reforçando-se mutuamente, mas, em outros momentos, entram em conflito. Convém ressaltar que o foco dessa dissertação centra-se nas relações entre a moralidade *e* a lei, sem adentrar nos debates dos teóricos do Direito que, em linhas gerais, se encontram polarizados entre aqueles que concebem a moral e a lei como sistemas inseparáveis (a moralidade *da* lei) e aqueles que advogam que não há nenhuma relação necessária entre ambos (moralidade *ou* lei) (HEIMER, 2010). Dessa forma, busca-se apreender essa dimensão normativa a partir do modo como os atores sociais a mobilizam e a constroem *em* situação, mais especificamente, no desenrolar das audiências trabalhistas.

Mello, Mota e Sinhoretto chamam atenção para o fato de que "[...] as questões da justiça, do Direito, da norma estão para além daquilo escrito nos códigos do Direito" (2013, p. 17) que acabam por incidir "sobre o envolvimento das práticas, e as interpretações sobre as mesmas, procurando contextualizar as

[35] Como destacam Mello, Mota e Sinhoretto (2013), "as proposições de Geertz se inscrevem nos princípios que regem a cultura jurídica americana, segundo a qual o Direito é fruto do consenso entre os indivíduos que acordam as regras de acordo com 'condutas normais e locais'" (KANT DE LIMA, 1995).

categorias e a utilização e apropriação das mesmas" (*ibid*). Observa-se no âmbito da antropologia a ênfase conferida à perspectiva dos atores na apreensão da dimensão simbólica dos direitos. Para Mota (2009), apesar de se inscrever em outro campo teórico, torna-se especialmente interessante o diálogo da antropologia – principalmente a noção de sensibilidade jurídica – com as proposições da sociologia pragmática francesa. Para o autor, a análise dos conflitos que se desenrolam nas arenas públicas permite ao pesquisador observar o modo "como os atores qualificam suas condutas" e como estas se inscrevem "em um conjunto de regras morais e de sensibilidades jurídicas que dá forma à coordenação de suas ações, destinando sentido, significado comum e plausibilidade" sobre a conduta considerada adequada nessas situações (MOTA, 2009, p. 116).

Mas, frente à problemática em tela nesse estudo, questiona-se como esses debates podem lançar luz sobre a questão dos sentidos de (in)justo que se expressam nos litígios trabalhistas. Conforme observar Noronha (2003), nas "sociedades democráticas a lei é, por definição, justa". Entretanto, no contexto brasileiro, os pares conceituais legal/ilegal e justo/injusto não se relacionam por correspondência com as questões atinentes às relações de trabalho, mas passam por uma série de avaliações mais amplas (pode-se dizer contingentes) e pessoais dos atores sociais envolvidos. De acordo com Noronha (2003), ao se debruçar sobre os contratos de trabalho formais e informais (ou sem registro na CTPS), observa-se que a avaliação com relação a esses contratos se encontra para além do par legal/ilegal, mas norteia-se pelas concepções do senso comum, que remete a visão dos não especialistas na área, mas daqueles que vivenciam cotidianamente essas formas de acordo:

> Ambos os contratos, "legais" ou "informais" (ou melhor, com ou sem registro) podem ser entendidos como legítimos. A escolha ou a aceitação de um ou outro demanda uma complexa avaliação que inclui noções de direito, justiça, ética bem como conveniências pessoais. Dessa maneira, quando da escolha ou da aceitação de um trabalho, há um conjunto de considerações a respeito da legalidade do contrato (daí o par conceitual legal/ilegal), mas, com mais frequência, de sua justeza (justo/injusto) e de sua adequação e conveniência pessoal (contratos aceitáveis ou inaceitáveis independentemente ou a despeito de sua justeza e legalidade). Ademais, os indivíduos fazem considerações a respeito de contratos ideais ou completamente intoleráveis, tanto do ponto de vista pessoal como social (NORONHA, 2003, p. 121).

Dessa forma, nas relações de trabalho – especialmente em um país como o Brasil, marcado historicamente pela informalidade e por um direito do trabalho

excludente que abarca determinadas categorias profissionais em detrimento de outras (SANTOS, 1987) – conformam-se os arranjos pessoais e informais, firmados no famoso “boca a boca” e que põem em evidência noções de (in)justo que, muitas vezes, entram em confronto com a norma positivada. Dada a complexidade do social, abordar as relações de trabalho apenas pela lógica da dominação resulta em uma análise desprovida de conteúdo subjetivo, da experiência e das vivências dos atores sociais que – apesar de vivenciarem o imperativo da necessidade – possuem capacidade crítica e reflexiva para avaliar a situação. De outra forma, em muitas análises inseridas na sociologia do trabalho, os condicionantes estruturais provocam um sintoma de apatia nos atores sociais, que estariam subjugados pelos efeitos da *ilusão* dos discursos e repertórios morais daqueles que são dominantes nessa relação. Nesse sentido, destaca-se um trecho do trabalho de Noronha:

> [...] aquilo que o empregado entende como aceitável não se distingue tanto da percepção do empregador como poderíamos ser levados a crer pelas abordagens que sobrevalorizam o conflito capital-trabalho ou aqueles que vêem os atores como maximizadores racionais de suas preferências. Empregados e empregadores assumem, conscientemente ou não, um conjunto mínimo de direitos e benefícios dos mercados de trabalho de cada região (NORONHA, 2003, p. 122).

Sem minimizar os efeitos reais dessa relação de forças e a existência de múltiplas inequidades sociais, o que se busca enfatizar é a importância de se atentar para as experiências, as práticas e os significados sobre as mesmas na visão dos atores sociais. No mesmo sentido, a apropriação da legislação trabalhista e o modo como essa informa as relações de trabalho são temas ainda pouco difundidos. Noronha (2003) observa que, em muitos casos, alguns elementos da CLT se encontram presentes nos contratos atípicos, mas ainda assim o Direito do trabalho é incapaz de definir os parâmetros mínimos que orientem a legitimidade dos contratos. Dessa forma, um litígio trabalhista constitui um momento que rompe com os acordos estabelecidos nas relações cotidianas de trabalho. Nessa ocasião, tanto os empregadores quanto os trabalhadores são postos a prova pelos representantes dessa instituição, sendo um objeto empírico privilegiado na observação das relações e a complexidade social inerente aos pares legal/ilegal e justo/injusto. Da mesma forma, pode-se observar o que é considerado aceitável ou inaceitável e de que modo essas condicionam os distintos arranjos nas relações de trabalho.

Retornando ao litígio trabalhista, deve-se levar em consideração que essa forma de conflito desenvolve-se no âmbito de uma instituição específica: a Justiça

do Trabalho. Ainda que a sociologia pragmática, na década de 1980, tenha inaugurado um movimento de questionamento e ruptura com a sociologia de Bourdieu (conforme se observará no capítulo 3), considero importante uma reaproximação dessas escolas no desenvolvimento do presente problema de pesquisa. Tal distanciamento ocorreu, em princípio, porque os pesquisadores da sociologia pragmática passaram a se interessar pelas modalidades práticas da ação e nos repertórios morais dos atores sociais, enfatizando as limitações da sociologia disposicional de Bourdieu, na qual a ação humana se expressa no conceito de *habitus* que, como um sistema de disposições duráveis, depende "das condições sociais de produção das disposições sociais, orgânicas ou críticas de seu exercício" (BOURDIEU, 2001, p. 79). Para Boltanski, quando engessado na análise, esse conceito acaba por reproduzir uma versão mecanicista da ação "que não dá conta daquilo que a ação tem que enfrentar constantemente: a incerteza" (BOLTANSKI, 2014, p. 220). Entretanto, para se pensar na dimensão estrutural do Direito, optou-se por compatibilizar o referencial teórico de Bourdieu, levando em consideração, na análise, os efeitos da dominação simbólica que se (re)produzem no "campo" jurídico e que podem ser observados por exemplo em um dos principais momentos do processo trabalhista, que é na realização das audiências judiciais.

Para Bourdieu, a noção de campo jurídico remete a um microcosmo dotado de relativa autonomia e de regras próprias, que não remetem necessariamente às regras positivadas nos códigos jurídicos (BOURDIEU, 2004b, p. 18). Assim, quando se trata de pensar na atuação de um advogado ou de um juiz nas audiências trabalhistas, observa-se que esses atores sociais estão reconhecidamente aptos a conduzirem as audiências nesse espaço social. Entretanto, deve-se ter em mente que esse reconhecimento se ancora na posse de um saber específico da área que constitui o resultado do investimento desses agentes nas instituições de ensino. Esse saber constitui uma das formas de aquisição da moeda simbólica do campo, no qual ocorre o embate por posições privilegiadas. Assim, para Bourdieu, no interior do campo os agentes assumem posições diferenciadas que, no entanto, não são permanentes, mas alvo de lutas simbólicas entre os dominantes e os dominados.

Levando essas questões em consideração, ressalta-se que a Justiça do Trabalho é composta pelos seguintes órgãos: Varas do Trabalho (1ª instância de julgamento), Tribunais Regionais (TRT's) (segunda instância de julgamento) e

Tribunal Superior do Trabalho. De modo resumido, em uma reclamação trabalhista (dissídio individual), da sentença proferida pelo juiz da Vara cabe recurso ao TRT, que emitirá uma decisão denominada acórdão. Do acórdão regional, cabe recurso ao TST e, por fim, ao Supremo Tribunal Federal (STF), caso se trate de matéria constitucional. Após a última decisão, os autos do processo retornam a Vara de origem, tendo início a etapa de execução, na qual são feitos os cálculos atinentes aos valores arbitrados na decisão, com vistas a sua devida quitação[36]. Observa-se que essa hierarquia institucional também se inscreve nas posições dos magistrados no campo, tendo em vista que aqueles que se encontram nas instâncias superiores gozam de um capital simbólico mais elevado, assim como suas decisões nas contendas, que se sobrepõe às decisões de instâncias inferiores.

Ao trazer as reflexões de Bourdieu sobre o campo jurídico para o debate, busca-se atentar para a manifestação desses elementos nas audiências e questionar a possibilidade desses cercearem a mobilização de críticas e justificações dos atores sociais. Assim, no capítulo 3 passa-se ao exame dos aspectos epistemológicos da sociologia da crítica proposta por Boltanski, e seus pontos de afastamento com relação à sociologia de Bourdieu para, posteriormente, no capítulo 4, abordar de modo mais detalhado, no quadro teórico da sociologia da crítica, os conceitos desenvolvidos na análise das situações de disputa.

[36] Informações disponíveis no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST): http://www.tst.jus.br/web/acesso-a-informacao/justica-do-trabalho. Acesso em: 10/03/2015

3 A sociologia pragmática *da* crítica e a sociologia crítica

Neste capítulo, inicialmente, pretende-se delinear alguns dos pontos de divergência da sociologia *da* crítica com relação à sociologia crítica, para, posteriormente, abordar os elementos teórico-metodológicos que caracterizam a "virada pragmática" (SCHATZKI; CETINA; SAVIGNY; 2001) proposta por Luc Boltanski. No final do capítulo, proponho alguns questionamentos com relação ao programa da sociologia *da* crítica que, no entanto, serão delineados de modo mais detalhado ao longo da dissertação. A esse respeito, ressalto, de antemão, duas questões centrais a serem observadas, especialmente quando confrontadas ao universo empírico da presente pesquisa: a) a questão do acesso desigual aos recursos críticos dos atores sociais de empreenderem suas críticas e justificações; e b) os constrangimentos, objetivos e subjetivos, que se impõem no desenrolar dos litígios trabalhistas que, frente à temporalidade curta da análise *em* situação, devem ser problematizados na compreensão dessa situação de conflito específica.

A sociologia pragmática francesa compreende um "estilo sociológico" (NACHI, 2006) que perpassa um conjunto de trabalhos distintos, que surgem no final da década de 1980. Conforme salienta Dodier (2005), as diversas denominações propostas para qualificar o subconjunto destes trabalhos – como, por exemplo, giro pragmático da sociologia, microssociologia pragmatista, sociologia dos regimes de ação, sociologia dos atores-rede – exemplifica a multiplicidade de experimentações teóricas e empíricas que compõem esta configuração[37] intelectual. Dentre as distintas abordagens que caracterizam esse "estilo sociológico", encontra-se a "sociologia *da* crítica", proposta por Luc Boltanski e colaboradores, que empreende uma série de deslocamentos teórico-metodológicos e, sobretudo, epistemológicos,

[37] O uso do termo "configuração", utilizado por Dodier (2005), remete à pluralidade das abordagens e dos aparatos teóricos desenvolvidos no âmbito da sociologia pragmática francesa.

com relação ao programa que denominam como “sociologia crítica” (*cf.* BOLTANSKI; 2000; 2009).

Como aponta Boltanski, a sociologia *da* crítica insere-se em um processo mais amplo de renovação do cenário intelectual francês marcado, principalmente nas décadas de 1960 e 1970, por vertentes teóricas que acentuam sobremaneira as relações de força e violência, as estruturas e os sistemas que determinariam as ações dos atores sociais (BLONDEAU; SEVIN, 2004). Na esteira das proposições de Collins (2009, p. 109), autor norte-americano, destacam-se ainda certas abordagens[38] que se encontram entremeadas na “tradição do conflito” e na tradição “racional-utilitarista”, como a vertente do utilitarismo que enfatiza a forma como os indivíduos buscam seus próprios interesses e calculam vantagens em uma espécie de operação muito próxima do cálculo econômico.

Como via alternativa, na década de 1980, no âmbito do Grupo de Sociologia Política e Moral (GSPM)[39] da *École des Hautes Etudes en Sciences Sociales* (EHESS), um grupo de pesquisadores das mais diversas áreas disciplinares, dentre os quais se destacam Luc Boltanski e Laurent Thévenot, propõe uma sociologia atenta às capacidades críticas e reflexivas dos atores sociais, bem como aos apoios normativos que estes mobilizam ao reclamar/denunciar no espaço público aquilo que consideram (in)justo. Boltanski e Thévenot partem do entendimento no qual, nas sociedades contemporâneas[40], o sociólogo deve estar atento ao “rumor incessante” de críticas e de justificações (estas necessárias para responder à crítica) empreendidas pelos atores sociais, que não se restringem às grandes causas (como, por exemplo, as denúncias públicas de corrupção ou às reivindicações de movimentos sociais), mas perpassam o fluxo contínuo da vida social na qual se vislumbra uma multiplicidade de acusações de iniquidades transmitidas no “boca a

[38] Como aponta Collins (2009), a tradição “racional-utilitarista” e a tradição do “conflito” abrangem domínios teóricos diversos. Entretanto, tendo em vista os objetivos do presente trabalho, não se pretende esmiuçar o interior de cada tradição, mas apontar de modo geral os pontos de afastamento com relação à sociologia pragmática francesa. Assim, a tradição “racional-utilitarista” que contrapõe o peso da “necessidade” à “justificação”, mais especificamente, aos motivos normativos que se desvelam nas críticas e justificações que acompanham a ação (*cf.* BOLTANSKI, 2002, p. 278); bem como a tradição do “conflito” *latu senso,* especialmente as derivações dogmáticas do marxismo, se distanciam claramente da perspectiva da sociologia *da* crítica.

[39] O GSPM foi fundado por Luc Boltanski, Michael Pollak e Laurent Thévenot, na segunda metade da década de 1980. Para maiores informações consultar: http://gspm.ehess.fr/. Acesso em: 07/08/2014

[40] Para Boltanski, as sociedades contemporâneas podem ser denominadas como “sociedades críticas”, “no sentido em que todos os atores sociais dispõem de capacidades críticas”, apesar das condições de acesso aos recursos críticos variarem de acordo com as situações e os contextos particulares de cada sociedade (BOLTANSKI; 2000, p. 53).

boca", em bares, em restaurantes, nos locais de trabalho, nas escolas, etc. (BOLTANSKI; 2000, p. 53).

A fim de "levar a sério" o senso de justiça e o trabalho crítico posto em prática pelos atores sociais, mostrava-se necessário "renunciar a intenção crítica da sociologia clássica" que – em uma abordagem que Boltanski e seus colaboradores denominam como "sociologia crítica" – vaticina a distância *radical* entre a atividade crítica do pesquisador e a atividade crítica das pessoas que o sociólogo denomina como "comuns" quando as toma por objeto de estudo (BOLTANSKI, 2000, p. 53, grifo nosso). Contrapondo-se a essa abordagem, ao se debruçarem sobre a questão da relação entre a descrição sociológica e a crítica social, esses pesquisadores delineiam os contornos da "sociologia *da* crítica" que também se insere em um movimento de ruptura com a perspectiva teórica de Pierre Bourdieu[41] (*cf.* BOLTANSKI; 2009).

Para Boltanski, o "sociólogo clássico"[42] advoga para si de forma exclusiva a competência da crítica social tendo em vista que, na perspectiva da sociologia crítica, as críticas e as justificações dos atores sociais são relegadas a meras manifestações da ordem da ilusão e/ou do interesse. Dotado de um "saber-fazer" específico, endossado por um método científico e por uma posição de exterioridade, o sociólogo crítico dedica-se a tarefa de ver e descrever a ilusão na qual supõe que os atores sociais encontram-se imersos e, da mesma forma, os interesses subjacentes que estes dissimulam (BOLTANSKI; 2000, p. 39). A crença nessa posição de exterioridade, na esteira do paradigma positivista, remonta às proposições de Durkheim (2007) para quem a ruptura com as "pré-noções" do senso comum permitiria ao sociólogo analisar os "fatos sociais" como "coisas", ou seja, como dados exteriores que lhes são desconhecidos. Em uma epistemologia de orientação hermenêutica, para Weber o critério de validade científica repousa no recurso aos instrumentos metodológicos e na distinção entre "juízo de valores" e "relação aos valores". Sendo os "julgamentos de valor" argumentos pessoais e subjetivos próprios das situações da vida cotidiana, na construção do conhecimento

[41] Em meados da década de 1970, Boltanski trabalhou como assistente de pesquisa de Bourdieu no *Centre de Sociologie Européen*. Entretanto, desde o início da década de 1980, suas pesquisas – a exemplo do trabalho publicado em *La dénonciation* (1984) – demonstram seu distanciamento com relação ao modelo disposicional de Bourdieu.

[42] O autor utiliza essa expressão de modo esquemático a fim de se referir à prática sociológica empreendida no âmbito do programa da sociologia crítica. Assim, as expressões "sociólogo clássico" e "sociólogo crítico" serão utilizadas como sinônimos.

científico, o sociólogo deve estabelecer uma “relação aos valores” com o objeto estudado, ou seja, tomar como objeto a relação dos agentes com seus juízos sem projetar suas próprias preferências na investigação.

Para Boltanski (2000, p. 40), a par das diferentes orientações epistemológicas, a assimilação da atividade científica a uma operação de “desmascaramento” das ilusões encontra-se presente nas obras de Marx, Durkheim, Weber e Pareto, nas quais as “ilusões sociais” são representadas por termos diferentes como “ideologias, preconceitos, representações, crenças, resíduos etc.” Neste sentido, na hipótese de se deparar com um objeto tal como as denúncias de injustiça e/ou as críticas e as justificações empreendidas pelos atores sociais, após realizar a coleta de dados e informações sobre as pessoas estudadas, ao término da pesquisa o sociólogo clássico se dedica a redigir o seu “relatório de investigação”, no qual reivindica a capacidade de atingir uma “verdade diferente e superior a dos atores” (BOLTANSKI, 2000, p. 38).

Desde sua formação ainda no início do século XX, a sociologia encontra-se atravessada por uma série de “ondas sucessivas de teorização epistemológica”, na qual seguem ao positivismo e o fundacionalismo uma variedade de paradigmas como, por exemplo, as perspectivas “qualitativas, interpretativas, incluindo a hermenêutica, o estruturalismo, a semiótica, a fenomenologia, os estudos culturais e o feminismo” (DENZIN; LINCOLN, 2006, p. 17). Neste ponto, como apontam Lincoln e Guba (2006), frente à multiplicidade de perspectivas e a riqueza dos debates nas ciências humanas e sociais, para além de paradigmas “em disputa”, torna-se mais profícuo abordar as confluências, as diferenças e/ou as contradições sob a ótica de paradigmas investigativos “alternativos”.

Neste universo de “paradigmas alternativos” (LINCOLN, GUBA, 2006), quais seriam as contribuições da abordagem proposta por Boltanski no interior da disciplina sociológica? Boltanski (BOLTANSKI, 2000; ROSATTI; BONALDI; FERREIRA, 2014) ratifica as críticas dirigidas ao excesso de positivismo nas ciências sociais, bem como a cisão radical entre a crítica comum e a crítica sociológica. Entretanto, não se trata de denunciar o direito e/ou o dever do sociólogo de “envolver-se em embates políticos e sociais” que visa denunciar as injustiças e desigualdades sociais (o que se aproxima às denúncias de injustiça dos atores

sociais) (BOLTANSKI, 2000, p. 50). Neste ponto, a sociologia crítica assemelhar-se-ia a uma sociologia da justiça que, tal como a sociologia *da* crítica:

> [...] põe a questão da justiça no centro de suas interrogações e, ao aborda-la em suas relações com o Estado, a trata como um problema da sociologia política. Porém, tem o defeito de desmascarar as desigualdades, descritas como outras tantas injustiças, sem especificar a posição de justiça a partir da qual podem ser definidas como tais (BOLTANSKI, 2000, p. 50).

Um elemento central a ser destacado refere-se à ênfase que a sociologia da crítica confere à "capacidade crítica e reflexiva dos atores sociais" enquanto objeto sociológico. Ao olhar atentamente para as denúncias de injustiça e/ou de iniquidades que as pessoas empreendem nas diversas situações do cotidiano, pode-se observar que na dinâmica de suas reflexões e argumentações estas justificam, argumentam, exemplificam e lançam mão de provas a fim de tornar suas denúncias "legítimas" (BOLTANSKI, 2000, p. 45, grifos nossos). Assim, a ruptura radical entre a atividade crítica do sociólogo e a atividade crítica dos atores sociais não se sustentaria. Conforme salienta Boltanski, "não se trata de afirmar que toda descrição tem o mesmo valor", tendo em vista que o pesquisador ao se utilizar do método sociológico visa "controlar e se opor" à sua dimensão subjetiva (seus próprios desejos e interesses) naquilo que descreve. Entretanto, disso não resulta uma cisão radical entre o conhecimento comum e o conhecimento científico, visto que para Boltanski:

> A Sociologia faz uma ciência da ciência, uma epistemologia. Ela faz explicitamente a ciência implícita que os atores sociais têm do mundo social. Então, a diferença entre conhecimento comum e conhecimento científico não é uma diferença de essência, mas de qualificação ou nuance: ambos são formas de conhecimento sobre o mundo social (BOLTANSKI *in* ROSATTI; BONALDI; FERREIRA, 2014, p. 219).

Neste sentido, observa-se que Boltanski se opõe a uma sociologia na qual a atividade crítica dos atores sociais não é considerada "digna de crédito" visto que, absortos na prática e na vivência cotidiana, os atores sociais não se encontrariam "blindados" contra os efeitos poderosos (e inconscientes) das estruturas e dos interesses ocultos que dissimulariam suas "verdadeiras" intenções. Assim, contrapondo-se aos paradigmas que enfatizam o peso das estruturas, da "consciência alienada" ou das modalidades da ação interpretada em termos de "escolha racional", a sociologia *da* crítica se aproxima do polo da ação ao propor ao sociólogo interpretar e modelizar o "trabalho crítico" empreendido pelos atores sociais (BOLTANSKI; 2009, p. 47). Da mesma forma, questiona a ênfase excessiva dada por algumas abordagens na dominação, nas relações de força e no poder.

Como “levar a sério” as críticas e os julgamentos dos atores sociais quando as relações entre “dominantes” e “dominados” já se encontram previamente estabelecidas? Para Boltanski, ao partir dessas determinações, o sociólogo acaba por considerar os atores sociais – na expressão consagrada por Harold Garfinkel – como “dopados culturais” [*cultural dopes*] (BOLTANSKI, 2009; BLONDEU; SEVIN, 2004). Porém, não se trata de ignorar as relações de força e de poder, nem os diversos constrangimentos que se impõe ao aceso de recursos críticos pelos atores sociais em determinadas contextos sociais, conforme salienta o autor:

> Não ignoramos o papel – desigual segundo as situações, as sociedades e as épocas – que possui a violência nas relações políticas entre as pessoas, assim como não ignoramos o que as rotinas devem ao corpo e as interiorizações corporais. Porém, colocamos em dúvida a pretensão de dar conta de todas as situações a partir da violência ou da rotina. O modelo da EG [Economia das Grandezas] aponta a estabelecer que em determinadas situações – quer dizer, em situações nas quais as pessoas se enfrentam, ou podem enfrentar-se, a crítica –, que são bastante numerosas, para chegar a um acordo é preciso estar em condições de justificar-se por referência a um princípio válido para todos (BOLTANSKI, 2000, p. 21).

Ressalta-se que Boltanski empreende alguns questionamentos à abordagem de Pierre Bourdieu, que se encontram intimamente associados às posturas teórico-metodológicas da sociologia pragmática francesa. Previamente, convém ressaltar que o modelo teórico delineado pelo autor no marco da economia das grandezas (EG) não objetiva desenvolver uma teoria da sociedade ou uma sociologia geral, e nem se apoia na referência a estruturas ou sistemas sociais, se caracterizando como uma “teoria da ação” orientada para a apreensão da sua dimensão moral, como as percepções do justo e do injusto manifestadas pelas pessoas em situações de disputa ou de crise e que constituem o objeto de investigação de um regime de ação particular: o “regime de justiça” ou de “justificação” (BOLTANSKI, 2000, p. 63-64). Dessa forma, assim como nem todas as situações se reduzem a situações de força e violência, o regime de justificação também não visa dar conta da pluralidade das formas de ação e engajamento existentes no mundo social. Neste ponto, acentua-se o caráter inventivo e dinâmico da ação e a capacidade crítica e reflexiva dos atores sociais de se deslocarem por diversos regimes no dia-a-dia, tais como o regime de violência, o regime de rotina (ou “*justesse*”), e o regime do amor como ágape.

No entendimento de Boltanski (2000; 2002; 2009), o modelo disposicional desenvolvido por Pierre Bourdieu mostra-se inadequado para abordar um objeto

como as operações críticas empreendidas pelos atores sociais, na medida em que tende a “circunscrever” as críticas e justificações (e os apoios normativos que nelas se desvelam) dos atores sociais à externalização das estruturas internalizadas em forma de *disposições*. Sem adentrar de forma pormenorizada nos meandros teórico-conceituais do “construtivismo estruturalista”, Bourdieu formula o conceito de *habitus* de modo a articulá-lo à noção de “campo” e efetua assim a junção das dimensões subjetiva e objetiva em uma perspectiva disposicional da ação social (BOURDIEU, 2004, p. 149). O *habitus* compreende um sistema de disposições duráveis e transponíveis, que remete a coerência que estas disposições assumem no decorrer da vida dos agentes. As disposições são introjetadas por meio da vivência e do contato dos agentes no espaço social e nos diversos campos, da mesma forma que se modifica ao longo da vida, mas encontra certa resistência de acordo com os fatores de socialização do agente. O campo corresponde a uma estrutura relativamente autônoma do espaço social e possui regras próprias. Em um primeiro momento, a ênfase recai na condição prévia de *objetivação* da realidade social, etapa na qual o sociólogo dedica-se a apreender – por meio da observação e da experimentação – as estruturas objetivas, inconscientes, necessárias e independentes das vontades individuais (BOURDIEU; CHAMBOREDON; PASSERON, 2010, p. 29). Em um segundo momento, o sociólogo reintroduz as experiências dos agentes com o exterior, para explicar a dinâmica da interiorização da exterioridade e a exteriorização do interior.

Ao olhar para os apoios normativos mobilizados pelas pessoas, o interesse do sociólogo informado pelo modelo disposicional centrar-se-ia na interpretação dos julgamentos dos atores sociais em função de suas *disposições*, que se manifestariam de modo similar em todas as situações da vida social (BOLTANSKI; 2009, p. 43). Assim, empreenderia um recorte cartográfico a fim de observar as trajetórias, a idade, a profissão dos pais, os campos de atuação, informações sobre a escolaridade dos agentes estudados, etc. Neste ponto, para Boltanski “todo acento é colocado sobre a execução de um programa interiorizado e sobre sua homologia com um constrangimento exterior que conduz a subestimar fortemente a parte maior ou menor da *incerteza* encerrada nas *situações”* (BOLTANSKI, 2002, p. 281, grifos nossos). Em contrapartida, no programa da sociologia *da* crítica, sem se ater a determinações de ordem estrutural, o sociólogo deve estar atento à dinâmica das

situações de disputa que demandam dos atores um trabalho ativo com vistas à coordenação da ação.

Na esteira do pragmatismo norte-americano[43], o programa da sociologia *da c*rítica enfatiza a importância heurística da análise da ação *em* situação, especialmente as situações de disputa ou contenda, "nas quais surge a necessidade de esclarecer as bases nas quais é distribuída a responsabilidade pelos desvios e novos acordos podem ser alcançados" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 11). Nessa mudança de perspectiva, por meio da observação participante e/ou da etnografia, o sociólogo *da* crítica deve empenhar-se em observar e explicitar "aquilo de que as pessoas são capazes"[44], ou seja, a capacidade de denunciar, de criticar e se justificar; de explicitar seu senso de (in)justo, dentre outras competências que são postas em prática cotidianamente pelos atores sociais, especialmente em situações de disputa ou contenda nos espaços públicos. Da mesma forma, esta perspectiva sociológica atenta para a dimensão axiológica do mundo social e o seu papel no desenrolar da dinâmica das disputas e nas formas de acordos sejam provisórios e/ou justificáveis, que não se impõe de modo exclusivo como uma relação de forças. Assim, nas palavras de Boltanski (2009, p. 49), o trabalho do sociólogo direciona-se

[43] Conforme observa Werneck (2009, p. 51), apesar da conexão existente entre a sociologia pragmática francesa e o pragmatismo norte-americano – e as correntes sociológicas dele oriundas -, os referidos modelos não devem ser confundidos. As origens do pragmatismo filosófico norte-americano remontam às proposições desenvolvidas por Charles S. Peirce, William James e John Dewey, entre meados do final do século XIX e início do século XX. Conforme destaca Pogrebinschi (2005, p. 24), apesar das particularidades do pensamento de cada um dos referidos pensadores, pode-se identificar um "núcleo comum" – que a autora denomina como "matriz pragmatista" – no desenvolvimento de suas obras que se consubstancia em três ideias principais: o antifundacionalismo, o conseqüencialismo e o contextualismo. Para Pogrebinschi (2005, p. 73-74), George Herbert Mead pode ser considerado – ao lado de Peirce, James e Dewey – um dos autores clássicos do pragmatismo que, ao mesmo tempo, desenvolve uma reflexão mais próxima das ciências sociais e da sociologia, em uma vertente que pode ser denominada como "pragmatismo social". No âmbito da disciplina sociológica, a "matriz pragmatista" encontra seus desdobramentos na tradição "microinteracionista e interpretativa" (*cf.* COLLINS, 2009) na qual, além de Mead, se inserem autores como de Charles Cooley, Alfred Schutz, Herbert Blumer, Harold Garfinkel, Erving Goffman, dentre outros. No interior dessa tradição encontra-se um variado espectro de correntes distintas entre si a exemplo do interacionismo simbólico proposto por Blumer; da etnometodologia de Garfinkel e da microssociologia de Goffman. Conforme salienta Boltanski (ROSATTI; BONALDI; FERREIRA, 2014, p. 224), apesar de seu interesse pelo interacionismo e da influência da etnometodologia em suas proposições teóricas, especialmente com a apropriação da noção de competência dos atores, o autor afasta-se da "ideia excessivamente 'otimista', segundo a qual os humanos sempre desejam o acordo [...]", bem como de uma "ideia de que tudo é constantemente criado, uma noção de criação permanente do social" ao manter "um ponto de apoio forte na ideia de estruturas previamente existentes à interação. Para maiores detalhes sobre o posicionamento de Boltanski com relação ao trabalho de Goffman, pode-se consultar Boltanski (1973).

[44] *Cf. El Amor y la Justicia como competências (L'amour et la justice comme compétences)* (BOLTANSKI, 2000).

à “clarificação das posições normativas sobre as quais os atores podem se apoiar seja para criticar, seja para se justificar frente à crítica”.

Boltanski (2009, p. 48) ressalta ainda que foi influenciado pelos trabalhos de Bruno Latour e das correntes que, “[...] sem se filiar diretamente ao pragmatismo, orientam a atenção do sociólogo em direção à linguagem e ao trabalho de interpretação em situação realizado pelos atores, quer se trate da filosofia analítica de Wittgenstein ou ainda o trabalho de Paul Ricoeur para fazer convergir à filosofia analítica e a fenomenologia”. Neste viés, nas correntes da linguística observa-se, por um lado, no nível da pragmática o recurso à noção de indexicalidade que, conforme salienta Schwandt (2006, p. 196), “indica que o significado de uma palavra ou enunciado é dependente de seu contexto de utilização”, bem como a gramática generativa com a apropriação da noção de “competência”[45].

A partir desses elementos, buscou-se abordar algumas questões atinentes aos deslocamentos epistemológicos e os aspectos teórico-metodológicos da sociologia *da* crítica. Esse debate mostra sua relevância, pois auxilia na tentativa de empreender uma abordagem que refuta projetar *a priori* as questões da dominação e do poder, mas que, atenta a dinâmica das audiências trabalhistas, permite reintroduzi-la no quadro de análise atentando para o cerceamento da efetivação da crítica e da justificação. Além disso, para além de um quadro que enfatiza sobremaneira os polos da necessidade e da dominação, trata-se de problematizar a dimensão normativa que subjaz os conflitos do trabalho. Conforme observa Boltanski (2002, p. 286; 2013, s.p), a proposta de articular esses polos em um mesmo quadro explicativo constitui um “problema espinhoso”, mas mostra-se urgente “suspender essa oscilação” ora para um polo, ora para outro, na elaboração de “uma sociologia capaz de compreender num mesmo quadro os efeitos da dominação, que são bem reais, e as capacidades dos atores de afastá-los ou resistir a eles, sem, não obstante, valorizar politicamente uma aproximação em detrimento da outra”.

[45] “Essa competência, cuja existência é necessária supor para dar conta da capacidade, empiricamente contestável, que os atores põem em jogo quando devem emitir juízos, desenvolver justificações ou sair de uma disputa concluindo acordos sólidos – quer dizer, legítimos –, é cognitiva no sentido de que devemos formular a hipótese de que tem um equivalente no equipamento mental das pessoas [...]” (BOLTANSKI, 2000, p. 59).

Ressalta-se a importância da pluralidade das linguagens de descrição do social, ou seja, de evitar as polarizações e a fixação do social a quadros pré-definidos. Nesse sentido, acredita-se que a sociologia pragmática oferece interessantes ferramentas analíticas para pensar essa proposta. Assim, sem selecionar previamente os objetos processuais em debate nas audiências ou seus grupos constitutivos (como uma categoria de trabalhadores), a partir da observação das audiências trabalhistas realizadas nas quatro Varas do Trabalho de Pelotas, pretende-se observar a dinâmica destas situações com o objetivo de explicitar as competências postas em prática pelos distintos atores sociais por meio da mobilização das críticas, das justificações e *accounts*. Entretanto, neste ponto, com referência a arena jurídico-trabalhista, questiona-se o acesso desigual aos recursos críticos dos atores sociais de empreenderem suas críticas e justificações, especialmente o domínio da linguagem jurídica e os constrangimentos, objetivos e subjetivos, que se impõem nesta situação de disputa que, frente à temporalidade curta das situações, podem constituir um “ponto cego” nessa perspectiva teórica. Assim, as especificidades dessa situação de disputa – pré-agenciada pela dinâmica normativa e o universo de práticas próprias da Justiça e do Direito do Trabalho – demandam um enfoque atento a esse universo (e de modo mais geral) e aos ajustes locais que se operam nas distintas Varas.

4 A justificação, a crítica e os *accounts* sob o olhar sociológico

No presente capítulo busca-se explanar os elementos constitutivos da abordagem sociológica empreendida por Boltanski e colaboradores nos estudos sobre as denúncias públicas de injustiça e sobre a forma social dos "casos"[46] [*affaires*], com especial interesse para as noções de actância, bem como de competência e de crítica e justificação desenvolvidos no "regime de justiça" ou de "justificação" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Esses conceitos auxiliam na modelização da competência moral dos atores sociais – que se expressam nas operações de crítica e justificação – nas mais variadas situações de disputa que se desvelam no cotidiano. Da mesma forma, aborda-se a problemática dos *accounts* que igualmente auxiliam a problematizar o modo como os atores prestam conta de suas ações em interação.

4.1 A proposta de uma abordagem gramatical da ação: as denúncias públicas de injustiça e os "casos" enquanto objetos sociológicos

Ao longo das pesquisas empíricas realizadas no âmbito do estudo sobre a formação de uma categoria profissional específica, os "quadros" [*cadres*] ou "executivos de empresas", Boltanski observou que, ao narrarem suas trajetórias profissionais, os executivos entrevistados frequentemente mencionavam a ocorrência de experiências de exclusão, de constrangimentos e/ou de desentendimentos vivenciados no ambiente de trabalho que, na maioria das vezes,

[46] O conceito de "caso", tradução da palavra francesa *affaire*, compreende uma situação que envolve uma "ocorrência reflexiva" – que pode assumir a forma de uma denúncia pública – na qual os atores sociais (de forma individual ou coletivamente) reclamam aquilo que consideram a ordem do (in)justo com vistas a sua reparação. Conforme observam Boltanski e Claverie (2007, p. 443), o "caso", além de constituir uma forma social, deve ser apreendido enquanto uma "forma histórica" o que, no cenário acadêmico francês, constitui um profícuo ponto de encontro e diálogo entre a sociologia e a história. Neste sentido, pode-se consultar os trabalhos contidos na obra *Affaires, Scandales et Grandes Causes* (Boltanski et al, 2007).

os haviam levado a pedir sua demissão. Segundo o autor (2000), estes atores se esforçavam para fundamentar o caráter das injustiças das quais se consideravam "vítimas" ao elaborarem uma espécie de "dossiê" que perpassava a identificação dos "agressores", dos fatos e dos acontecimentos que levaram a tal "estado de coisas". Da mesma forma, não se furtavam da atitude denunciatória e se empenhavam na constituição de provas para atestar a veracidade de suas alegações, bem como na mobilização do apoio de sindicatos, dos colegas de trabalho, de jornalistas e, até mesmo, do próprio sociólogo na defesa de suas "causas".

Esses "casos" – denominação utilizada pelos próprios entrevistados – eram rodeados por um elevado grau de incerteza na medida em que os diferentes atores envolvidos nessas contendas apresentavam pontos de vista distintos sobre os mesmos acontecimentos. Assim, por exemplo, em um caso particular, as injustiças ressaltadas pela "vítima" poderiam ser descritas por seu chefe e/ou seus colegas de trabalho como "mania de perseguição". Para Boltanski, mais do que meras intrigas ou uma questão de paranóia, o comportamento dos atores sociais nos diferentes "casos" apontava para os contornos de uma "forma social" específica. Assim, em *La dénonciation* (1984), o autor, em parceira com Darré e Schiltz, se debruça sobre as denúncias públicas de injustiça, tendo como universo empírico um *corpus* de 275 cartas[47] enviadas ao periódico *Le Monde*. Nesse trabalho, os autores tomam como objeto de estudo o "caso em si" com a finalidade de explicitar a "gramática" dessa forma de protesto, ou seja, as constantes formais e os constrangimentos a que estavam submetidos esses casos heterogêneos[48] para serem considerados "normais" e passíveis de publicação.

[47] Estas cartas foram recebidas pelo serviço de informações gerais do *Le Monde* e veiculadas na seção "Sociedade". Apenas um número reduzido do material recebido pelo periódico foi efetivamente publicado, tendo em vista um processo de seleção interna que, além de considerar a adequação do conteúdo das cartas à linha editorial, atentava para a "normalidade" dos destinatários e a "veracidade" dos fatos elucidados no conteúdo das cartas. A questão dos critérios de (a)normalidade destas denúncias é colocada no centro da análise realizada por Boltanski, constituindo um elemento que subjaz as manobras de engrandecimento ou des-singularização de um "caso". *Cf.* Boltanski; Darré; Schiltz (1984) e Boltanski (2000).

[48] A leitura das 275 cartas revelou a heterogeneidade e a complexidade dessas denúncias, que poderiam versar sobre causas reconhecidas como coletivas (como, por exemplo, as cartas procedentes de uma delegação sindical ou de um partido); serem associadas a causas em processo de constituição, que tinham probabilidades de êxito muito desiguais (como o regionalismo, as lutas contra vacinações, dentre outras), ou, ainda, estarem associadas a interesses particulares (um indivíduo que escreve sobre um litígio ou uma discussão que mantém com seu vizinho ou um colega de trabalho) (BOLTANSKI, 2000, p. 240).

Sem a intenção de adentrar de forma pormenorizada nesse trabalho, pretende-se abordar os elementos da abordagem “gramatical” empreendida na leitura sociológica das denúncias públicas. Na construção dessa gramática, Boltanski utiliza a noção de “actante”, oriunda da apropriação sociológica empreendida por Latour (1984) do “modelo actancial” desenvolvido por Greimas (1976) no âmbito da semiótica narrativa. A noção de “actante” ou “atuante” utilizada por Latour e Callon na “Teoria Ator-Rede” é mobilizada para configurar todos os seres (humanos e não humanos) com capacidade de ação. Da mesma forma, na esteira de Latour, destaca-se a importância heurística que os objetos assumem na abordagem gramatical proposta por Boltanski, sendo introduzidos de forma mais contumaz no “regime de justificação”, no qual os objetos se caracterizam como mediadores das *cités* (entendidas como “metafísicas morais” *cf.* VANDENBERGHE, 2006) com os “mundos” – que são povoados por regulamentos, diplomas, máquinas, mercadorias, prédios, etc. –, sendo constantemente mobilizados pelos atores sociais nas diversas situações do cotidiano, especialmente, em situações de disputa. Assim, o modelo actancial na sociologia pragmática francesa permite qualificar os seres que produzem efeitos em determinada situação, o que não se restringe às pessoas, mas contempla igualmente os objetos que, muitas vezes, adquirem um papel central em determinado debate ou discussão.

Ao tomar os “casos” como objeto de estudo e considerá-los uma “forma social” que é própria de uma determinada sociedade, Boltanski recusou a classificação prévia entre os “casos singulares” e os “casos gerais ou exemplares”, ao questionar a própria divisão acadêmica que corrobora essas classificações dicotômicas ao definir os objetos pertinentes a cada disciplina. Para Boltanski, quando o sociólogo parte dessas classificações deixa de apreender a construção dos coletivos, ou seja, a própria dinâmica da ação política. Dessa forma, a qualificação de um “caso” (ou de qualquer situação de contenda) em “singular” e “geral” deve ser apreendida pelo sociólogo como resultado da atividade dos atores sociais que o protagonizam, sendo que todas as causas – das maiores às menores, das mais evidentes às mais estranhas com relação ao sentido de justiça – necessitaram “elaborar-se, construir-se, estabelecer-se, provar-se em algum momento e, por solidamente instaladas que pareçam” poderiam desfazer-se “mediante os mesmos procedimentos” (BOLTANSKI, 2000, p. 25).

No mesmo sentido, os autores das cartas valiam-se de uma série de argumentos (identificados pelas propriedades gráficas, estilísticas e retóricas do texto) e/ou "provas" (documentos probatórios tais como cartas pessoais, recibos, certificados, etc.), entendidos no esquema conceitual como "manobras de des-singularização" ou de "engrandecimento" utilizadas a fim de angariar a legitimidade da sua causa perante a opinião pública. Nesse viés, foram identificados um conjunto de procedimentos de des-singularização como o recurso a invocação de princípios de validação mais gerais (como, por exemplo, os princípios humanitários, a justiça em geral, os direitos humanos), a menção as instituições, a associação da causa com exemplos históricos e políticos, uso de jargões jurídicos, etc. A partir dessas constatações, depreende-se que a vinculação das causas com formas coletivas assentadas em "princípios de justiça" ou noções de "bem comum" – reconhecidos como válidos na situação –, permitiram aos actantes efetuar uma passagem ou uma conexão bem sucedida das propriedades locais ou singulares da sua causa com uma forma de generalidade legítima perante a "opinião pública" – o que, posteriormente, no modelo da economia das grandezas (EG), compreende o recurso ao estabelecimento de um "princípio de equivalência"[49].

Nesse sentido, a constituição dos "casos" ou dos modos de protesto pelos actantes encontra-se sujeito a uma série de constrangimentos e regras, aos moldes de uma *gramática*. Assim, pode-se observar as influências epistemológicas da abordagem gramatical proposta por Boltanski (2009, p. 48) que, segundo o autor, se beneficia, por um lado, da linguística em sua orientação pragmática e do conceito de indexicalidade – que atenta à "formação do sentido em situação" – e, de outro, a linguística generativa, com o uso "pouco ortodoxo" que empreenda da noção de competência, que:

> [...] serviu para designar os esquemas generativos nos quais faz supor a presença para levar em conta a capacidade dos atores para produzir críticas e/ou justificações aceitáveis na situação, quer dizer de seu senso de justiça ou de seu senso moral (BOLTANSKI, 2009, p. 48).

Nesse viés, com o olhar atento, o sociólogo pode observar o conjunto de regras implícitas que permitem aos atores coordenarem suas ações e julgamentos e, assim, delinear a gramática dos distintos modos de protesto. De acordo com Nachi (2006, p. 43), essa competência não é somente linguística, mas sobretudo moral, e

[49] O conceito de "princípio de equivalência" será apresentado na seção seguinte.

constitui um equipamento mental que as pessoas dispõem para exercer seu julgamento, coordenar suas ações para poder se ajustar às situações ou explicitar as operações de crítica ou de justificação. No mesmo sentido, a competência moral constitui uma competência para o julgamento que é mais ampla do que o *senso moral*, pois trata-se de uma competência cognitiva compartilhada pelos atores para sair dos particularismos e se acordarem sobre os sentidos de justiça em questão (NACHI, 2006, p. 44).

Conforme salienta Benatouïl (1999, p. 299), a construção de "gramáticas" na sociologia pragmática francesa tem por objetivo explicitar as competências e os dispositivos que são requeridos e mobilizados no desenrolar das ações e consideradas habitualmente como "espontâneas" – por serem discursivas ou subjetivas (se justificar, criticar, denunciar, etc.) – e "rotineiras" ou "automáticas" (qualificar as pessoas e/ou objetos).

Um "regime de ação" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991; BOLTANSKI, 2000) pode ser entendido como o conjunto de características atinentes às formas de coordenação e aos constrangimentos que pesam em determinadas situações do mundo social como, por exemplo, as disputas nas quais as pessoas recorrem a atos de violência (regime de violência); as relações orientadas para o amor, caracterizadas pela gratuidade do "dom" e a renúncia ao cálculo (regime de amor como ágape); aquelas vinculadas à rotina e a familiaridade no local (o regime de *justesse*); e as disputas nas quais sem recurso a atos de violência encontram-se sujeitas a um imperativo de justificação da ação (regime de justiça ou da justificação). Como lembra Corcuff (2001, p.180), cada regime pretende apreender a dinâmica da ação em certas situações "através do equipamento mental e gestual das pessoas, na dinâmica de ajuste das pessoas entre elas e com as coisas, recorrendo então a apoios pré-constituídos, que são ao mesmo tempo internos e externos às pessoas".

Por fim, ressalta-se que a proposta de Boltanski de olhar para os "casos" enquanto objeto e torná-los uma categoria sociológica faz-se por meio de uma abordagem que instiga o pesquisador a atentar para a atividade crítica e as competências "postas em trabalho" pelos atores sociais no curso das disputas. No trabalho desenvolvido em parceria com Laurent Thévenot – a obra *De la justification*, publicada originalmente em 1987 –os autores delineiam um quadro teórico atento às

situações públicas nas quais a ação é confrontada à crítica, ou seja, que demandam dos atores a mobilização de críticas e de justificações. Da mesma forma, o regime de justificação traz à tona a questão da dimensão normativa que perpassa estas situações, ou seja, como a mobilização e a referência a distintos sensos de (in)justo são postos à prova nestas situações específicas.

4.2 As críticas, as justificações e os *accounts*

Conforme salienta Dodier (2005, p. 10), a fim de clarificar suas referências normativas, as pessoas empreendem uma série de "operações críticas", ou seja, um conjunto de argumentos que visam precisar, estabelecer e reclamar o que em cada situação particular é a ordem do "desejável". Assim, em uma discussão, aquele que critica o outro precisa justificar suas acusações e seus julgamentos, bem como a pessoa criticada deve produzir justificações para defender seu ponto de vista. Para Boltanski e Thévenot (1991), a crítica e a justificação, para serem consideradas válidas, necessitam estar sujeitas a regras de aceitabilidade social. Por isso, uma pessoa não pode criticar um colega de trabalho simplesmente alegando que "não vai com a sua cara".

Um dos principais questionamentos endereçados a esta *démarche* diz respeito às condições de acesso e partilha das competências críticas dos atores sociais. Para Corcuff (2001, p. 177), não se pode evidenciar empiricamente a igualdade destas capacidades, sendo mais adequado partir do pressuposto de um acesso mínimo a elas. Como bem atenta Vandenberghe (2006, p. 328), é inegável o acesso desigual aos recursos diversos (cultural, social, econômico), o que tornaria pertinente integrar "[...] dialeticamente a sociologia da justificação em uma sociologia hermenêutica da dominação, capaz de perseguir desde o interior a comunicação sistematicamente deformada". Isto não implica em refutar a pertinência de uma análise atenta às capacidades críticas dos atores opondo-as de modo simplista à "dominação". Pelo contrário, resulta em empreender uma abordagem ainda mais próxima dessas competências que, ao levar em consideração os efeitos desta "violência simbólica da comunicação" (VANDENBERGHE, 2006, p. 329) inseridos na situação. A partir de um diálogo com o universo empírico da presente pesquisa, busca-se desenvolver essa articulação teórica. Em uma audiência trabalhista essas desigualdades de acesso à crítica e as diferenças de posição (institucionais e

sociais) podem se tornar ainda mais pronunciadas, tendo em vista que os operadores do direito detêm o conhecimento da linguagem jurídica, o que “produz efeitos de uma violência simbólica no sentido empregado por Bourdieu” (ISRAEL, 2010, p. 160).

A importância heurística dada nesse trabalho à análise da ação em quadros situacionais de curta duração leva em consideração as críticas formuladas por Cerutti (1991) e Lepetit (1995) no que se refere às escalas de análise. Para Lepetit (1995) e Cerutti (1991) o diálogo mais atento ao contexto na qual se inserem essas situações de disputa permitiria ao pesquisador identificar o horizonte valorativo que os próprios atores propõem, realizando um diálogo com suas especificidades sociais e culturais. Assim, em uma relação com as demandas judiciais trabalhistas, pode-se questionar o modo como os indivíduos se apropriam ou questionam as normas jurídicas, o que pode variar de acordo com suas exigências morais, suas percepções de direito, a esfera da necessidade (dimensão do cálculo econômico), dentre outras questões, em diversos contextos específicos, especialmente frente às demandas de celeridade processual e da judicialização das relações de trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho, por exemplo.

No que tange à questão da coordenação da ação, no curso habitual da ação, os acordos e os ajustes estabelecidos no cotidiano não estão sujeitos a uma reflexão deliberada. Entretanto, frente a uma ocasião de contenda ou crise, denominada “momento crítico” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991, p. 29; 2007), ocorre a interrupção no curso da ação, que é instaurada pela percepção de que algo não vai bem: “as pessoas, [...] fazendo coisas juntas – [...] em política, trabalho, sindicalismo – e tendo que coordenar suas ações, dão-se conta de que há algo errado; que elas não conseguem mais conviver; que algo mudou” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 04). A raridade e o caráter transitório do momento crítico constituem elementos pertinentes a serem ressaltados, tendo em vista que a crise e a conflitividade constantes seriam insustentáveis, razão pela qual a convergência a um acordo poderia ser uma das alternativas para a resolução dos conflitos trabalhistas. Como se destacou no capítulo 2, a conciliação constitui um dos princípios nodais na JT. Dessa forma, na observação das audiências trabalhistas busca-se atentar para o modo como os atores coordenam suas ações na busca pela realização de um acordo e as peculiaridades do mesmo nos litígios trabalhistas.

Ressalta-se que, muito mais do que “apaziguar os ânimos” dos litigantes, um acordo trabalhista envolve uma transação financeira na negociação dos valores a serem pagos ao reclamante por direitos trabalhistas que não foram observados nas relações de trabalho. Dessa forma, mostra-se interessante problematizar se esses acordos são justificados ou ainda quais argumentos são mais recorrentemente invocados pelas partes na obtenção de um acordo que lhes seja favorável.

A validade da crítica e do acordo depende da ancoragem em formas de racionalidade defensáveis em termos de bem comum. Assim, a justificação que remete a interesses pessoais não se sustenta perante a críticas pautadas em princípios que ponham em movimento um processo de generalização e a referência a um “bem comum”. Conforme salienta Werneck (2009, p. 122), a ideia de “bem comum” pode, equivocadamente, induzir a pensar que este modelo excluiria o princípio do poder, “traçando-o com um utopismo tolamente calcado em uma noção generosa de bem e excluindo a dimensão lupina, competitiva, das relações”. Entretanto, no entendimento do autor (2009, p. 122), o “bem comum” constitui um “imperativo das ações individuais” que não parte do pressuposto de que as pessoas pensam no bem do outro “*acima de seu próprio bem”*, mas de uma compreensão na qual a “inclusão do bem do outro”, como elemento de seu bem, potencializa a aprovação de sua demanda (WERNECK, 2009, p. 122).

As pessoas possuem a competência de embasar suas pretensões de justiça ou demandas de uma reparação em argumentos gerais e legítimos. Corcuff (2001, p. 175) salienta que “legitimidade” não deve ser entendida como “legitimação” – no sentido corrente empregado na sociologia, referindo-se a licitação *a posteriori* de relações de dominação –, mas remente “a um horizonte geral de sentido que serve de referência aos atores no curso de suas ações”.

Para Boltanski e Thévenot (2007, p. 08), em uma disputa “a referência a um princípio de equivalência é também uma operação básica executada necessariamente a fim de levantar uma reivindicação de justiça, revelar uma injustiça e demandar uma reparação”. Trata-se de um sentimento de justiça comumente reconhecido, mesmo que não seja considerado válido em uma determinada situação. Ao contrário das sociologias clássicas, não se trata de afirmar que exista apenas um princípio de equivalência válido para a pluralidade de situações empíricas que se desenrolam no mundo social ou, de um modo oposto,

incorrer no relativismo de um pluralismo ilimitado de princípios que são associados às perspectivas culturais heterogêneas dos diversos grupos sociais.

Com base nas pesquisas realizadas no contexto francês, os autores puderam investigar o conjunto de argumentos e princípios de equivalência utilizados comumente pelas pessoas em ocasiões diversas. Nessa perspectiva, elaboraram um "modelo do senso de justiça", por meio da confrontação desses dados empíricos com dois *corpora* de textos aparentemente díspares: um conjunto de textos consagrados da filosofia política, além de uma seleção de guias práticos ou "cartilhas" do comportamento correto em empresas contemporâneas. A leitura das obras clássicas contribuiu para a construção das "gramáticas do laço político", pois auxiliou na identificação dos diferentes princípios de equivalência e as ordens de grandeza que – formalizadas nesses textos canônicos, encontram-se dispersas em diversos dispositivos sociais como, por exemplo, as instituições, os sindicatos, as cerimônias familiares, etc. – servem como apoios metafísicos mobilizados pelos atores sociais na explicitação de julgamentos ancorados em uma ordem legítima. A partir disso, foi delineado o conceito de *cité*, que constitui uma abstração aos moldes dos "tipos ideais" de Weber, na explicitação dos princípios de justiça que frequentemente embasam as operações críticas mobilizadas pelos atores sociais em situações de disputa, o que lhes permite, se quiserem, chegar a um acordo justificado. Conforme atenta Vandenberghe (2006, p. 335-336):

> Bem entendido, Boltanski e Thévenot não querem sugerir que os atores leram estes livros. Seu argumento consiste em dizer que os atores dispõem, por metafísica infusa, de um conhecimento tácito de seus conteúdos, os quais eles mostram ao se referirem à inspiração e à graça, à lealdade e à tradição, à opinião e ao reconhecimento, à igualdade e à solidariedade, à competitividade e à marcha ou à eficácia e à competência técnica para assentar um acordo ou sustentar um litígio.

Na construção do modelo de *cité*, os autores estabeleceram algumas premissas que sustentam a percepção de uma ordem de equilíbrio político e social. A primeira exigência, denominada de "princípio de humanidade comum", enfatiza que, enquanto seres humanos, todos gozamos de uma igualdade estabelecida com base em um critério de "humanidade comum". Entretanto, os membros de uma *cité* também podem ser qualificados de acordo com um "princípio específico de ordem" que permite diferenciar os "grandes" e os "pequenos" de um modo justificável em termos de bem-comum. Além disso, excluem-se os casos nos quais as grandezas são atribuídas de forma permanente às pessoas, tendo em vista que todos podem

dispor de diferentes estados de acordo com a situação (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991, p. 98).

A cada *cité* corresponde um "mundo comum", povoado por um grande número de objetos que são descritos nos correspondentes guias práticos. Nos mundos comuns encontram-se máquinas de todo tipo, regulamentos de empresas, diplomas, códigos jurídicos, mercadorias, obras de arte e textos literários, prédios, etc. De acordo com Vandenberghe (2006, p.336-337), "acionando os objetos de uma certa natureza, os atores mobilizam e determinam igualmente os repertórios de justificação que definem a situação e permitem determinar a grandeza das pessoas". Conforme salientam Boltanski e Thévenot (2007, p. 15) "estes mundos são construções históricas e alguns deles são cada vez menos capazes de fundamentar justificações, enquanto outros estão emergindo". Além disso, deve-se atentar para as particularidades da esfera pública francesa que, dadas as especificidades históricas e culturais, difere em muito da esfera pública brasileira. A seguir apresenta-se uma breve descrição de cada um desses seis "mundos comuns" e uma tabela elaborada pelos autores a fim de apresentar de modo esquemático as grandezas que correspondem a cada mundo:

Tabela 1: Ordens de grandeza no regime de justiça

	Inspirada	***Doméstica***	***Cívica***	***Da Opinião***	***Mercantil***	***Industrial***
Modo de avaliação (grandeza)	Graça, não conformismo criatividade	Estima, reputação	Interesse coletivo	Renome	Preço	Produtividade e eficiência
Formato da informação pertinente	Emocional	Oral, exemplar, anedótico	Formal, oficial	Semiótico	Monetário	Mensurável: critérios, estatísticas
Relação elementar	Paixão	Confiança	Solidariedade	Reconhecimento	Troca	Vínculo funcional
Qualificação humana	Criatividade ingenuidade	Autoridade	Igualdade	Celebridade	Desejo, poder aquisitivo	Competência Profissional, perícia

Fonte: Boltanski e Thévenot (2007).

O "mundo da inspiração" é baseado em "A Cidade de Deus", de Santo Agostinho, e em um guia dedicado ao desenvolvimento da criatividade dos

executivos, denominado *La créativité en pratique*, no qual seu autor se identifica como “consultor em criatividade”. Esse mundo caracteriza-se como o mundo das “emoções” e a grandeza tem relação imediata com uma fonte externa na qual se pode alcançar um “estado de graça”, que independe do reconhecimento dos outros. São grandezas neste mundo a santidade, criatividade, sensibilidade artística, imaginação, etc., e considerados pertinentes as pessoas de “espírito livre” como os loucos, os artistas (como pintores, escritores, músicos, etc.) e as crianças, para os quais (cada um à sua maneira) o “modo típico de agir é sonhar, imaginar, rebelar-se, ou ter experiências estimulantes” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 16). Os grandes são considerados peculiares, extraordinários, emocionantes, ou seja, seres inspirados por um tipo de dom.

O “mundo doméstico” contempla a obra de Bossuet, *La politique tirée des propres paroles de l’Écriture sainte*, e um manual de boas maneiras e relações humanas dentro da empresa denominado *Savoir vivre et promotion*, que é endereçado a trabalhadores promovidos a posições de maior responsabilidade. O mundo doméstico é pautado em relações de hierarquia, em uma rede de dependências pessoais que determina “aquele que é de confiança”. Assim, “o elo político entre os seres é visto como uma generalização do parentesco e é baseado nas relações face-a-face e no respeito à tradição” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 17). Chefes, patrões, ou mesmo parentes são considerados grandes quando qualificados por sua distinção e franqueza, lealdade e caráter. Os cartões de visita, os presentes, as heranças, as casas, as joias de família, os porta-retratos, os títulos são os objetos que povoam esse mundo. Em uma relação profissional, a grandeza doméstica não se traduz pela eficácia técnica (própria do mundo industrial), mas se exprime em termos de confiança, e repousa sobre as tradições e as relações sociais precedentes que são evidenciadas em situação. Os recursos domésticos são mobilizados em um modo de gestão do pessoal que valoriza a experiência específica adquirida pela antiguidade na casa (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991, p. 21).

O “mundo de renome” foi extraído do capítulo dedicado à honra na obra *Leviatã,* de Hobbes, e de um livro de treinamento em relações públicas intitulado *Principes et techniques des relations publiques*. Nesse mundo, a grandeza encontra-se intimamente vinculada à opinião dos demais e sua medida depende de sinais

convencionais de avaliação pública, ou seja, independe da avaliação que as pessoas fazem de si mesmas. Para Boltanski e Thévenot (2007, p. 18), “por essa razão podem nascer disputas quando vem à luz uma divergência entre a autoimagem e o reconhecimento dos outros: nesse mundo o reconhecimento das outras pessoas é a realidade” As celebridades, as estrelas, os líderes de opinião, os jornalistas são conceituados quando tornam-se famosos, reconhecidos, de sucesso, ou convincentes. Os objetos que povoam esse mundo são as marcas, os emblemas, as revistas, os aparelhos eletrônicos de comunicação em massa, etc. O modo correto de nele travar relação é por meio da influência, da simpatia ou pela “fofoca” ao espalhar notícias ou boatos sobre alguém.

O “mundo cívico” corresponde ao “Contrato social” de Rousseau e dois guias de sindicato, editados pela *Confédération française démocratique du travail (*CFDT)[50], que se complementam um ao outro: *Pour élire ou designer les delégués* (Como eleger ou nomear representantes) e *La section syndicale (*O setor sindical). A escolha desses guias corresponde ao entendimento dos autores no qual “o modo pelo qual é organizada a força de trabalho é regulado por leis sociais que resultam do esforço, no século dezenove, por satisfazer a um princípio de equivalência cívico” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 18). No mundo cívico, as pessoas devem abandonar seus interesses particulares e se conduzir exclusivamente na direção do bem-comum, tendo em vista que são pequenas como particulares, e grandes se percebidas como membros de uma coletividade (ao exemplo da dinâmica das denúncias públicas de injustiça). Entretanto, os seres humanos individuais podem ser qualificados como grandes enquanto associados ou representantes de um grupo ou entidade coletiva (como os sindicatos e as Organizações Não-Governamentais – ONGs). Esse mundo é povoado objetos, tais como leis, códigos, tribunais, processos, sedes de sindicatos ou urnas, por exemplo, e as relações dignas são aquelas que envolvem ou mobilizam as pessoas para uma ação coletiva (BOLTANSKI; THÉVENOT, 2007, p. 18-19).

O “mundo mercantil” delineia-se a partir da obra *A riqueza das Nações* (principalmente os primeiros capítulos, que descrevem o funcionamento de um mercado), de Adam Smith, e do manual *What they don’t teach you at Harvard*

[50] Para maiores informações consultar: http://www.cfdt.fr/portail/nous-connaitre/la-cfdt-en-10-points-asp_5025.

Business School, escolhido por se desvincular da esfera de produção industrial, pois o seu autor fez fortuna vendendo nomes de pessoas famosas a agências de publicidade. Nesse viés, a intenção dos autores (2007, p. 19) prima pela diferenciação do mundo mercantil com a esfera das relações econômicas, tendo em vista que "as ações econômicas são baseadas em pelo menos duas formas de coordenação, uma pelo mercado e a outra por uma ordem industrial, cada uma delas servindo de apoio a uma prova de realidade diferente". Em um mundo mercantil, as pessoas importantes são os compradores e os vendedores que são grandes quando são ricos. As relações são norteadas pela competição e são desvinculadas de laços pessoais.

No "mundo industrial", a obra de Saint-Simon corresponde um guia de produtividade denominado *Productivité et conditions de travail*. Nesse mundo, a grandeza é baseada na eficiência e pode ser medida em uma escala de capacidades profissionais nas quais a qualificação dos seres como grandes remetem ao maior ou menor grau de eficiência, produtividade, operacionalidade, etc. Conectada à produção de bens industriais, a grandeza industrial é conservada na maneira pela qual dispositivos organizacionais orientam para o futuro o planejamento e os investimentos. Conforme salienta Thévenot (1992), em um ambiente de trabalho no qual se encontra presente a justificação industrial, a disposição dos operadores de máquinas tende a impedir toda a comunicação verbal entre os mesmos por meio de sua fixação a um posto de trabalho, a fixação dos equipamentos no solo e a marcação rigorosa das zonas respectivas de trabalho; todos esses elementos têm por escopo evitar as sobreposições entre as tarefas e limitar a incerteza quanto a sua atribuição. Nesse mundo são comuns as ferramentas, os métodos de gestão, os valores, os gráficos, etc. Suas relações podem ser tidas como harmoniosas quando organizadas, mensuráveis, funcionais, padronizadas.

Convém ressaltar que a modelização da *cité* por projetos encontra-se relacionada com o quadro teórico delineado em "O novo espírito do capitalismo" (2009 [1999]). Nessa obra, Boltanski e Chiapello (2009, p. 33) destacam que o capitalismo apoia-se em representações com grande capacidade mobilizadora (fonte de entusiasmo, autonomia e bem comum), que fornecem uma gama de argumentos valorativos para os atores sociais justificarem seu engajamento nas atividades

econômicas. Segundo os autores, esse horizonte ideológico configura o “espírito do capitalismo”, sendo possível identificar na história da sociedade ocidental três conformações distintas.

Tendo em vista que o capitalismo caracteriza-se como uma “forma histórica ordenadora de práticas coletivas desvinculada da esfera moral”, pois subjaz o processo insaciável de acumulação como um “fim em si mesmo”, seu espírito busca pontos de apoio normativos que lhe são externos e implicam na aculturação de ideologias[51] marcantes (que, muitas vezes, lhe são hostis) inseridas no mundo social, e na referência “a um tipo de convenção muito geral, orientada para um bem comum, com pretensão de validade universal”, denominada por eles como *cité* (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 53). A partir da década de 1970, as justificações[52] que sustentam a segunda caracterização do espírito do capitalismo passaram por um processo intenso de crítica que permeia profundas modificações nas condições objetivas e subjetivas de vida e trabalho dos atores sociais (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009). Nesse sentido, o “terceiro espírito do capitalismo” aponta para o surgimento de princípios de equivalência inusitados, que são imperfeitamente traduzidos pelas seis *cités*, pois são resultantes do processo de aculturação de elementos ideológicos provenientes dos discursos críticos dirigidos ao segundo capitalismo. No mesmo sentido, a produção social de uma nova cidade é sempre possível, tendo em vista a dinamicidade e a pluralidade de valores existentes no mundo social que são capazes de servir a um julgamento.

Na elaboração da sétima *cité*, Boltanski e Chiapello não recorrem às obras de filosofia política, mas exploram uma vasta literatura[53] de gestão empresarial (*management)*, das décadas de 1960 (1959-69) e 1990 (1989-1994). Na análise dessas obras foram identificadas as principais preocupações com relação às

[51] O conceito de ideologia utilizado pelos autores remete ao sentido desenvolvido nas obras de Louis Dumont que compreende um “conjunto de crenças compartilhadas, inscritas em instituições, implicadas em ações e, portanto, ancoradas na realidade”. Neste viés, Boltanski e Chiapello visam romper com uma concepção reducionista frequentemente utilizada pela vulgarização marxista do termo que remete ao “discurso moralizador voltado a velar interesses materiais e incessantemente desmentido pelas práticas” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 33).

[52] Para Boltanski e Chiapello (2009, p. 41), o conceito de “justificação” abrange tanto as justificações individuais, que fornecem o horizonte de argumentos morais que levam uma pessoa a “empenhar-se na empresa capitalista”, quanto às justificações gerais referentes às exigências morais que contribuem para perpetuar a ordem capitalista.

[53] As principais características e a lista dos textos de gestão empresarial utilizados como fonte de pesquisa são apresentadas nos anexos (1 e 2) de “O novo espírito do capitalismo”.

inovações organizacionais, as soluções apresentadas para os problemas das formas de gestão e dispositivos anteriores (e a sua representação nos manuais) e os diferentes argumentos utilizados para convencer os leitores dos benefícios dos dispositivos (e das competências) que acompanham essa nova forma de gestão empresarial. Entretanto, convém ressaltar que a difusão e a aplicação desses sistemas de valores, veiculados na literatura de gestão empresarial, não encontram necessariamente uma correspondência exata na multiplicidade da realidade empírica, mas dependem das especificidades dos contextos sociais, culturais, econômicos e, principalmente, das formas de apropriação (ou ressignificação) desses valores pelos atores sociais.

A produção social da *cité por projetos* encontra-se relacionada ao desenvolvimento tecnológico em meados da década de 1970, que impacta sobremaneira as diversas esferas do mundo social, e principalmente os dispositivos e as formas de gestão e produção atinentes aos mundos do trabalho. Na França de meados da década de 1980 e 1990, observou-se a difusão dos ideais de *flexibilidade* e *maleabilidade* nas grandes empresas, que resultam das adaptações a contextos econômicos marcados por reflexos de crises econômicas – como a do petróleo na década de 1970 – que se contrapõem a "rigidez" e a "hierarquização" próprias da *cité* industrial. Entretanto, a *cité* por projetos corresponde à difusão de uma nova representação da vida social que não se restringe apenas à esfera do trabalho. No "mundo conexionista", ou em rede, desta *cité*, as grandezas valorizadas são a criatividade e iniciativa individual, a capacidade de se adaptar às situações, ser flexível e polivalente, saber estabelecer relações em esferas sociais e culturais diversas, ser carismático, inspirador, confiante. Além disso, a grandeza do actante orienta-se também pela sua capacidade de engajar seus parceiros e adquirir o *status* de "mediador", "líder", "gerente de projeto", "especialista técnico" figuras que (em tese) recusam o estabelecimento de hierarquias verticalizadas ou posturas autoritárias. Os seres que povoam este mundo conexionista são o especialista, o manager, o *coach*, o cliente, o fornecedor, o líder, os parceiros, o colaborador. Seus dispositivos remetem, principalmente, à esfera empresarial (a terceirização, os projetos, as formas de trabalho temporário, a empresa pós-fordista, etc.). No mundo em rede da *cité* por projetos, as relações são travadas com base em conhecimentos limitados sobre as "qualificações" das pessoas. Além disso, não se pode exigir

desses laços garantias de fidelidade, tendo em vista que o término de um projeto se apresenta como uma oportunidade de ampliação ou “reativação” da rede de contatos.

A *cité* por projetos molda-se, principalmente, a partir de uma forte oposição aos princípios do mundo industrial, onde as pessoas devem preencher postos pré-definidos em uma estrutura organizacional hierarquizada (verticalmente), planejada em escritórios especializados. No mundo industrial, as pessoas são medidas pelo seu caráter funcional, pela eficiência que demonstram no exercício de suas atividades. As relações de trabalho agenciadas pela estrutura, métodos e procedimentos do mundo industrial contrapõem-se aos dispositivos do mundo conexionista, no qual as pessoas são incitadas a deslocarem-se, “os métodos são marcados pelas necessidades sempre mutáveis e as pessoas se auto-organizam, inventam regras tópicas [locais]” que não se limitam às prescrições de um escritório de organização (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 170).

Destaca-se que as grandezas propostas por Boltanski e Thévenot (1991) e Boltanski e Chiapello (2009) servem como um “referencial geral” ou um tipo ideal na análise dos argumentos mobilizados nas audiências trabalhistas, na qual deve-se levar em consideração os contextos sociais e culturais particulares. Trata-se de um recurso heurístico na observação dos diversos sensos de (in)justo nas formas de avaliação dos trabalhadores, nas relações estabelecidas no cotidiano do trabalho – entre os “chefes” ou “líderes” com seus “empregados” ou “colaboradores”, por exemplo –, do modo como são estabelecidas convenções que se incorporam nos objetos, etc. Neste sentido, observar nos litígios trabalhistas de que maneira os atores mobilizam essas justificações em seus argumentos implica em observar as formas de apropriação e a produção de significado pelos sujeitos situados no mundo social, que é igualmente permeado por relações de força, violência simbólica, interesses econômicos, etc.

Da mesma forma, a ênfase na esfera discursiva e em seus efeitos nas interações também se encontra presente, por exemplo, nas elucubrações seminais dos filósofos John L. Austin (1979[1956-1957]) e John R. Searle sobre os “atos de fala”. Conforme salienta Pharo (2004, p. 165), a teoria austiniana dos atos de fala procura por em evidencia as funções performativas da linguagem, o que reforça a atenção na dimensão pragmática da linguagem. Mais especificamente, o autor

enfatiza o modo como o discurso pode produzir efeitos em uma determinada situação. Conforme destaca Werneck (2009, p. 57), na esteira de Austin, para Searle (1969), um ato de fala performativo pode ser dividido em cinco *speech acts:*

> a) representativos: aqueles que comprometem o falante com a verdade da proposição expressa (afirmar, declarar, etc.); b) diretivos: aqueles que são tentativas, por parte do falante, de fazer com que o ouvinte faça algo (pedir, questionar, exigir); c) comissivos: aqueles que comprometem o falante com a realização de uma ação futura (prometer, ameaçar); d) expressivos: aqueles que expressam um estado psicológico do falante (agradecer, perdoar); e) declarativos: aqueles cujo efeito causa mudanças imediatas no estado de coisas e que tendem a apoiar-se em instituições extralinguísticas (um presidente ao declarar guerra, um padre ao batizar, um patrão ao demitir alguém) (WERNECK, 2009, p. 57).

Dessa forma, os atos de fala podem ser divididos em representativos, diretivos, comissivos, expressivos e declarativos que, cada um a sua maneira, enfatizam a capacidade do discurso de produzir uma ação e, em alguns casos, demandar dos atores sociais em interação uma espécie de resposta ou "prestação de contas". No âmbito da etnometodologia, nas reflexões de Garfinkel (1967) observa-se a importância conferida à linguagem e, mais especificamente, das justificações na compreensão da regulação das interações sociais e da cobrança de lógica, que se expressa nos conceitos de *accounts e accountability social.* Nesta perspectiva teórica, a ação conjunta configura um movimento contínuo de reformulação do sentido das atividades, tendo em vista que a ordem normativa é constantemente submetida à inventividade prática dos sujeitos (PHARO, 2004, p. 154). Os *accounts,* por sua vez, também engendram essa dimensão moral, mas, sobretudo, avaliativa como uma espécie de prestação de contas a outrem. Entretanto, conforme destaca Werneck (2013, p. 710), "isso não significa dizer que a *accountability* social corresponda a uma retórica", mas que correspondem a uma "atividade gramaticalmente orientada pelas demandas situacionais e segundo metafísicas morais que guiem e ofereçam sustentação a diferentes formas de efetivação [...]". Justificações, críticas, acusações, desculpas, enfim, o que se desejou enfatizar nesse capítulo foi a importância sociológica do discurso que auxilia o pesquisador a se debruçar sobre as modalidades práticas da ação dos atores sociais e o modo como esses conferem sentido às mesmas. Essa dimensão discursiva operacionalizada nas justificações, críticas e accounts é o que se pretende levar em consideração na observação das audiências trabalhista.

5 O litígio trabalhista enquanto objeto sociológico: reflexões sobre as perspectivas metodológicas

Ao longo dos capítulos anteriores, buscou-se situar o quadro teórico da sociologia pragmática francesa, bem como a proposta da sociologia da crítica desenvolvida por Boltanski e colaboradores. Este exercício reflexivo teve por finalidade aclarar as abordagens teóricas mobilizadas neste estudo como "conceitos de sensibilização" (BLUMER, 1969) que, aliados aos interesses orientadores e as perspectivas disciplinares, forneceram um ponto de partida para o desenvolvimento da pesquisa (CHARMAZ, 2009). Ao invés de circunscrever ou limitar os dados obtidos no universo empírico à determinada perspectiva teórica, buscou-se conduzir o processo de pesquisa por meio de uma "via de mão dupla" ao adotar uma postura reflexiva entre o universo empírico investigado e o universo abstrato da teoria com a finalidade de problematizar o alcance e/ou as limitações dessas ferramentas de interpretação e, da mesma forma, propor novos caminhos e categorias analíticas para se compreender o objeto de estudo a partir da experiência do terreno empírico. No percurso desta "via de mão dupla", torna-se essencial a capacidade de explorar de forma indutiva o campo de observação, impactando assim o plano teórico-metodológico.

Na presente seção, pretende-se realizar alguns apontamentos acerca do processo de pesquisa, que privilegiou a abordagem qualitativa e a metodologia da *grounded theory* (ou "teoria fundamentada em dados"). Em um primeiro momento, centra-se o debate em torno dos procedimentos analíticos da *grounded theory* para,

posteriormente, elucidar as questões atinentes à escolha da observação como principal método de investigação[54].

Ressalta-se de antemão que a *grounded theory* se constituiu como uma metodologia bastante profícua, tendo em vista que os seus procedimentos analíticos, ao mesmo tempo em que me auxiliaram a realizar as etapas da pesquisa empírica e da análise dos dados, estimularam o desenvolvimento de uma "sensibilidade teórica" (GLASER; 1978) na interpretação e na conceitualização dos dados obtidos no trabalho de campo (CHARMAZ, 2009; FERNANDES; MAIA, 2002), o que tornou possível a elaboração das duas categorias centrais – a "construção" e a "condução"– e das subcategorias que resultaram na formulação conceitual ou na "teoria substantiva" (GLASER; STRAUSS, 1967) dos modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista.

5.1 A *grounded theory* e as etapas de pesquisa

A *grounded theory* foi desenvolvida pelos sociólogos Barney G. Glaser e Anselm L. Strauss e sistematizada na obra *The discovery of grounded theory* (1967). Desde seu surgimento, essa metodologia qualitativa – que tem como pressuposto nodal a elaboração de esquemas teóricos "fundamentados" ou "enraizados" nos dados oriundos da pesquisa empírica – passou por inúmeros desdobramentos e se difundiu no âmbito das mais diversas disciplinas das ciências humanas e sociais.

De acordo com Charmaz (2009, p. 15), os métodos da *grounded theory* fornecem um conjunto de procedimentos sistemáticos, mas igualmente flexíveis, que norteiam o processo de teorização. Na *grounded theory*, as etapas de coleta e análise dos dados não são nitidamente separadas como no desenho da pesquisa "tradicional", mas encontram-se interligadas por meio da elaboração de códigos e categorias que refletem as percepções do pesquisador sobre os dados (CHARMAZ, 2009). Neste ponto, essa metodologia aproxima-se das perspectivas epistemológicas que reconhecem não somente a atuação do pesquisador na produção dos dados, mas igualmente no processo de teorização.

[54] Na pesquisa de campo, acompanhei as audiências trabalhistas realizadas nas quatro Varas do Trabalho da cidade de Pelotas perfazendo o total de 155 audiências observadas durante quatro semanas.

Dentre os procedimentos da *grounded theory,* destaca-se a etapa de codificação que, em linhas gerais, pode ser dividida em três tipos: aberta, axial e seletiva ou teórica (FLICK, 2009). Entretanto, os tipos e as nomenclaturas da codificação podem variar de acordo com os autores, a exemplo de Charmaz (2009), que opta por classificá-los em: codificação inicial, codificação focalizada, codificação axial e codificação teórica. Em linhas gerais, o procedimento de codificação tem por finalidade tornar os dados obtidos em campo mais concisos para facilitar a comparação com outros segmentos de dados:

> Como pesquisadores adeptos à teoria fundamentada, estudamos os nossos primeiros dados e começamos a separar, classificar e sintetizar esses dados por meio da codificação qualitativa. Codificar significa associar marcadores a segmentos de dados que representam aquilo de que se trata cada um dos segmentos. A codificação refina os dados, classifica-os e nos fornece um instrumento para que assim possamos estabelecer comparações com outros segmentos de dados (CHARMAZ, 2009, p. 16).

Na codificação inicial, o pesquisador se dedica com afinco a refletir sobre os seus dados iniciais em busca de *insights* analíticos para retornar ao terreno empírico. Nessa fase, são elaborados os códigos iniciais, também chamados de códigos emergentes. Posteriormente, na codificação focalizada são utilizados “os códigos iniciais mais significativos ou frequentes para classificar, sintetizar, integrar e organizar grandes quantidades de dados” (CHARMAZ, 2009, p. 72). As etapas de codificação inicial e de codificação focalizada foram realizadas no decorrer da pesquisa de campo, o que se mostrou bastante pertinente frente ao grande volume de informações obtidas a partir da observação nas audiências trabalhistas. No mesmo sentido, destaca-se a relevância do trabalho de codificação ter sido empreendido de modo imediato à observação das interações *in loco,* o que minimizou o esmaecimento de minhas percepções sobre as mesmas.

A redação de memorandos, que contêm anotações detalhadas sobre os códigos, tem por objetivo instigar a elaboração de categorias analíticas que contribuem para elevar o nível de abstração ao tópico estudado. Na codificação axial, busca-se “definir as propriedades da categoria, as condições nas quais ela opera, as condições nas quais ela se modifica e a sua relação com outras categorias” (CHARMAZ, 2009, p. 250-251). O recurso ao “método comparativo constante” (GLASER; STRAUSS, 1967), que compreende o movimento de confrontação entre o universo empírico e os códigos e categorias analíticas elaboradas, ocorre até o momento em que se atinja o ponto de saturação das

categorias, ou seja, até que na pesquisa de campo não se vislumbre novas propriedades a serem integradas às categorias. No presente estudo, foram realizadas a codificação inicial e a codificação focalizada de modo concomitante ao trabalho de campo e, posteriormente, a codificação axial com o intuito de relacionar as categorias e subcategorias desenvolvidas e lhes conferir uma estrutura analítica compreensível e coerente, o que corresponde à etapa da codificação teórica.

Os procedimentos analíticos acima explicitados têm por objetivo final o desenvolvimento de uma "teoria substantiva" sobre o tópico específico investigado (GLASER; STRAUSS, 1967). Entretanto, mostra-se pertinente destacar a distinção entre a "teoria substantiva" e a "teoria formal" de acordo com o entendimento de Glaser e Strauss:

> Por **teoria substantiva** entendemos aquela desenvolvida por uma área substantiva, ou empírica, da investigação sociológica, tal como as ações de enfermeiros, relações de raça, educação profissional, delinquência ou institutos de pesquisa. Por **teoria formal**, entendemos aquela desenvolvida para uma área formal, conceitual, da pesquisa sociológica, como estigma, comportamento desviante, organização formal, socialização, congruência de status, autoridade e poder, sistemas de recompensa, ou mobilidade social (GLASER; STRAUSS, 1967, p. 32 apud WERNECK, 2009, p. 71, grifos nossos).

Enquanto a teoria substantiva constitui uma teorização que permanece vinculada ao terreno empírico investigado, a teoria formal fornece uma compreensão teórica sobre um tópico ou um processo social mais amplo que abrange um conjunto de teorias substantivas. Para Charmaz (2009, p. 242), a teoria substantiva não visa atingir *a priori* "o nível geral abstraído das realidades empíricas", visto que essa generalidade "procede do exame minucioso de numerosas particularidades e, após a elaboração da teoria substantiva, deve incluir a análise e a conceitualização dos resultados de múltiplos estudos para construir uma teoria formal". Observa-se a sistematização do processo da teoria fundamentada na figura a seguir[55]:

[55] Destaca-se que esta sistematização não constitui um modelo único, sendo possível encontrar distintas concepções sobre o processo da pesquisa na teoria fundamentada. Além disso, esse esquema pode variar de acordo com os interesses do pesquisador e os objetivos da investigação.

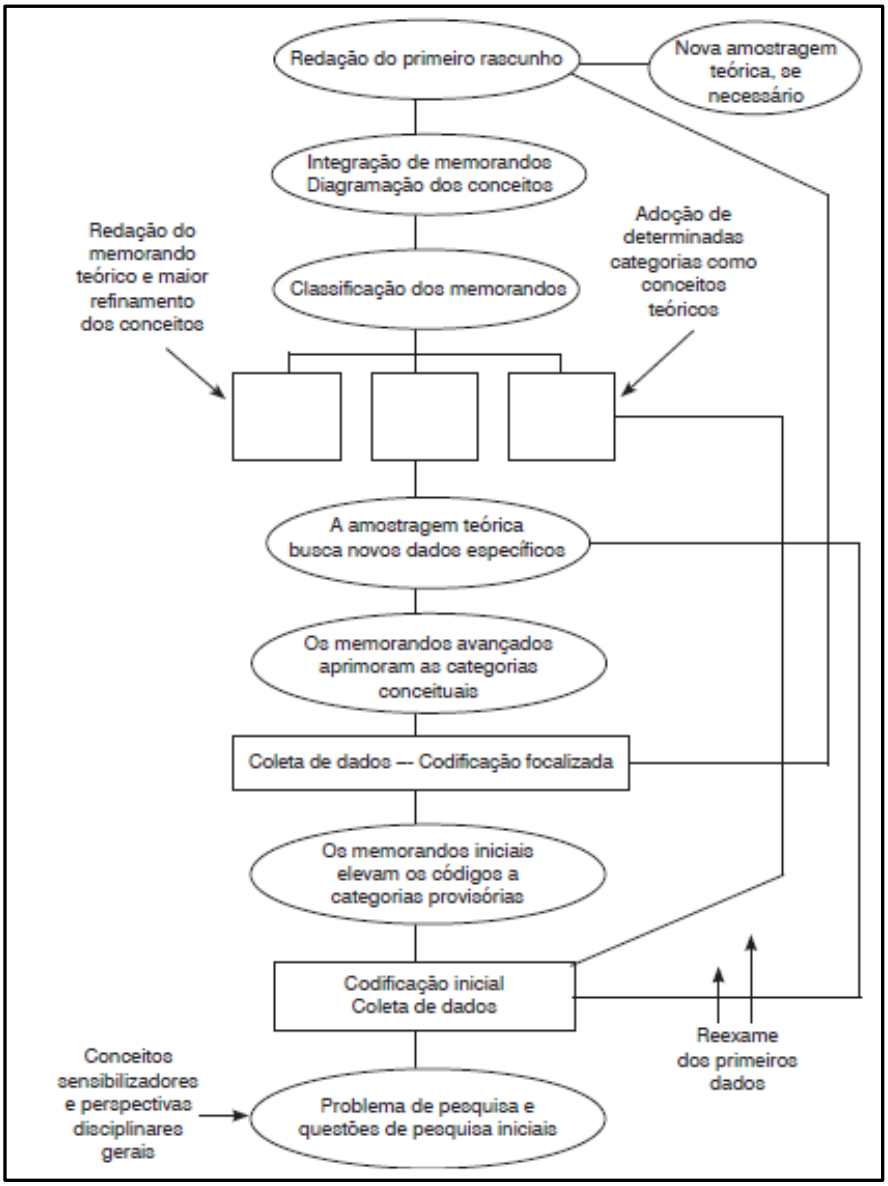


Figura 2: O processo da teoria fundamentada (CHARMAZ, 2009, p. 26)

Os conceitos de sensibilização e as perspectivas disciplinares encontram-se localizados nas primeiras etapas do processo de pesquisa, tendo em vista que "oferecem as ideias iniciais a serem buscadas e sensibilizam o pesquisador para a realização de determinados tipos de perguntas sobre o seu tópico específico" (CHARMAZ, 2009, p. 34). No mesmo sentido, acrescenta-se o papel da trajetória do pesquisador – mais especificamente de seu interesse por determinadas temáticas e sua afinidade com certas perspectivas epistemológicas, etc. – no desenvolvimento da pesquisa. Em outras palavras, compartilha-se do entendimento no qual "não existe produção de conhecimento independente do sujeito conhecedor, assumindo-se que o investigador deve incorporar e assumir na sua produção científica a sua própria subjetividade" (FERNANDES; MAIA, 2002, p. 50). Essas reflexões iniciais,

aliadas aos conceitos de sensibilização, convergiram na emergência do problema de pesquisa e das questões iniciais que nortearam a escolha do método da observação para a realização da pesquisa de campo.

O método da observação em audiências trabalhistas mostrou-se mais afinado com o problema e com os objetivos da pesquisa, tendo em vista que nessa fase processual seria possível ter acesso às competências postas em prática pelos distintos atores sociais na composição dos "casos". Da mesma forma, seria possível observar para além das falas – ou seja, a produção dos repertórios argumentativos – os silêncios, os gestos e as expressões corporais que compõe o rico manancial das interações sociais. Ainda que se caracterize como uma das inúmeras etapas do litígio trabalhista – assim como a observação é um dos seus múltiplos métodos aplicáveis – a audiência é um dos mais importantes momentos processuais, pois é durante a sua realização que o julgador tem a oportunidade de conhecer melhor os fatos que originaram a controvérsia, assim como os autores e réus da ação podem exteriorizar de maneira oficial – em momento e local apropriados – a situação de conflitualidade que vivenciam.

Para a realização da pesquisa de campo, conforme salientado na introdução, partiu-se dos seguintes questionamentos: na coordenação das ações que reguladas pelas normas e procedimentos jurídico-trabalhistas coexistiria – em nuances e graus diversos – uma dimensão moral relacionada às relações de trabalho e a distintas noções de direito? De modo complementar, pode-se identificar uma competência moral que se expressa nos argumentos dos atores sociais envolvidos em um litígio trabalhista, mais especificamente, no momento da audiência trabalhista?

A partir do diálogo com os conceitos de sensibilização, buscou-se observar nas audiências trabalhistas a mobilização de justificações e de outros repertórios de *accounts* com o objetivo de vislumbrar em que medida e de que maneira essa competência moral se fazia presente nessa situação de disputa. Além disso, buscou-se explicitar as competências e os constrangimentos, objetivos e subjetivos, que pesam na mobilização dos recursos críticos dos atores sociais. Assim, as especificidades dessa situação de disputa – pré-agenciada pela dinâmica normativa e o universo de práticas próprias da Justiça e do Direito do Trabalho – demandaram um enfoque atento a esse universo (de modo mais geral) e aos ajustes locais que se operavam nas distintas Varas.

Para Vidich e Lyman (2006, p. 50), o processo de pesquisa “exige tanto o ato de observar quanto o de comunicar a análise dessas observações aos outros”. Os autores acrescentam que a tarefa de comunicar a experiência de campo constitui um ato de “reconstrução *ex post facto”* que “nunca pode ser descrito em sua totalidade, porque essas ‘histórias do campo’ são, por si só, parte de um processo social em andamento que em sua experiência dia a dia, minuto a minuto, desafia a recapitulação” (VIDICH; LYMAN, 2006, p. 50). Neste sentido, na seção seguinte, que cede lugar à escrita mais próxima da narrativa, busca-se *(re)traçar* a experiência da observação nas audiências trabalhistas a fim de aclarar a elaboração dos códigos e das categorias que resultaram na teoria substantiva dos modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista, que será apresentada de modo mais detalhado no capítulo 6.

5.2 A observação nas audiências das Varas do Trabalho de Pelotas

A observação compreende o método no qual o pesquisador se dedica a observar durante um período, as situações e/ou os comportamentos que lhe interessam e que servem aos objetivos de sua investigação (JACCOUD; MAYER, 2010, GIL, 2008). Usualmente, esse método encontra-se dividido em observação não participante ou simples e observação participante[56]. Conforme destaca Gil (2008, p. 101), na observação não participante o pesquisador “permanece alheio à comunidade, grupo ou situação que pretende estudar e observa de maneira espontânea os fatos que aí ocorrem”. Flick (2009, p. 204) acrescenta que nesse tipo de observação o pesquisador “abstém-se das intervenções no campo – em contraste com as entrevistas e as observações participantes”. Em contrapartida, na observação participante deve-se “mergulhar de cabeça” no campo, que será observado na perspectiva do “interior” ou, na medida do possível, como um “membro” do grupo (FLICK, 2009, p. 207). Entretanto, a escolha dos tipos de observação não ocorre somente com base nas preferências do pesquisador e/ou nos objetivos da pesquisa, tendo em vista que em determinados grupos, locais ou instituições podem haver algumas restrições às formas de participação e inserção no campo.

[56] Como ressaltam Jaccoud e Mayer (2010, p. 270), para alguns pesquisadores a observação participante é mais uma abordagem de pesquisa do que um método de coleta de dados.

Em sua definição mais básica, a audiência constitui um ato público e solene, que se pauta pelo princípio da publicidade e se desenvolve orientada por uma série de procedimentos e normas que devem ser seguidos para garantir a sua efetividade (TEIXEIRA FILHO, 2010). Dessa forma, esse conjunto de procedimentos e normas, que são intrínsecos ao Direito e à própria Justiça do Trabalho, também norteou minha inserção no ambiente investigado. No decorrer da pesquisa, me inseri nas audiências como alguém de fora do "campo", nos termos de Bourdieu (2011), e não como um "membro" daquela instituição e, nessa posição, além dos constrangimentos objetivos, também vivenciei alguns dos constrangimentos simbólicos que pesam nessa situação.

Durante quatro semanas acompanhei as audiências trabalhistas que ocorreram no Fórum Trabalhista de Pelotas, dedicando uma semana de observação para cada uma das quatro Varas do Trabalho. No decorrer da pesquisa de campo, pode-se dizer que realizei uma observação "quase-participante" (GOODE; HATT, 1979), pois ainda que me mantivesse em silêncio nas audiências, vendo, ouvindo e redigindo minhas percepções no caderno de notas, não poderia intervir ou perturbar os trabalhos que ali se realizavam[57]; em outros momentos, como nos intervalos entre as audiências e no saguão do Fórum, pude conversar com os juízes das Varas, com os secretários de audiência e com alguns advogados sobre as audiências que haviam terminado (o que geralmente ocorria quando essas envolviam alguns fatos considerados mais "polêmicos"), sobre algumas questões jurídicas ou ainda sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho. Entretanto, nem todos os juízes e advogados se mostraram receptivos e abertos ao diálogo. Notei que minha presença despertou certa curiosidade nos reclamantes e reclamados, mas especialmente nos atores mais habituados com a rotina da arena jurídico-trabalhista ou, nos termos de Bourdieu (2011), nos agentes pertencentes ao campo jurídico.

Ressalta-se que o próprio ato de observar também influencia a dinâmica da situação observada, tendo em vista que as pessoas podem assumir uma postura mais "reflexiva" ou avaliativa com relação as suas condutas. Durante a realização da

[57] Conforme Teixeira Filho (2010, p. 70), qualquer pessoa pode acompanhar as audiências desde que não se comporte de maneira inconveniente, intervenha e/ou perturbe os trabalhos que ali se realizam, sendo cabível ao juiz fazer uso do seu poder de polícia para pedir a retirada da sala caso isso ocorra (CLT, art. 816 e CPC, art. 445).

pesquisa, nos momentos em que percebia alguns olhares curiosos ou até mesmo quando era questionada sobre os objetivos da pesquisa – ou "o que eu queria descobrir", como me perguntou um dos secretários das audiências – lembrava-me da frase de Valladares (2007, p.154) a propósito das "lições" da observação participante, constantes no consagrado trabalho[58] de Whyte (2005): "o pesquisador é um observador que está sendo o tempo todo observado".

Apesar das audiências trabalhistas, via de regra[59], serem públicas, a fim de explicar minha presença enquanto pesquisadora (WHYTE, 2005, p. 301), entrei em contato com os servidores das secretarias das quatro Varas que me informaram que não haveria impedimento[60] para a realização do acompanhamento das audiências para fins acadêmicos e, em alguns casos, também me concederam o acesso às pautas das audiências que ocorreriam nas semanas pesquisadas. Essas pautas continham o horário marcado para o início das audiências, o procedimento (sumário, sumaríssimo ou ordinário), e os tipos de audiência (inicial, de instrução e una), o nome do reclamante e do reclamado. Diariamente, uma folha com as pautas do dia de cada Vara era afixada em um mural, que se localiza ao lado das respectivas salas de audiência. O "pregão"[61] – ou chamada para as audiências – era realizado pelo secretário das audiências por meio de um sistema de som. Notei que na porta de entrada de uma das salas havia um cartaz com as seguintes instruções: "Você

[58] Trata-se do livro *Street Corner Society: The Social Struture of an Italian Slum* (1943) que foi publicado no Brasil com o título *Sociedade de esquina: a estrutura social de uma área urbana pobre e degradada*, em 2005. Esta obra de William Foote Whyte é considerada um clássico dos estudos urbanos e, especialmente, da técnica da observação participante. Durante três anos o autor viveu e conviveu com o seu universo pesquisado ao mudar-se para *Cornerville*, um bairro italiano localizado em uma área pobre e degradada de Boston (um *slum district)* que era representada (especialmente nos jornais) por uma série de estereótipos e preconceitos. Whyte tinha por objetivo pesquisar a estrutura social desse bairro considerado "socialmente desorganizado" contribuindo para demonstrar que, por trás dessa aparente desorganização, os moradores que ali residiam estabeleciam um complexo emaranhado de relações sociais.

[59] De acordo com Teixeira Filho (2010, p. 54), a audiência trabalhista compreende um ato público não somente pela referência ao art. 813, *caput*, da CLT, mas igualmente porque "sendo a sentença um ato processual, está rigidamente submetido ao requisito constitucional da publicidade (CF, art. 92, inciso IX)". Entretanto, em algumas situações extraordinárias a audiência poderá ser realizada sob segredo de justiça (CPC, art. 155), ocasião na qual a publicidade do ato ficará restrita, podendo participar da audiência apenas o magistrado, o serventuário, as partes, os advogados, as testemunhas e o perito (TEXEIRA FILHO, 2010).

[60] Excetuando-se o fato de que as audiências não poderiam ser gravadas. Por esse motivo, utilizei um caderno de notas para registrar as falas, os gestos e expressões dos atores sociais de modo imediato ao momento de observação das audiências. Posteriormente, inspirada nos procedimentos da etnografia, optei por "passar a limpo" as anotações em um diário de campo no qual também relatava as minhas impressões sobre a experiência de campo.

[61] O "pregão das partes" na terminologia processual refere-se à convocação que o serventuário do juízo faz às partes para estas ingressarem na sala de audiência (TEIXEIRA FILHO, 2010).

participará de uma solenidade. Assim, ao ingressar na sala de audiências solicitamos: Permaneça com as carteiras de trabalho e de identidade em mãos. Desligue o telefone celular. Retire o boné, o chapéu ou óculos de proteção solar. Não consuma chicletes, balas ou qualquer alimento. Obrigado".

As salas de audiência apresentam uma disposição espacial padronizada na qual a mesa do juiz se encontra centralizada e ao seu lado (esquerdo ou direito) se localiza a mesa do secretário das audiências, que além de assessorar o juiz é responsável por redigir as atas, sendo um lugar destinado ao representante do Ministério Público do Trabalho quando sua presença se faz necessária[62]. Sentam-se à direita do juiz, o reclamado e seu advogado e à esquerda o reclamante e seu advogado. Como destaca Teixeira Filho (2010), não existe nenhuma determinação legal quanto à posição das partes na mesa, tratando-se mais de uma *pra*xe herdada da época em que havia a representação classista na qual as partes e os advogados, ao ingressarem na sala de audiências, acabavam sentando-se ao lado dos respectivos representantes classistas (os vogais). Na etapa da oitiva das partes e testemunhas, estas se posicionam a frente do juiz. Não raro, os reclamantes e reclamados mostravam-se confusos na hora de tomar o seu lugar, apesar desse ser sinalizado com placas que ficam em cima da mesa. Em outras ocasiões, especialmente os prepostos[63] das reclamadas mostravam certa desenvoltura e familiaridade com os procedimentos a serem seguidos na ocasião, o que pode refletir a recorrente incidência de ações trabalhistas contra a empresa reclamada.

Como observa Teixeira Filho, a audiência constitui um ato formal que se desenvolve, em síntese, segundo as seguintes fases:

---

[62] A Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, dispõe sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho nos Tribunais do Trabalho (TRT's). Na CLT também prevê sua atuação nas sessões do Tribunal Superior do Trabalho (art. 748, alínea b) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (art. 750, letra b). Para Teixeira Filho (2010, p. 36) essa omissão da lei não presume uma imposição legal para que o Ministério Público do Trabalho funcione nas audiências de primeiro grau na Justiça do Trabalho, tendo em vista que este poderá intervir nos autos, por sua iniciativa ou solicitação do juiz, quando estiver em causa um interesse público.

[63] O preposto, que deve ser empregado do preponente (CLT, art. 843, §1º; TST, Súmula n. 377), está apto a representar o empregador, seja ele constituído por pessoa jurídica ou mesmo sendo pessoa física (TEIXEIRA FILHO, 2010, p. 47). Trata-se de uma *representação* e não uma *substituição* processual porque o preposto não se torna parte da relação jurídica processual e sua atuação nos dissídios individuais se restringe a prática de alguns atos: realizar transação, formular defesa e submeter-se ao interrogatório (TEIXEIRA FILHO, 2010, p. 47). Além disso, a participação do preposto na audiência fica condicionada a apresentação da "carta de preposto" que constitui uma espécie de procuração ou mandato informal assinado pelo preponente. Caso o advogado do reclamado não apresente a "carta de preposto" na audiência, o juiz poderá fixar um prazo para esta ser juntada aos autos.

> a) abertura (CLT, art. 815, *caput*); b) pregão (das partes, testemunhas ou demais pessoas que devam comparecer) (*ibidem*); c) primeira proposta de conciliação (CLT, art. 846, *caput*); d) apresentação da defesa (exceção, contestação, reconvenção) (CLT, art. 847); e) interrogatório dos litigantes e produção das demais provas orais (CLT, art. 848); f) razões finais (CLT, art. 850, *caput*); g) segunda proposta de conciliação (*ibidem*); h) julgamento (CLT, art. 850, *ibidem*) (TEIXEIRA FILHO, 2010, p. 70-71).

Importante salientar que na Justiça do Trabalho existem os ritos sumário, sumaríssimo e ordinário. A compreensão da distinção entre os ritos faz-se necessária para o entendimento da dinâmica das audiências. Entretanto, é importante reforçar que, frente aos objetivos da pesquisa, não se pretende adentrar nos meandros da lei ou esmiuçar as questões específicas ao processo do trabalho. Antes, a linguagem jurídica cabe em seu uso "instrumental", ou seja, apenas na medida em que é substancial para o entendimento do objeto de estudo e da situação observada sem, entretanto, se ater ao "olhar" do saber jurídico sobre determinado assunto.

Conforme Nascimento (2007, p. 530), o rito sumário, que está em desuso, deve ser utilizado quando o valor da ação for de até dois salários mínimos, sendo possível ao juiz "dispensar o registro dos depoimentos na ata" e apenas anotar o "[...] resumo com a conclusão da matéria de fato, geralmente na própria fundamentação da sentença". Ressalta que essas decisões são irrecorríveis, exceto quando se trata de matéria constitucional (CLT, art. 851, §1º). Com vistas à celeridade na solução de pequenas causas foi instituído nos dissídios individuais um processo simplificado denominado "rito ou procedimento sumaríssimo", no qual o valor da causa será de até 40 vezes o salário mínimo e "a prova, embora concentrada e oral, é mais ampla" (NASCIMENTO, 2007, p. 534). No rito ordinário, no qual as causas excedem os 40 salários mínimos, a prova é mais detalhada, os depoimentos constam na ata e os recursos são mais amplos (*ibidem*). Apesar do artigo 849 da CLT prever a continuidade da audiência, na prática elas são "fracionadas", ou seja, se realizam em mais de uma ocasião e ocorrem em dias distintos e com um lapso temporal. Assim, segundo Teixeira Filho (2010), no procedimento ordinário as audiências podem ser divididas em três "etapas": audiência inicial, de prosseguimento e de julgamento. Entretanto, observei que na

prática não há a “audiência de julgamento”, mas somente a elaboração da sentença pelo juiz e posteriormente a sua publicação[64].

Atualmente, as Varas do Trabalho de Pelotas contam com o total de seis juízes, sendo quatro titulares e dois substitutos. Em todas as Varas, as audiências ocorrem das segundas às quintas-feiras nos turnos da manhã e da tarde e estão marcadas para iniciar, respectivamente, às 8:30 e às 13:30 horas[65]. A duração das audiências nos turnos observados variava de acordo com as particularidades das ações e, principalmente, com relação à fase processual e o tipo de rito. Assim, cheguei a acompanhar algumas audiências que duraram de 3 a 4 minutos e outras com mais de uma hora de duração. No início da pesquisa, me fugia à compreensão o tempo de duração das audiências – algo habitual para os advogados que comentavam entre si “essa aí vai demorar” –, mas que com o passar do tempo foi se tornando um elemento mais perceptível para mim que também passei a arriscar quais audiências seriam mais “rápidas” ou mais “demoradas”.

Dediquei uma semana para acompanhar as audiências de cada Vara perfazendo o total de 155 audiências observadas, dentre as quais 35 foram realizadas na primeira semana; 49 na segunda semana; 30 na terceira semana e, por fim, 41 na última semana. A adoção desse cronograma foi essencial para o processo de codificação do material empírico, tendo em vista o grande volume de dados obtidos em campo. Ao final de cada dia de acompanhamento das audiências, retornava para as minhas anotações para refletir de modo mais detido sobre os relatos das ações que ali constavam a fim de elaborar meu diário de campo. A partir desse material foi possível realizar o trabalho de codificação inicial com os tópicos de informações que considerava mais pertinentes ou relevantes. No dia seguinte, esses códigos iniciais eram confrontados ou acrescidos com novas informações obtidas em campo e, caso se mostrasse necessário, ao final do dia eram elaborados novos códigos.

No final da primeira semana de observação, com um panorama mais amplo da experiência de campo, retornei aos códigos iniciais elaborados a fim de refiná-los

[64] Conforme Teixeira Filho (2010, p. 117), a audiência de julgamento se justificava ao tempo em que o processo do trabalho cabia aos juízes classistas. Entretanto, nos dias atuais, “o julgamento e a elaboração da sentença não são realizados em audiência, e sim no gabinete do magistrado ou em sua residência, funcionando a audiência somente como ato formal de publicidade da sentença”.

[65] Conforme o *caput* do art. 813 da CLT, as audiências devem ocorrer entre 8 h e 18 h, na sede do Fórum “não podendo ultrapassar 5 (cinco) horas seguidas, salvo quando houver matéria urgente”.

com a codificação focalizada para, na semana seguinte, confrontá-los e/ou aprofundá-los com novas informações. Na terceira e na quarta semanas busquei delinear as propriedades das categorias analíticas desenvolvidas nas semanas anteriores e seus possíveis significados teóricos. Na quarta semana, que ocorreu de modo mais espaçado com relação às demais, constatei que havia atingido o ponto de "suficiência teórica[66]" na pesquisa de campo, pois as audiências não acrescentavam mais nenhum *insight* analítico substancial para as categorias desenvolvidas.

As percepções vivenciadas em meu contato inicial com o campo foram essenciais na compreensão do fenômeno estudado, especialmente o sentimento de "estranhamento", pois enquanto pesquisadora me inseria nas audiências como alguém de fora do "campo", nos termos de Bourdieu (2011). Entretanto, o fato de não ter a formação acadêmica na área do Direito me auxiliou no processo de observação e na análise do material produzido no trabalho de campo, tendo em vista que minha atenção e percepção estavam mais aguçadas para determinados detalhes ou interações que são consideradas rotineiras ou habituais para os "iniciados" no campo (BOURDIEU, 2011). Da mesma forma, os sentimentos de estranhamento e de desconforto vivenciados também despertaram minha sensibilidade e empatia na percepção de determinadas ações não verbalizadas que podem ser consideradas "sutis", mas que são igualmente férteis de significado sociológico. Trata-se de pensar que, para além dos constrangimentos materiais, também devem ser considerados os constrangimentos de ordem simbólica que se expressam de modo situacional e que podem variar de acordo com as competências dos actantes que compõe a cena. Entretanto, essa questão será esmiuçada em outro momento.

No que tange às questões éticas vinculadas à pesquisa qualitativa, como destaca Flick (2009), cada uma das etapas da investigação envolve escolhas que, em alguns casos, possuem implicações éticas que devem ser devidamente ponderadas. Nesse sentido, os nomes das pessoas envolvidas nos litígios como os reclamantes, os reclamados, as testemunhas e os advogados foram alterados, tendo

[66] Como aponta Dey (1999, p. 257), os pesquisadores que trabalham com a metodologia da *grounded theory* trabalham com a codificação parcial e não exaustiva, sendo preferível trabalhar com a noção de "suficiência" em detrimento da "saturação". Charmaz (2009, p. 158) acrescenta que "em vez de estabelecer categorias saturadas pelos dados [...] precisamos ter categorias *sugeridas* pelos dados".

em vista que, dada a grande quantidade de audiências observadas, não haveria como realizar uma consulta individual a fim de solicitar a permissão para expor os detalhes das ações trabalhistas. Apesar do conteúdo da ação e dos depoimentos das partes e das testemunhas constarem nas atas de audiência, que estão disponíveis para consulta pública através do número do processo, com a confidencialidade se pretendeu evitar o desconforto dos participantes da pesquisa, pois muitos processos envolvem questões e impressões pessoais que não se restringem a reprodução documental constante nos autos de um processo. Da mesma forma, não será discriminada a Vara correspondente a cada semana pesquisada e também o nome do juiz(a) (titular ou substituto) responsável pelas audiências.

Quando questionada sobre o conteúdo da pesquisa optei por evitar fazer qualquer menção ao tema e aos objetivos da pesquisa e não revelar meu interesse pela dimensão da moral nas relações de trabalho e seus intercruzamentos com a esfera jurídica. Acredito que essa opção não incorre em nenhum dilema ético, mas caso essa temática fosse por mim trazida à tona poderia direcionar a atitude e o próprio desenrolar da ação de alguns dos actantes. Entretanto, somente o fato de me apresentar como aluna de um Programa de Pós-graduação em Sociologia trazia implicações, por vezes, curiosas. Em uma das Varas, a juíza responsável pelas audiências em algumas ocasiões fazia referência a minha presença especialmente, em alguns casos mais polêmicos, tecendo comentários como “ela que é da sociologia sabe que as coisas nas relações de trabalho não são tão simples assim”. Ao conversar com a juíza descobri que antes de ingressar no curso de Direito ela chegou a cursar Ciências Sociais.

No capítulo seguinte seguem as descrições do acompanhamento das audiências de acordo com as semanas pesquisadas nas respectivas Varas. Além das impressões gerais, serão abordados de modo mais detalhado os “casos” mais significativos para a etapa de codificação, bem como os elementos mais recorrentes que sobressaíram na dinâmica da ação dos actantes. Convém destacar que as audiências acompanhadas abarcam um conjunto de ações trabalhistas muito distintas entre si, tanto no que tange ao objeto processual, quanto à composição dos reclamantes, dos reclamados e de seus procuradores. Entretanto, algumas empresas figuravam de modo mais recorrente dada à expressividade da atividade

exercida na cidade de Pelotas, especialmente, aquelas referentes aos setores de vigilância e limpeza que prestavam serviços a outras empresas, as chamadas “tomadoras de serviço”. Da mesma forma, alguns advogados atuaram com maior recorrência em alguns processos, além dos prepostos que se tornaram “conhecidos” dada sua presença em muitas audiências.

6 A condução e a construção nos litígios trabalhistas: os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista nas Varas do Trabalho de Pelotas/RS

Na pesquisa de campo, tendo em vista os objetivos desse estudo, optou-se por não selecionar previamente as audiências trabalhistas que seriam observadas[67]. Dessa forma, o universo empírico dessa pesquisa é composto por um conjunto de casos heterogêneos que versam sobre as mais diversas espécies de litígios trabalhistas (como o objeto da reclamação, a empresa, etc.) ou de seus grupos constitutivos (categoria profissional, atuação do sindicato, etc.). Assim, poderia surgir o seguinte questionamento: o que liga esses casos tão diversos entre si? Conforme ressaltado, a ênfase desse estudo recai na própria dinâmica da ação dos atores sociais, o que constitui um fio condutor que liga os distintos casos.

A partir de *corpus* de casos tão heterogêneos entre si, buscou-se observar o modo como os atores sociais envolvidos nessa situação de disputa *coordenam* suas ações, seja na busca pela realização de um acordo ou, ao contrário, na defesa de seus interesses e pontos de vista, no intento de obterem uma sentença favorável. Da mesma forma, optou-se por denominar as audiências observadas como “casos”, pois apesar das audiências serem muito diferentes em sua composição e corresponderem a ritos distintos por causa das especificidades de cada processo e de seu andamento na Justiça, essas ações trabalhistas apresentam uma dinâmica muito semelhante.

A seguir passa-se a etapa de descrição das semanas pesquisadas para, posteriormente, apresentar as inferências analíticas resultantes da pesquisa de campo. Além disso, não serão apresentados todos os “casos” observados, mas selecionados aqueles considerados mais relevantes na elaboração dos códigos e categorias. Ressalta-se de antemão que, com relação às formas de coordenação da

[67] Além disso, essa seleção se mostrou inviável do ponto de vista metodológico, tendo em vista o longo tempo que demandaria na pesquisa.

ação na busca pela realização do acordo, foi elaborada a subcategoria “negociando o acordo”, cujas inferências analíticas surgiram a partir das audiências nas quais foram celebrados acordos ou, quando esse fora rejeitado pelas partes, houve alguma espécie de negociação de valores. A subcategoria “construindo o local de trabalho” constitui o que se pode chamar de “via de acesso” para as críticas, justificações e demais accounts utilizados pelas partes e pelas testemunhas em seus depoimentos. Por fim, ressalta-se que as categorias da *condução* e da *construção* visam operacionalizar os dois polos que se encontram indissociáveis no plano empírico: as regras e constrangimentos próprios da arena jurídico-trabalhista e a dimensão moral da ação.

6.1 A primeira semana de observação: os casos do trabalhador rural, das empregadas domésticas e do “colaborador” do supermercado

No primeiro dia de observação, após esperar cerca de vinte minutos no saguão do Fórum, ouvi a chamada para a primeira audiência, a ser realizada no turno da manhã na Vara pesquisada (a partir daqui será denominada de Vara A). Como nunca havia assistido a uma audiência trabalhista não sabia muito bem o que esperar, pois minha referência dos procedimentos e dos ritos provinha apenas da experiência de análise do conteúdo textual dos autos de processos trabalhistas e das leituras que havia feito sobre o assunto em livros da área. Ao entrar na sala, notei que além dos lugares destinados à juíza, ao secretário de audiências, às partes do processo e seus procuradores, havia poucas cadeiras que ficavam de frente para a juíza e para o secretário e bem próximas dos reclamantes e dos reclamados.

Logo no primeiro caso (caso 01), que ocorreu de forma muito rápida, pude observar os primeiros indícios de uma dinâmica que seria muito recorrente ao longo da pesquisa: a negociação do valor do acordo que, posteriormente, resultou na categoria analítica denominada “negociando o acordo”[68]. Sabia de antemão que a solução negociada do conflito constitui um dos princípios basilares da Justiça do Trabalho, desde sua formação. Entretanto, a dinâmica dessa negociação traz em si

[68] Para Charmaz (2009, p. 76) a elaboração dos códigos com a utilização de gerúndios auxilia o pesquisador a detectar os processos sociais e a fixar-se nos dados.

implicações muito mais amplas do que em princípio se poderia imaginar, como se ressaltará posteriormente.

A juíza iniciou a audiência (caso 01) dirigindo-se à advogada da reclamante: “O que a senhora pensou para um acordo doutora?” No desenvolvimento da audiência, logo na abertura o juiz deve realizar a primeira proposta de conciliação, conforme dispõe o art. 846 da CLT. Encerrada a instrução processual, o juiz deve conceder espaço para os advogados apresentarem suas “razões finais” e, logo em seguida, deve realizar a segunda proposta de conciliação (art. 850 da CLT). Além disso, a ênfase na conciliação do conflito de interesses pelos magistrados se expressa, por exemplo, no § 1º do artigo 764 da CLT que dispõe que “os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos”.

Retomando o primeiro caso observado, as advogadas das partes começaram a tratar dos valores do acordo. A reclamante e o reclamado (também proprietário da empresa[69]) permaneceram em silêncio no meio da negociação de suas procuradoras. A advogada do reclamado buscou reduzir o valor proposto pela advogada da reclamante alegando que “a empresa se encontra sob sérias dificuldades financeiras”. Também deixou a entender que o valor proposto inviabilizaria o seu efetivo pagamento, mas que “a empresa é séria” e que “quer pagar”, razão pela qual seria necessária a redução do valor, até chegar a uma quantia viável. Essas frases, que anotei rapidamente no meu caderno de notas, chamaram minha atenção. Seriam os primeiros indícios da dinâmica da categoria “negociando o acordo*”.*

A advogada da reclamante saiu da sala para conversar com sua cliente sobre o valor oferecido pelo reclamado. Essa prática inicialmente me pareceu estranha, mas depois percebi que é algo habitual na Justiça do Trabalho, quando não é substituída pelos “cochichos” no ouvido entre o advogado e o seu cliente. Tratam-se de ações – e talvez de estratégias de alguns dos actantes (advogados e reclamantes ou reclamados), se pensadas como etapas necessárias (ou, ao menos, auxiliares) ao convencimento da outra parte negociante – que são recorrentemente utilizadas por ambas as partes no processo de negociação do acordo. Por fim, ao

[69] Trata-se de uma empresa de retifica de motores e mecânica que possui uma sede em Pelotas e uma filial na cidade de Canguçu.

retornar para a sala, a advogada falou: “nós aceitamos o valor”. O reclamado se comprometeu a pagar quatro parcelas de mil reais mais os honorários advocatícios (AJ). No intervalo para a próxima audiência, a juíza se dirigiu a mim de forma cordial e perguntou sobre minha presença e se eu estava realizando estágio. Expliquei-lhe que sou estudante de sociologia e que estava fazendo uma pesquisa cujo conteúdo não foi por ela questionado naquele momento.

No caso 03, que se tratava de uma audiência “una” ou única do rito ordinário na qual todos os atos de um processo são praticados em uma audiência, o reclamante e o reclamado, respectivamente, de João e Nelson[70]. Em sua maioria, como pode-se observar nos apêndices, as audiências que ocorreram na Vara A são unas, inclusive as do rito ordinário que habitualmente são fracionadas. A proposta inicial de acordo foi rejeitada por ambas as partes. Nesse meio tempo, o que me despertou a curiosidade foi a disposição das cadeiras de João e de Nelson que estavam posicionadas de lado, de modo a evitarem cruzar os olhares.

Observei que a juíza enfatizou que, caso as perguntas feitas não fossem compreendidas, as testemunhas poderiam pedir pra que ela as repetisse avisando que “só não pode dar falso testemunho”. A sistemática da prova oral funciona da seguinte maneira: tanto o juiz quando os advogados das partes podem fazer perguntas às testemunhas. Entretanto, a questão formulada pelo advogado deve ser “repetida” pelo juiz, a quem a testemunha deve responder. Essa dinâmica, muito próxima da brincadeira do “telefone sem fio” (TEIXEIRA FILHO, 2010), também influencia na composição da ata, pois as respostas das testemunhas, na realidade, são as respostas ditadas pelo juiz ao secretário de audiências. Nesse processo, as gírias, os silêncios, as reticências ao narrar determinado fato e o próprio encadeamento das falas dos depoentes são omitidos. Trata-se de uma transposição para a forma escrita que incorre em um procedimento no qual o juiz acaba enfatizando determinados aspectos da fala das partes e das testemunhas que considera pertinentes para o processo e que evidenciam uma espécie de “competência jurídica” do magistrado na condução dessa importante fase da audiência.

Nesse caso, estava em debate o reconhecimento do vínculo empregatício. Nelson alegou na inicial que exercia “a função de trabalhador rural, sem registro do

[70] Conforme salientado anteriormente, os nomes das partes foram alterados.

contrato de trabalho na CTPS, mediante pagamento de salário mensal de R$ 1.200,00", desde 1994, na propriedade do reclamado. Assim, postulou "o registro do contrato de trabalho na CTPS, recolhimentos previdenciários" e o pagamento de outras parcelas, atribuindo à causa "o valor de R$ 50.000,00"[71]. A juíza ouviu primeiramente o reclamado, invertendo a ordem da oitiva das partes e testemunhas.

Nas perguntas iniciais, Nelson contou que exerce a atividade de agricultor e que possui uma lavoura de pêssego e de milho de, mais ou menos, 20 hectares. A juíza questionou quem realizava as tarefas nessa propriedade. Seu Nelson comentou que eram realizadas por ele e sua esposa e que contavam com o auxílio do Seu João durante "dois dias, dois dias e meio". Mediante os questionamentos da juíza, alegou que Seu João também prestava serviços para outros vizinhos e que, normalmente, recebia R$ 40,00 por dia, que corresponde ao valor habitualmente pago nos serviços realizados "pra fora" (do centro urbano). Ao ser questionado se João tinha liberdade para não trabalhar algum dia ou se ele realizava as tarefas em um horário definido e habitual, Nelson respondeu que o reclamante tinha liberdade para não ir trabalhar e que ele não lhe dava muita satisfação e, geralmente, o período de maior trabalho era na época de safra. "Me conte, Seu Nelson, o que houve para o Seu João deixar de trabalhar na sua propriedade?" Chegava-se aqui no momento da cobrança pela explicação dos fator(es) que levaram à ruptura do curso habitual nas relações de trabalho. Frente a esse questionamento, o senhor Nelson disse que não compreendia o motivo e que recebeu a intimação da JT quando João ainda morava na sua casa. Ao cobrar uma explicação a João sobre o motivo da reclamação trabalhista, primeiramente, esse lhe disse "eu não fiz nada" e, posteriormente, admitiu que havia conseguido outro emprego e que lhe pagariam melhor.

"O Seu João morava na sua casa?", perguntou a juíza. O reclamado falou que morava, o que ocorreu logo depois que "a mulher dele largou dele" e "ele ficou sem ter pra onde ir". Na sequência, a juíza perguntou quem lavava as roupas de João, "era sua mulher Seu Nelson"? Nelson gesticulou em sinal afirmativo. "O senhor se considerava amigo dele?". No local onde estava sentada, pude ver aquele senhor passar a mão nos olhos em um gesto que me indicava que ele havia derramado algumas lágrimas. A juíza observou o ocorrido e o narrou para o secretário para

[71] *Cf.* Trechos da sentença do processo de nº 0001103-97.2014.5.04.0104.

constar na ata de audiência. Seguiram-se as perguntas sobre as relações existentes entre o reclamante e o reclamado. Por fim, a juíza pergunta se “ele assistia televisão na sua sala, com a sua família?” Novamente, Nelson respondeu que sim e, em outro momento, acrescentou que ele e sua família sentiram “pena” de João porque ele não tinha para onde ir.

João contou à juíza que trabalhava na leitaria e na colheita de pêssego na propriedade do senhor Nelson. Em seguida, a juíza lhe perguntou se ele executava serviços em outras propriedades. Seu João disse que não, mas em seguida comentou que, ocasionalmente, nas horas vagas, poderia ajudar alguns vizinhos. “E o Seu Nelson, lhe dizia o que fazer ou o senhor já sabia o que tinha que fazer?”. Demonstrando certo orgulho, que era perceptível pela entonação de sua voz, seu João disse que sabia “direitinho” o que tinha de fazer: “não precisava ninguém me dizer”. “E o que aconteceu... pro senhor deixar de trabalhar pro Seu Nelson?”. João disse que Nelson o havia agredido – “ele me deu um tapa na cara uma vez” – e que um ano após o ocorrido resolveu sair do trabalho “porque ele só reclamava”. A juíza perguntou por que o reclamante morava com o reclamado. “Porque ele me convidou”. “Mas a minha empregada não mora comigo seu João”, comentou a juíza. “E a esposa do seu Nelson lavava as suas roupas?”. João disse que sim, mas só “às vezes”, que normalmente ele lavava as suas roupas. Quando questionado pela juíza se ele “se sentava na sala, com a família do Seu Nelson para ver televisão”, este diz que sim que eles o convidavam. Por fim, João disse que o horário de trabalho era estabelecido por Nelson e que ele não poderia simplesmente deixar o trabalho para ir trabalhar para outros.

No desenrolar da audiência, chegou-se a etapa da oitiva das testemunhas de ambas as partes. O advogado de João não havia trazido testemunhas. Da parte de Nelson, foram ouvidas duas testemunhas, primeiramente o senhor Cleidir e depois o senhor Nélio, ambos agricultores e residentes na zona rural. Como de praxe, a juíza perguntou se Cleidir conhecia as partes e se tinha alguma relação de amizade e/ou algum tipo de inimizade com o reclamante e o reclamado. Cleidir disse que conhecia Nelson por ser vizinho de sua propriedade e João porque este trabalhou com ele por um ano e meio e firmou um contrato de parceria agrícola, desde 2009. Além disso, disse que João já havia trabalhado nas terras de seu sogro e que, normalmente, trabalha “pra um e pra outro”. “O senhor sabe exatamente o que é um empregado”?

perguntou a juíza à Cleidir que se mostrou um pouco confuso, disse que não sabia exatamente responder. No depoimento de Nélio, que também foi sucinto, observei que suas alegações não divergiram com as de Cleidir. Por fim, a juíza propôs novamente a conciliação que foi rejeitada. A audiência durou 50 minutos.

Terminada a audiência, a juíza olhou para o advogado do reclamante e disse "esse processo é tudo ou nada". Dirigiu-se a mim e a um advogado e começou a refletir sobre o caso: "Ela que é da sociologia... É com isso aqui que a gente se depara (olhou para mim). Nem tudo que acontece lá a gente consegue trazer pra cá." No meio da conversa: "Eles não estão mentindo... Nenhum deles está. É evidente que alguma coisa aconteceu aí", disse a juíza ao advogado de João. Também comentou com o advogado que ela tinha que se embasar no artigo 3º da CLT (atinente aos requisitos da relação de emprego) e que, apesar da amizade que parecia existir entre os dois, deve-se tratar "o empregado como empregado". "Um homem de idade vir aqui e chorar. Se emocionar no depoimento. Isso não acontece todo o dia. [pausa] Aqui não é só o Direito, a gente não pode ficar assim [gesticula com as mãos e as coloca ao lado do rosto em uma expressão na qual acredito que visava demonstrar o seu entendimento de que um juiz não pode ficar "cego" devido à lei]".

Na sentença, se encontram transcritos alguns trechos da contestação do reclamado que foram utilizados pela juíza na elaboração da sua sentença:

> Alega a defesa, ainda, que no ano de 2005 o reclamante, *"em virtude de desentendimento com sua companheira e não acolhido por seus familiares"*, por motivo de amizade, foi convidado pelo Reclamado, a residir dentro da sua casa, onde era tratado como um familiar, com liberdade para assistir televisão, tomar chimarrão, "tinha suas roupas higienizadas pela esposa do Reclamado, enfim, praticamente um filho para o reclamado e sua cônjuge", e mais, tendo "*total liberdade para trabalhar onde bem entendesse",* inclusive mantendo contrato de parceria agrícola e utilizando de financiamentos do Governo Federal. Refuta, enfim, todas as pretensões elencadas na peça de ingresso (Trecho da sentença do processo de nº 0001103-97-2014-5-04-0104, disponível para consulta no site do TRT-4, grifos da peça).

Na sentença publicada, na parte destinada a fundamentação da decisão, pode-se observar o embasamento legal dado pela magistrada a sua sentença, que considerou improcedente a reclamatória de Seu Nelson:

> Mister observar a especial peculiaridade da questão, a qual, dada à presença de traços afetivos que envolveram as partes, encerra a dificuldade de julgamento há muito ressaltada na máxima romana ***INTER AMICOS NON ESTO JUDEX,*** posto que a Justiça deve ser imparcial, mas não alheia

> às nuances envoltas nas relações sociais trazidas à colação judicial (Trecho da sentença do processo de nº 0001103-97-2014-5-04-0104, disponível para consulta no site do TRT-4, grifos da peça).

"A justiça deve ser imparcial, mas não alheia às nuances envoltas nas relações sociais trazidas à colação judicial". Ao ler esse trecho da sentença lembrei-me dos comentários da magistrada ao término da audiência. Também segue na sentença a referência ao artigo 3º da CLT e um trecho do depoimento de seu João a fim de corroborar a tese da magistrada:

> Dito isto, imperioso referir, ante aos termos expressos da norma consolidada, artigo terceiro, que no contrato de trabalho há uma relação de subordinação entre o dador e o prestador de serviço, decorrendo da subordinação e pessoalidade deste último, os poderes de direção, comando e controle das atividades do trabalhador, conferidos ao empregador, além daqueles atinentes a aplicação de sanções disciplinares em caso de inadimplência das obrigações por parte do obreiro.
>
> Registro, ainda, que o contrato de trabalho é um contrato realidade, onde os fatos prevalecem sobre as formas e é a partir deles, e não do que previamente declaram as partes, que se tem como caracterizado ou não o vínculo empregatício, pois *"o contrato de trabalho possui individualidade própria, natureza específica. O ESTADO DE SUBORDINAÇÃO DO PRESTADOR DE TRABALHO, que o caracteriza, torna-o inconfundível com qualquer outro contrato de direito privado... Nele se compreende qualquer obrigação de fazer, desde que realizada EM ESTADO DE SUBORDINAÇÃO..."* (grifei - Délio Maranhão, in Instituições de Direito do Trabalho, Volume I, 12a Ed., LTr, 1991, p. 232/233). [...]
>
> Em verdade, o próprio reclamante, em depoimento pessoal, fl. 18, soçobra a tese exposta na exordial ao revelar nuances da relação que pretende ver reconhecida judicialmente que, indiscutivelmente, afastam o comando traçado pelo artigo terceiro da CLT. Diz o reclamante:
>
> "... que "eu não tinha onde morar e ele quis me botar dentro da casa dele"; "que de vez em quando eu trabalhava para os vizinhos"; que também trabalhou para [...] [nome testemunha]; ... que fazia as refeições com a família do réu e assistia televisão na sala; que a esposa do réu às vezes também lavava as roupas do depoente; que o depoente manteve contrato de parceria agrícola com [testemunha]; ... que também exerceu a função de zelador em uma estrada municipal de Canguçu à época em que prestou serviços para o réu, porém não recorda em que data isso ocorreu; "que eu já sabia tudo direitinho o que era pra fazer, não precisando receber ordens";...". (Trechos da sentença do processo de nº 0001103-97-2014-5-04-0104, disponível para consulta no site do TRT-4, grifos da peça).

Além disso, as lágrimas do senhor Nelson não passaram despercebidas na sentença, mas igualmente apareceram corroboradas com referência à produção intrínseca ao saber do campo jurídico:

> Em verdade, em face de todos os depoimentos obtidos, verifico que a presença do autor na propriedade rural do réu decorreu principalmente do relacionamento fraternal entre eles. Aliás, a emoção demonstrada pelo reclamado – trabalhador rural oriundo do interior do RS e com 56 anos - durante o registro de seu depoimento (fl. 17), não passou despercebida pela Julgadora e, via obliqua, também revela a veracidade das razões expostas na defesa.

> A propósito do tema ensina *o insigne* Valentin Carrion (Comentários à CLT, ed. 2000, p. 32), para que se consolide a relação de emprego, não basta apenas o efetivo labor, devendo existir, ainda, a vontade de ligar-se por um pacto de emprego, o que não se dá no esforço desenvolvido por simples caridade, religião, amizade, solidariedade humana, mutirão, etc. (Sentença do processo de nº 0001103-97-2014-5-04-0104, disponível para consulta no site do TRT-4, grifos nossos).

Percebi como haviam sido construídas duas versões opostas sobre a dinâmica das relações de trabalho. Posteriormente, com o acesso à sentença proferida, notei o direcionamento dado pela magistrada em suas perguntas, com vistas a esclarecer os "fatos" alegados na inicial e na contestação: a acusação de agressão e o não cumprimento de direito trabalhistas alegados pelo seu João; o trânsito na casa, a convivência com a família, ser tratado "praticamente" como um "filho", as lágrimas no depoimento, dentre outros argumentos e "fatos" que foram reconstruídos e narrados na audiência e nos documentos do processo. Esse conjunto de elementos indica que as relações de trabalho travadas entre o "seu" Nelson e "seu" João encontravam-se perpassadas pelo amplo espectro das relações de familiaridade – também muito próximas de uma grandeza doméstica (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) – que não comportam a máxima "tratar o empregado como empregado". Entretanto, essa relação foi narrada pelas partes de modos distintos, o que deixa claro que a pergunta "o que aconteceu?" não se restringe a uma resposta unívoca. Tratam-se de interesses opostos e, portanto, de argumentações conflitantes.

No caso 04, entraram na sala um senhor e um jovem rapaz que estavam acompanhados por seus advogados. Logo no início, pude notar a expressão de contrariedade do reclamado que nos momentos em que se tratava de negociar um valor para o acordo repetia enfaticamente: "Eu não vou levar dinheiro na casa de ninguém". O reclamado comentava com seu advogado que não iria pagar o que o reclamante queria e que o jovem havia ficado muito tempo "encostado pelo INSS". Novamente, a Juíza ponderou sobre o acordo. Em seguida o reclamado falou enfaticamente "Eu não vou pagar mais que isso [R$ 500,00] porque além de não trabalhar ele mentiu pra mim". Após mais uma "rodada" de negociações o reclamado disse que pagava no máximo R$ 700,00 "pra me ver livre desse homem". A advogada do reclamante mostrou-se bastante contrariada com relação aos honorários advocatícios, tendo em vista o baixo valor oferecido. Por fim, foi feito o

acordo no valor de R$ 700,00. “É um problema esse homem”, falou o reclamado referindo-se ao reclamante, minutos antes da audiência ser encerrada.

As frases curtas de efeito, o “mal-estar” visível pelas expressões e pelos gestos dos reclamantes e dos reclamados são elementos férteis de significado sociológico. No decorrer do quinto caso 05) observei que essas expressões se impuseram como uma forma de demonstrar o descontentamento com a situação. Especialmente no caso 05, constituíram formas silenciosas utilizadas muitas vezes para “contradizer” a fala do outro; demonstrar a insatisfação com os fatos alegados pelas testemunhas e/ou contidos no processo.

No caso 05, um jovem rapaz chamado Renato, que exerce a profissão de pedreiro e pintor, ingressou com uma ação contra a proprietária de uma imobiliária de Pelotas. Coincidentemente, o reclamado e seu advogado tinham o mesmo nome. Em um momento da audiência, a juíza perguntou “o que o senhor quer senhor Renato”, se dirigindo ao advogado. Enfaticamente, o reclamante respondeu: “Eu quero receber meus direitos” ao achar que a pergunta havia sido feita a ele. Renato pleiteou o reconhecimento do vínculo empregatício, registro do contrato observado o cômputo do aviso-prévio e o pagamento de outras parcelas. Nesse caso, que se tratava de uma audiência una, o recurso ao repertório dos gestos e das expressões de contestação deram sinais mais evidentes. Ao longo do depoimento do reclamante, a reclamada que permaneceu na sala, colocava constantemente as mãos no rosto, sacudia a cabeça e ria de modo–debochado, dando sinais de sua inconformidade com a situação ou ainda buscando expressar a falta de fundamento do depoimento do reclamante[72].

Em seu depoimento, a reclamada alegou que o reclamante era um prestador de serviços para os clientes e vendedores da sua imobiliária. Segundo contestação apresentada pela reclamada, o reclamante era “chamado para os trabalhos” por Fernando, que também prestava serviços para a imobiliária. Assim, conforme trechos da sentença a tese da reclamada seria de que Renato realizava serviços de forma “autônoma, não exclusivos, realizando pequenos reparos nos imóveis de clientes da imobiliária, na condição de autônomo, não restando preenchidos os

[72] Aqui não se trata de alegar que o depoimento e os fatos narrados pelo reclamante não tinham fundamento, mas ressaltar que durante o depoimento do reclamante, a cada fato narrado por este, a reclamada expressava algum tipo de reação como as mencionadas no texto.

requisitos exigidos pelo artigo 3º, da CLT"[73]. Observei que o depoimento de Fernando estava em "sintonia" com as alegações da reclamada. No final da audiência, a proposta de acordo foi rejeitada. A juíza insistiu novamente enfatizando que a proposta de acordo é para evitar o julgamento e ainda acrescentou que "acordo bom é aquele que nenhuma das partes quer" ao se dirigir à reclamada. Após as partes assinarem a ata e se retirarem da sala a juíza começou a conversar com um advogado que estava na sala. Naquela conversa expressou que gostava dos litígios que versam sobre matéria de fato (e não de Direito) e que não vê a importância de saber qual o "papel da azeitona na empada". Na sexta-feira, quando foi expedida a sentença, a juíza reconheceu o vínculo empregatício, como postulou o reclamante, deferindo o pagamento das verbas consideradas devidas e de algumas indenizações atinentes ao período trabalhado.

No caso 06, na parte destinada ao reclamado, estavam sentadas em torno de seis pessoas, sendo três advogados e três prepostos. Percebi que aquele processo se tratava de um caso de terceirização que envolvia um valor relativamente baixo, em torno de R$1.500,00. No depoimento do reclamante, ele contou que não podia sair 15 minutos para o intervalo e nem ir ao banheiro. A magistrada perguntou se atualmente ele está empregado e ele diz que faz uns "bicos" porque tem uma "filhinha". Também alegou que havia sido coagido a assinar a rescisão, ocasião na qual a empresa lhe entregou o papel e lhe disse para assinar. Nesse momento, a juíza questionou sobre a "coação". Anotei rapidamente algumas perguntas feitas pela juíza: "Mas botaram uma faca na sua cabeça? Como assim o senhor foi coagido? O que eles poderiam fazer pra lhe obrigar? Até que série de estudo o senhor tem?" Nesse momento, o reclamante contou a juíza que tinha estudado até a 5ª série e que se sentiu coagido porque "eles insistiram muito e disseram que eu não saia do escritório sem assinar a demissão". A proposta da empresa seria o pagamento de R$ 700,00. Depois de recusar o valor proposto, a ata de audiência foi assinada. Quando o trio de advogados já se encontrava na porta da sala, percebi que o reclamante conversou algo com sua advogada que em seguida falou: "Ele resolveu aceitar o acordo, voltem aqui! Mas é 700 mais AJ, né?".

No caso 07, entraram na sala a reclamada, Laura, acompanhada de seu pai. Do outro lado, no espaço destinado ao reclamante, estava sentado Nelci, que alegou

[73] *Cf.* Trecho da sentença do processo de nº 0001105-67.2014.5.04-0104.

que havia trabalhado na empresa de materiais de construção de Laura. Após o depoimento das partes, o advogado de Laura apresentou um Boletim de Ocorrência no qual algumas pessoas informaram que Nelci havia oferecido cerca de R$ 1.000,00 para testemunharem a seu favor. “É verdade isso seu Nelci?”, perguntou a juíza. “Não, senhora! Eu nem conheço essas pessoas”. A audiência desembocou na etapa da negociação do acordo. Laura falou das dificuldades financeiras de seu negócio, insistindo que não teria condições de pagar o valor da ação. “Eu não tenho como me comprometer a pagar algo que eu não posso arcar, a senhora entende?”. Comentou que naquela época do ano (em dezembro) os negócios eram “parados”. A juíza passou a conduzir o acordo de modo mais incisivo e propôs um valor (R$ 5.750,00) comentando que seria melhor a reclamante “pegar um empréstimo por fora” do que deixar o processo seguir (o que seria mais custoso segundo ela). Por fim, Laura cedeu e resolveu aceitar o valor proposto no acordo. Após o término da audiência, a juíza começou a conversar com a advogada do reclamante. Ambas comentaram como se sensibilizam com a situação de ambas as partes com relação à questão financeira. A juíza comentou que essa situação se torna mais evidente por não se tratar de grandes empresas, mas empreendimentos familiares e com poucos empregados.

O caso 08 durou 25 minutos. Envolvia uma senhora chamada Josefa como reclamante e Andrea, que era empregada doméstica. A conciliação inicial foi rejeitada por ambas as partes. A advogada da reclamada, se dirigindo à juíza, alegou que os valores da rescisão contratual foram pagos por Josefa à Andrea, mas havia ocorrido uma fatalidade, “esses recebidos, doutora, estavam no porta-luvas do carro da Dona Josefa” e foram extraviados quando o carro foi furtado. A juíza disse sem o valor probante dos recibos restava apenas a “palavra” da reclamada.

O valor proposto por Andrea foi rejeitado pela advogada de Josefa, que começou a falar dos problemas pessoais e dos gastos da sua cliente com uma doença contraída por sua irmã. A juíza sugeriu um valor para o acordo, e Josefa começa a conversar com a juíza sobre o “momento ruim” pelo qual vinha passando. Contou que sua irmã estava doente, com câncer nos pulmões e no linfoma, e que tinha muitos gastos com ela. Também contou que estava se mudando da cidade, e que por isso não precisaria mais dos serviços de Andrea. Josefa não sabia dizer o

que aconteceu: “eu achei que estava tudo bem”, “ela ainda ficou em Pelotas, encaixotando as coisas da mudança”.

Percebi que durante a audiência, a reclamante e a reclamada evitavam se olhar. A advogada da reclamada tentou negociar de novo o valor e nesse momento Josefa olhou para Andrea e disse: “Tu me conheces Andrea”. A juíza sugeriu novamente que era melhor a Josefa pegar um empréstimo do que pagar as multas relativas ao não cumprimento de uma sentença que lhe fosse desfavorável. Nesse momento, dona Josefa mostrou-se desconfortável com o comentário e disse que nunca teve que pegar um empréstimo na vida. Por fim, foi feito o acordo. No final da audiência, Josefa foi ao encontro de Andrea, lhe abraçou e disse em um tom de voz emocionado: “Tu sabes que era só me pedir Andrea, não precisava fazer isso”. Terminava meu primeiro dia de observação na Vara A.

***

Dentro do universo de oito audiências observadas, nos casos 03 e 08, pude perceber como as relações de trabalho, dadas as suas especificidades, achavam-se permeadas por laços de proximidade e/ou familiaridade – dependendo do ponto de vista e do significado que se atribua a essa palavra, o que varia de acordo com as percepções de cada individuo e suas apropriações culturais específicas. De acordo com as especificidades das condições de trabalho – trabalhador rural e trabalhador doméstico – mostrava-se pertinente problematizar como a evocação das relações pessoais se fazia presente na cobrança dos direitos legais.

Além disso, à primeira vista, a negociação do acordo poderia configurar um processo social específico que mereceria ser explorado de modo mais detalhado e que envolve de modo muito mais atuante os advogados que acabavam conduzindo os rumos da resolução do conflito, dadas as suas competências técnicas para isso. Da mesma forma, a atuação dos juízes na realização do acordo constituía outro elemento a ser explorado. E quanto ao papel dos reclamantes e dos reclamados nos casos, quais as competências por eles postas em prática? E os demais atores que compõe essa cena? Em que momento se expressavam de modo mais contumaz as distintas noções de (in)justo nas relações de trabalho? A reflexão sobre essas questões norteou meu trabalho de campo durante a semana. Entretanto, algumas pistas ou *insights* formulados, por serem demasiado iniciais, demandavam a confrontação ou o aprofundamento dessas questões com o plano empírico. Apesar

da tradução do conflito ser realizada pela linguagem jurídica, o peso dos depoimentos com as reações (os silêncios, as reticências, a entonação da voz e as emoções expressadas, como me indicava o caso 03) indicavam um caminho a ser seguido. Sem apressar minhas inferências, busquei confrontar esses questionamentos e aprofundá-los com novas informações na pesquisa de campo.

***

No segundo dia de pesquisa, entrou um advogado na sala bastante apreensivo dizendo: “Excelência, por questão de ordem, há alguém do lado de fora xingando as pessoas e ameaçando um senhor de agressão”. Nesse momento, a juíza mostrou-se surpresa e saiu para ver o que estava acontecendo, chamou o segurança do Fórum e pediu para o senhor que estava alterado se acalmar.

Após a chamada para o caso 11, entraram na sala a reclamada acompanhada por seus filhos, o reclamante e os advogados. O advogado do reclamante comentou com a juíza que o esposo da reclamada ameaçou o seu cliente no saguão do Fórum. A juíza perguntou o que havia acontecido ao reclamante, que se chamava Luís. O reclamante lhe disse que foi xingado de “filho da puta” e que recebeu ameaças do marido da reclamada, dizendo que ele iria até o seu trabalho atual alertar o seu patrão sobre o ingresso da ação trabalhista. O senhor Luís mostrou-se apreensivo com tais ameaças e seu advogado pediu que o ocorrido constasse na ata de audiência, mas a juíza lhe disse que não seria necessário. Como nas demais audiências a juíza ressaltou a importância do acordo e calculou os valores e as parcelas em sua calculadora. A reclamada insistiu que não teria como pagar o valor proposto para o acordo que correspondia a R$ 5.000: “Esse valor é muito alto, eu não tenho condições de pagar isso. Tenho dois dos meus filhos estudando na universidade e eu sou professora do Estado”. Por fim, foi realizado o acordo que seria pago em quatro parcelas de R$ 1.000 mais AJ. No final da audiência, a juíza advertiu dona Magda sobre o seu marido dizendo para ele evitar o confronto com o seu Luís “para não se incomodar”. Nesse momento, um dos filhos da reclamada comentou “Não se preocupe juíza, eu sou capaz de pagar pra ele [reclamante] não passar nem na minha calçada”.

No caso 14, a audiência começou quando o advogado da reclamante estava em outra Vara, atuando em outro processo. Essa audiência envolvia uma empresa prestadora de serviços de limpeza e a Prefeitura Municipal de Pelotas. A reclamante,

uma senhora aparentando ter em torno de 40 anos, mostrou-se incomodada com o fato de a audiência ter início sem o seu procurador. De um lado, via-se a reclamante sentada e em silêncio, sem compreender os procedimentos e ritos intrínsecos à audiência. Do outro lado, estavam dois advogados que conduziam a audiência de modo quase automático. A juíza avisou à reclamante que não haveria nenhum prejuízo para ela, pois eles só estavam “agilizando” as coisas. Quando foi questionada pela juíza sobre as atividades que exercia, a reclamante comentou que varria as ruas e trocava as sacolas de lixo, sem luvas e em decorrência disso adquiriu uma doença nas mãos. No final da audiência, a ata foi encaminhada para o advogado da reclamante pelo advogado da reclamada que mencionou em tom de brincadeira: “ele nem vai ler”.

No caso 17, o reclamado compareceu sozinho a audiência e, após a proposta de acordo, falou das dificuldades financeiras pelas quais vinha passando que o fizeram fechar a sua padaria. A juíza, para enfatizar o acordo, comentou “assim [aceitando o acordo], o senhor não se incomoda mais”.

O caso 28 tratava-se de uma carta precatória na qual seria ouvido o depoimento da testemunha do reclamante. A reclamada era uma empresa do ramo de manutenção e operação de energia elétrica. Em seu depoimento a testemunha contou que era colega de trabalho do reclamante e que trabalhava como auxiliar de caminhão. A juíza lhe perguntou sobre as horas extras, se era feito o pagamento, e se havia intervalo para almoçou ou lanche. A testemunha disse que os empregados normalmente faziam horas extras e que, em torno de 20 dias do mês, tinham apenas uns trinta minutos de intervalo intrajornada. Além disso, contou que a empresa possuía duas folhas ponto, sendo que em uma os empregados colocavam o horário normal e na outra (da qual eles não tinham acesso posteriormente) eram preenchidas com as horas extras. Disse que sabia das horas que lhe eram devidas, pois tinha um caderno no qual as anotava para ir cobrar da empresa depois. A juíza perguntou se a empresa pagava essas horas: “Que nada!” A empresa “só enrolava” e “se enganava” no pagamento das horas extras, que não eram restituídas. Além disso, contou que trabalhavam nos dias de chuva, nem sempre nas linhas vivas, mas nas linhas mortas. O advogado do reclamante pediu para a juíza perguntar se ele conhecia o “Zóio” e o Jonas. A testemunha respondeu que “Sim, esse era gente boa... Tratava bem os empregado” e que Jonas também. Quando questionado sobre

o dono da empresa, disse que ele “era na dele”, mas que “não dava muito assunto pros peão”, dando indícios da hierarquia existente na empresa. O advogado do reclamante perguntou se ele conhecia o “João Baldão”, a testemunha disse que sim, mas que “esse não era gente boa”. A juíza perguntou sobre o motivo: “Muito chato, as coisas tinham que ser feitas na hora que ele quer” e “ele também teve problema com o Adilson”, que era o reclamante. A juíza lhe perguntou se o João Baldão ameaçava verbal ou fisicamente seus funcionários. A testemunha ficou um pouco constrangida ao narrar as ofensas: “Ah sim, ele ofendia”. “Ofendia como?”, perguntou a juíza. “Ah, era ‘pau no cu’, ‘vai a merda’”. A testemunha disse que João Baldão agrediu o Adilson e outras pessoas com uma ferramenta do serviço, uma mão francesa e um cano de ferro. “Foi por isso até que eu sai de lá”. Na ocasião da agressão a testemunha contou que foi feito um Boletim de Ocorrência e chamada a polícia. Na hierarquia da empresa, João Baldão ficava abaixo de “Zóio”, mas “praticamente mandava na empresa” porque tinha “boa produção”, dava “bastante serviço”, e o Brás [dono da empresa] “só quer saber de dinheiro”, falou a testemunha em um tom de reprovação.

No caso 29, entrou na sala a reclamante e seu advogado, seguidos do advogado e do preposto que representavam a empresa reclamada. Tratava-se de uma empresa que prestava serviços de limpeza. No início da audiência, como de praxe, a Juíza perguntou sobre a possibilidade de acordo e o advogado da reclamante disse que não iria propor acordo, pois em outros casos envolvendo a referida empresa o acordo não foi cumprido. A juíza lhe diz que é justamente para isso que servem as multas e acrescenta: “Pense Doutor, aqui é a Justiça do Trabalho... Não tem filho envolvido, não tem nada disso... Aqui tudo é dinheiro”.

No caso 32, envolvia danos morais, pagamento de horas extras e acúmulo de funções. O reclamante chamava-se Ricardo e a empresa, que se fez representar por uma preposta, era uma famosa rede de supermercados. Quando indagado pela juíza contou sobre as funções que exercia no supermercado, Ricardo disse que trabalhava inicialmente como repositor de estoque, mas também auxiliava no açougue e na compra de perecíveis e que nessa função tinha que participar de reuniões diárias nas quais era obrigado a cantar o hino da empresa. A juíza perguntou como era esse hino. “Não me lembro muito bem”, disse Ricardo em um tom de voz baixo. Além disso, disse que os funcionários que chegassem atrasados

eram obrigados a “fazer uma dancinha”. Juíza perguntou se havia um tipo de constrangimento ou punição pra quem se recusava a fazer a dança. Ricardo disse que não, mas estes eram mal vistos pelos colegas e pelos supervisores.

Em seguida, chegou à vez de a preposta sentar-se na cadeira das testemunhas. A juíza lhe perguntou sobre o horário das refeições que eram oferecidas aos funcionários e depois perguntou sobre o hino da empresa. A preposta confirmou que havia reuniões nas quais se cantava o hino da empresa. A juíza perguntou se essas reuniões eram obrigatórias: “Sim” e que determinados “associados” eram obrigados a participar, exceto aqueles que estivessem ocupados trabalhando na reposição de mercadorias. Na realidade, enquanto cantavam o hino dançavam e faziam com as mãos as letras que eram cantadas. Juíza lhe perguntou sobre o que acontecia com quem chegava atrasado: Quando chegavam atrasados, os associados pagavam uma “prenda” que, geralmente, era dançar a “dança do siri”. A juíza perguntou sobre o que acontecia com quem se negava a fazer isso, se era advertido ou corria risco de demissão: Disse que não eram demitidos, mas que o “líder da equipe” chamava para uma conversa, tendo em vista que esse era o “papel do líder” e que este poderia advertir verbalmente o “associado”. Ao ser perguntada se era comum os funcionários exercerem várias funções, disse quem sim, pois na empresa, especialmente “na falta de um associado, um deve ajudar o outro. Após encerramento, os advogados e a juíza começaram a conversar em tom descontraído sobre a “dança” que seria do “Programa Pânico” e não uma música de axé, como havia dito a juíza na hora de colher o depoimento da preposta. Percebi que apesar das risadas e brincadeiras na sala de audiências, Ricardo permaneceu sério. Na sentença, a decisão da juíza a respeito da indenização por danos morais que fora pleiteada por Ricardo foi considerada procedente:

> [...] O reclamante alega ter sido obrigado a cantar o hino da empresa nas reuniões realizadas, ocasiões em que era forçado a rebolar e a executar coreografias, tais como a “dança do siri”, popularizada pelo programa “Pânico na TV”, perante os demais colegas, ficando exposto a situações vexatórias e constrangedoras, razões pelas quais postula indenização pelos danos morais decorrente do assédio moral, em valor a ser arbitrado pelo Juízo. [...] Tudo aquilo que fere os valores fundamentais inerentes à personalidade humana, causando dor, tristeza, sofrimento, desprestígio social, descrédito à reputação, humilhação, enfim, transtorno à alma, pode ensejar constrangimento moral. Neste passo, em qualquer relação, as pessoas podem, voluntariamente ou não, causar prejuízos às outras, razão pela qual, é plenamente admissível que tais danos também decorram da relação de emprego, principalmente diante do estado de sujeição do empregado ao empregador, o qual por força do poder de comando tem a

> faculdade de exigir do obreiro a execução de variadas tarefas. [...] (Sentença do processo de nº 0001114-29.2014.5.04.0104, disponível para consulta no site do TRT-4)

Na sentença, segue um trecho do depoimento da preposta do supermercado que percebe as práticas motivacionais da empresa como um "momento de descontração". Entretanto, na sentença confrontam-se essas práticas de descontração com o "poder diretivo" da empresa e as possíveis represálias sofridas ao empregado, parte mais fraca dessa relação, caso se recuse a "dançar" ou "rebolar":

> Na hipótese em apreço, a preposta da reclamada confessa em depoimento que "... *todos os empregados eram obrigados a participar das reuniões diárias; que nessas reuniões era entoado o hino da empresa; que quando o funcionário chegava atrasado na reunião, havia a necessidade de ele imitar a coreografia "dança do siri", tal como no programa Pânico; (...) que "se acaso o funcionário chegasse atrasado e não quisesse dançar, não dançava, mas poderia ser advertido;"* (fl. 60), comprovando que, embora a contestação afirme tratar-se de prática motivacional e de "um grande momento de descontração no trabalho", v. fl. 82, é óbvio que uma eventual negativa da reclamante em participar seria certamente interpretada como ausência de comprometimento com os objetivos patronais, colocando em risco sua perspectiva de ascensão profissional e a própria manutenção do emprego. A sujeição exagerada do reclamante à figura do empregador, bem como a excessiva exposição à avaliação alheia e desconfiança acerca do julgamento social da conduta a ele imposta, caracterizam ofensa à moral objetiva e subjetiva do empregado que merece ser reparada pelo empregador-ofensor. Não entendo como inofensivas as práticas "motivacionais" acima referidas, na medida em que muitas pessoas apresentam dificuldades em se expressar em público, tendo outras restrições morais, físicas, sexuais ou mesmo religiosas à realização de "danças" e "rebolados". Nesse contexto, a atitude constrangedora e vexatória adotada pela reclamada, **significa exercício abusivo do poder diretivo** em relação ao trabalho realizado pelo reclamante, com consequências ainda mais nefastas ao reclamante como homem-trabalhador, incidindo a hipótese do artigo 186, cumulado com o artigo 927, ambos do Código Civil. (Sentença do processo de nº 0001114-29.2014.5.04.0104, disponível para consulta no site do TRT-4, grifos da peça)

Na sentença, a juíza expressa seu entendimento em não considerar inofensivas as práticas "motivacionais" (que se encontra em aspas no trecho destacado) que se chocam com a individualidade de cada "homem-trabalhador" que está sujeito ao poder diretivo do empregador.

No caso 33, a reclamante chamava-se Vera e fora empregada doméstica da reclamada, que se chamava Cláudia. A reclamada entrou na sala acompanhada de dois advogados. Era perceptível o desconforto entre as partes que, ao invés de evitarem o olhar, olhavam-se de modo incisivo.

O advogado de Vera solicitou que fosse "declarada a nulidade do pedido de demissão assinado em 31.01.2013, com a retificação da data de demissão lançada

em sua CTPS", bem como o pagamento de outras verbas rescisórias, dando o valor da ação R$ 30.000,00[74]. Em seu depoimento, Vera disse que foi agredida pelo filho de Cláudia, de nove anos. Disse que não suportava mais a situação e ao conversar com sua "patroa" falou que "achou que queria sair". Quando indagada pela juíza sobre o gozo de suas férias disse que nunca as tirou, sempre recebendo em dinheiro, pois "as crianças dela não ficavam com mais ninguém". Depois de quinze dias do comentário que "pensava que não queria mais trabalhar na casa de sua patroa" foi assinar sua rescisão acompanhada de sua filha e que foi ver com um advogado quais seriam os direitos dela. Nesse momento, a juíza lhe disse que não poderia fazer nada com relação a isso porque ela foi assinar a rescisão quando já havia conversado com um advogado e ainda acompanhada de sua filha. "Ninguém a obrigou dona Vera". A reclamante ficou visivelmente alterada e em um tom de voz mais alto disse que "mas eu só fui me informar" eu "não ia fazer nada".

Em seguida, Cláudia foi chamada e em seu depoimento disse que Vera tirava suas férias e que estas eram pagas. Além disso, sua irmã (de Vera) ficava com as crianças. A reclamada pediu licença à juíza para lhe mostrar os vales no nome da irmã de Vera no período de férias e disse que em algumas ocasiões as avós ficavam com as crianças. Após examinar os documentos a juíza entrega-os ao advogado da reclamante: "Olhe aqui doutor". O advogado examinou a documentação, conversou com sua cliente e, por fim, desistiu do pagamento das férias.

Em seguida, no meio da audiência, a juíza evocou minha presença, falando que sou estudante de sociologia e comentando que a relação do emprego de doméstica é complicada, pois envolve a convivência no lar e muitos sentimentos. Assim, propôs que a reclamada realizasse um acordo no valor de R$ 1.000,00 em consideração ao tempo que Vera trabalhou na sua casa e para deixar para trás isso. A reclamante recusou a proposta. Nesse meio tempo, Vera disse que também tinha consideração por "dona Cláudia", "mas eu achei injusto o jeito como ela me tratou". Seu advogado comentou "uma coisa é o que a senhora acha e outra é o Direito".

***

Na primeira semana de observação, em um universo de casos heterogêneos, constatei alguns elementos que eram recorrentes na dinâmica do "negociando o acordo". Em grande parte dos casos observados, o advogado do reclamante propõe

[74] *Cf.* Trecho da sentença do processo de nº 0001124-73-2014-5-04-0104.

um valor base para o acordo (que acredito ser anuído pelo reclamante) que, normalmente, não é aceito pelo advogado da parte reclamada, iniciando-se assim o processo de negociação desse valor. Entretanto, daquele “valor base” do acordo existe outra proposta que compreende um “valor limite”, no qual o advogado não aceita mais negociar a sua redução. Assim, pode-se falar em três valores estabelecidos pelo advogado do reclamante: o valor da ação, o valor base e o valor limite do acordo. Na parte reclamada, no processo de negociação do acordo foram comuns as justificativas para a redução do valor que evocam o “estar passando por dificuldades financeiras”. Essas “dificuldades” contemplaram desde questões econômicas em um amplo espectro a motivos particularizados (doença, furto, custeio de estudo para os filhos).

De um modo geral, nas audiências de prosseguimento, na etapa da oitiva das partes e das testemunhas, se expressam de modo mais contumaz as dinâmicas dos locais de trabalho (que são narradas pelos depoentes), bem como a explicação do que houve de errado no curso ordinário das relações de trabalho. Seria esse o momento privilegiado da audiência – a “porta de acesso” – para a observação das competências postas em prática pelos reclamantes, reclamados, prepostos e testemunhas. Em síntese, na segunda semana, busquei observar de modo mais detalhado a dinâmica da negociação do acordo e as competências que os juízes e os advogados colocavam em prática nesse momento. Por outro lado, ao atentar para a etapa da oitiva das testemunhas, minha atenção se destinava a observar de modo mais detido a “*construção* das narrativas” atinentes ao caso em questão. Nos apêndices, pode-se vislumbrar o total de casos observados na primeira semana de observação, o tempo de duração das audiências, a classe da ação e o “resultado” das audiências. Destaca-se que não se optou por “seguir a trajetória” daquelas audiências que se encontravam em sua fase inicial, levando-se em consideração questões metodológicas (a demora na resolução dos casos ultrapassaria o tempo da pesquisa) e os objetivos da pesquisa.

6.2 A segunda semana de observação: das competências postas em prática na negociação do acordo ao ato de litigar “sozinho”

No caso 41, a reclamante trabalhava para a proprietária de um restaurante, que figurava como reclamada. No inicio da audiência, o juiz realizou a primeira proposta de acordo: “É possível a conciliação, doutores”? “Eu acho difícil doutor”,

respondeu o advogado da reclamada. O advogado comentou que a reclamante quis sair da empresa pedindo para fazer um acordo interno para receber o FGTS, mas que “a empresa não faz acordo”. Acrescentou que a reclamante recebeu várias advertências e que não comparecia na empresa quando lhe era solicitado. Assim, o advogado conduzia o caso com a tentativa de evidenciar as supostas “faltas” da reclamante perante o magistrado ao mencionar a sua proposta de “burla” às normas previdenciárias, bem como as advertências à sua conduta no ambiente de trabalho.

A advogada da reclamante rebateu as acusações – “não é isso que a minha cliente fala, doutor” – e propôs um valor para o acordo. No entanto, a reclamada recusou a proposta e alegou que existiam documentos na empresa que comprovavam que não há insalubridade no local de trabalho como foi alegado pela reclamante. Por fim, após outra rodada de negociação dos valores e das indenizações que seriam (in)devidas, foi realizado o acordo.

No caso 42, a reclamada – uma senhora chamada Lúcia – compareceu a audiência sem a presença de um advogado. Logo no início da audiência, que curiosamente iniciou sem a presença do juiz, o secretário perguntou para as partes se havia alguma proposta de acordo. Lúcia comentou que não tinha proposta, pois “eu não tenho nada, era empregada tanto quanto ela senhor”. Apesar de já ter acompanhado algumas audiências na qual o reclamado compareceu sem um advogado, ao contrário dos demais casos, percebi de modo mais evidente os constrangimentos que se impõe aos actantes que não dispõem de uma competência jurídica. Assim, apesar da dificuldade da tradução jurídica da sua tese de defesa, Lúcia não ignorou as implicações de uma ação judicial trabalhista e buscou esclarecer sua versão dos fatos. Diferindo das ações trabalhistas que são conduzidas pelos advogados, a reclamada não apresentou sua defesa por escrito (provavelmente não tinha ciência dessa possibilidade), tendo que apresentá-la oralmente. Assim, o juiz perguntou a reclamada como ela conheceu a reclamante, e Lúcia explicou [em um tom de voz quase de choro] que a reclamante trabalhava em uma lanchonete cujo proprietário era seu genro. Com a gravidez de sua filha, que também auxiliava nas tarefas da lanchonete, o serviço “apertou” e ela indicou a reclamante para auxiliar no trabalho durante o período de gestação de sua filha recebendo R$150,00 por semana. “Ela gostou muito de mim, me chamava até de mãe!”, disse Lúcia ao juiz. O juiz perguntou a advogada da reclamante se ela

gostaria de ingressar com uma ação contra o genro, mas a reclamante e sua advogada recusaram a proposta.

O juiz perguntou a dona Lúcia qual o horário de trabalho de reclamante. Ela disse que era das 19:00 à 01:00 e somente nos finais de semana. “Havia intervalo para lanche?” perguntou o juiz. Lúcia lhe respondeu que “não tinha horário, a gente comia tudo junto como uma família”. Quanto à insalubridade alegada na inicial pela reclamante, o juiz propôs a reclamada acordar a insalubridade em grau médio, a fim de evitar o pagamento dos honorários do perito. A reclamada mostrou-se confusa: “o senhor vai ter que me explicar porque eu não entendi”. O juiz tentou explicar o motivo de acordar a insalubridade a fim de evitar pagar os custos com a perícia. Além disso, lhe explicou que esta ficaria vinculada ao reconhecimento do vínculo empregatício, sem prejuízo da “tese” da reclamada, na qual ela alegou que não era a empregadora da reclamante, mas enfatizou “a senhora é livre pra decidir”. A reclamada continuou sem compreender e perguntou ao juiz: “E aí, tem que pagar o que?” O juiz lhe explicou novamente e Lúcia, por fim comentou: “eu não tenho nada no meu nome, eu tinha um carro que me foi tomado pela justiça”. O juiz marcou a audiência de prosseguimento e cedeu espaço para a apresentação das “razões finais” para a reclamada: “Mais alguma coisa senhora?” ao que Lúcia lhe respondeu: “Nada, só falar que eu tô chocada com isso!”. Foi encerrada a instrução e marcada a audiência de prosseguimento.

Como a audiência terminou antes do horário previsto, o juiz se retirou para a secretaria da vara e o secretário das audiências perguntou o que eu estava fazendo ali. Comentei brevemente sobre a pesquisa sem adentrar na temática da moral. Em algum momento da conversa ele me questionou: “mas o que tu queres descobrir?”. Contornei a situação, e ele comentou que ali nas audiências eu iria “encontrar de tudo”, mas que hoje em dia 90% das ações envolviam o dano moral. Quis corroborar que suas percepções baseavam-se em experiências na Vara ao afirmar que ele tinha quase vinte anos nas salas de audiência. Comentei sobre o processo do supermercado e da “dança do siri” (caso 32). Ele me respondeu: “Em Pelotas, as danças são comuns”. Ainda acrescentou: “Sem falar mal dos advogados, mas o cliente chega no escritório e, as vezes, aumenta as coisas... Ai o advogado entra com a ação e chega aqui.... Claro, que a outra parte não é santa.”

***

No caso 56, a reclamante se chamava Luiza e trabalhava no restaurante do reclamado, de nome Joaquim. O acordo foi inicialmente rejeitado por ambas as partes. Porém, a advogada de Joaquim disse que eles estavam dispostos a negociar. O advogado da reclamante propôs o valor do acordo: “eu fiz os cálculos e menos que isso eu considero um acordo vil” [R$9.000,00]. Em resposta, a advogada do reclamado comentou que os seus cálculos indicaram um valor bem abaixo do proposto pelo advogado e que seria preciso ir para a parte da produção da prova. O advogado da reclamante rebateu: “eu não tenho medo da prova doutora” e, logo em seguida, saiu da sala com sua cliente para deliberarem sobre o valor proposto por Joaquim. Ao retornarem o advogado da reclamante comentou que não haveria acordo e acrescentou: “eu expliquei as implicações e os riscos pra ela, mas a minha cliente é quem decide”. A advogada do reclamado afirmou que seria um “acordo bom” e próximo do valor solicitado pela reclamante, mas que “não é nada que não possa ser combinado depois”. Novamente questionada sobre o acordo a reclamante respondeu com convicção: “Vamos adiante!”.

No caso 57, na ação movida contra um banco, conforme a pauta das audiências que me foi fornecida pela secretaria, dentre os pedidos da reclamante havia o pagamento de indenização por danos morais no valor de R$ 72.400,00. Conforme trechos da inicial constantes na sentença, a reclamante, estagiária, alegou que havia ajuizado reclamatória trabalhista contra o referido banco “no qual celebraram acordo [...], e em razão deste fato a reclamada passou a fornecer informações lesivas a seu respeito, em virtude das quais foi preterida para obtenção de novo estágio[75]”. Além disso, alegou que na avaliação realizada pela reclamada “consta que não teria desenvolvido atividades laborais, que teria demonstrado pouco interesse, que não se teria mostrado responsável, que precisava ser lembrada de suas tarefas, que deveria melhorar sua cooperação com colegas, que o nível de qualidade do estágio estava insatisfatório, e que apresentou dificuldades de cumprir as normas estabelecidas pela parte cedente do estágio, dando-lhe nota mínima de avaliação[76]”. Argumentou ainda que “embora tenha trabalhado em vários setores a avaliação foi feita por um único supervisor, que se tornou seu desafeto após o ajuizamento da reclamatória trabalhista[77]”. Em síntese, em virtude das alegações

[75] *Cf.* trechos da inicial constante na sentença do processo de nº 0000835-46.2014.5.04.0103
[76] *Idem.*
[77] *Idem.*

desabonadoras da reclamada, a reclamante não teria obtido novo estágio e igualmente o emprego em uma papelaria.

Em seu depoimento, a reclamante comentou que cursava o segundo ano do ensino médio, tendo realizado o estágio no banco por intermédio do CIEE (Centro de Integração Empresa Escola RS). Quando indagada pelo juiz, contou um pouco das atividades que exercia no banco. Seu depoimento durou cerca de 6 minutos. Quando o preposto foi chamado para depor, o advogado da reclamante alegou que ele era o desafeto da reclamante, devido a outra ação trabalhista. No depoimento do preposto, o juiz questionou as atividades exercidas pela reclamante e as formas de supervisão dessas atividades. O preposto contou que ela exercia as atividades de atendimento ao público, abertura de contas e atendimento de demandas sociais e que o seu desempenho nessas atividades não foi considerado satisfatório. Na sentença, a reclamatória foi considerada:

> As informações prestadas pelo Supervisor do Estágio, documentos anexados à inicial, não se prestam à prova de ofensa de ordem moral, pois nestas há apenas opção por parte do avaliador em relação às hipóteses previamente formuladas. Considerando que a submissão à avaliação é do conhecimento do estagiário, corre este o risco da emissão de parecer desfavorável, à semelhança do que acontece nas avaliações escolares. Além disso, a presunção é de que se trate de documento restrito às pessoas envolvidas no contrato de estágio. O depoimento da testemunha convidada pela reclamante, [nome da testemunha], não induz à convicção de que a Caixa Econômica Federal tenha fornecido informações desabonadoras da conduta da reclamante à proprietária da livraria que lhe negou emprego. Além disso, o fato não guarda relação com a versão da inicial de que a reclamante não teria obtido novo estágio. [...] (Trechos da sentença do processo de nº 0000835-46.2014.5.04.0103).

Segundo o juiz, o formulário de preenchimento da avaliação não continha informações lesivas à reclamante e, da mesma forma, o estagiário está sujeito a avaliações negativas como em uma “avaliação escolar”. Para o juiz, frente às provas apresentadas por ambas as partes, incluindo o depoimento da testemunha convidada pela reclamante, não ficou caracterizado o dano moral e a relação de “causa-efeito” para a não obtenção de um novo estágio ou emprego na papelaria. No final da audiência, o juiz mandou oficiar o Ministério Público para verificar a substituição de mão-de-obra pelo banco. Na saída do Fórum, notei que a reclamante conversava com seu advogado. Na hora que eu passei pude ouvir sua pergunta: “será que eles vão propor um acordo como no outro processo”?

No terceiro dia de observação, a juíza substituta realizou as audiências. O caso 74 tratava-se de uma reclamatória envolvendo um motorista de caminhão e

uma empresa de fretes. O advogado da reclamada rejeitou a proposta de acordo: “Sem acordo, conversamos bastante, mas não chegamos a um valor”. Dentre os pedidos da inicial, figurava o reconhecimento do grau de insalubridade. O reclamante contou que parava em dois postos de gasolina para fazer o “abastecimento, a lavagem e engraxava o caminhão”. Nesse momento, o reclamado se dirigiu para ele: “Isso que o senhor diz... Não se pode engraxar no posto, isto é desculpa do senhor”. Em resposta e apontando o dedo para o reclamado, o reclamante lhe disse: “Engraxava sim porque o senhor mandava”. Nesse momento o advogado do reclamante buscou acalmar os ânimos: “Deixe isso pra outra hora... esse não é o momento”.

No último dia de observação, percebi que havia um advogado sentado ao meu lado que, de modo furtivo, tentava acompanhar minhas anotações. Imaginei naquele momento que ele poderia pensar que assim como eu estava em uma sala de audiências na condição de “estranha” àquele espaço, ele poderia livremente invadir a minha privacidade e observar as anotações que eu realizava sobre a sua atividade profissional. Com a chamada da próxima audiência (caso 79), esse advogado se levantou e acompanhou o seu cliente, que era o reclamante no processo. A proposta de conciliação foi rejeitada por ambas as partes. Os valores do acordo não foram mencionados em voz alta como nas outras audiências, mas transmitido pelo advogado do reclamante para o advogado da reclamada em um pedaço de papel. O advogado da reclamada rejeitou a proposta e disse “Vamos aguardar a perícia por uma questão de justiça”. Neste momento, o advogado do reclamante pediu ao juiz para que o processo transcorresse em segredo de justiça “para proteger o seu cliente”, o que foi deferido pelo juiz. Dentre os pedidos da ação[78], figuravam pensão vitalícia, indenização por dano material, dano estético, dano material, dentre outros. A empresa reclamada exercia as atividades de transportes e comércio e o reclamante exercia a função de caminhoneiro, tendo sofrido um acidente de trabalho enquanto dirigia um dos veículos da empresa. Como não sabia o procedimento que deveria adotar (se deveria me retirar da sala) aguardei o juiz se manifestar ou pedir para que me retirasse da sala (estava sozinha na sala de audiências). Apenas posteriormente percebi que eu havia parado de fazer

[78] Informações obtidas no material cedido pela secretaria da Vara B no qual é possível consultar o número do processo, o nome do reclamante e reclamado, a classe da ação, os pedidos e o juiz responsável pela condução da audiência (titular ou substituto).

minhas anotações, e não me recordo dos detalhes que passaram a ser discutidos pelos advogados. Esse procedimento (segredo de justiça) ainda me era estranho, e me senti constrangida nessa situação específica, tendo em vista que a todo momento os olhares do advogado e do juiz me eram dirigidos. Ao final da audiência, após as partes assinarem a ata, ouvi apenas uma conversa entre o juiz e o advogado do reclamante: “Eu não pedi pra que ela saísse (olha pra mim) porque não foi destacado isso logo no início”. Em resposta, rindo de maneira irônica, o advogado disse: “É, e ela também nem se tocou”.

Ao final do dia, após refletir mais longamente nesse caso, percebi de modo mais contumaz como a posse e o reconhecimento do “saber jurídico” – nos termos de Bourdieu (2011), a posse de um capital específico que se traduz no exercício de um poder simbólico – ou, em termos pragmáticos, de uma competência jurídica, se insere *em* situação e previamente “classifica” e/ou “qualifica” aqueles que estão aptos não apenas a *conduzir* os rumos de uma audiência e do litígio judicial, mas também a *participar* dele, mesmo que na condição de ouvinte.

No caso 84, uma das últimas audiências do dia, o juiz propôs o acordo, que foi rejeitado por ambas as partes. A reclamante, que se chamava Josete, solicitou “a declaração da nulidade do pedido de demissão, o reconhecimento da despedida indireta do contrato de trabalho e o pagamento de parcelas trabalhistas”. Conforme trechos da inicial constantes na sentença, Josete alegou que “foi acometida pela patologia Reação Aguda ao Stress (CID F-430) originada pelo ambiente de trabalho” e que após ficar afastada do trabalho durante três períodos (que somavam 23 dias), postulou a declaração de nulidade de sua solicitação de demissão.

A parte reclamada – uma empresa de vendas no varejo – se fazia representar por uma preposta que estava acompanhada por um advogado. Em sua contestação, a reclamada alegou que a autora, por livre e espontânea vontade, pediu demissão e nunca ficou afastada por período superior a quinze dias afirmando serem “inverídicas as alegações da inicial de trabalho sob pressão, jornadas excessivas e ameaças de dispensa [...] e que [...] jamais contribuiu para eclosão de moléstia na reclamante”. Assim como em outros casos, foram juntados documentos pela parte reclamada no sentido de corroborar sua tese:

> A reclamada junta aos autos cópia de pedido de demissão, escrito e assinado pela reclamante, e homologado pelo Sindicato dos Empregados do Comércio de Pelotas (folha 210) bem como do termo de rescisão do

> contrato de trabalho (folhas 211 e 212) igualmente homologado pelo Sindicato da Categoria da autora. Assim, foram cumpridas as formalidades legais, nos termos dos parágrafos primeiro e segundo do art. 477 da CLT (Trechos da sentença do processo de nº 0000839-83.2014-5.04.0103).

O depoimento da preposta foi breve e notei que ela, ao se referir a reclamante ou outro colega de trabalho, usava o termo “colaborador”. O juiz perguntou sobre o horário de intervalo e se a reclamante poderia atender os clientes no horário de intervalo, ao que a preposta respondeu que Josete poderia atender os clientes se desejasse. Em síntese, entrou em debate no depoimento as questões relativas ao cartão ponto, do ponto livre em dias de feirões, a obrigatoriedade da adesão ao seguro de vida e os descontos referentes a este, o fornecimento pela empresa de camisetas e a autorização para o uso de “calça branca” no trabalho. Logo em seguida, depôs a testemunha da reclamada. Em seu depoimento o juiz se deteve na questão das metas da empresa. Em pergunta formulada pelo advogado da reclamante (e respondida pela testemunha diretamente a este), a testemunha disse que nunca viu a reclamante ser humilhada por não cumprir as metas e somente sabia que sua colega estava triste e deprimida por problemas familiares, “acho que ela disse que era alguma coisa com o filho dela”. Por fim, o juiz perguntou se a empresa distribuía folhetos informativos sobre assédio moral. A testemunha disse que esse material era fornecido. “E quais eram as condições do refeitório”, perguntou o juiz, ao que a testemunha respondeu: “pode-se dizer que não é dos melhores”. Em sua sentença, o juiz julgou procedente em parte a reclamatória de Josete, condenando a empresa a realizar o pagamento relativo à participação nos lucros e resultados do ano de 2012, no valor de R$ 900,00, e a efetuar o depósito das diferenças do FGTS do período laboral.

***

Durante a semana de observação da Vara B, foi possível delinear as propriedades do código elaborado na primeira semana de observação: a categoria “negociando o acordo”. Conforme observa Charmaz (2009, p. 144), no decorrer do processo de pesquisa, os “tópicos aparentemente evidentes logo podem se tornar complexos” por meio do raciocínio indutivo e dedutivo que auxilia na elaboração de conjecturas teóricas que serão verificadas por meio de uma nova evidência empírica. No processo de negociação do acordo, em alguns *casos* os advogados já iniciavam a audiência com uma proposta de acordo acertada, restando apenas a sua homologação na audiência. Nessas situações, o juiz titular da Vara B não

questionou os termos do acordo ou consultou os reclamantes a respeito de sua anuência com relação aos mesmos. Em muitas ocasiões, os termos e os valores do acordo eram negociados pelos advogados no próprio saguão do Fórum quando as partes aguardavam a audiência, conforme fora comentado pelos advogados durante as audiências. Em alguns casos em que não houve a celebração do acordo, foram trocados telefones e contatos de e-mail entre os advogados para estes continuarem a negociação do litígio visando chegar a um acordo. Foi possível observar as diferenças na forma de condução da audiência e, (principalmente na questão do acordo) entre a juíza da Vara A e os juízes (titular e substituto) da Vara B. Além disso, esse dado indicava como o magistrado, enquanto um *actante* na situação, também agencia a dinâmica do acordo (a exemplo do uso de calculadoras e sua disposição nas mesas das partes, da ênfase nos benefícios do acordo e na negociação dos valores das parcelas, etc.) e a condução das propostas pelos advogados das partes.

No que se refere às competências postas em práticas pelos actantes de um litígio, o caso 42 constitui um "exemplo" do ato de "litigar sozinho". Enquanto o advogado acaba traduzindo as pretensões de seu cliente para a linguagem jurídica – ou, em uma perspectiva pragmática, realizando as "qualificações jurídicas" – a reclamada do caso 42 *conduziu* sua defesa por meio de uma série de "qualificações ordinárias" (THÉVENOT, 1992). Em outros termos, sua defesa não passou pela operação de "tradução jurídica" habitualmente efetuada pelo advogado. Sem evocar ou enquadrar os fatos nas leis cabíveis, a defesa de Lúcia permaneceu restrita ao seu entendimento daquilo que seria (in)justo e cabível de alegar na situação. Nesse caso, as etapas ou fases de uma audiência (apresentação da defesa, arguição das razões finais) se apresentavam como um "texto em branco" para a reclamada, pois apesar de se fazerem presentes na audiência se encontravam destituídas do conteúdo jurídico que lhe é intrínseco, efeito que se tornou perceptível pela quebra dos "automatismos" que se encontram presentes na condução das audiências pelo juiz e pelos advogados. Entretanto, assim como os advogados da parte reclamada, Lúcia evocou os argumentos do "estar passando por dificuldades financeiras" ao comentar "que não possui nada" e "o que eu tinha me foi tomado", bem como reforçou o seu entendimento de ser uma "empregada" tanto quanto a reclamante. Reclamante e reclamada disputavam assim a mesma "ordem de grandeza"

(BOLTANSKI, THÉVENOT, 1991), ou seja, o *status* de indivíduos hipossuficientes (na qualidade de empregadas) perante o juiz enquanto representante do compromisso existente entre uma ordem cívica e industrial.

6.3 A terceira semana de observação: a construção do(s) ambiente(s) de trabalho pelas partes e testemunhas nos casos

Dentre as audiências observadas na Vara C, alguns casos podem ser considerados exemplares por evidenciarem de modo mais contumaz o processo de "construção do ambiente de trabalho" pelas partes (reclamante, reclamado e/ou preposto) e pelas testemunhas. Ressalta-se que apesar de figurar em outros casos observados nas Varas A e B, na terceira semana de observação esse processo adquiriu contornos mais delineados que permitiram a sua categorização. Conforme salienta Charmaz (2009), as categorias formuladas devem nutrir preocupações teóricas e não somente – como nos moldes da pesquisa quantitativa – com as cotas ou as amostragens (quantificação). Nesse sentido, na elaboração dessa categoria buscou-se problematizar o trabalho posto em prática pelos actantes de um caso na caracterização do ambiente de trabalho.

Intrínseca a "construção do ambiente de trabalho" encontra-se a discrepância presente nos depoimentos dos diferentes actantes, pois as dinâmicas de interação daqueles que convivem no mesmo local de trabalho foram narradas de modos completamente distintos. Essas diferenças se referem, por exemplo, a elementos sutis como as distintas qualificações que evidenciam as hierarquias e/ou as formas de gestão de pessoal – como o "empregado", o "peão", o "gerente", o "chefe" e, em outra chave discursiva, os "colaboradores", os "associados", os "líderes", etc. Também se encontram discrepâncias com relação a configuração por parte dos actantes de determinadas práticas laborais como atos de constrangimento e discriminação – como, por exemplo, a "dança do siri" (que deveria ser executada em caso de atrasos), a entonação do hino da empresa ou ainda as formas de avaliação em um estágio, etc. – e questões mais objetivas que estariam relacionadas ao reconhecimento da realização de determinadas funções ou tarefas exercidas pelos empregados, a rotina e ao horário de trabalho na empresa, dentre outros. Assim, os casos selecionados na terceira semana de observação visam propiciar a verificação das intuições desenvolvidas acerca da referida categoria.

***

O caso 85 se tratava de uma audiência de prosseguimento, na qual foram ouvidos os depoimentos das partes e das testemunhas. A reclamante chamava-se Laura e havia sofrido um acidente de trabalho quando operava uma máquina de panificação de cilindro que deixou graves sequelas em seu punho e na sua mão direita. Laura gozara da concessão de auxílio-doença acidentário e aposentadoria por invalidez emitida pela Previdência Social. Na parte reclamada, estava o proprietário da padaria.

De acordo com trechos da inicial, a reclamante atribuiu à causa o valor de R$ 290.000,00 e postulou "indenização por danos materiais (danos emergentes e lucros cessantes); pensão mensal vitalícia no valor de um salário mínimo nacional; indenização por dano moral; indenização por dano estético; e pagamento de todas as despesas presentes e futuras decorrentes do tratamento médico, hospitalar e farmacêutico[79]". A reclamante e o reclamado permaneceram com suas cadeiras de lado e não mantiveram contato visual. A audiência iniciou com o advogado do reclamado argumentando que a padaria era um "estabelecimento pequeno" e que seu proprietário passava por sérias dificuldades financeiras, especialmente, após o acidente ocorrido com a reclamante. Em seguida, o reclamado se pronunciou: "Na verdade, a gente não tem condições [financeiras para pagar o valor da ação]. Depois que aconteceu o acidente com ela, nós não conseguimos mais trabalhar". Do outro lado da sala, o advogado da reclamante mostrou-se irredutível no valor do acordo: "Do valor da ação, somente 30 mil reais seria o valor do tratamento que ela tem que fazer". O juiz se dirigiu ao advogado da reclamante: "Não adianta ficar com uma sentença muito bonita e [pausa]. Por isso eu pergunto sobre a capacidade da empresa em pagar o valor". Os advogados das partes seguiram deliberando sobre o valor do acordo sem chegarem a um consenso.

A testemunha do reclamado, após ser advertido pelo juiz das sanções cabíveis ao falso testemunho, explicou que trabalhava na parte administrativa de outro estabelecimento do reclamado. O rapaz disse que não presenciou "o fato" – ao ser questionado sobre o acidente pelo juiz –, mas chegou logo após esse ter ocorrido, bem no momento em que estavam prestando os primeiros socorros à reclamante. Segundo a testemunha, a reclamante sofreu o acidente por fazer uma

[79] *Cf.* Trechos da inicial disponíveis na sentença do processo de nº 0000395-56.2014.5.04.0101.

tarefa que não correspondia às suas atribuições, mas ao padeiro. O rapaz falou que a reclamante exercia serviços gerais e de limpeza e que não era "quadrista[80]". A testemunha disse a empresa prestou auxílio à reclamante após o acidente e que ele foi designado para levar a reclamante no hospital, mas que foi impedido pelo marido de Laura, pois "ele me disse que a mulher dele não andava de carro com outro homem". Também comentou que após o acidente a reclamante exerceu outras atividades, vendendo mercadorias em sua casa e que a reclamante parecia bem, pois andava "de moto pra tudo que é lado".

Conforme trechos da defesa da reclamada, observa-se a mesma linha argumentativa com relação ao acidente ao alegar que o acidente de trabalho ocorreu por "culpa exclusiva da vítima" e que a reclamante foi contratada para exercer o "cargo de serviços gerais" e que, por este motivo, "não tinha permissão para realizar qualquer procedimento no maquinário da empresa". Além disso, a reclamada negou o exercício da função de padeira e que os equipamentos de proteção que lhe foram fornecidos levaram em consideração a função de faxineira. Em sua inicial, a reclamante "afirma que exerceu a função de *quadrista* durante o período de três meses" e que, posteriormente, "passou a desempenhar a função de padeira, embora não registrada na CTPS a alteração do cargo".

Uma das testemunhas da reclamante foi dispensada por ser amiga intima da reclamante e, em seguida, foi ouvida a testemunha da reclamante, que exercia a função de padeiro no estabelecimento do reclamado. A testemunha contou que era responsável por um turno de trabalho como padeiro e que ele e a reclamante faziam o serviço de faxina na quadra. Segundo ele, Laura exercia a função de padeira, pois o outro padeiro havia sido demitido, e que soube do acidente, mas não o presenciou. Sabia que a reclamante estava fazendo pão no momento do acidente.

Em sua sentença o juiz julgou a ação procedente em parte, deferindo a indenização equivalente ao que seria uma pensão mensal vitalícia (R$ 85.500,00); a indenização por danos emergentes (R$ 300,00); a indenização por lucros cessantes (R$ 684,00) e as indenizações por dano moral (R$ 8.550,00) e dano estético (R$ 8.550,00):

[80] Na panificação, apesar do grande aparato de maquinários existentes desde a década de 80, encontra-se presente nos dias atuais os resquícios da hierarquia das funções de tempos mais longínquos (FORTES, 1999). Nesse cenário, um quadrista é aquele que auxilia nas tarefas desempenhadas pelo padeiro.

> [...] Inequívoco o sofrimento moral afeto à integridade física e suas repercussões na esfera psíquica e na própria autoestima. Assim, condena-se ao pagamento de indenização por dano moral na quantia de R$ 8.550,00, tendo em vista as condições do trabalhador e da empregadora, evitando que a reparação venha a se constituir em enriquecimento ilícito e buscando o caráter pedagógico para evitar a repetição da conduta. O valor encontra-se atualizado ao presente, nos termos da Súmula nº 50 do TRT da 4ª Região, e corresponde a 10% da indenização fixada no item anterior. [...] Segundo exame físico realizado pelo perito médico, a reclamante apresenta várias cicatrizes em dorso e palma da mão direita, bem constituídas, havendo sinais de sequela neuronal do nervo mediano e ulnar. Além disso, apresenta anquilose de punho direito e de movimentos de mão direita, com mão em garra. Conclui pela caracterização do dano estético em grau máximo. Tal circunstância prolonga o sofrimento a partir da crítica interativa em meio ao convívio social, devendo ser acrescida a indenização por dano estético igualmente fixada no valor de R$ 8.550,00, atualizado ao presente. (Trechos da sentença do processo de n º 0000395-56.2014.5.04.0101).

Na sentença, “as condições da empregadora” não foram desconsideradas pelo juiz, o que me lembrou do comentário que ele havia feito na audiência: “de que adianta uma sentença muito bonita e [...]?” Entretanto, nesse caso destacou-se o fato de que nos depoimentos das testemunhas o mesmo local de trabalho aparecia caracterizado de modos muito distintos que acabavam por corroborar as teses formuladas pelas partes na defesa de seus interesses.

No caso 96, as partes ingressaram na sala de audiências com o acordo previamente acertado. Apesar do entusiasmo dos advogados com a rápida solução do litígio, o juiz perguntou para o reclamante se ele estava ciente de que abriu mão do reconhecimento do vínculo empregatício. O reclamante de modo lacônico lhe disse que sim. “O senhor sabe que não vai poder ingressar na justiça depois e nem contar como tempo de serviço esses anos?”, perguntou o juiz. Novamente ouve-se uma breve resposta: “tudo bem”.

O caso 99 envolvia uma empresa de beneficiamento e secagem de arroz como reclamada. Após a abertura da audiência e da primeira proposta de conciliação, iniciou-se o processo de negociação do acordo. O advogado da reclamada evocou o “estar passando por dificuldades financeiras” na tentativa de reduzir o valor da causa: “A empresa está passando por um momento difícil”. Do outro lado, o advogado do reclamante se mostrava irredutível quanto o valor que havia proposto para o acordo (R$ 4.000,00). O advogado da empresa ofereceu a metade desse valor ao argumentar que: “Não adianta a gente fazer um acordo e não honrar e os 2.000 reais a gente consegue honrar”. Além disso, o advogado enfatizou que “a empresa se encontra sem receita”. Novamente, o advogado do reclamante se

mostrou irredutível. Frente ao impasse na negociação, o advogado da empresa cochichou no ouvido do preposto. Da conversa, surgiu uma proposta com um valor muito próximo ao solicitado pela outra parte: “É o limite! Mais que isso a gente não consegue pagar!” Por fim, após um breve cochicho no ouvido de seu cliente, o advogado do reclamante aceitou o acordo.

O caso 100, que durou 35 minutos, envolvia uma empresa multinacional do setor de varejo de moda e de serviços financeiros. O reclamante, que exercia o cargo de fiscal em uma das lojas da empresa, atribuiu à causa o valor de R$30.000,00 e solicitou o pagamento de horas extras, com adicionais de 50% e 100%; horas extras pela redução do horário noturno; remuneração em dobro dos domingos trabalhados; horas extras pela não concessão do intervalo intrajornada; *plus* salarial; indenização pela aquisição de uniforme; adicional de insalubridade e periculosidade; e FGTS, oriundos da relação de emprego no período de 06.4.2009 a 12.4.2011, quando dispensado sem justa causa; requerendo também justiça gratuita, honorários advocatícios e indenização por assédio moral.

A conciliação foi rejeitada por ambas as partes. O advogado da empresa explicou sua posição: “em dois anos de audiência pela empresa eu fiz um acordo”. A advogada do reclamado comentou com o juiz: “a matéria é a mesma dos outros processos” [contra a mesma empresa].

Passou-se a etapa da oitiva das partes e testemunhas. O reclamante iniciou seu depoimento esclarecendo que exercia a função de fiscal, mas que realizava diversas atividades na loja. Contou que no período de reformas da loja chegou a trabalhar de madrugada e que fazia a descarga dos caminhões pelo horário da manhã (às 6 horas), além de participar das reuniões e de realizar o inventário da loja em determinadas ocasiões, e que nos períodos que antecediam as datas comemorativas a jornada de trabalho era das 7 às 24 horas. Com relação ao horário extraordinário, o adicional noturno e os intervalos, segue um trecho do depoimento do reclamante que consta na sentença:

> Conta que, durante as três semanas que antecediam datas comemorativas e durante todo o mês de dezembro, a jornada era realizada das 7h às 24h, com uma hora de intervalo; que, em média três vezes por semana, era responsável pela abertura da loja para o descarregamento dos caminhões, cumprindo o horário das 6h às 20h, inclusive aos sábados; que trabalhava dois domingos no mês de dezembro das 10h às 24h, com uma hora de intervalo; que participava de duas reuniões mensais, encerrando a jornada às 16h e retomando o trabalho das 20h30min até às 23h; que participava do

> inventário da loja, realizado duas vezes ao ano das 7h às 24h, com intervalo; que participou do evento chamado “Moda Pelotas”, com duração de três dias, laborando das 7h às 24h, duas vezes ao ano; que, durante o período de reforma da loja (de julho a novembro de 2010), trabalhava das 20h às 7h, sem intervalo; e que, nas oportunidades em que o alarme disparava, comparecia na loja para verificação de todas as dependências. Por fim, relata que o intervalo de uma hora para repouso e alimentação não era efetivamente usufruído, pois deveria permanecer à disposição da empregadora e que não era concedido o período de 15 minutos durante os turnos contínuos de 4 horas (Trecho do depoimento do reclamante constante na sentença do processo de nº 0000079-77.2013.5.04.0101).

Além dos horários e intervalos, o juiz questionou o reclamante sobre o seu relacionamento com a gerência da loja. O reclamante contou que “o gerente Frazer” seguidamente o chamava de “cara de fronha” e dizia que ele estava “bêbado em serviço”. Após o depoimento do reclamante, o secretário de audiências chamou a testemunha do reclamante, que afirmou que além de exercer a função de fiscal, o reclamante também fazia outras atividades na loja. A testemunha usou como exemplo sua situação dentro da empresa: “Eu trabalhei durante um ano para empresa como analista de crédito, mas fazia diversas tarefas como acompanhar uma compra”. Questionada sobre o horário de trabalho do reclamante, a jovem comentou que “quando eu chegava ou saia ele já tava lá, então acho que era das 7 até às 20 porque eu saia às 19 horas e ele ainda ficava lá”. Sobre os intervalos na loja, a testemunha disse que era de uma hora e que deveria ser cumprido dentro da loja.

O juiz perguntou como era o relacionamento da gerência com os funcionários, no que a testemunha respondeu: “eu vi o Frazer (gerente) chamar o Adilson (reclamante) de cara de fronha e de soneca diversas vezes”. Além disso, “ele também dizia que a gente ia trabalhar bêbado”. Isso porque “em datas comemorativas a gente saia tarde e cansado do trabalho e no outro dia tinha que chegar cedo pra trabalhar” e “eu mesma ficava com sono no serviço”. Segundo a testemunha, esse tipo de atitude era recorrente e o gerente “falava alto na frente de todos os funcionários”. O juiz lhe perguntou em que “tom” eram feitos os comentários, se não eram brincadeiras ou camaradagem: “Eu lhe pergunto isso porque, às vezes, existe uma relação mais próxima entre o gerente e os funcionários, não seria isso”? A testemunha respondeu que não era em tom de brincadeira ou de camaradagem e, novamente, usou como exemplo sua experiência no ambiente de trabalho: “Ele me chamava de gorda”, o que “era constrangedor porque ele falava alto e dava para os clientes ouvirem”.

A testemunha contou que os funcionários faziam várias horas extras nos feriados e no final de ano; que a jornada se estendia e que eles batiam o ponto no horário normal e seguiam trabalhando; que trabalhavam nos domingos nessas épocas e que não tiravam folga. “Eu cheguei a sair às 22:30 do trabalho”. “Mas o ponto não era eletrônico?”, perguntou o juiz. A testemunha disse que era, mas que a *back office* mexia no ponto e que os recibos que lhes eram fornecidos logo se apagavam. Além disso, no período de reformas o reclamante trabalhou das 20 h até às 7h. No funcionamento regular da loja, “ele tinha que esperar todos os funcionários saírem da loja porque ele era fiscal” e que quando ela chegava para trabalhar às 7 encontrava o reclamante e os outros fiscais uniformizados e descarregando os caminhões.

A testemunha da reclamada exerce a função de fiscal há quatro anos para a reclamada e trabalhou junto com o reclamante. Disse que foi colega do reclamante e que seu horário de trabalho era das 13:30 às 22:30. O juiz perguntou sobre o revezamento com o turno da manhã e quantos fiscais trabalhavam ao todo na loja. A testemunha lhe disse que eram seis e que o turno da manhã era feito por outra equipe. Na equipe de fiscais, eram dois funcionários por turno e um ficava conferindo as câmeras enquanto o outro circulava pela loja. Questionado sobre o período de reformas da loja, o rapaz disse que trabalhavam de madrugada, mas com a mesma carga horária e que nunca teve problemas com o cartão ponto. Sobre os apelidos dados pelo gerente aos funcionários, enfaticamente, o rapaz falou que nunca viu o gerente chamando o reclamante por apelidos e que também nunca ficou sabendo pelos colegas de ocorrer algo do tipo. O juiz lhe perguntou se ele nunca viu qualquer tipo de constrangimento com funcionários ocorrer na loja. “Não, nunca vi”. Quanto aos intervalos, a testemunha afirmou que os funcionários podem sair da loja e que o reclamante inclusive saía para fazer seus lanches. O juiz lhe questionou sobre o que acontecia caso os funcionários se esquecessem de bater o ponto: “A gente informava a pessoa responsável e depois conferia o ponto e se tivesse certo assinava”. Além disso, no fechamento da loja ficavam dois fiscais, um fazendo a conferência e outro na porta. O juiz perguntou sobre o trabalho nos domingos que, segundo a testemunha, eram compensados com folgas. “Mas em que dia eram essas folgas”?, perguntou o juiz. “Nas terças”. O advogado da reclamada perguntou

sobre a descarga dos caminhões, com que frequência isso ocorria? “Duas, três vezes por semana, às 7 horas, mas a gente só conferia e não fazia a descarga”.

No final da audiência, me aproximei do juiz a fim de conversar sobre a discrepância nos depoimentos das testemunhas. Comentei, de modo a verificar a sua reação, que uma das testemunhas estava evidentemente *mentindo*. “Mentir não seria bem o termo”, me disse ele. Perguntei como ele avaliava com a discrepância nos depoimentos e como isso pesa na hora da formulação da sentença. O juiz me disse que os depoimentos, muitas vezes, precisam ser relativizados e que os pontos de vista das pessoas são distintos. A fim de me explicar o seu raciocínio, usou a seguinte metáfora: dependendo do lado do poste em que uma pessoa se encontra a visão que ela tem daquele carro vai ser diferente. O papel do juiz seria o de “montar esse quebra-cabeça e perceber que certas coisas não se encaixam”. Para o magistrado deve-se levar em consideração o desconforto das testemunhas com o ambiente da Justiça do Trabalho, motivo pelo qual se deve tentar deixá-las o mais confortável possível: “Se a gente pudesse oferecer um chimarrão...” [risadas]. Além disso, enfatizou que muitas testemunhas ainda mantêm o vínculo empregatício e que, por outro lado, a testemunha do reclamante dedicou um dia para ir prestar o seu depoimento e muitas vezes tenta demonstrar o seu empenho em ajudá-lo.

Esse caso foi julgado procedente em parte, sendo indeferidos os pedidos referentes ao pagamento de *plus* salarial, o adicional de insalubridade e periculosidade, da remuneração em dobro pelo trabalho em domingos, das horas extras pela não concessão do intervalo intrajornada; e deferindo o pagamento “ao pagamento de horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª hora diária e da 44ª semanal, com adicional de 50% e 100% sobre o valor da remuneração da hora” e arbitrada a indenização por danos morais e a liberação do FGTS solicitados na inicial.

> Ainda que a prova oral não seja uníssona, merecem destaque as afirmações da testemunha Vanelise no sentido de que “...*o cartão ponto era eletrônico, mas que era mexido; que a back office mexia no ponto; que o recibo que recebiam não durava muito tempo; ...que batiam o ponto mas que ficavam trabalhando...”.* Deste modo e considerando precedentes deste Juízo sobre a matéria, dentre os quais citam-se os processos n. 0001095-66.2013.5.04.0101 e n. 0000915-21.2011.5.04.0101, prevalente a ideia de que os horários de ponto não são fidedignos, sendo afastada a validade dos registros que acompanham a contestação e, por conseguinte, do regime compensatório adotado pela reclamada, sobretudo, pela prestação habitual de horas extras.

Na fundamentação da indenização por danos morais observa-se na sentença o resumo das alegações de ambas as partes:

> O reclamante alega ter sido vítima de constrangimentos e humilhações protagonizados por seu superior hierárquico (supervisor Franer), sendo desqualificado perante colegas de trabalho, conforme expressões transcritas na inicial. Refere que passou a ser instigado para solicitar o desligamento da empresa e que restou isolado dos demais empregados, lhe cabendo a atividade de pinagem de roupas no depósito.
>
> Em síntese, a reclamada nega qualquer exposição do reclamante a situações constrangedoras e vexatórias, mencionando que os superiores hierárquicos, na qualidade de gerentes, apenas administram o desenvolvimento das atribuições de cada empregado, mediante realização de reuniões para melhoria do procedimento de prevenção de perdas, objetivando, ainda, a motivação dos empregados. Igualmente, nega que o reclamante tenha sido induzido a pedir demissão e recusa o isolamento em relação aos demais colegas (Trechos da sentença do processo de nº 0000079-77.2013.5.04.0101).

Segue a essa breve explanação, a transcrição de alguns trechos dos depoimentos das testemunhas que antecedem a fundamentação legal da sentença:

> A testemunha Yuri menciona *"....que nunca presenciou o gerente chamando o reclamante por apelidos; que nunca ficou sabendo de nada a respeito disso..."*. Por outro lado, a testemunha Vanelise afirma *"...que o gerente Frazer chamava o reclamante de "cara de fronha", que vinha trabalhar "bêbado", chamando ainda de "soneca"; que isso era de costuma e sempre falava alto; que todo mundo ouvia isso; que o referido gerente tinha por hábito condutas e comportamentos agressivos em relação aos funcionários, não sendo só com o reclamante; que acredita que não era o modo de ser, que não soava como brincadeira ou camaradagem e fazia isso em relação ao reclamante em áreas que outras pessoas ouviam e viam; que em relação a própria depoente chegou a chamá-la de gorda na frente de clientes..."*.
>
> Deste modo, restou demonstrado que a reclamada extrapola os limites da motivação e submete o empregado a situação constrangedora e humilhante, indigna à personalidade própria e de outrem, sendo o reclamante pessoalmente afetado pela conduta ofensiva, sobretudo pela imposição de apelidos aviltantes. Configurados o dano, o nexo causal e a ilicitude da conduta da reclamada, consistente em abuso de direito previsto no artigo 187 do Código Civil, é devida a reparação por dano moral. Com efeito, considerando as condições do trabalhador e da empregadora, as repercussões que as práticas ofensivas causaram na vida do empregado, evitando que a reparação venha a se constituir em enriquecimento ilícito e buscando o caráter pedagógico para evitar a repetição da conduta, razoável a fixação de indenização por danos morais arbitrada no valor de R$ 5.000,00, segundo precedentes deste Juízo, atualizado ao presente, nos termos da Súmula nº 50 do TRT da 4ª Região.

Esse caso permite problematizar o processo de construção do ambiente de trabalho na audiência trabalhista. Ressalta-se que os depoimentos das testemunhas possuem uma significativa importância nas sentenças proferidas, assim como outros documentos de caráter probatório. Constante a flagrante discrepância dos testemunhos, resta a questão: como montar esse quebra cabeças? Sem procurar os

possíveis motivos escusos que acompanham essas contradições, ao sociólogo cabe evidenciar o trabalho posto em prática pelos actantes na *construção* do ambiente de trabalho. No depoimento da testemunha do reclamado, evidencia-se o trabalho crítico posto em prática ao denunciar não apenas a conduta do gerente e as práticas da empresa com relação à adulteração do cartão assim como a possibilidade de que esses argumentos sejam estratégias dos reclamantes para elevar a notoriedade de seu caso, aumentando a possibilidade de sucesso em sua pretensão. Note-se que, ao observar as cadeias discursivas que compõem os litígios, não cabe ao pesquisador julgar novamente a contenda entre as partes, mas contemplar a multiplicidade de leituras possíveis. Conforme salientam Oliveira e Silva (2005, p. 245), — a preocupação está, então, "na apreensão dos valores, regras e condutas que entram em jogo na luta simbólica em que estão envolvidas as representações do mundo social".

***

No terceiro e quarto dias de observação, foi possível identificar as propriedades do processo de "negociação do acordo" e a evocação do estar "passando por dificuldades financeiras" em outras audiências. No caso 103, percebi que a reclamante ficou a maior parte do tempo de braços cruzados e com uma expressão séria. Com a proposta da advogada do reclamado, teve início a etapa da negociação do acordo. O advogado da reclamante teceu alguns comentários sobre o valor proposto pela reclamada: "é um pouco baixo... Nós pensamos em 8 mil com 10% dos honorários que pode ser pago na última parcela". Frente à proposta do advogado da reclamada em reduzir os honorários advocatícios (que correspondem a 15%), a advogada do reclamado comentou: "Os honorários a gente não discute"; e, novamente, em outro momento: "Não vou barganhar os honorários". A advogada do reclamado argumentou que o valor sugerido para o acordo era muito alto e que teria que ser o valor proposto inicialmente (cerca de R$1.600,00) "para ele poder honrar o acordo... Além disso, ele está com problemas de saúde na família. Esse valor ainda precisaria ser parcelado". Advogada usou esse argumento em vários momentos da audiência.

Entrou em debate o parcelamento (em torno de 5 parcelas) e em negociação um novo valor. A advogada do reclamado e seu cliente saíram da sala para deliberar sobre a proposta. Nesse momento, a reclamante conversou em voz alta com seu

advogado, de forma que o juiz podia ouvir os seus reclames (em certos momentos ela dirige o olhar para o juiz enquanto fala): “Eu tô desempregada, como eu vou honrar meus compromissos? Não tem porque ele [reclamado] parcelar tanto assim.” Com o retorno da advogada e do reclamado para a sala de audiências retomaram-se as negociações sobre o valor do acordo. O valor proposto chegou a R$5.000,00, sendo assim celebrado o acordo. O advogado da reclamante solicitou o reconhecimento de vínculo empregatício. No final da audiência, após o reclamado e sua procuradora saírem da sala, em resposta ao “parabéns pela solução” que lhe fora dito pelo juiz, a reclamante comentou: “Teria que ser um valor justo, mas...”.

No caso 107, cuja reclamante era uma jovem que fora contratada para exercer as tarefas de serviços gerais em um restaurante, as partes começaram a deliberar sobre a proposta de acordo. “Temos que achar um valor razoável e justo”, disse o advogado da reclamante. Os advogados ficaram deliberando sobre o grau da insalubridade e sobre o acúmulo de funções, divergindo quanto suas versões e cálculos indenizatórios. O advogado do restaurante reclamado propôs R$ 1.000,00 e comentou: “Quem sabe a gente faz um acordo para terminar logo essa lide”. O advogado do reclamado comenta sobre o baixo valor da ação e logo em seguida o advogado da reclamante lhe respondeu: “pra ela não é pouco Doutor!”. “Digo que é baixo para um embate na Justiça do Trabalho”, rebateu o advogado do reclamante. Por fim, foi realizado o acordo.

Além da dinâmica do estar “negociando o acordo”, ao longo das três semanas de observação foi possível perceber que na grande maioria dos casos uma vasta gama de objetos – que agenciam as relações cotidianas de trabalho – adquirem relevância no desenrolar da ação trabalhista. Em muitos casos, esses objetos possuem um caráter probatório e ancoram os relatos e os argumentos dos actantes na situação.

No caso 110, a reclamante, que se chamava Ana, alegou na inicial que exercia o serviço de telefonista e, em contrapartida, a reclamada – uma empresa de transportes e turismo – alegou que Ana exercia o serviço de secretária de um dos sócios da empresa. O momento da “negociação do acordo” foi iniciado pelo advogado da empresa. A proposta não foi aceita pelo advogado da reclamante, que protestou sobre o baixo valor oferecido: “por esse valor...” O advogado da empresa

apresentou uma contraproposta. Nesse momento, percebi que a reclamante sacudiu a cabeça demonstrando sua contrariedade ou indignação.

Em seu depoimento, a reclamante explicou de forma bem detalhada quais eram as suas tarefas e as atribuições que possuía como telefonista. Afirmou sobre a necessidade de todas as ligações passarem pelo sistema que ela operava e enfatizou que ela controlava o fluxo das ligações e transferia as ligações externas e internas para os ramais específicos. Além disso, explicou que as ligações interurbanas deveriam ser feitas por ela e que os celulares dos demais funcionários só efetuavam ligações para celular com o mesmo prefixo de DDD.

Em seu depoimento, o preposto disse que a reclamante foi contratada como secretária e era responsável pela agenda de um dos sócios da empresa. Além disso, disse que todos os funcionários tinham acesso direto ao ramal e que ela não recebia chamadas, que havia um programa de computador que transferia as ligações para os funcionários. O advogado da reclamante perguntou sobre o sistema de ramais, onde ficava e se a reclamante era a responsável por operá-lo. O juiz após reproduzir a pergunta formulada pelo advogado perguntou se caso houvesse um problema com o programa quem era o responsável. O preposto mostrou-se nervoso e confuso com a pergunta e respondeu que uma empresa era contratada para a execução desse tipo de serviço. O preposto disse que a reclamante tinha acesso ao computador dos ramais, que ficava perto de sua mesa. Também confirmou que as ligações passavam pela reclamante se um ramal estivesse ocupado e que a empresa possuía em torno de quarenta funcionários.

Notei que a testemunha da reclamada disse que trabalha para empresa desde 2013 na função de assistente da diretoria. Disse que a reclamante era secretária e que cuidava da agenda de viagens de um dos sócios, marcava o hotel, o transporte. Questionada sobre as ligações, respondeu que estas não passavam pela reclamante porque a empresa possui um sistema de DDR que as ligações caem direto no telefone dos operadores. Esse sistema tem um computador automatizado e que não era monitorado pela reclamante e que a manutenção era feita pela GVT. Segundo a testemunha, o ponto eletrônico na empresa foi implementado depois da saída da reclamante e após uma autuação do Ministério Público. Atualmente, segundo a testemunha, existem distintas escalas de trabalho,

mas que todos os funcionários fazem oito horas diárias e que os ramais são liberados para ligações interurbanas diretamente.

No final da audiência, após a parte reclamada se retirar e seu advogado se levantar para ir embora a reclamante olha para o juiz e pergunta: “Se a testemunha der falso testemunho ela pode ser pressa ou processada?”. O juiz diz que “até pode, mas isso irá depender de uma série de fatores senhora, e isso deve ser provado em juízo”. “É que tem algumas coisas difíceis de engolir”, lhe disse a reclamante.

Em sua sentença, o juiz julgou procedente em parte a reclamação de Ana condenando a reclamada a pagar “uma hora extra por jornada, a contar de julho de 2013, com adicional de 50%, no valor de R$ 1.463,52, e integração ao salário para efeito de reflexos em repousos semanais remunerados (R$ 243,92), 13º salário (R$ 142,23), férias com 1/3 (R$ 189,64), aviso prévio (R$ 142,23) e FGTS acrescido de 40% (R$ 244,33)”[81]. Além disso, não lhe foi reconhecida a função de telefonista.

6.4 A quarta semana de observação: os casos do dirigente sindical e do caminhoneiro

Na quarta e última semana de observação, que ocorreu de modo mais esparso que relação às demais, buscou-se realizar a amostragem teórica com as categorias desenvolvidas ao longo das três semanas de observação. Conforme salienta Charmaz (2006), a amostragem teórica constitui um recurso fundamental na elaboração e no refinamento teórico das categorias desenvolvidas. Além disso, diferindo das amostragens utilizadas no plano da pesquisa quantitativa tradicional, o “objetivo da amostragem teórica é a obtenção de dados” que auxiliam o pesquisador a explicar as suas categorias (CHARMAZ, 2009, p. 140). No final da semana de observação na Vara D, foi possível constatar a “suficiência teórica” (DEY, 1999) das categorias elaboradas, tendo em vista os objetivos e o problema de pesquisa delineado. De acordo com Charmaz (2009, p. 158), a saturação ou a suficiência teórica ocorre quando “a coleta de dados novos não mais desperta novos *insights* teóricos, nem revela propriedades novas dessas categorias teóricas centrais”.

No primeiro dia de observação, as primeiras audiências, por se tratarem de iniciais, ocorreram de forma muito rápida. Nesses casos, munida de códigos mais

[81] Trechos da sentença processo de nº 0001135-14.2014.5.04.0101

“sólidos”, foi possível observar a atuação dos “actantes” (juiz, advogados e escrivão) na composição da ata de audiências e na própria tradução do litígio em sua linguagem propriamente jurídica. Na extensa lista de competências postas em prática, essa competência jurídica constitui um elemento essencial na *condução* da audiência. Com base em dois casos, que podem ser considerados exemplares, foi possível montar as peças do “quebra-cabeças” que resultou na organização e no encadeamento das categorias formuladas que serão esmiuçadas no capítulo 6, no qual se propõe uma teoria substantiva dos modos de coordenação da ação dos atores que atuam em um litígio trabalhista.

Após a chamada para a quarta audiência do primeiro dia de observação (caso 118) na Vara D, entrou o reclamante, que se chamava Robson, e seu advogado. Robson é negro e aparentava ter cerca de 30 anos. Ao mesmo tempo, entraram na sala o advogado e o preposto, que se chamava Alfredo, na qualidade de representante da revenda de automóveis que figurava como parte reclamada. A juíza iniciou a audiência e logo realizou a primeira proposta de conciliação, que foi rejeitada por ambas as partes. Em seguida, passou-se à etapa de oitiva das partes. Robson tomou o seu lugar à frente da juíza. A juíza lhe pediu para explicar o que havia acontecido na empresa, ao que ele enfaticamente respondeu: “É que mudou o psicológico, né? Depois da abordagem”. “Como assim? Eu quero que o senhor me explique o que mudou no seu relacionamento com a empresa. Me dê um exemplo!”, pediu-lhe a juíza. “Assim, eu vejo que depois do que aconteceu... Da abordagem... Eu não tenho mais possibilidade de crescer na empresa”. Naquele momento, como não tinha acesso à peça inicial do reclamante e nem aos pedidos da reclamação, fiquei sem compreender o que seria a “abordagem” referida pelo reclamante. “Mas o pessoal passou a lhe tratar mal ou alguma coisa do tipo?”, perguntou a juíza, ao que respondeu Robson: “Não, sempre me trataram com respeito, quanto a isso sempre foi 100%; isso não mudou”. Robson explicou à juíza que seu relacionamento com a gerência da empresa mudou muito depois que ele entrou no sindicato. Em seguida, a juíza pediu ao reclamante para lhe explicar como ocorreu a “abordagem” e o modo como isso afetou o seu crescimento profissional na empresa. Nesse momento, um pouco reticente ao iniciar o seu relato, Robson contou que foi abordado pelo guarda quando estava saindo da empresa no início do ano passado. O guarda revistou o interior da bolsa que ele carregava, “tirou a bolsa da minha mão”. “E o que ele fez

com as suas coisas?", perguntou a juíza. "Ah, ele abriu né? Apalpou e mexeu no que tinha ali dentro", respondeu Robson. Quando questionado pela juíza se isso ocorria com frequência e se ele fazia ideia do motivo da abordagem, Robson prontamente lhe respondeu que havia ocorrido apenas uma vez e que não sabia porque isso havia acontecido. Além disso, o procedimento não foi justificado, que isso não acontece com os demais e que já era dirigente sindical quando isso aconteceu.

Robson afirmou que exerce a atividade de "serviços gerais", mas que estava ajudando na mecânica e sente que não consegue crescer na empresa por ser dirigente sindical. Em seguida, o advogado da reclamada perguntou se o reclamante chegou a fazer algum curso na área de mecânica para se especializar e se ele acredita que esse seria o motivo para não "crescer" na empresa. Robson disse que não chegou a fazer curso de mecânica por conta própria e que acredita que a ação que ajuizou na justiça é que o impede de crescer na empresa. O advogado da reclamada iniciou os questionamentos sobre a referida "abordagem" sofrida pelo reclamante ao perguntar o que ele portava na ocasião, se era uma "mochila, uma bolsa ou uma sacola" e o que havia dentro, se eram objetos pessoais. Nesse momento, Robson respondeu de maneira constrangida que carregava um saco plástico preto de lixo e que havia restos de comida no interior do saco. Explicou que existe um refeitório na empresa e que há uma empresa fornecedora de refeições "E ele tinha autorização de quem pra levar a comida?", perguntou o advogado. Robson, com certo desconforto, explicou que a responsável pelo refeitório – que "a gente chama pelo apelido de Lise, mas não sei o nome dela" – era quem o autorizava a levar os restos de comida e também autorizava outras pessoas a levarem os restos de comida. O advogado da reclamada perguntou se essa autorização era por escrito e se ele sabe das normas nas quais todo o material retirado da empresa deve ter autorização prévia da chefia. Robson respondeu que a autorização não era por escrito e que sabe que em qualquer lugar é necessário autorização para a retirada de algum material, mas acreditava que essa regra não se aplicava a comida. Além disso, nunca ninguém precisou de autorização para levar restos de comida da empresa e que quando foi abordado pelo guarda avisou que estava levando restos de comida, que isso já tinha acontecido outras vezes e que nunca tinham lhe parado. O advogado da reclamada perguntou se havia algum pertence pessoal na sacola preta. Robson respondeu que "Não, só os restos de comida" e que achava

“estranho” que os dois colegas que o acompanhavam, o Ivan e Mauro Eli, viram a abordagem e que um deles (“acho que era o Mauro Eli”) estava levando uma sacola e que não foi abordado.

“Excelência, pergunte se é verdade que o senhor Robson participa de confraternizações com a gerência da empresa”, falou o advogado da reclamada. “Ah, sim! A gente tem um time de futebol das antigas e o Alfredo começou a jogar há pouco”, respondeu Robson. “E o que acontece depois dos jogos”, perguntou o advogado ao que respondeu Robson: “A gente costuma fazer uma confraternização, um churrasco com umas *geladas*”, no qual participava também a gerência. Apesar da realização dos jogos e das confraternizações, Robson advertiu a juíza que “cada um joga no seu time e nem nos esbarramos, é cada um no seu time! É separado da empresa, é lazer e nesse momento não tem chefe". A juíza respondeu em um tom de voz mais forte para Robson: “Há chefia sim, e eu já vou lhe explicar por que. Como o senhor me diz que tem problemas de relacionamento e joga futebol e participa de confraternizações com a gerência? Quem tem problemas de relacionamento na empresa não é convidado ou participa desse tipo de evento, entende? Não tem clima”. “Mas a gente tem essa turma faz anos e ele começou a jogar agora”, rebateu Robson. Por fim, quando inquirido pelo advogado da reclamada, o reclamante contou que fez um curso no IFSUL de ajustador mecânico e acabou recentemente e que tem um curso básico de informática. A juíza agradeceu o seu depoimento e pediu para o reclamante se retirar da sala para ouvir o depoimento do preposto.

Com a saída de Robson, a juíza se dirigiu aos advogados das partes, e perguntou: “os senhores acham que é necessário prosseguir com a prova testemunhal?” A juíza explicou que sua preocupação era a de “ver onde isso pode chegar” e que voltar na questão dos restos de comida seria constrangedor para o reclamante e para “todos aqui na sala”. Percebi que o comentário também se dirigia a mim e que o constrangimento do reclamante não fora percebido apenas por mim. Em seu relato, apesar de evidenciar o constrangimento que vivenciou no momento da abordagem, a tese na mudança no relacionamento com a gerência permanecia “obscura” ou “enfraquecida” quando o advogado da reclamada trouxe à tona as confraternizações realizadas após as partidas de futebol. Após deliberarem sobre a

dispensa da oitiva das testemunhas e ponderarem sobre as implicações legais da referida abordagem, o preposto foi chamado à sala para depor.

A juíza pediu ao preposto para esclarecer o ocorrido com o reclamado e sobre como foi abordado pela segurança. O preposto disse que todos os funcionários que saem da empresa com algum objeto devem apresentar uma autorização por escrito assinada pela gerência e apresentar aos seguranças. No dia do ocorrido, o preposto observou que Robson estava com um saco preto de plástico e não conseguia ver o que era, e como era ele quem assinava e até hoje assina as autorizações, achou estranho e telefonou para o guarda verificar o que havia dentro do saco. Também disse que o reclamante estava com o Ivan, mas que na abordagem ficou sozinho porque o Ivan tinha ido para o estacionamento pegar o seu veículo para ir embora e que Mauro Eli não estava com eles. Além disso, o fato ocorreu em 2014, mas não sabe precisar a data. Quando questionado sobre o relacionamento com o reclamante, Alfredo disse que não tem dificuldade de relacionamento com Robson; que jogam futebol e fazem churrasco nas quartas feiras e que até estranhou a reclamação trabalhista. A juíza perguntou se era possível um empregado crescer na empresa. Alfredo disse que sim, mas se desempenhar as funções com comprometimento. Em seguida, a juíza perguntou se ele considera as atividades exercidas pelo reclamante satisfatórias. Alfredo disse que sim, “ele faz as coisas direitinho", mas que o reclamante faz a limpeza dos setores e que para crescer teria que ser na mecânica, mas o reclamante não tem nenhum conhecimento nesta área e deveria fazer um curso de formação na área.

Nesse momento, a audiência chegou a um estágio decisivo: mostrando-se um pouco mais a vontade com a dinâmica do depoimento, Alfredo disse que “o problema é o sindicato” e que Robson “deixa essa coisa de sindicato interferir muito no dia a dia”. A partir desse comentário, um momento de epifania pareceu atingir a todos os presentes, e a juíza indagou Alfredo: “Como assim?”, e ele respondeu:

> Ah, assim... qualquer coisa a empresa não presta. O Robson trabalha bem, mas muitas vezes deixa de exercer a tarefa dele para ligar para o sindicato. Às vezes, eu tô no banheiro e ele tá falando com o sindicato no telefone, falando mal do horário da empresa, que é ruim... E pra mim o problema é a influência do sindicato. Eu também sou do sindicato e não me deixo influenciar.

“Mas esse é o papel do sindicato, eles têm que incomodar para dar melhores condições pros trabalhadores”, falou a juíza, que também questionou o preposto

sobre as atividades exercidas pelo reclamante na troca de óleo, se foram antes ou depois dele entrar para o sindicato. Alfredo esclareceu que antes de Robson ser dirigente sindical ele ajudou na troca de óleo por cerca de um mês, mas por questões de segurança a empresa optou por deixá-lo na limpeza e aguardar que ele conseguisse terminar uma capacitação profissional. A juíza perguntou se a empresa não oferecia cursos técnicos ao que Alfredo respondeu que os cursos são dados diretamente pela fabricante e somente para profissionais que já são capacitados.

Após o depoimento do preposto, Robson foi chamado novamente à sala de audiências ao que a juíza comentou “acho que entendi o problema de relacionamento de que o senhor meu falou”. Iniciou-se uma longa conversação entre os advogados das partes e a juíza. Por ser sindicalizado, Robson fora representado pelo advogado do sindicato, que afirmou que essa reclamação não se restringia ao reclamante, mas a toda categoria. “Me parece... Não só pra mim, mas pra todos que estão ouvindo que isso é muito mais uma questão sindical”, disse a juíza que argumentou que as partes poderiam resolver isso de modo pacífico. O advogado da reclamada disse que não houve nenhum tipo de discriminação por parte da empresa “seja branco, seja amarelo, negro”, mas que a empresa possui uma cartilha com normas para a saída de objetos, tendo em vista que deve primar pela segurança. Falou que as relações da empresa com o sindicato sempre foram amigáveis. A juíza propôs a reclamada oferecer um curso ao reclamante para que ele tivesse a oportunidade de crescer dentro da empresa “já que ele demonstrou esse interesse”, “acho que tem cursos gratuitos também, não?”. Os advogados da reclamada e do reclamante concordaram com a proposta e ficaram acordando quais seriam as normas para a realização do curso (forma de pagamento, liberação de horário, etc.) e o secretário de audiências procurando no “google” informações em sites da internet. Por fim, as partes convencionaram acertar os detalhes do acordo em outro momento e nova audiência foi marcada. Interessante observar como essa etapa de negociação do acordo constou na ata de audiências:

> Após longa conversação sobre o cerne da questão trazida ao debate foi pensada uma forma de solução pacífica do conflito. Assim foi sugerido um acordo considerando 3 premissas: a) constaria uma cláusula pela qual a empresa reconheceria que não houve prática de falta grave pelo reclamante vinculada à abordagem mencionada na inicial; b) constaria cláusula no valor de uma indenização (neste ato aceita pela empresa no valor de R$ 3.000,00 mais 15% de honorários de AJ); e, c)constaria cláusula pela qual a empresa asseguraria o direito de o reclamante se ausentar em um dos turnos de

> trabalho, sem prejuízo do salário, para fazer curso profissionalizante, devidamente comprovada a frequência, custeado pela empresa.
>
> ***

No caso 155, que correspondia a última audiência do último dia de observação na Vara D, o reclamante, que se chamava Cléber, exercia a função de motorista de carreta para uma cooperativa de lacticínios que figurava como reclamada. Em sua inicial, o reclamante alegou "a incorreção no pagamento de diversas parcelas, postula horas extras noturnas com adicional de 40%, horas extras, indenização referente ao PIS, depósito do FGTS, remuneração do mês de março de 2014, multa pelo descumprimento de cláusula normativa, despesas de viagem, restituição de R$ 892,72 descontados indevidamente, multa dos arts. 467 e 477 da CLT[82]" e deu o valor provisório de R$ 50.000,00. Após a proposta de conciliação, que foi rejeitada por ambas as partes, passou-se a etapa de oitiva das partes. Cleber iniciou seu depoimento esclarecendo suas atividades enquanto motorista, conforme a ata da audiência:

> "[...] que saía às 02h de Canguçu, chegava às 02h45min em Pelotas para carregar o caminhão e chegava às 06h30min em Porto Alegre, descarregava às 15h e chegava de volta às 21h, por quatro dias na semana; que sábados e domingos ficava em casa; que saía às 2h da manhã de segunda; que no quinto dia da semana fazia fretes na região; que viajava os cinco dias da semana".

Em seguida, foi chamada a primeira testemunha do reclamante que também trabalhou para a reclamada. A testemunha, de nome Erli, explicou que dirigia um caminhão baú e que viajava para todo o Estado e que sua jornada de trabalho começava às 17h e terminava às 17h/18h. Erli contou que viajava em média um dia sim e um não e que sempre registrou corretamente o horário nas folhas ponto, mas que não recebia o pagamento das horas extras. Em certo momento de seu depoimento, a testemunha contou que dirigia toda a noite "por 24 horas ininterruptas". Nesse momento, a juíza lhe questionou: "o senhor está me dizendo que dirige 24 horas na estrada? Isso é um crime!". Erli respondeu: "Isso é um crime, a gente sabe, mas a gente tem que trabalhar. Quando tem que carregar e descarregar a gente perde um tempo precioso". "Inacreditável, eu que ando o tempo todo nessa estrada, a quantidade de acidentes que acontece. O senhor tem que trabalhar, mas a vida humana tem mais valor! O senhor deveria responder um processo criminal por vir a juízo e admitir perante uma juíza que dirige por 24

[82] *Cf.* trechos da inicial constantes na sentença do processo de nº 0000418-96.2014.5.04.0102.

horas... Eu tenho que fazer o meu papel e as coisas acontecem porque as pessoas acabam ignorando". Após os comentários da juíza, o reclamante seguiu o seu depoimento e mais duas testemunhas do reclamante foram ouvidas. Em sua sentença, foi julgada procedente em parte a reclamação de Cléber.

6.5 Entre a condução e a construção dos litígios trabalhistas: apontamentos sobre a proposta de uma teoria substantiva

Essa seção se destina a apresentar as inferências analíticas que, elaboradas a partir do universo empírico e de um diálogo reflexivo com os conceitos de sensibilização, auxiliaram na leitura sociológica dos dados obtidos na pesquisa de campo. Ao atentar para o desenvolvimento das audiências, foi possível identificar algumas constantes formais que surgiram na comparação de casos aparentemente muito distintos entre si. Convém lembrar que, mesmo tendo como objeto uma situação de conflito que se desenvolve nas instâncias judiciais, não se pretende adentrar nos meandros da lei, tendo em vista que essa dissertação se propõe a realizar um estudo a partir de um viés sociológico.

Um primeiro ponto a ser abordado refere-se à constatação de que a grande maioria dos trabalhadores que resolve ingressar com uma reclamação trabalhista não possuem mais o vínculo empregatício com a reclamada (CARDOSO, LAGE, 2007), sendo esse o mesmo cenário encontrado na maior parte dos casos na pesquisa de campo[83]. É importante esclarecer que a única exceção na pesquisa empírica ocorreu no caso 118, envolvendo o dirigente sindical e uma concessionária de carros, na qual o reclamante mantinha o vínculo empregatício, mas estava sob a proteção do art. 8º, inciso VIII, da CF/88, que dispõe sobre a estabilidade do dirigente sindical[84]. Segundo o reclamante, o fato de ser dirigente sindical e ter ingressado com a reclamação na JT, após ter sido abordado e revistado pelos seguranças da empresa, o impediam de crescer na empresa. Em seu depoimento, o preposto evidenciou o seu entendimento de que a afiliação sindical do reclamante

[83] Segundo dados de uma pesquisa realizada em 2003 pelo TST, mais de 80% dos processos são movidos por desempregados. Ressalta-se que não foram encontradas estatísticas oficiais mais atualizadas sobre o assunto.

[84] Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

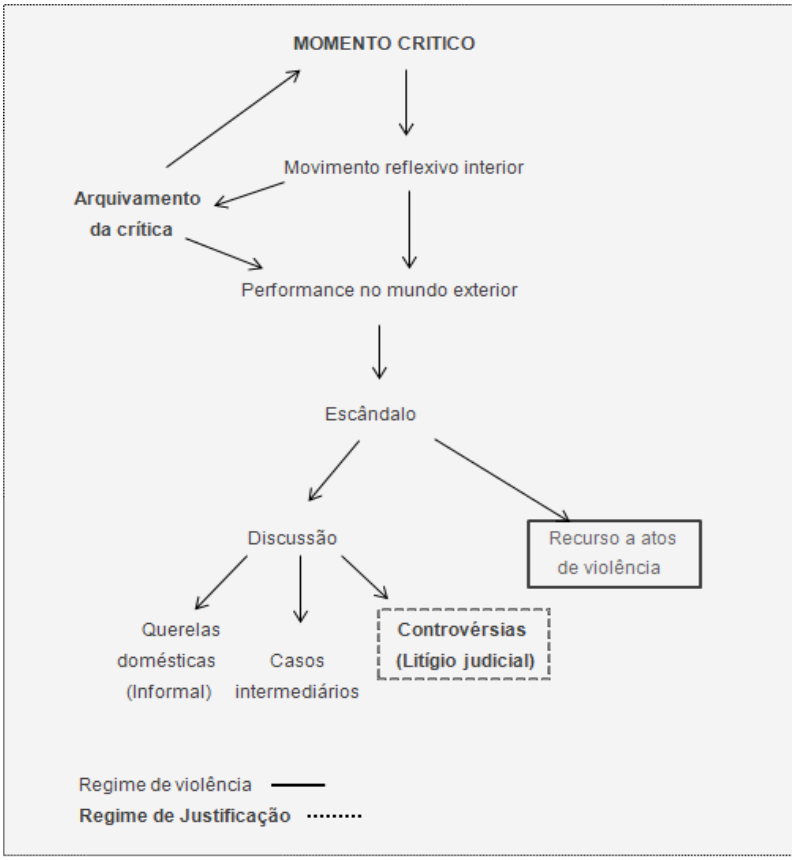
atrapalhava as suas relações com a gerência. Nesse caso, observou-se como os dispositivos legais interferem nas relações cotidianas de trabalho, pois amparado pela estabilidade prevista na Constituição Federal, Robson foi buscar os seus direitos na Justiça, ao denunciar o caráter discriminatório da abordagem sofrida e a represália da gerência em virtude de ser dirigente sindical. Por outro lado, nem todos os trabalhadores podem ingressar na JT sem temer o risco de demissão.

Cabe mencionar que, até 1966, havia o instituto da estabilidade decenal que, de certa forma, possibilitava (àqueles que chegavam aos dez anos de trabalho na empresa) ao empregado reclamar os seus direitos durante a vigência do contrato sem correr o risco da demissão (CARDOSO, LAGE, 2007). Em contrapartida, para Cardoso e Lage (2007, p. 103), o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – que substituiu o instituto da estabilidade – funciona como um facilitador da despedida imotivada, o que faz com que as reclamações só sejam ajuizadas após a rescisão do contrato de trabalho. Acrescenta-se ainda a existência de diversas práticas de represália patronal contra os trabalhadores como, por exemplo, as chamadas “lista negra” ou “lista suja” – um documento que contem o nome de ex-empregados que ingressaram com processos trabalhistas – que circulam entre as empresas (HARDMAN; LEONARDI, 1982). Entretanto, essa prática de retaliação não se restringe aos grandes empregadores, mas também informa as práticas de pequenas e microempresas como no caso 11, no qual o marido da reclamada, além de ameaçar fisicamente e insultar o reclamante no saguão de audiências, tentou intimidá-lo ao afirmar que iria alertar o seu atual empregador sobre o ingresso com o processo trabalhista.

Evidencia-se que as práticas e as relações sociais cotidianas de trabalho são objetos de reflexão e avaliação crítica dos atores sociais, mesmo que os meios efetivos para a externalização dessas ou a cobrança de direitos previstos em lei por parte dos trabalhadores encontrem-se cerceados pelo imperativo das necessidades materiais e outros constrangimentos simbólicos como, por exemplo, a existência de uma cultura da represália por parte dos empregadores. Dessa forma, ao contrário do que destacam Boltanski e Thévenot (2007, p. 04), entendo que o “movimento reflexivo”, mesmo sendo uma capacidade inerente às pessoas, não desencadeia, necessariamente, “performances” no mundo exterior, mas pode igualmente

acompanhar reflexões que serão arquivadas[85]. Assim, o que denomino de "arquivamento da crítica" não impede que, posteriormente, ela seja reativada à luz de novas circunstâncias, de outros "momentos críticos" (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) e fatores motivacionais diversos, e que resulte em uma performance quando externalizada. Na figura 3, buscou-se delinear a sistemática do "arquivamento da crítica" em um diálogo com o "momento crítico" proposto por Boltanski e Thévenot (1991).

Figura 3 – O "arquivamento da crítica" na dinâmica do momento crítico



Fonte: Elaboração própria a partir de Boltanski e Thévenot (1991; 2007).

As percepções do caráter injusto ou inaceitável de determinadas práticas – situadas ou reiteradas – podem não resultar na "cobrança de lógica" (denominada de "*accountability* social" *cf.* SCOTT; LYMAN, 2008 [1968] apud WERNECK, 2013) imediata das ações, mas também podem incidir em outras formas de contestação

[85] Nesse ponto, deve-se levar em consideração as diferenças existentes entre as esferas públicas francesa e brasileira no horizonte de elaboração da sociologia da crítica. Entendo, com suporte em Kant de Lima (2000), Cardoso de Oliveira (2011) e Mota (2009), que a constituição da esfera pública brasileira e das sensibilidades jurídicas locais encontra-se diretamente relacionadas à constituição das "causas trabalhistas", tendo em vista o predomínio de relações hierárquicas excludentes e marcadas pelo "republicanismo barbosiano", no qual os desiguais devem ser tratados desigualmente na busca da igualdade.

não verbais como os gestos, as expressões faciais, as mudanças no comportamento habitual da pessoa ou, na esfera das relações de trabalho fortemente marcadas pela desigualdade (material e/ou simbólica), em formas de resistência velada, como o "corpo mole" ou as pequenas sabotagens em maquinários, conforme evidencia a história social do trabalho. Assim, sugiro a hipótese de que a demissão configuraria uma espécie de externalização do "momento crítico" para os trabalhadores que, sem nada a perder, recorreriam às instâncias judiciais em uma espécie de "cobrança *a posteriori*" dos seus direitos[86]. Porém, nessa equação, além do cálculo econômico de maximização de bens materiais, questões de ordem emocional e o próprio senso moral poderiam potencializar a decisão de ingressar na JT.

Como observam Cardoso e Lage (2007, p. 125), na Justiça do Trabalho um processo efetivamente julgado, e que tenha passado por todas as instâncias de julgamento, tem uma duração média de seis anos. O longo tempo de tramitação processual contribui para reforçar a percepção, compartilhada entre os advogados, empresários e trabalhadores, de que a Justiça do Trabalho seja morosa. Como resposta institucional à sociedade, observa-se que o princípio da celeridade associa-se a ênfase na solução consensual dos litígios. Conforme destacado no capítulo 2, desde 2014 o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) que, além de aprimorar os mecanismos conciliatórios, "visa implementar medidas para proporcionar maior celeridade aos processos trabalhistas"[87]. De acordo com dados fornecidos pelo Setor de Estatísticas do TST, em 2013 houve um percentual de 40,9% conciliações no país contra 43,4% e 43,3% em 2012 e 2011, respectivamente. Apesar da carência de dados sobre as conciliações realizadas após a implementação da SNCT em 2014, os resultados obtidos em 2015 foram vistos como satisfatórios pelo Ministro

[86] Na terceira semana de pesquisa, mais familiarizada ao ambiente da Justiça do Trabalho, passei a cogitar a possibilidade de me aproximar de algumas pessoas que esperavam a chamada para a sala de audiências a fim de questioná-las sobre as suas impressões daquele ambiente e situação. Apesar de explicar o motivo de minha presença (mencionava que era estudante de Pós-Graduação em Sociologia somente após iniciar a conversa sobre coisas mais triviais e cotidianas), em sua maioria, as pessoas se mostravam um pouco receosas em conversarem sobre a sua reclamação. Percebi igualmente que minha aproximação causava certa "desconfiança" nos advogados que se mantinham por perto e atentos ao que conversávamos. Foram várias tentativas frustradas e poucas pessoas que comentaram muito rapidamente sobre as suas experiências (três mulheres). O que observei em comum foi a menção à demissão e aos "direitos" que não foram pagos. Também conversei com uma senhora que, representando a empresa como preposta, me disse que já tinha sido preposta em outros casos. Aparentemente, aquela situação não lhe causava maiores transtornos: "isso não é nada pessoal, sabe?", disse-me ela.

[87] Conforme informações constantes no site do CSJT: http://www.csjt.jus.br/conciliacao-na-jt.

Presidente do TST, Barros Levenhagen, que declarou em entrevista que um dos objetivos do mutirão era o resgate da conciliação que, segundo ele, pode ser vista atualmente como a "forma mais expressiva da atividade jurisdicional"[88].

No primeiro semestre de 2015, o CSJT por meio da Coordenadoria de Gestão Estratégica (CGEST), deu início a campanha de Planejamento Estratégico de 2015 a 2020, que contempla 13 metas a serem observadas pelos magistrados e servidores do judiciário trabalhista, dentre as quais destaca-se o aumento no número de conciliações dos processos em fase de conhecimento em 10% com relação ao biênio 2013-2014 (Meta 9). Segue um trecho do documento divulgado, que se encontra transcrito na íntegra nos Anexos:

> Vários magistrados e integrantes da comunidade jurídica afirmam que a **conciliação** é uma **forma alternativa**, **eficaz** e **rápida** de se solucionar processos. Além disso, **outra vantagem é o menor desgaste emocional das partes que chegam a um consenso por intermédio da conciliação**. Ciente da importância desse meio de solução e conflitos, o CSJT promoveu, em parceria como todos os TRTs, a I Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, entre 16 e 20 de março de 2015 (Texto explicativo sobre as metas apresentadas no infográfico Estratégia da JT, grifos nossos).

A previsão da conciliação encontra-se amplamente difundida no horizonte do cálculo dos advogados e dos reclamantes, tendo em vista que, para reduzir as perdas com a barganha no momento da conciliação, os advogados acabam excedendo o valor dos pedidos nas reclamações trabalhistas (CARDOSO, LAGE, 2007, p. 106). Ainda assim, para muitos empregadores torna-se vantajoso não cumprir a norma trabalhista, tendo em vista que, nos acordos, os trabalhadores costumam abrir mão de alguns direitos (CARDOSO, LAGE, 2007; VIANA, 2013). No mesmo sentido, na pesquisa de campo foi possível identificar uma estratégia semelhante por parte dos advogados dos reclamantes, que remete a existência de três valores distintos que são propostos no decorrer das audiências: a) o valor constante na petição inicial, resultado da soma de cada parcela referente a direitos devidos em decorrência da relação de trabalho; b) o valor base, sugerido para iniciar a tentativa de negociação; c) o limite aceitável para o acordo, normalmente cerca de 50% do valor constante na petição inicial. Do outro lado, o advogado da reclamada faz uma proposta inicial que, geralmente, é aumentada no decorrer da audiência. Quando realizado o acordo, a ata de audiência declara o valor líquido a ser recebido pelo reclamante, referente a "quitação das parcelas postuladas na peça inicial, do

[88]Disponível em: http://www.csjt.jus.br/inicio/-/asset_publisher/ET0p/content/presidente-do-csjt-anuncia-o-resultado-da-semana-da-conciliacao-em-sessao-do-coleprecor?redirect=%2F.

contrato de trabalho e de quaisquer decorrências de natureza civil oriunda da relação havida entre as partes", ou então explicitando a natureza das verbas (se salariais ou indenizatórias) e discriminando a composição do valor (férias ou 13º salário, etc.). Em alguns casos, as audiências serviam apenas para homologar o acordo que havia sido previamente acertado entre os advogados (em algumas ocasiões, no saguão do Fórum antes de ingressarem na sala de audiências).

Na comparação dos casos, foi possível observar algumas dinâmicas recorrentes no momento de negociação do acordo com relação aos argumentos mobilizados pelos atores sociais. Entretanto, as audiências nas quais os atores se detinham na conciliação foram, em geral, bem rápidas (pode-se verificar o tempo de duração das audiências nas tabelas constantes nos Apêndices). A tabela abaixo contém alguns argumentos que nortearam a elaboração da categoria "negociando o acordo". Na criação dessa tabela, aproximaram-se os argumentos que serviram para apoiar ou refutar os acordos nas audiências observadas e que auxiliaram na realização da análise.

Tabela 2 – Principais argumentos mobilizados na negociação do acordo

Juiz	Advogado do Reclamado	Advogado do Reclamante	Reclamado	Reclamante
Acordo bom é aquele que nenhuma das partes quer	A empresa é séria, quer pagar, mas...	Valor x, mais os honorários	Eu não vou levar dinheiro na casa de ninguém	Estou desempregada
O acordo é para o senhor(a) não se incomodar mais	A empresa se encontra sob sérias dificuldades financeiras	O cliente que decide	Além de não trabalhar, mentiu pra mim	Como vou honrar meus compromissos?
É melhor pegar um empréstimo por fora	Passando por problemas familiares	Menos que isso, eu considero um acordo vil	Sou capaz de pagar pra ele não passar na minha calçada	Teria que ser um valor justo, mas...
Não adianta só ficar com uma sentença muito bonita	Estabelecimento pequeno	Produção da prova	Momento ruim para os negócios	Vamos adiante!
A proposta de acordo é para evitar o julgamento	Empresa está sem receita		Possui outras despesas (doença, estudo dos filhos)	
Aqui tudo é dinheiro	A empresa não faz acordos		Tu me conheces	
	A empresa não faz acordos			

		Não precisava fazer isso Eu tô chocada com isso

Ao contrário do que se cogitou inicialmente na pesquisa, foi possível constatar que, na coordenação da ação em busca de um acordo, os atores não mobilizam princípios de justiça de forma sistemática, mas pautam-se em argumentos mais localizados.

O juiz assume um papel importante na condução dos acordos, sendo possível identificar distintas formas de incentivar a conciliação entre os advogados e as partes. Uma das juízas frequentemente recorria a argumentos que enfatizavam o acordo como uma forma de “não se incomodar mais” ou de ser preferível o acordo à sentença, especialmente na tentativa de convencimento da parte reclamada. Essa juíza, em algumas ocasiões, mencionou que os processos em sua Vara tramitavam mais rapidamente, em uma tentativa de demostrar que a sua Vara era mais célere em comparação com as demais Varas da Justiça do Trabalho de Pelotas. Da mesma forma, um “acordo bom” para ela seria aquele no qual nenhuma das partes fica satisfeita, ou seja, onde ambos têm que ceder. Nessa Vara, ao contrário das demais, nas mesas das partes se encontravam dispostas duas calculadoras para facilitar o cálculo das parcelas (e também para os advogados dos reclamantes calcularem seus honorários em caso de acordo) ou dos valores negociados. Os demais juízes mostraram uma postura um pouco menos incisiva com relação à conciliação.

Como observam Cardoso e Lage (2007, p. 128), os processos trabalhistas normalmente versam sobre “direitos burlados durante a vigência do contrato de trabalho e a direitos rescisórios, quase todos com contrapartidas monetárias e que o empregador, por qualquer razão, recusou-se a honrar”. Na maioria dos casos, observa-se a menção ao “estar passando por dificuldades” pelos advogados dos reclamados, com vistas a reduzir o valor do acordo. Essas dificuldades contemplam questões de ordem econômica, como “a empresa está sem receita” ou “é um estabelecimento pequeno”, bem como a menção a problemas pessoais do reclamado. Da mesma forma, o próprio reclamado alega “estar passando por dificuldades pessoais”: doença na família, custeio de estudos para os filhos, época

ruim para os negócios. Assim, esse argumento configura-se como uma espécie de *accountability* – a explicação de um comportamento problemático, da própria pessoa ou de outros (SCOTT; LYMAN, 2008, p. 112 apud WERNECK, 2009, p. 54) – na qual implicitamente o reclamado não refuta a evasão de direitos, mas mobiliza o argumento da necessidade para corroborar a sua proposta, ou seja, “é isso que eu posso pagar” ou, nas palavras de Boltanski (2014), "quer queira ou não, não existe outro caminho".

Essa espécie de *account* transita entre uma lógica mercantil – ao evocar os problemas da *empresa* e do *estabelecimento* – e um “bem de si” (WERNECK, 2009) quando trás à tona problemas de ordem pessoal do empregador. Ressalta-se que esses dois argumentos se entrelaçam especialmente nos casos nos quais o reclamado é o proprietário de um estabelecimento de pequeno porte, ou ainda quando envolve o trabalho doméstico. Isso poderia ser explicado pela dinâmica das relações cotidianas de trabalho que, sendo mais próximas, tornariam mais difícil dissociar a figura do “empregador” de suas qualificações enquanto “indivíduo”.

Da mesma forma, para alguns reclamantes os acordos inserem-se na lógica do “não se incomodar mais”, o que geralmente acompanha a demonstração de ressentimento com relação ao ato do reclamante de ingressar na justiça. No caso 42, no qual a reclamada compareceu sem um advogado na audiência, percebe-se a existência de uma relação de proximidade no ambiente de trabalho e a evocação de uma justificação doméstica. Conforme Boltanski e Thévenot (1991), no mundo doméstico as relações de trabalho se associam a uma rede de hierarquia fundamentada nas dependências pessoais e laços familiares, nos quais se qualificam aquelas pessoas que são de “confiança”. A reclamada esclareceu ao juiz que indicou pessoalmente a reclamante para trabalhar na lanchonete de seu genro. Da mesma forma, mostrou-se perplexa com a reclamação, pois a reclamante além de lhe chamar de “mãe”, fazia as refeições junto com a sua família. Apesar de a reclamante trabalhar em horário noturno e não chegar a receber o equivalente a um salário mínimo, o ato de reclamar os seus direitos foi visto como uma “quebra de confiança” por parte da reclamada que se declarou “chocada”.

No caso 11, o ressentimento da família da reclamada para com o reclamante foi externalizado com insultos (que quase se tornou agressão física), sendo reforçado perante a figura da magistrada com a declaração de que seriam capazes

de pagar para o reclamante não passar nem na sua calçada. Esses casos vão ao encontro das ideias de Noronha (2003), para quem no cotidiano de trabalho se estabelecem acordos informais entre os empregados e empregadores que são considerados aceitáveis por ambas as partes. Assim, poderia se cogitar que o ato de buscar o amparo legal para essa relação, além dos "prejuízos financeiros", é visto como uma quebra dos "laços de confiança" ou dos acordos firmados no cotidiano. No caso 08, apesar do ressentimento entre Josefa e Andrea, que exercia as tarefas de empregada doméstica na casa da reclamada, no final da audiência, o abraço dado entre as partes poderia simbolizar que, mais do que uma transação financeira entre "patroa" e empregada, o acordo instaurara a possibilidade de apaziguar os ânimos e amenizar a ruptura nas relações que essas mantinham.

No caso 56, o valor proposto pelo reclamado para o acordo ficou muito próximo do solicitado na petição inicial e, mesmo assim, foi rejeitado com um sonoro "Vamos adiante!" da reclamante, apesar dessa ter sido avisada das "implicações e dos riscos", conforme alegou o seu advogado. Na maioria dos casos, os reclamantes não se manifestaram de modo mais ativo sobre os termos do acordo, o que pode ser explicado pelos procedimentos intrínsecos à arena jurídica. Assim, deve-se levar em consideração que os advogados e os magistrados têm o reconhecimento do "saber jurídico" – nos termos de Bourdieu (2011), a posse de um capital específico que se traduz no exercício de um poder simbólico – ou, em termos pragmáticos, uma competência jurídica, que se insere *em* situação e previamente "classifica" e/ou "qualifica" aqueles que estão aptos não apenas a *conduzir* os rumos de uma audiência e do litígio judicial. No caso 103, ao parabenizar as partes pela conciliação, o juiz ouviu da reclamante: "Teria que ser um valor justo, mas..." ao evidenciar uma sensibilidade jurídica que acredita ser melhor "abrir mão um pouquinho e fazer acordo"[89].

No caso 33, apesar de não ter seus direitos claramente definidos com relação ao pagamento das férias – o que ficou demonstrado com a prova documental apresentada pela reclamada – a reclamante ingressara com o processo trabalhista.

[89] A propósito das notícias vinculadas sobre a SNCT, um jornal do Espírito Santo, ao entrevistar uma aposentada que ingressou, em 2008, com um processo contra a Caixa Econômica Federal para receber o pagamento de auxílio alimentação, obteve o seguinte comentário: "A gente não pode querer sair ganhando sempre. É melhor abrir mão um pouquinho e fazer acordo". Notícia disponível em:<http://www.eshoje.jor.br/_conteudo/2015/03/noticias/justica/27705-semana-nacional-da-conciliacao-acordos-de-mais-de-r-121-mil.html>

Mesmo recusando a proposta de acordo formulada pela juíza para deixar os ressentimentos para trás, a reclamada alegou que tinha muito apreço por Vera. A reclamante, que dizia sentir o mesmo, acrescentou que só ingressou na justiça porque achou injusto o modo como sua patroa lhe tratou, tendo sido advertida pelo seu advogado que uma coisa era o que ela considerava justo e outra era o Direito.

Assim, a conciliação do conflito compreende um procedimento codificado que – inscrito na lógica do campo jurídico trabalhista e, portanto, dotado de historicidade (BOURDIEU, 2011, p. 214) – orienta a conduta dos magistrados e dos agentes do judiciário no momento da audiência. Além disso, como constrangimento material que pode pesar na situação, destaca-se que os magistrados enfrentam (ou simplesmente assimilam) uma cobrança por produtividade no ambiente da Justiça do Trabalho e, como demonstram as iniciativas como a SNCT e o Planejamento Estratégico, nas políticas institucionais a celeridade se traduz na ênfase dos mecanismos conciliatórios. Entretanto, mesmo com uma codificação que impõe maneiras de agir no referido campo, ao final da observação nas quatro Varas, evidenciaram-se diferenças entre as formas de condução do acordo entre os cinco[90] juízes atuantes. Acredita-se que essa diferenciação poderia ser fruto da manifestação das *disposições* dos magistrados – que seria acessível a partir de uma "cartografia" dos seus campos de atuação e socialização (o que não foi realizado nessa pesquisa) –, mas também demonstra e possibilita problematizar o grau de incerteza que permeia a condução de um acordo frente ao universo de variáveis sociológicas que seriam descartadas em uma perspectiva disposicional como, por exemplo, a imprevisibilidade das formas de ação dos atores, seus sensos de justiça e as provas mobilizadas nessas situações de conflito. Em outras palavras, como evidenciaram os casos, para cada um dos actantes em uma audiência, a conciliação assume significados diferentes, implicando em lógicas de ação particulares.

Para Cardoso e Lage (2007, p. 128), pode-se falar na legitimação de ao menos três práticas perversas nas conciliações trabalhistas: a) "os juízes propõem uma conciliação desde logo, em que os trabalhadores são levados a abrir mão de direitos", sob a lógica de que "é melhor um mau acordo agora do que uma sentença incerta em um tempo imponderável"; b) os trabalhadores e seus advogados

[90] Apesar de existirem apenas quatro Varas do Trabalho com seus respectivos juízes titulares, também pude acompanhar as audiências realizadas por um dos juízes substitutos.

reforçam a prática de “inchar os pedidos” para perder menos nas conciliações; c) muitos trabalhadores acabam ingressando na JT mesmo sem ter direitos “claramente demarcados, na esperança de conseguir alguma coisa numa conciliação em que o empregador prefere pagar a incorrer nos custos de um processo a longo prazo”. Essas reflexões são extremamente pertinentes e auxiliam a problematizar as implicações da conciliação na construção de uma sensibilidade jurídica trabalhista que difunde uma percepção de justiça social que diz ser melhor “ceder um pouco” ou abrir mão do que se teria efetivamente direito para resolver de modo rápido e sem “desgastes” os litígios.

Conforme explicado no capítulo 5, o artigo 849 da CLT prevê que as audiências sejam unas ou contínuas, mas, na prática geralmente ocorre a sua fragmentação. Sem adentrar nos pormenores jurídicos, ressalta-se que nas audiências unas – tendo em vista a concentração dos atos processuais – e nas audiências de instrução e julgamento (rito ordinário), caso seja recusada a primeira proposta de conciliação, passar-se-á para a fase da produção das provas orais, nas quais poderão ser ouvidas as partes e as testemunhas. Ao longo da pesquisa de campo, verificou-se que esse momento na audiência trabalhista caracteriza-se como uma via de acesso às distintas competências postas em prática pelos actantes de um litígio. Da mesma forma, constitui uma fase essencial no desenrolar de um processo, tendo em vista que as partes e seus advogados se empenham na defesa de seus interesses, sendo colocadas em confronto distintas representações sobre o objeto da lide e do ambiente de trabalho.

Geertz (1997, p. 258) chama a atenção para o fato de que as evidências em um procedimento judicial são fruto de uma construção social – são representações dotadas de conteúdo subjetivo – na qual influem os mais diversos elementos ou dispositivos jurídicos (os regulamentos sobre a evidência, a etiqueta que regula o comportamento nos tribunais, e as tradições em relatórios jurídicos até as técnicas da advocacia, etc.). Em outras palavras, deve-se levar em consideração que as falas ou os “depoimentos” das partes (empregados, empregadores, prepostos) e das testemunhas em uma audiência trabalhista são formulados em um contexto situado. Ou seja, há uma evidente diferença no modo como as pessoas narram determinado acontecimento e/ou formulam suas críticas, justificações, desculpas, etc. em uma conversa informal no bar com os amigos e o modo como exercem essa mesma

competência frente a um juiz. De antemão, ressalta-se que não se pretende questionar a veracidade ou desvendar os interesses de litigantes, prepostos e/ou testemunhas, confrontando as suas alegações e qualificando-as em “falsas” ou “verdadeiras”. Na elaboração dessa dissertação, a ênfase recaiu no próprio trabalho discursivo dos atores, sendo possível constatar na pesquisa empírica o empenho na “construção das evidências” ou das “provas” que se confrontam em um litígio.

Observa-se que os depoimentos possuem um caráter probante no âmbito do Direito e, portanto, um papel fundamental na prolação das sentenças. Entretanto, o sentido conferido à “prova” nessa análise é sociológico e remete à noção delineada no âmbito da sociologia da crítica, se referindo aos momentos de incerteza quanto à atribuição ou a qualificação de determinado “estado de coisas”. Como em uma queda de braços, as provas cristalizam uma relação de forças que é posta em movimento na ação, mas que, em determinadas situações, está sujeita às injunções de justificação tornando-se, portanto, provas legítimas (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 65). Se os tribunais não dispõem (ainda) de um detector de mentiras para averiguar quais testemunhas ou partes ignoram o compromisso legal firmado em dizer a verdade (art. 415 do Código de Processo Civil – CPC), na sua atividade os juízes devem se empenhar – assim como relatou o magistrado da Vara C – em montar um quebra cabeças com as provas de que dispõem e ver quais as peças que não se encaixam. Na verdade, como se buscará demonstrar, muitas vezes esse trabalho se assemelha mais com a feitura de um mosaico, no qual os pontos de vista do artesão conferem o resultado final da peça. Como representantes de uma instituição apta a dizer o Direito e, portanto, promover a justiça social, os magistrados, por meio de suas sentenças, atribuem assim uma espécie de “colorido moral” e “um juízo referente não só à força respectiva dos seres em questão, mas também ao caráter justo da ordem revelada pela prova” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 65).

A seguir, apresenta-se uma tabela com os argumentos[91] mobilizados pelos actantes nos casos selecionados que foram essenciais na elaboração da categoria “construindo o local de trabalho”.

Tabela 3 – Principais argumentos mobilizados na construção do local de trabalho

[91] Na elaboração da tabela também foram utilizados trechos das sentenças dos referidos casos.

Caso	Críticas	Justificações	*Accounts*	Comentários
03	**À justificação doméstica:** "Entre amigos não sejas juiz" (Juíza) "Mas a minha empregada não mora comigo" (Juíza) "Tratar o empregado como empregado" (Juíza) **À justificação mercantil:** "Ele arranjou um emprego onde lhe pagam melhor" (Reclamado)	**Doméstica:** "Morava na casa, assistia tv na sala, tinha as suas roupas lavadas pela esposa do reclamado, tomava chimarrão" (Juíza) "Era tratado como um filho" (Reclamado) "Senti pena dele" (Reclamado)	**Motivo para ingressar na Justiça do Trabalho:** "Ele me deu um tapa na cara uma vez" (Reclamante)"	Observa-se as críticas da juíza à justificação doméstica. Esse posicionamento embasou a sua sentença. A relação de proximidade entre as partes. Momento crítico para os dois foi o rompimento da confiança (violação da justificação doméstica). O reclamado criticou a atitude do reclamante em buscar um emprego melhor. O reclamante destaca a violação na justificação industrial (quebra na confiança por agressão) para corroborar o ingresso com a ação trabalhista.
28	**À justificação mercantil:** "A empresa só enrolava" e "se enganava" [no pagamento de horas extras] (Testemunha) O dono da empresa "só quer saber de dinheiro" (Testemunha) **À justificação industrial:** "não dava muito assunto pros peão" (Testemunha) "Zóio" praticamente mandava na empresa porque dava boa produção.			A testemunha assume uma postura crítica com relação à justificação mercantil e industrial. Seu momento crítico foi a agressão física por parte de "Zóio" a outros colegas

32	**À justificação por projetos**: “Era forçado a rebolar e pagar prendas” [nas práticas motivacionais] (Reclamante) “Não entendo como inofensivas as práticas motivacionais” (Juíza)	**Por projetos:** “O papel do líder é chamar para uma conversa o colaborador” (Preposta) “Um grande momento de descontração no trabalho” (Advogado da reclamada)		O reclamante fundamenta o pedido dos danos morais por meio das críticas à justificação por projetos. A juíza crítica a justificação por projetos.
57	**Lógica da justificação doméstica na justificação cívica** **“**A reclamada passou a fornecer informações lesivas a seu respeito, em virtude das quais foi preterida para obtenção de novo estágio (Advogado da reclamante) Supervisor se tornou o seu desafeto após o ingresso com a reclamação trabalhista (Reclamante)	**Cívica:** “Considerando que a submissão à avaliação é do conhecimento do estagiário, corre este o risco da emissão de parecer desfavorável, à semelhança do que acontece nas avaliações escolares”. (Juiz) **Por projetos:** Avaliações de caráter impessoal. Péssimo desempenho da reclamante seria atestado por sua falta de interesse, que não se teria demonstrado responsável, que precisava ser lembrada de suas tarefas, que deveria melhorar sua cooperação com os colegas” (Advogado da reclamada)		A reclamante denúncia o caráter injusto da “prova” (avaliação no estágio) a qual foi submetida destacando a infração de uma ordem doméstica. Juiz reforça o entendimento da avaliação do estágio ser justa e de uma ordem impessoal própria da justificação cívica.

100	**À justificação industrial** A empresa adulterava o ponto eletrônico. (Testemunha reclamante)	**Cívica:** “O gerente chamava o reclamante de cara de fronha, que ia trabalhar bêbado” (Testemunha do reclamante) “[...] a reclamada extrapola os limites da motivação e submete o empregado a situação constrangedora e humilhante, indigna à personalidade própria e de outrem, sendo o reclamante pessoalmente afetado pela conduta ofensiva, sobretudo pela imposição de apelidos aviltantes” (Juiz) **Por projetos:** “A empresa visa a motivação dos empregados” (Advogado da reclamada)	**Se viu o reclamante ser chamados de apelidos pelo gerente:** “Nunca fiquei sabendo nada a respeito disso”.	O reclamante e sua testemunha denuncia o abuso de poder hierárquico por parte da gerência. Advogado da empresa justificou em sua contestação que a empresa visa à motivação dos empregados.
118	**À justificação cívica** “Para mim o problema é a influência do sindicato... ele deixa o sindicato interferir muito no dia a dia” (Preposto)	**Cívica** “Não há discriminação na empresa, seja branco, amarelo, negro” (Advogado da empresa) “Não consigo crescer na empresa porque ingressei com uma reclamação” (Reclamante)		Denúncia do reclamante sobre o caráter discriminatório da abordagem sofrida pelos seguranças e a represália da gerência em virtude de ser dirigente sindical se ancora em uma justificação cívica. A juíza caracteriza o litígio como uma “questão sindical” dando inicio a uma longa conversação e tentativa de mediação de um acordo entre as partes, não sem antes evocar uma “justificação cívica”

		Não consigo crescer na empresa porque sou dirigente sindical” (Reclamante) “Esse é o papel do sindicato, eles tem que incomodar para dar melhores condições pros trabalhadores” (Juíza) **Industrial** “Ele faz as coisas direitinho, mas não pode exercer outras tarefas fora de seu setor” (Preposto)		Justificativa dada pelo preposto para a falta de oportunidade do reclamante é o fato dele não desempenha um cargo previamente estabelecido na empresa na parte de mecânica, mas ser serviços gerais.
155		**Industrial** “Isso é um crime, mas a vida humana tem mais valor” **Cívica** “O senhor tem que trabalhar, mas a vida humana tem mais valor” (Juiz)	**Qual o horário de trabalho:** Dirige 24 horas ininterruptas (ato declarativo)	“Ato declarativo” ou, um “momento crítico” que suspendeu o curso da ação e demandou a avaliação crítica da magistrada sobre a ilicitude do ato que a testemunha alegara praticar. “Isso é um crime, a gente sabe, mas a gente tem que trabalhar”, a ilicitude fora justificada com a menção ao mundo industrial – estado de grandeza do trabalhador. O princípio da vida como “valor supremo”

Na elaboração da tabela, foram relacionados os argumentos dos actantes de acordo com as categorias de críticas, justificações e/ou *accounts*, o que auxiliou na apreensão da competência moral que se desvelou em distintos graus e nuances na própria dinâmica da ação dos actantes. A seguir retomam-se os casos e a análise que embasou a respectiva distribuição desses argumentos de acordo com as categorias citadas.

No caso 03, pode-se observar a importância dos depoimentos na formulação da sentença e a própria competência dos litigantes na construção dos seus casos. Igualmente, destaca-se a modo como a juíza conduz os depoimentos das partes, e da mesma forma, auxilia na sua construção, tendo em vista que as perguntas formuladas direcionam-se ao esclarecimento dos pedidos controversos. Nesse caso, foram confrontadas duas versões distintas sobre as relações de trabalho vivenciadas por Nelson e João. No depoimento do reclamado, João tinha liberdade para trabalhar para outros vizinhos de sua propriedade rural e lhe auxiliava duas vezes por semana, mas, geralmente, o maior período de trabalho era durante a safra. No depoimento de João, ele não poderia simplesmente sair da propriedade de Nelson para trabalhar nos vizinhos, mas afirmou que não precisava de suas ordens, pois já sabia o que deveria fazer. Após ser “largado” pela mulher e ficar sem ter para onde ir, Nelson e sua família sentiram pena de João e lhe convidaram pra residir dentro de sua casa. Destaca-se o modo como os objetos adquiriram um papel central na caracterização desse vínculo de amizade, sendo imbuídos de uma metafisica própria do mundo doméstico, ou mesmo de um simbolismo como mediadores dessa relação. Ora, se João assistia televisão na sala da família, tomava chimarrão e tinha suas roupas lavadas pela esposa de Nelson – como foi confirmado pelo próprio reclamante – havia, na percepção da magistrada, uma relação de amizade entre os dois. Ao ser questionado sobre o vínculo de amizade, as lágrimas do reclamado adquiriram um papel central no desenrolar do caso.

Assim, no caso 42 a quebra da confiança restou implícita na fala de Nelson quando disse ter recebido a citação da JT enquanto João ainda residia na sua casa. Mas o “momento crítico” que resultou na quebra das relações ou pôs as convenções do cotidiano de trabalho à prova – ou “o que houve”, nas palavras da juíza – foi narrado de modo distinto pelas partes. De um lado, na percepção de Nelson, seria uma motivação de ordem financeira, pois o reclamante havia conseguido outro

emprego em que lhe pagariam melhor. Da parte do reclamante, a agressão física e as queixas constantes de Nelson teriam contribuído para o ingresso na Justiça do Trabalho.

Na sentença proferida, a juíza ressaltou “a especial peculiaridade da questão” pela existência de traços afetivos entre as partes, bem como a dificuldade do julgamento, ao invocar a máxima “não sejas juiz entre amigos”. Conforme trecho da sentença, “em face de todos os depoimentos obtidos, verifico que a presença do autor [reclamante] na propriedade rural do réu decorreu principalmente do relacionamento fraternal entre eles”. Além disso, a referência ao artigo 3º da CLT (atinente aos requisitos da relação de emprego) e o estado de subordinação do trabalho, conferiram o embasamento para sua sentença, que considerou improcedente a reclamatória. Convém lembrar que historicamente a legislação trabalhista foi pensada para atender o operário urbano excluindo de seu espectro protetivo o trabalho rural e o trabalho doméstico.

No caso 32, entram novamente em confronto duas formas distintas de construção do ambiente de trabalho. Enquanto o reclamante, por meio de seu pleito, confronta a instituição com as críticas sobre as práticas motivacionais no ambiente de trabalho, a reclamada se justifica alegando que essas possuem o caráter de descontração. Em seu depoimento, o reclamante se empenha em demonstrar a obrigatoriedade da entonação dos hinos e da realização de “prendas”, como punição, caso os funcionários chegassem atrasados. Segundo a preposta, se o associado se recusasse a fazer a “dança do siri” não sofreria advertência, mas seria chamado para conversar com o líder que, executando o seu papel, questionaria sua recusa – que, provavelmente, seria vista como falta de engajamento.

Na realidade, as “práticas motivacionais” – recorrentemente utilizadas pelas empresas – situam-se em um terreno polêmico no qual se confrontam duas formas de justificação mais gerais na esfera do trabalho e, de modo mais abrangente, nas atividades capitalistas. Conforme salientado no capítulo 4, as transformações do capitalismo – as mudanças na esfera organizacional das empresas, nas formas de contrato (com a disseminação dos chamados contratos “atípicos”), de avaliação, remuneração, e de tantas outras condições de trabalho que são problematizados na sociologia do trabalho, acompanham as mudanças nos apoios normativos, mais

especificamente, nas representações que fornecem os elementos simbólicos de engajamento das pessoas nas atividades capitalistas.

Portanto, observa-se que a lógica do “mundo conexionista” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009) se encontra dispersa no imaginário social, sendo apropriada pelos atores sociais de modos distintos e de acordo com os contextos locais nos quais se insere e são postos em prática. No discurso gerencial, as danças e os hinos no ambiente laboral são justificados em um horizonte de valoração positiva dos ideais de trabalho “flexível”, “dinâmico”, de uma “equipe motivada” e integrada pela “descontração”. Conforme foi dito, são representações que são apropriadas e ressignificadas – no sentido de que não são passivamente incorporadas nas estruturas cognitivas, mas passam por um processo avaliativo constante – na ação cotidiana das pessoas. As críticas a essas práticas põem à prova o seu caráter (in)justo e denunciam a arbitrariedade, especialmente, em uma relação na qual a subordinação se faz presente. Isso significa trazer à tona o descompasso entre um estado de coisas e as representações simbólicas que se lhe associam (BOLTANSKI; 2009). Em síntese, nesse litígio são confrontadas com as críticas do reclamante e seu advogado as grandezas de uma *cité por projetos* e o modo como fora apropriada nesse contexto específico (novamente ressalta-se que a *cité* é entendida enquanto um tipo ideal, ou seja, não se quer afirmar sua correspondência exata no contexto brasileiro e, muito menos, pelotense).

Na sentença proferida, a juíza enfatizou o seu entendimento sobre o caráter abusivo das práticas motivacionais desenvolvidas pela reclamada, diante da obrigatoriedade de “cantar o hino da empresa nas reuniões realizadas, ocasiões em que era forçado a rebolar e executar coreografias [...] perante os demais colegas, ficando exposto a situações vexatórias e constrangedoras [...]”. Continuou afirmando que “embora a contestação afirme tratar-se de prática motivacional e de ‘um grande momento de descontração no trabalho’” [...] “não entendo como inofensivas as práticas motivacionais acima referidas”. Entretanto, na JT as práticas motivacionais não são objeto de entendimentos pacíficos, mas se encontram sujeitas ao que Geertz (1997) chama de distintas “sensibilidades jurídicas” locais.

Conforme notícia publicada no site do CSJT[92], a 1ª Turma do TRT da 19ª Região (TRT/AL) condenou, por unanimidade, o supermercado Bompreço a pagar uma indenização por danos morais no valor de R$ 10 mil a uma ex-empregada que alegou ter sido obrigada a dançar “xaxado”, bater palmas e rebolar em reuniões da empresa. Essa decisão reformou a sentença que foi proferida na primeira instância, tendo em vista que o juiz da Vara não havia deferido o pagamento de indenização por entender que a referida prática se tratava de um ato motivacional. De acordo com a notícia, a empresa alegou em sua contestação que:

> [...] a questão se refere, na verdade, a uma sistemática comumente realizada por grupos multinacionais com a finalidade de motivar e integrar as equipes, que eram convidados a se reunir na loja, de maneira voluntária, descontraída e não obrigatória, para participar de um momento de congraçamento entre eles - os chamados cheers[93].

Foi ressaltado na notícia o papel preponderante dos depoimentos prestados pela testemunha da reclamante e pelo preposto da empresa para a revisão da sentença pelo juiz relator da 1ª Turma. Além disso, destacou o entendimento do magistrado sobre a existência do dano moral e da obrigatoriedade das referidas práticas, conforme o trecho a seguir:

> Na audiência de instrução, a reclamante, sua testemunha, o preposto da reclamada e a testemunha desta, confirmaram que nas reuniões de piso, que eram feitas no salão da loja e na presença dos clientes, havia dança de xaxado, palmas e gritos de guerra, com possibilidade de punição para aqueles que não participavam’, observou o desembargador Catão. O magistrado ainda reforçou seu entendimento quanto à ocorrência do dano. ‘O dano moral é aquele decorrente de ato capaz de provocar dor, sofrimento ou constrangimento no ofendido, fatores tais que, nem sempre, são visíveis externamente’, considerou. Por fim, o relator enfatizou que, de acordo com a prova oral colhida nos autos, ficou comprovado que a participação da trabalhadora nas danças ou nos ‘cheers’ não era voluntária ou espontânea, mas sim obrigatória, o que demonstrou claro abuso de poder por parte da empresa, submetendo a reclamante à situação constrangedora, vexatória e humilhante[94].

A comparação entre os casos evidencia a incerteza contida em uma audiência trabalhista e o trabalho de qualificação operado pelos distintos actantes em um litígio. Com relação à divergência de posicionamento dos magistrados em casos envolvendo o mesmo objeto, deve-se levar em consideração que, para além das competências postas em prática nas audiências pelas partes e testemunhas na construção dos casos, a sentença também é indicativa do senso de justiça do

---

[92]Disponível em: http://www.trt19.jus.br/siteTRT19/portal/portalNoticias.jsp?codigoArt=8955. Na notícia consta o número do referido processo.
[93] *Ibid.*
[94] *Ibid.*

magistrado, que pode ser informado pelas suas disposições. Apesar dessa problemática não ter sido desenvolvida e aprofundada na pesquisa empírica, cita-se como exemplo desse raciocínio, a atuação do juiz titular da 3º Vara de Jundiaí, Jorge Luiz Souto Maior, que também exerce atividades como "livre docente" na Universidade de São Paulo (USP) desde 1999, ocasião na qual apresentou a tese intitulada "O direito do trabalho como instrumento de justiça social". Souto Maior, além de enfatizar os aspectos humanos e sociais do direito do trabalho, assume uma postura crítica com relação à terceirização trabalhista, tendo publicado, em 2011, na revista do TRT da 8ª Região, uma "Carta aberta aos terceirizados e à comunidade jurídica" na qual deixa claro esse posicionamento. As sentenças de Souto Maior foram alvo de críticas veiculadas em algumas reportagens[95] que enfatizavam os altos valores arbitrados em indenizações que favoreciam os trabalhadores em detrimento do desenvolvimento econômico do país. Sem entrar em maiores detalhes nessa questão, o que se deseja enfatizar é o fato de que um pesquisador, ao se debruçar sobre as audiências conduzidas por Souto Maior, deve problematizar a sua trajetória na Justiça do Trabalho e, principalmente, o seu entendimento com relação à justiça social e o direito trabalhista. Entretanto, essa problemática não prejudica o argumento que se quer desenvolver, ou seja, a problematização acerca da mobilização de uma competência moral por parte dos distintos atores que compõem um litígio trabalhista por meio de suas críticas, justificações e demais *accounts*.

As construções divergentes do ambiente de trabalho colocam em confronto qualificações distintas sobre o mesmo objeto, local ou relação estabelecida no ambiente. Não se ignora que essa divergência põe em ação uma relação de forças (da natureza de uma violência simbólica, nos termos de Bourdieu (2011)) que buscam validar os interesses e pretensões das partes. Apesar dos mecanismos institucionais – que visam garantir "a justiça de uma prova" ao "formalizá-la e verificar sua execução, para prevenir que ela seja parasitada por forças exteriores" (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 66) – a construção do local de trabalho possui

[95] Em 2007, em matéria assinada pela jornalista Roberta Paduan e publicada pela Revista Exame, Souto Maior foi qualificado como "a face radical de uma justiça trabalhista que além de anacrônica é imprevisível". Segundo a jornalista, pessoas como Souto Maior "são a prova do tamanho do desafio que o Brasil terá de enfrentar para a inadiável modernização de suas leis do trabalho". Essa reportagem mobilizou órgãos Anamatra e Amatra XV que publicaram uma nota conjunto em repúdio à notícia. *Cf.* http://exame.abril.com.br/revista-exame/noticias/o-juiz-robin-hood-m0136646. Acesso em: 15/01/2015

essa dinâmica complexa contida na ação humana. Assim, no caso 07, o advogado da reclamante apresentou um Boletim de Ocorrência na qual as partes denunciaram a conduta do reclamante de oferecer dinheiro em troca do testemunho na JT. Após o reclamante “prestar contas” de seu ato, negando a atribuição dessa conduta imprópria perante à justiça, a audiência transcorreu normalmente.

No mesmo sentido, observa-se a flagrante contradição na construção do local de trabalho no caso 100, especialmente por parte das testemunhas quanto aos insultos proferidos pelo gerente e as práticas de adulteração no ponto eletrônico pela empresa, bem como das jornadas de trabalho extenuantes. Entretanto, como bem observou o magistrado, muitas testemunhas possuem o vínculo empregatício com a reclamada, o que pode afetar na narrativa dos fatos que desencadearam a ação judicial. Em sua sentença, outros casos envolvendo as mesmas práticas pela empresa – que é recorrentemente denunciada pelas práticas de trabalho abusivas e pelo sofrimento psicológico causado aos “colaboradores” em estudos do meio acadêmico, especialmente da sociologia do trabalho – foram citados na fundamentação de seu posicionamento.

Destaca-se que as avaliações constituem formas de qualificação dos seres (pessoas e objetos) no ambiente de trabalho e, portanto, estão sujeitas a críticas e a denúncias quando não se pautam por princípios que não ponham em movimento um bem comum socialmente reconhecido como válido. Essa problemática pode ser observada no caso 57, no qual a reclamante denuncia que, sem se restringir a apreciação de suas atividades, a péssima avaliação de seu desempenho no estágio em instituição bancária seria fruto de desentendimentos pessoais com seu supervisor, e não corresponderia ao seu real desempenho. Dessa forma, o caráter aparentemente injusto da prova na qual fora submetida resultara na sua decisão de ingressar com um processo judicial. Porém, no entendimento do juiz, as implicações da avaliação no estágio corresponderiam às mesmas implicações da prova escolar, na qual “se corre o risco da emissão de parecer desfavorável”. Além disso, para o magistrado não foi comprovada a alegação de ofensa de ordem moral, tendo em vista que o questionário preenchido por parte do avaliador limita-se a hipóteses previamente formuladas, de maneira que a avaliação do banco tornou-se uma “prova legítima” (BOLTASKI; CHIAPELLO, 2009).

No caso 28, verifica-se no depoimento da testemunha do reclamante críticas dirigidas a uma lógica industrial que valoriza a eficiência na produção como forma de avaliação positiva no trabalho (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991). Além disso, o reclamante denunciou as práticas que considerava como abusivas no seu local de trabalho por parte de seus superiores hierárquicos. Para a testemunha, ao manter duas folhas pontos – nas quais os empregados preenchiam a jornada normal de trabalho e em outra anotavam as horas extras –, a empresa buscava "enrolar" os empregados que não tinham esses valores pagos. Sobre as relações entre os empregados e a gerência, a testemunha observa que a hierarquia existente era respaldada pela "boa produção" do gerente "Zóio" porque o dono da empresa "só quer saber de dinheiro". Apesar da prática de adulteração da folha ponto e da evasão do pagamento das horas extras, o fator decisivo para sua saída do emprego foram os xingamentos e as agressões físicas de "Zóio": "Foi por isso até que eu saí de lá".

Da mesma forma, como observa Chateauraynaud (1991), a crise no ambiente de trabalho informa a estrutura sobre a qual ela se manifesta ou, dito de outra forma, as imputações de responsabilidade são momentos propícios para as operações de desvelamento dos estados e das relações nas quais se realizam as atividades cotidianas. Essa imputação de responsabilidade pode ser identificada no caso 85, na qual as distintas formas de construir o ambiente de trabalho e as atividades cotidianas foram vinculadas a um momento de crise, um acidente de trabalho que tornou a reclamante inválida. Assim, o acidente sofrido pela reclamante fora caracterizado no depoimento da testemunha e na contestação da reclamada como um ato de sua inteira responsabilidade, uma falta resultante da não observância das atribuições que lhe correspondiam. Em contrapartida, a reclamante e a sua testemunha afirmaram que o acidente ocorreu por uma falha de segurança de responsabilidade do proprietário da padaria, tendo em vista que há algum tempo a reclamante exercia a função de *quadrista* na padaria, não tendo sido fornecido o Equipamento de Proteção Individual.

Conforme destaca Boltanski, a construção de um caso resulta da atividade dos atores que o protagonizam, pois todas as causas precisaram elaborar-se, construir-se, estabelecer-se e/ou provar-se em algum momento (BOLTANSKI, 2000, p. 25). Ao selecionar previamente os casos como individuais e coletivos, o sociólogo

deixaria de apreender a própria dinâmica da ação política e o trabalho de desingularização das causas pelos atores (BOLTANSKI, 2000). Nesse sentido, no caso 118, pode-se observar essa dinâmica de desingularização de um pleito que, no decurso da audiência por meio da ação dos actantes, tornou-se uma questão sindical. Assim, o reclamante, ao ser solicitado pela juíza a explicar o que havia acontecido na empresa, enfatizou a sensação e que algo mudara (“mudou o psicológico”, em suas palavras) após a abordagem dos seguranças. No decorrer da audiência, mesmo demonstrando um visível constrangimento ao narrar o ocorrido, o reclamante esclareceu que levava consigo restos de comida que lhe foram dados pela responsável pelo refeitório em um saco preto. Na percepção do reclamante, a abordagem dos seguranças justificara-se em um ato discriminatório, e provavelmente motivado por sua relação com o sindicato, tendo em vista que os outros colegas que com ele estavam não haviam sido abordados.

Ao prestar contas da acusação, a empresa alegou que não praticava atos discriminatórios, mas que o reclamante incorreu em falta grave por levar sem autorização expressa os restos de comida. A não observância à regra empresarial assume outras nuances nas argumentações do reclamado que, dando provas de seu senso moral, deixou claro que sabia da referida norma, mas que acreditava que ela não se aplicava aos restos de comida.

No decorrer da audiência, observa-se uma mudança no estado dos actantes, sendo fundamental o depoimento do preposto – especialmente no momento em que afirma que “o problema é o sindicato” – para corroborar as percepções do reclamante sobre os problemas de relacionamento, como a falta de oportunidades dentro da empresa devido à sua atuação como de dirigente sindical. Segundo Austin, a afirmação do preposto funcionaria como um “ato declarativo” cujo efeito causou mudanças imediatas no estado de coisas na audiência. Após essa declaração, a juíza imediatamente qualificou o caso como uma clara “questão sindical” dando inicio a uma longa conversação e tentativa de mediação de um acordo entre as partes, não sem antes evocar uma “justificação cívica” (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) ao enfatizar o papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores. Em outro caso, de número 155, a declaração da testemunha Erli também assumiu os contornos de um “ato declarativo” ou, em uma perspectiva da sociologia da crítica, um “momento crítico” no qual o curso habitual

da audiência foi suspenso e demandou a avaliação crítica da magistrada sobre a ilicitude do ato que a testemunha alegara praticar, ou seja, de dirigir por vinte e quatro horas ininterruptas nas estradas. “Isso é um crime, a gente sabe, mas a gente tem que trabalhar”, a ilicitude fora justificada com a menção ao mundo industrial, na qual o trabalhador goza de um “estado de grandeza”. Entretanto, evocando o princípio da vida como “valor supremo” a juíza encerrou a discussão, pois a testemunha não a confrontara.

A partir do debate proposto e do universo empírico pesquisado, foi possível observar que nessa situação de disputa as normas e procedimentos jurídicos dividem espaço com os distintos entendimentos do que seja (in)justo nas relações de trabalho. Assim, foi possível observar em alguns casos a mobilização de críticas, justificações e outros *accounts* por parte de reclamantes, reclamados, prepostos, testemunhas, advogados e juízes. Entretanto, na análise dessa situação não se pode ignorar os constrangimentos mais gerais – objetivos e subjetivos – que se impõe na mobilização dessa competência moral. Além disso, ao observar os modos de coordenação da ação de todos os actantes nas audiências em que a conciliação se efetivou ou quando houve uma aproximação de sua efetivação – o que culminou na elaboração da categoria “negociando o acordo” – foi possível identificar de modo mais presente como se encontra institucionalizada uma espécie de “cultura do acordo”, na qual os atores do judiciário se orientam muito mais por um processo de condução das audiências. Aqui a condução se liga a própria competência jurídica desses atores sociais e que, talvez, por uma espécie de rotinização desse ambiente e das causas, acaba implicando em um debate empobrecido no momento do acordo. Ainda que a Justiça do Trabalho seja pautada pelo princípio da celeridade, a fim de atender as demandas e necessidades dos trabalhadores – em geral, desempregados quando ingressam com as ações –, mas assim como ressaltou o desembargador aposentado Viana (2013, p. 142), “um juiz rápido demais arrisca não só a qualidade de sua vida, como a de seu trabalho”.

Evidentemente, a condução não implica em condicionar a ação a um mero reflexo de automatismo introjetado pelos atores sociais, visto que estes são dotados de capacidade reflexiva, mas implica em reconhecer que em certos momentos, e dependendo da situação ou ainda do que esta representa para o actante, os atores se engajam menos em construir seus argumentos, acabando por se entregar a um

regime de rotina. Em contrapartida, na observação dos depoimentos das partes e testemunhas, a construção da evidência jurídica – na categoria denominada “construção do local de trabalho” – caracterizou-se como uma via de acesso privilegiada para a observação das críticas, justificações e demais *accounts* em uma forma avaliativa do ambiente de trabalho ou mesmo na prestação de uma determina conduta a outrem. Entretanto, esse ato de construção – que religa a análise a essa competência moral – não se dissocia completamente do momento de condução, tendo em vista que além dos dispositivos jurídicos que pesam na situação, a própria condução do depoimento pelos magistrados compõem a sua trama final. Portanto, nesse estudo não se buscou enquadrar um litígio trabalhista enquanto uma disputa que se orienta *exclusivamente* por um senso de (in)justo nas relações de trabalho, se constituindo como um ato de reflexão sobre as distintas noções de direito e os sentidos de justiça que se fazem presentes nos conflitos do trabalho que são mediados pelas instâncias jurídico-trabalhistas

7 Considerações finais

Com os argumentos desenvolvidos ao longo desse estudo se buscou contribuir para os debates sobre a problemática da dimensão moral da ação e, mais especificamente, sobre os sentidos de (in)justo nas relações de trabalho e as noções ordinárias de direito dos atores sociais. Esses temas se intercruzaram na análise de um objeto empírico específico, o litígio trabalhista que, a partir de um diálogo com as proposições da sociologia da crítica de Boltanski, se caracteriza como uma situação privilegiada para a apreensão das capacidades críticas e reflexivas dos atores sociais. Assim, por meio da observação nas audiências trabalhistas realizadas nas Varas do Trabalho de Pelotas, o objetivo desse estudo foi explicitar o modo como os atores sociais coordenam suas ações, seja na realização de um acordo ou na defesa de suas pretensões, na busca da resolução de uma controvérsia. Tendo em vista as especificidades dos litígios trabalhistas – que constituem conflitos oriundos das relações de trabalho mediados pelos dispositivos do Direito e da Justiça do Trabalho – o questionamento central que se buscou responder nessa dissertação foi o seguinte: na coordenação das ações que são reguladas pelas normas e procedimentos jurídicos coexistiria – em nuances e graus diversos – uma dimensão moral relacionada às relações de trabalho e a distintas noções de direito? De modo complementar, indagou-se se seria possível verificar a mobilização da competência moral pelos atores sociais envolvidos em um litígio trabalhista por meio da análise dos seus repertórios argumentativos.

Na realização da pesquisa empírica, a partir de um diálogo com as proposições da etnometodologia e do interacionismo (que se encontram na esteira do pragmatismo filosófico norte-americano), mas principalmente com a sociologia da crítica, buscou-se observar essa competência por meio das noções de críticas, justificação e de *accounts* que se desvelam no repertório discursivo dos atores

sociais. Após uma breve explanação das discussões desenvolvidas nos capítulos iniciais, retomam-se as principais inferências elaboradas a partir da pesquisa de campo e do diálogo com os conceitos de sensibilização (BLUMER, 1969), o que resultou na elaboração de uma teoria fundamentada sobre os modos de coordenação da ação dos atores sociais que atuam em um litígio trabalhista nas Varas do Trabalho de Pelotas.

No capítulo 2, buscou-se contextualizar a análise empírica desse estudo a fim de melhor compreender tanto a dinâmica da ação dos atores sociais, em uma perspectiva microssociológica, quanto às questões atinentes ao ambiente institucional da Justiça do Trabalho. Dessa forma, inicialmente se realizou uma breve explanação sobre a história da formação do Direito e da Justiça do Trabalho no Brasil e de alguns de seus princípios diferenciadores como a informalidade, a gratuidade, a celeridade e a conciliação. Com isso, se buscou demonstrar que, contemporaneamente, frente ao quadro da judicialização das relações de trabalho que eleva o número de ações judiciais e, em razão disso, satura a capacidade quantitativa de julgamentos dos magistrados, a Justiça do Trabalho busca dar uma resposta à sociedade por meio da ênfase no princípio da celeridade, sendo que a conciliação acaba assumindo elevada importância na implementação desse princípio. Nesse sentido, destacam-se medidas como a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (SNCT) e o Planejamento Estratégico da instituição, que visam estimular o aumento no número de conciliações, bem como estipular metas a serem cumpridas pelos magistrados no número de processos conciliados na fase de conhecimento. Em um diálogo com a literatura sobre o tema e com base na pesquisa de campo, observou-se como essas políticas institucionais influem diretamente na sociedade em um nível micro, especialmente no modo como os processos trabalhistas são conduzidos nas Varas do Trabalho.

Além disso, buscou-se relacionar as questões desenvolvidas sobre a Justiça do Trabalho com as proposições de Bourdieu sobre o “campo jurídico”, que foram incorporadas à dimensão macrossociológica do estudo e, da mesma forma, permitiram atentar para os constrangimentos, materiais e simbólicos, aos quais estão sujeitos os atores quando externalizam seu(s) senso(s) do (in)justo. Entretanto, conforme se destacou, o desenvolvimento da *sociologia da crítica* engendrou um movimento de ruptura com relação à *sociologia crítica* de Bourdieu,

contribuindo para enfatizar as limitações dessa abordagem, especialmente quando se trata de problematizar a dimensão moral da ação e as capacidades críticas dos atores sociais. Porém, a abordagem da sociologia da crítica acabou preterindo os debates sobre a problemática da dominação (material e simbólica) a qual, nos trabalhos mais recentes desenvolvidos por Boltanski (2009; 2013), volta a ser novamente objeto de debate por meio do tema das instituições. No capítulo 3, foram explanados de modo mais detalhado os pontos de afastamento epistemológico entre a sociologia da crítica e a sociologia de Bourdieu, tendo em vista que, ao longo dessa dissertação, por meio de um diálogo com o objeto empírico, foi possível problematizar as vantagens e as limitações de ambas as perspectivas teóricas. Dessa forma, se refutou projetar *a priori* as questões da dominação e do poder, mas a partir da dinâmica das audiências trabalhistas, foi possível reintroduzi-la no quadro de análise, atentando para o cerceamento da efetivação das críticas e justificações. Ao adotar essa postura epistemológica, procura-se reduzir o risco de dogmatismos, buscando tirar proveito das teorias na medida em que essas mostrem a sua pertinência para a análise do objeto de estudo.

No capítulo 4 abordou-se mais detalhadamente a dinâmica das denúncias públicas estudadas por Boltanski (1984; 2000) e as noções de actante e de competência, que auxiliaram na caracterização dos litígios trabalhistas enquanto “casos”. Em seguida, adentrou-se nos meandros teóricos da dinâmica das críticas, das justificações e dos *accounts* de modo a ressaltar a importância dos discursos na apreensão da dimensão moral da ação. Nesse sentido, as *cités* elaboradas por Boltanski e Thévenot (1991), e Boltanski e Chiapello (2009), constituíram-se como um tipo ideal que permitiram operacionalizar a observação das distintas noções de (in)justo nas relações de trabalho por parte dos actantes de um litígio.

A partir da análise dos dados obtidos em campo, foram elaboradas duas subcategorias denominadas “negociando o acordo” e “construindo o local de trabalho”, as quais foram relacionadas com as duas categorias centrais que se encontram no título desse trabalho: a condução e a construção do litígio trabalhista. Com relação à categoria “negociando o acordo”, destaca-se que sua elaboração resulta da identificação de algumas constantes formais que surgiram na observação daquelas audiências em que se prolongou o debate sobre os termos do acordo pelos distintos actantes de um caso (juízes, advogados, reclamantes, reclamados).

Por meio da aproximação dos argumentos mais recorrentemente utilizados pelos actantes, foi possível observar que, na grande maioria dos casos, não foram mobilizados princípios de justiça – ou os princípios de equivalência das sete *cités* (BOLTANSKI; THÉVENOT, 1991) – como se havia cogitado inicialmente. Além disso, o argumento do "estar passando por dificuldades" (de ordem econômica e/ou pessoal), que foi recorrentemente utilizado pelos advogados dos reclamados e pela própria parte, caracteriza-se como uma espécie de *account* que transita entre uma lógica mercantil – ao evocar os problemas da *empresa* ou do *estabelecimento* – e um "bem de si" (WERNECK, 2009) quando traz à tona problemas de ordem pessoal do empregador. Ressalta-se que esses dois argumentos se entrelaçaram especialmente nos casos nos quais o reclamado é o próprio empregador, ou o proprietário de um estabelecimento de pequeno porte – isto é, quando não é o preposto da empresa –, ou ainda quando o processo envolvia o trabalho doméstico. Acredita-se que esse fato se explica pela dinâmica das relações cotidianas de trabalho que, sendo mais próximas, tornariam mais difícil dissociar a figura do "empregador" de suas qualificações enquanto "indivíduo". Nesse ínterim, as manifestações de ressentimento (e até mesmo tentativa de agressão, em um dos casos) entre as partes permitiram identificar a existência de fatores emocionais e das relações de proximidade que se estabelecem entre as partes nas relações de trabalho. Esse cenário difere com relação às empresas de maior porte como, por exemplo, as redes de supermercado, nas quais o relacionamento entre empregado e empregador torna-se mais impessoal.

Além disso, foi possível perceber que na mobilização dos sensos de (in)justo nas relações de trabalho em uma audiência trabalhista pesam uma série de constrangimentos – subjetivos e objetivos – como, por exemplo, as questões do poder simbólico exercido pelos advogados e juízes por meio da posse de um saber específico e os próprios dispositivos institucionais, como o princípio da celeridade e a ênfase na conciliação, que acabam por demandar dos magistrados uma "condução" dos casos por vezes automatizada. Assim, o momento de condução – que se expressa sobremaneira nos acordos – constitui esse elemento da ação orientada por um regime de rotina. Na grande maioria dos casos nos quais foram realizados acordos, os magistrados e os advogados não se detiveram em um debate mais aprofundado sobre as questões de Direito. Ressalta-se que em algumas

ocasiões, nas quais o acordo já fora acertado previamente e restava apenas a sua homologação em audiência, os magistrados raramente questionavam os termos do acordo para as partes. Em uma das Varas observadas, os argumentos mobilizados pelo magistrado permitiram pensar na disseminação de uma sensibilidade jurídica que, ao pensar a realização dos acordos como sinônimo de celeridade, entende que ambas as partes têm que ceder um pouco. Essa sensibilidade jurídica encontra-se em sintonia com o próprio discurso institucional da Justiça do Trabalho, que corrobora esse entendimento ao enfatizar que "outra forma de estender a mão é conciliar". Conforme ressaltam Cardoso e Lage (2007), em algumas ocasiões, ao proporem desde logo uma conciliação, os magistrados acabam desconsiderando que, muitas vezes, os trabalhadores são levados a abrir mão de direitos. Nesse contexto, o princípio da celeridade acaba por se sobrepor ao da irrenunciabilidade de direitos. Em outras palavras, a busca da agilidade na resolução dos casos impõe limite a um princípio jurídico que prevê que os trabalhadores não podem abrir mão das garantias decorrentes da relação de emprego. Portanto, por meio de uma aceitabilidade recorrente e sem ponderação das negociações de acordo que se baseiam no pretexto de "estar passando por dificuldades", o judiciário trabalhista acaba reforçando uma sensibilidade jurídica que estimula a evasão de direitos por parte dos empregadores, tendo em vista a ampla possibilidade de barganha dos mesmos, e que ao invés de se basear em princípios de bem comum, é calcado em *accounts* de ordem pessoal.

Em contrapartida, em certos momentos das audiências foi possível identificar a existência da competência moral pelos distintos actantes, confirmando uma hipótese previamente deduzida na pesquisa e resultando na categoria "construção do local de trabalho". As etapas do depoimento das partes e da oitiva de testemunhas possibilitaram o acesso a essa competência que se desvelou nas críticas, justificações e *accounts* que embasaram os posicionamentos dos actantes. Em distintos casos foi possível perceber uma postura crítica com relação a algumas formas de justificação, bem como a apropriação de lógicas de *cités* específicas na valoração de determinadas práticas ou relacionamento nas relações de trabalho. A partir de um diálogo com as proposições de Geertz (1997), foi possível observar que o momento de construção do local de trabalho pelas partes e testemunhas é perpassado pelos dispositivos jurídicos e pela própria condução dos magistrados e

advogados que, no início da lide, efetuam a tradução das pretensões de seus clientes para a linguagem jurídica. Da mesma forma, as sentenças proferidas pelos magistrados constituem esse momento no qual eles dão prova do seu sentido de justiça e cristalizam determinados “estados de coisas”, isto é, estabelecem uma declaração jurídica (que se impõe diretamente na relação entre os actantes) em detrimento de outra, tendo em vista que são os representantes dessa instância de confirmação que compreende a Justiça do Trabalho.

Dessa forma, a condução e a construção poderiam ser representadas por um pêndulo, tendo em vista que constituem elementos indissociáveis e essenciais no desenvolvimento de uma reclamação trabalhista no âmbito judicial. Nesse sentido, a presente dissertação contribui também para afastar a dicotomia que se traduz por certo/errado no tocante ao procedimento relativo ao julgamento de demandas judiciais. Assim, ao contrário de uma sociologia crítica que poderia condenar a atuação de alguns agentes do judiciário previamente qualificados como "pouco politizados" na tarefa de engajamento em relação às respectivas causas julgadas, pretendeu-se buscar um enfoque epistemológico que não despreza as questões intrínsecas a arena jurídica, pois faz-se necessária uma problematização das questões morais advindas das regras jurídicas que se incorporam ao discurso do judiciário brasileiro, marcado pela tentativa de resolução célere de litígios num contexto de judicialização da vida cotidiana. Dessa forma, ao mesmo tempo em que se mobiliza a teoria da crítica para tentar explicar as questões morais que se fazem presentes numa ação trabalhista, ou quais ordens de grandeza foram mobilizadas para este intento, torna-se possível também compreender algumas das motivações relativas a maneira pela qual essas demandas são julgadas pelos magistrados, problematizando também a legitimidade dos argumentos invocados por esses atores da esfera estatal. Portanto, não se deve entender como algo negativo a busca da efetivação de um processo mais célere ou ainda a realização de acordos. Entretanto, não se deve desconsiderar o risco intrínseco a essas questões, que se traduz na hipótese da Justiça do Trabalho, ao associar de forma unívoca a celeridade (por meio da conciliação), acabar por deixar o pêndulo em desequilíbrio.

Por fim, ressalta-se que os dissídios individuais constituem o recurso jurídico na busca de reparação de direitos lesados ou não cumpridos durante as relações de trabalho. Assim, muitos dos casos observados tratam de pessoas que vão à Justiça

“procurar seus direitos”, de maneira que se encontra intrínseco à dinâmica do litígio uma motivação para ação (seja ela de qualquer ordem, do polo da necessidade e/ou da justificação) e uma percepção, que posteriormente será “traduzida” pelo advogado, daquilo que a lei lhes garante. Portanto, o ato de ingressar com um litígio demanda uma maior reflexividade, enseja a mobilização de críticas, justificações, desculpas e outros repertórios de operações críticas e/ou *accounts*, sejam elas mobilizadas na conversa com os colegas de trabalho, com os amigos no bar, na rua com o vizinho, com os familiares, na sala do escritório do advogado ou na sala de audiências frente ao juiz; enfim, exige das pessoas uma série de competências, especialmente no momento da audiência, frente aos constrangimentos que se impõem nessa situação. Dessa forma, segundo a expressão utilizada pelos trabalhadores da Tecelagem Paulista entrevistados por Lopes (1988), o ato de “botar questão” na Justiça do Trabalho está longe de se limitar a um mero ato jurídico.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Frederico. **A nobreza togada:** as elites jurídicas e a política da Justiça no Brasil. Tese (Doutorado em Ciência Política). Universidade de São Paulo: USP, 2010.

ARTUR, Karen; FREITAS, Ligia. Mudanças no poder normativo do TST. In: **Anais** do XIII Congresso Brasileiro de Sociologia (2005). Disponível em: www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com. Acesso em: 15/06/2014

AUSTIN, John L. **A Plea for Excuses**. Londres, Oxford University Press, 1979.

BENATOUÏL, Thomas. Critique et pragmatique en sociologie. Quelques principes de lecture. **Annales. Histoire, Sciences Sociales**. 54e année, N. 2, p. 281-317, 1999.

BIAVASCHI, Magda B. **O Direito do Trabalho no Brasil**: A construção do sujeito de direitos trabalhistas (1930-1942). São Paulo: LTr-Jutra. 2007.

BLIC, Damien de, La cause de la critique. La sociologie politique et morale de Luc Boltanski. **Raisons Politiques**, n° 3, p. 157-181, 2000.

BLONDEU, Cécile; SEVIN, Jean-Christophe. Entretien avec Luc Boltanski, une sociologie toujours mise à l'épreuve. **Ethnographiques.org**. n. 5, abril 2004. Disponível em: <http://www.ethnographiques.org/2004/ Blondeau,Sevin. Acesso em: 11/03/2014

BLUMER, Herbert. **Symbolic Interactionism**: Perspective and Method. Berkeley: University of California Press, 1969.

BOLTANSKI , Luc. Erving Goffman et le temps du soupçon. **Informations sur les sciences sociales**, v. XII, n. 3, p. 127-147,1973.

_____. **El Amor y la Justicia como competencias**: Tres ensayos de sociología de la acción. Buenos Aires: Amorrortu Editores, 2000.

_____. Nécessité et justification. **Revue économique**. v. 53, n. 2, p. 275-289, 2002.

BOLTANSKI, Luc. **De la critique** *:* Précis de sociologie de l'emancipation. Paris: Gallimard, 2009.

_____. Ser dominado é ser posto permanentemente à prova. Entrevista com Luc Boltanski. Site da UNISINOS. 2013, s.p., Disponível em:

http://www.ihu.unisinos.br/noticias/524246-ser-dominado-e-ser-posto-permanentemente-a-prova-entrevista-com-luc-boltanski

_____. Sociologia da crítica, instituições e o novo modo de dominação gestionária. **Sociologia e Antropologia**. Rio de Janeiro, v. 03.06, nov. 2013, p. 441-463.

BOLTANSKI, Luc ; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução Ivone C. Benedetti; revisão técnica Brasílio Sallum Jr. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOLTANSKI, Luc; DARRE, Yann; SCHILTZ, Marie-Ange. La dénonciation. **Actes de la recherche en sciences sociales**. v. 51, mar, p. 3-40, 1984.

BOLTANSKI, Luc; Élisabeth Claverie. Du monde social em tant que scène d'un procès. In : _____ ;_____. OFFENSTADT, Nicolas ; VAN DAMME, Sthéphane (Orgs). **Affaires, Scandales et Grandes Causes.** Éditions Stock : 2007.

BOLTANSKI, Luc; THÉVENOT, Laurent. A sociologia da capacidade crítica. **Antropolítica**, nº 23, p. 121-144, 2º sem. 2007.

BOURDIEU, Pierre. **Meditações pascalinas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

_____. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

_____. **Os usos sociais ciência**. Por uma sociologia do campo científico. São Paulo: Editora UNESP, 2004b.

_____. **O poder simbólico**. 15ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBORDERON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **O ofício de sociólogo:** Metodologia da pesquisa na sociologia. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

BURKE, Peter. **A revolução francesa da historiografia**: a escola dos Annales (1929-1989). São Paulo: UNESP, 1997.

CARDOSO DE OLIVEIRA, Luis Roberto. A dimensão simbólica dos direitos e a análise dos conflitos. **Revista de Antropologia da USP**. v. 53(2), jul.-dez, 2010, p. 451-473.

CARDOSO DE OLIVEIRA, Luis Roberto. **Direito legal e insulto moral: Dilemas da cidadania no Brasil, Quebec e EUA.** Rio de Janeiro: Garamond, 2011.

CARDOSO, Adalberto. Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

_____; LAGE, Telma. **As normas e os fatos**: Desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CERUTTI, Simona. Pragmatique et histoire. Ce dont les sociologues sont capables (note critique). **Annales.** Économies, Sociétés, Civilisations. 46e année, n. 6, p. 1437-1445. 1991.

CHARMAZ, Kathy. **A construção da teoria fundamentada**: guia prático para análise qualitativa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

CHATEAURAYNAUD, Francis. **La faute professionnelle**. Une sociologie des conflits de responsabilité. Paris : Éditions Métailié, 1991.

_____. Das disputas comuns à violência política. A análise das controvérsias e a sociologia dos conflitos. **Enfoques - revista dos alunos do PPGSA-UFRJ**, v.11(1), mar. p. 201-218. 2012. Disponível em: http://www.enfoques.ifcs.ufrj.br Acesso em: 04/05/2014

COLLINS, Randall. **Quatro tradições sociológicas.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

CORCUFF, Philippe. **As novas sociologias**: construções da realidade social. Bauru: SP: EDUSC, 2001.

CORRÊA, Larissa Rosa. Trabalhadores Têxteis e Metalúrgicos a Caminho da Justiça do Trabalho: leis e direitos na cidade de São Paulo, 1953-1964. Dissertação (Mestrado em História), Campinas: UNICAMP, 2007.

DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. (orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2º ed. -. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 193-217.

DEY, Ian. **Crounding Grounded Theory**: Guidelines for Qualitative Inquiry**.** San Diego: Academic Press, 1999.

DODIER, Nicolas. “L'espace et le mouvement du sens critique”. **Annales.** Histoire, Sciences Sociales, 60e année, p. 7-31, 2005.

DURKHEIM, Emile. **As regras do método sociológico.** 3. ed. São Paulo: Martins fontes, 2007.

ENGELMANN, Fabiano. **Sociologia do campo jurídico**. Juristas e usos do direito. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2006.

FERNANDES, Eugénia M.; MAIA, Ângela. Grounded Theory. In: _____; ALMEIDA,L. (Orgs.). **Modelos e técnicas de avaliação**: novos contributos para a prática e investigação psicológicas. Braga: CEEP Edições, 2002. p. 49-76.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed: 2009.

FORTES, Alexandre. Da solidariedade à assistência: estratégias organizativas e mutualidade no movimento operário na primeira metade do século XX. **Cadernos AEL**, v. 6, n 10/11, p. 173-218, 1999.

FREIRE, Jussara. Sensos do justo e problemas públicos em Nova Iguaçu. Tese (Doutorado). Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro (Iuperj). 2005

_____. Uma caixa de ferramentas para a compreensão de públicos possíveis: um arranjo de sociologias pragmatistas. **RBSE** – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*,* v. 12, n. 36, 2013, pp. 720-736

GEERTZ, Clifford. O saber local: fatos e leis em uma perspectiva comparativa. In: _____. **O saber local:** novos ensaios em antropologia interpretativa. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 249-356

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GLASER; Barney G. **Theoretical sensitivity***.* Mill Valley, CA: The Sociology Press, 1978.

_____., STRAUSS; Anselm**. The discovery of grounded theory***.* Chicago: Aldine, 1967.

GOMES, Angela de Castro. Questão social e historiografia no Brasil pós-1980: notas para um debate. In: **Revista Estudos históricos.** Rio de Janeiro, nº 34, jul-dez., 2004 p. 157-186

_____. **A invenção do trabalhismo**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2005.

_____. Perfil da magistratura do trabalho no Brasil. In: _____ (org.). **Direitos e cidadania**: justiça, poder e mídia. Rio de Janeiro, Editora FGV. 2007

_____; SILVA, Fernando Teixeira (Orgs). **A Justiça do Trabalho e sua história:** os direitos dos trabalhadores no Brasil. Campinas: SP: Editora Unicamp, 2013.

GOODE, William J.; HATT, Paul K. **Métodos em pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1979.

GREIMAS, Argildas. J. **Semântica Estrutural:** pesquisa de método. 2. ed. São Paulo: Cultrix : Ed. da Universidade de São Paulo, 1976.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. **Caminhos cruzados:** estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores. São Paulo: USP, 2004.

HARDMAN, Francisco Foot; LEONARDI, Victor. **História da indústria e do trabalho no Brasil**: (das origens aos anos vinte). São Paulo (SP): Global, 1982.

HEIMER, Carol. The Unstable Alliance of Law and Morality. In: HITLIN, Steven; VAISEY, Stephen (Orgs.), **Handbook of the Sociology of Morality**. New York: Springer, 2010, p. 179-202

IANNI, Otavio. A questão social. **Revista USP**. set., out., nov., 1989, p. 145-154.

ISRAEL, Liora. As encenações de uma justiça cotidiana. **Revista Ética e Filosofia Política.** V2, n. 12, jul., p. 158-183, 2010.

JACCOUD, Mylène; MAYER, Robert. A observação direta e a pesquisa qualitativa. In : POUPART, Jean et al (Orgs). **A pesquisa qualitativa :** Enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis, RJ : Vozes, 2010. p. 254-294

KANT DE LIMA, Roberto. Da inquirição ao Júri, do Tryal By Jury à Plea Bargaining: modelos para a produção da verdade e a negociação da culpa em uma perspectiva

comparada Brasil/Estados Unidos. Niterói, 1995. (Tese ao Concurso de Professor Titular em Antropologia do Departamento de Antropologia da UFF, 1995).

_____. Carnavais, malandros e heróis: O dilema brasileiro do espaço público. In: GOMES, Laura; BARBOSA, Livia; DRUMMOND, Jose Augusto (Orgs.). **O Brasil não é para principiantes**: Carnavais, malandros e heróis, 20 anos depois. Rio de Janeiro, FGV, 2000. p. 105-124

_____. Sensibilidades jurídicas, saber e poder: bases culturais de alguns aspectos do Direito brasileiro em uma perspectiva comparada. **Anuário Antropológico.** n. 2, 2010, p. 25-51.

LATOUR, Bruno. **Les microbres, guerre et paix**. Paris : A. M. Métaillé, 1984.

LEPETIT, Bernard. Le présent de l‟historie. In: _____. **Les formes de l'experience.** Une autre historie sociale. Paris: Albin Michel, 1995. p. 273-298

LINCOLN, Yvonna; GUBA, Egon G. Controvérsias paradigmáticas, contradições e confluências emergentes. In: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. (orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2º ed. -. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 169-192.

LOBO, Valeria Marques. Por que tecelões e metalúrgicos vão aos tribunais: posição da indústria e reclamações ao judiciário trabalhista entre as décadas de 40 e 60. **Revista Mundos do Trabalho.** V. 5, n. 10, jul-dez, 2013, p. 183-198

LOPES, José Sérgio Leite. **A Tecelagem dos conflitos de classe na cidade das chaminés**. São Paulo: Editora Marco Zero, Universidade de Brasília, MTC/ Cnpq, 1988.

MELLO, Kátia Sento Sé; MOTA, Fabio Reis; SINHORETTO, Jacqueline. Para além da oposição entre Direito e realidade social. In: _____(Orgs.) **Sensibilidades Jurídicas e Sentidos de Justiça na Contemporaneidade.** Niterói: Editora da UFF, 2013. Pp. 15-30.

MOREL, Regina; PESSANHA, Elina. A Justiça do Trabalho. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v. 19, n. 2p. 87-109

MOSSI, Thays. **A falácia da aventura**: A relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral do seu trabalho. Dissertação de mestrado. Departamento de Sociologia, UFRGS, Março de 2012.

MOTA, Fabio. Manda quem pode e obedece quem tem juízo? Uma reflexão antropológica sobre disputas e conflitos nos espaços públicos brasileiro e francês. **Dilemas**. v. 2, n. 4 - abr-mai-jun – 2009, p. 107-126

NACHI, Mohamed. **Introduction à la sociologie pragmatique.** Vers un nouveau « style » sociologique? Paris : Armand Colin, 2006.

NASCIMENTO, Amauri M. História do Direito do Trabalho no Brasil. In: FERRARI, Irany; _____. MARTINS FILHO, Ives G. (coord.) **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 67-138.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

NORONHA, Eduardo G. O modelo legislado de relações de trabalho no Brasil. **Dados** [online], 2003, v. 43, n. 2, p 00-00. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0011-52582000000200002.> Acesso em: 06 jn. 2014.

OLIVEIRA, Fabiana Luci; SILVA, Virgínia Ferreira. Processos Judiciais como fontes de dados: poder e interpretação. **Sociologias,** Porto Alegre, ano 7, n 13, p. 244-259, 2005.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala.** Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

PHARO, Patrick. **Morale et sociologie**. Le sens et les valeurs entre nature et culture. Paris:Gallimard, 2004.

POGREBINSCHI, Thamy. **Pragmatismo:** Teoria Social e Política. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2005.

RIBEIRO, Vanderlei Vazelek. Caras ao presidente Vargas: Outra forma de lutar pela Terra. In. MOTTA, Márcia; ZARTH, Paulo. (Orgs.). **Formas de resistência camponesa**: visibilidade e diversidade de conflitos ao longo da história, vol. 2: concepções de justiça e resistência nas repúblicas do passado (1930-1960). São Paulo: Editora UNESP; Brasília, DF: Ministério do Desenvolvimento Agrário, NEAD, 2009.

ROSATTI, Camila Gui; BONALDI, Eduardo; FERREIRA, Mariana Toledo. “Uma crítica para o presente”: Entrevista com Luc Boltanski. **PLURAL**, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v.21.1, 2014, pp.217-230

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e Justiça.** A política social na ordem brasileira. 2 ed., Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SCHATZKI, Theodore; KNORR-CETINA, Karin; SAVIGNY, Eike von (Orgs.). **The practice turn in contemporary theory**. London: Routledge, 2001.

SCHWANDT, Thomas A. Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa: interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social. In: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. (orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2º ed. -. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 193-217.

SCOTT, Marvin B.; LYMAN, Stanford M. Accounts. **Dilemas**: Revista de Estudos de Conflito e Controle Social, v. 1, n. 2, p. 139-172, 2008 [1968].

SEARLE, John. **La construction de la réalité sociale**. Paris: Gallimard, 1998.

SIMMEL; Georg. O conflito como sociação. **RBSE** – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, v. 10, n. 30, 2014, p. 568-573. Disponível em: http://www.cchla.ufpb.br/rbse/Index.html. Acesso em: 18/01/2015

SOUZA, Samuel Fernando de. **Coagidos ou subornados:** trabalhadores, sindicatos, Estado e leis do trabalho nos anos 1930. (Tese de Doutorado em História) Campinas, SP : [s. n.], 2007.

SPERANZA, Clarice. Cavando direitos: As leis trabalhistas e os conflitos entre trabalhadores e patrões nas minas do Rio Grande do Sul nos anos 40 e 50. Tese (Doutorado em História). Porto Alegre: UFRGS/IFCH, 2012.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Manual da audiência na Justiça do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010.

VALLARADES, Licia. Os dez mandamentos da observação participante (Resenha). **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 22, n. 63, p. 153-155, 2007.

VANDENBERGHE, Frédéric. Construção e crítica na nova sociologia francesa. **Sociedade e Estado.** v. 21, nº 2, p. 315-366, 2006.

VARUSSA, Rinaldo. Trabalho e Legislação: experiências e trabalhadores na Justiça do Trabalho (Jundiaí, décadas de 40 a 60). Tese (Doutorado em História). São Paulo: PUC (2002).

VASCONCELLOS, Marciele A. de; SILVA, Rodrigo Hinz. Reflexões teórico-metodológicas sobre a análise documental em processos judiciais trabalhistas. **Revista da ABET**, v. 12, n. 2, p. 115-132, 2013.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história de trabalhadores. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

VIDICH, Arthur J.; LYMAN, Standford. Métodos qualitativos: Sua história na Sociologia e na Antropologia. In: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. (orgs.). **O planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2º ed. -. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 49-90.

WERNECK, Alexandre. O invento de Adão: O papel do ato de dar uma desculpa na manutenção das relações sociais. Tese (Doutorado em Sociologia e Antropologia). Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS. 2009

_____. Sociologia da moral como sociologia da agência. **RBSE** – Revista Brasileira de Sociologia da Emoção, v. 12, n. 36, p. 704-718, dez., 2013.

WHYTE, William Foote. **Sociedade de esquina**: a estrutura social de uma área urbana pobre e degradada. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2005.

ZELIZER, Viviana. A intimidade na lei. In:_____. **A negociação da intimidade.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2011. p. 49-84

ANEXOS

Anexo A - **Texto explicativo sobre as metas apresentadas no infográfico Estratégia da JT**

As explicações abordam o Índice de Governança de Pessoas da Organização, o Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento e o Índice de Execução

Esse texto tem a finalidade de explicar, de maneira prática, as metas 1, 9 e 11 do Plano Estratégico da Justiça do Trabalho, vigente entre 2015 e 2020. Elas constam do infográfico Estratégia da JT. A meta 1 sugere que os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), até 2020, sejam classificados na faixa “aprimorado” no resultado da avaliação do Índice de Governança de Pessoas da Organização (iGovPessoas), o qual é calculado pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

Para essa mensuração, o TCU encaminha aos TRTs um questionário com o objetivo de verificar questões relacionadas à gestão de talentos, da liderança e do conhecimento; à liderança da alta administração; ao alinhamento estratégico; à cultura orientada para resultados; ao controle da concessão de direitos e vantagens; aos resultados e prestação de contas (*Accountability*); e aos perfis da força de trabalho e das despesas de pessoal.

A Coordenadoria de Gestão Estratégica (CGEST) do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) destaca os seguintes aspectos relacionados à gestão de talentos: estabelecimento de boa relação de trabalho entre os gestores e os colaboradores; qualidade do ambiente de trabalho; motivação; e conquista de uma organização do trabalho atrativa e flexível. Após receber as respostas, o tribunal de contas examina em qual faixa o Regional se encontra quanto à governança da gestão de pessoas e da qualidade de vida. É necessário saber que existem três tipos de faixas nessa avaliação: inicial, intermediário e aprimorado. Este último é o que corresponde à finalidade da meta 1 da Justiça do Trabalho.

Conciliação. A meta 9 tem o objetivo de estimular a solução de conflitos judiciais por meio da conciliação. A apuração do resultado vai ser feita por meio do Índice de Conciliação na Fase de Conhecimento (ICONc). A meta consiste em aumentar esse índice, em relação à média do ICONc no biênio 2013/2014, em 10%, até 2020. O índice corresponde ao percentual do total de processos de conhecimento solucionados durante o ano, na 1ª instância, que foram resolvidos por meio de conciliação. Desse modo, se uma Vara do Trabalho de determinado regional proferir 100 sentenças e 50 delas forem homologatórias de acordos, o ICONc desse tribunal vai ser de 50%.

Vários magistrados e integrantes da comunidade jurídica afirmam que a conciliação é uma forma alternativa, eficaz e rápida de se solucionar processos. Além disso, outra vantagem é o menor desgaste emocional das partes que chegam a um consenso por intermédio da conciliação. Ciente da importância desse meio de solução de conflitos, o CSJT promoveu, em parceria como todos os TRTs, a I Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, entre 16 e 20 de março de 2015.

Execução. A finalidade da meta 11 da Justiça do Trabalho é promover a resolução das execuções trabalhistas e fiscais, de modo que o número de processos baixados na fase de execução, anualmente, seja superior à quantidade de processos de execução iniciados no mesmo ano. Dessa forma, o Judiciário do Trabalho quer propiciar a efetiva entrega do direito ao jurisdicionado, com a resolução definitiva do litígio em um menor tempo possível. O resultado da meta 11 vai ser obtido por meio do Índice de Execução (IE).

A Coordenadoria de Gestão Estratégica (CGEST) do CSJT se dispõe a prestar quaisquer esclarecimentos relacionados ao Plano Estratégico da Justiça do Trabalho (2015-2020). O e-mail para contato com essa coordenadoria é cgest@csjt.jus.br. Por fim, as metas 1, 9 e 11 desse plano estão disponíveis, junto aos seus indicadores, neste link.

Guilherme Santos

ASCOM/CSJT

Esta matéria tem caráter informativo, sem cunho oficial.

É permitida a reprodução mediante citação da fonte.

csjt-imprensa@tst.jus.br

APÊNDICES

Apêndice A: Tabela com resumo das audiências observadas na Vara A.

Caso	Vara	Data	Horário previsto	Horário efetivo	Classe da ação	Resultado
01	A	24/11/2014	08:30	08:40 às 08:55	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
02	A	24/11/2014	08:45	08:55 às 09:03	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
03	A	24/11/2014	09:00	09:10 às 10:00	Rito ordinário (Una)	Improcedente
04	A	24/11/2014	09:15	10:07 às 10:18	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
05	A	24/11/2014	09:17	10:19 às 11:15	Rito ordinário (Una)	Procedente em parte
06	A	24/11/2014	09:30	11:20 às 12:00	Rito ordinário (Una)	Acordo
07	A	24/11/2014	10:00	12:05 às 12:30	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
08	A	24/11/2014	10:30	12:30 às 12:55	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
09	A	25/11/2014	14:00	14:10 às 14:13	Rito ordinário (Inicial)	Arquivada
10	A	25/11/2014	14:10	14:13 às 14:20	Rito ordinário (Inicial)	Arquivada
11	A	25/11/2014	14:15	14:22 às 14:34	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
12	A	25/11/2014	14:25	14:36 às 14:47	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
13	A	25/11/2014	14:30	14:48 às 15:00	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
14	A	25/11/2014	14:40	15:01 às 15:07	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
15	A	25/11/2014	14:50	15:10 às 15:16	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
16	A	25/11/2014	15:00	15:17 às 15:25	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
17	A	25/11/2014	15:10	15:26 às 15:42	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
18	A	25/11/2014	15:20	15:44 às 15:55	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
19	A	25/11/2014	15:30	15:57 às 16:04	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento

20	A	25/11/2014	15:40	16:05 às 16:08	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
21	A	25/11/2014	16:00	16:10 às 16:20	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
22	A	26/11/2014	08:30	08:40 às 09:30	Rito ordinário (Prosseguimento)	Improcedente
23	A	26/11/2014	09:00	09:30 às 09:43	Consignação em pagamento (Una)	Realizado o depósito das verbas rescisórias
24	A	26/11/2014	09:10	09:48 às 10:10	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
25	A	26/11/2014	09:30	10:12 às 10:25	Carta precatória Prosseguimento	Devolvido os autos ao Juízo de origem
26	A	26/11/2014	09:40	10:27 às 10:50	Carta precatória (Prosseguimento)	Devolvido os autos ao Juízo de origem
27	A	26/11/2014	10:00	10:52 às 11:00	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
28	A	26/11/2014	11:00	11:00 às 11:20	Carta Precatória (Prosseguimento)	Devolvido os autos ao Juízo de origem
29	A	27/11/2014	08:30	08:35 às 08:50	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
30	A	27/11/2014	08:40	08:52 às 09:20	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente em parte
31	A	27/11/2014	08:50	09:22 às 09:30	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
32	A	27/11/2014	09:10	09:32 às 10:03	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente em parte
33	A	27/11/2014	9:15	10:06 às 10:55	Rito sumaríssimo (Una)	Improcedente
34	A	27/11/2014	10:10	10:58 às 11:00	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente em parte
35	A	27/11/2014	10:30	11:00 às 11:18	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
36	A	27/11/2014	10:50	11:20 às 11:25	Rito ordinário (Execução)	Procedente em parte

Apêndice B: Tabela com resumo das audiências observadas na Vara B.

Caso	Vara	Data	Horário previsto	Horário efetivo	Classe da ação	Resultado
37	B	01/12/2014	08:30	08:40 às 08:48	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
38	B	01/12/2014	08:35	08:49 às 09:01	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
39	B	01/12/2014	08:40	09:02 às 09:08	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
40	B	01/12/2014	08:45	09:10 às 09:16	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
41	B	01/12/2014	08:50	09:17 às 09:45	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
42	B	01/12/2014	08:55	09:45 às 09:58	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
43	B	01/12/2014	09:00	10:00 às 10:02	Rito sumaríssimo (Una)	Revelia
44	B	01/12/2014	09:10	10:03 às 10:05	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
45	B	01/12/2014	09:30	10:06 às 10:10	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
46	B	01/12/2014	10:00	10:10	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
47	B	01/12/2014	10:20	10:20 às 11:10	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de prosseguimento
48	B	02/12/2014	08:30	08:30 às 08:43	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
49	B	02/12/2014	08:35	08:30 às 08:43	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
50	B	02/12/2014	08:40	08:44 às 09:01	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
51	B	02/12/2014	08:45	09:09 às 09:25	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
52	B	02/12/2014	08:50	09:26 às 09:39	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
53	B	02/12/2014	08:55	09:40 às 09:51	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
54	B	02/12/2014	09:10	09:52 às 09:58	Rito sumaríssimo (Prosseguimento)	Acordo
55	B	02/12/2014	09:20	09:59 às 10:17	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de prosseguimento
56	B	02/12/2014	09:30	09:59 às 10:17	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de prosseguimento
57	B	02/12/2014	10:10	10:10 às 10:40	Rito ordinário (Prosseguimento)	Improcedente
58	B	03/12/2014	08:30	08:41 às 08:44	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
59	B	03/12/2014	08:35	08:45 às 08:51	Rito ordinário (Inicial)	Arquivada
60	B	03/12/2014	08:40	08:52 às 09:00	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
61/62	B	03/12/2014	08:45	09:01 às	Rito ordinário (Inicial)	Acordo

				09:17		
63	B	03/12/2014	08:55	09:18 às 09:29	Rito ordinário (Inicial)	Arquivada
64	B	03/12/2014	09:00	09:30 às 09:42	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
65	B	03/12/2014	09:05	09:42 às 09:54	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
66	B	03/12/2014	09:10	09:57 às 10:04	Rito sumário (Alçada)	Acordo
67	B	03/12/2014	09:10	10:04 às 10:10	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
68	B	03/12/2014	09:15	10:12 às 10:15	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
69	B	03/12/2014	09:20	10:15 às 10:26	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
70	B	03/12/2014	09:25	10:26 às 10:37	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de prosseguimento
71	B	03/12/2014	09:30	10:38 às 10:40	Rito ordinário (Inicial)	Arquivada
72	B	03/12/2014	09:35	10:40 às 10:53	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
73	B	03/12/2014	09:40	10:53 às 11:05	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
74	B	03/12/2014	09:45	11:05 às 11:15	Sumaríssimo (Una)	Audiência de Prosseguimento
75	B	04/12/2014	08:30	08:35 às 08:45	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
76	B	04/12/2014	08:35	08:46 às 08:55	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
77	B	04/12/2014	08:40	08:55 ás 09:07	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
78	B	04/12/2014	08:45	09:07 às 09:14	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
79	B	04/12/2014	08:50	09:15 às 09:29	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
80	B	04/12/2014	08:55	09:29 às 09:33	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
81	B	04/12/2014	09:00	09:34 às 09:44	Rito ordinário (Prosseguimento)	Improcedente
82	B	04/12/2014	09:30	09:44 às 10:55	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
83	B	04/12/2014	10:00	10:55 às 11:59	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
84	B	04/12/2014	10:10	11:59 às 12:22	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte

Apêndice C: Tabela com resumo das audiências observadas na Vara C

Caso	Vara	Data	Horário previsto	Horário efetivo	Classe da ação	Resultado
86	C	15/12/2014	09:05	10:00 às 10:08	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
87	C	15/12/2014	09:10	10:09 às 10:13	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
88	C	15/12/2014	09:15	10:13 às 10:23	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
89	C	15/12/2014	09:20	10:20 às 10:35	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
90	C	15/12/2014	09:25	10:35 às 10:44	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
91	C	15/12/2014	09:30	10:44 às 10:50	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
92	C	15/12/2014	09:35	10:53 às 11:07	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
93	C	15/12/2014	09:40	11:07 às 11:25	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
94	C	15/12/2014	09:45	11:28 às 11:36	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
95	C	15/12/2014	09:50	11:38 às 11:45	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
96	C	15/12/2014	09:55	11:49 às 11:56	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
97	C	17/12/2014	09:00	09:00 às 09:43	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
98	C	17/12/2014	09:10	09:48 às 09:54	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
99	C	17/12/2014	09:20	09:55 às 10:09	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
100	C	17/12/2014	09:30	10:10 às 10:45	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
101	C	17/12/2014	09:40	10:45 às 11:06	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
102	C	18/12/2014	09:00	09:20 às 09:27	Rito sumaríssimo (Una)	Sentença não proferida
103	C	18/12/2014	09:10	09:29 às 09:47	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
104	C	18/12/2014	09:20	09:49 às 09:52	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente em parte
105	C	18/12/2014	09:30	09:53 às 10:00	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente
106	C	18/12/2014	09:40	10:00 às 10:15	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
107	C	18/12/2014	09:50	10:17 às 10:27	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
108	C	18/12/2014	10:00	10:30 às 10:50	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
109	C	18/12/2014		10:52 às 11:05	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
110	C	18/12/2014	10:10	11:06 às 11:42	Rito sumaríssimo (Una)	Procedente em parte
111	C	18/12/2014	10:20	11:45 às 11:51	Rito ordinário	Audiência de prosseguimento
				11:53 às	Rito sumaríssimo	

112	C	18/12/2014	10:30	11:58	(Una)	Acordo
113	C	18/12/2014	10:40	12:00 às 12:30	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
114	C	18/12/2014	10:50	12:30 às 12:40	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo

Apêndice D: Tabela com resumo das audiências observadas na Vara D

Caso	Vara	Data	Horário previsto	Horário efetivo	Classe da ação	Resultado
115	D	26/01/2015	13:30	13:54 às 14:05	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
116	D	26/01/2015	13:35	14:07 às 14:15	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
117	D	26/01/2015	13:50	14:15 às 14:23	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
118	D	26/01/2015	14:00	14:24 às 14:45	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de Prosseguimento
119	D	26/01/2015	14:10	14:49 às 15:15	Rito ordinário (Prosseguimento)	Improcedente
120	D	26/01/2015	14:20	15:20 às 15:37	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
121	D	27/01/2015	13:30	13:30 às 13:34	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
122	D	27/01/2015	13:35	13:35 às 13:40	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
123	D	27/01/2015	13:40	13:42 às 13:45	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
124	D	27/01/2015	13:45	13:45 às 13:53	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
125	D	27/01/2015	13:50	13:53 às 14:10	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
126	D	27/01/2015	14:00	13:53 às 14:10	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
127	D	27/01/2015	14:10	13:53 às 14:10	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
128	D	27/01/2015	14:20	13:53 às 14:10	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
129	D	27/01/2015	14:30	13:53 às 14:10[96]	Rito sumaríssimo (Una)	Arquivada
130	D	27/01/2015	14:45	14:45 às 15:03	Rito ordinário (Prosseguimento)	Sentença
131	D	27/01/2015	15:00	15:05 às 15:25	Rito ordinário (Prosseguimento)	Sentença
132	D	27/01/2015	15:15	15:25 às 15:32	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de Prosseguimento
133	D	28/01/2015	13:30	13:30 às 13:32	Rito ordinário (Inicial)	Incompetência
134	D	28/01/2015	13:35	13:32 às 13:37	Rito ordinário (Inicial)	Acordo
135	D	28/01/2015	13:40	13:38 às 13:42	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
136	D	28/01/2015	13:45	13:43 às 14:01	Rito ordinário (Inicial)	Incompetência
137	D	28/01/2015	14:00	14:02 às 14:07	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
138	D	28/01/2015	14:10	14:08 às 14:12	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
139	D	28/01/2015	14:20	14:12 às	Rito sumaríssimo	Nova audiência

[96] Os casos de número 125 ao 129 foram resolvidos em uma única audiência por se tratar do mesmo advogado dos reclamantes que solicitou o arquivamento das reclamações.

				14:19	(Una)	(Una)
140	D	28/01/2015	14:45	14:45 às 15:21	Rito ordinário (Prosseguimento)	Sentença
141	D	28/01/2015	15:00	15:22 às 15:30	Rito ordinário (Prosseguimento)	Audiência de Prosseguimento
142	D	28/01/2015	15:15	15:30 às 15:50	Rito ordinário (Prosseguimento)	Sentença
143	D	28/01/2015	15:30	15:50 às 16:11	Rito ordinário (Prosseguimento) Carta precatória	Devolvido à Vara Deprecante
144	D	28/01/2015	15:35	16:12 às 16:28	Rito ordinário (Prosseguimento) Carta precatória	Devolvido à Vara Deprecante
145	D	29/01/2015	13:30	------	Rito ordinário (Inicial)	Prosseguimento
146	D	29/01/2015	13:35	-----	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
147	D	29/01/2015	13:40	13:47 às	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
148	D	29/01/2015	13:50	------	Rito ordinário (Inicial)	Sentença
149	D	29/01/2015	14:00	14:05 às 14:20	Rito ordinário (Inicial)	Audiência de Prosseguimento
150	D	29/01/2015	14:10	14:20 às 14:29	Rito sumaríssimo (Una)	Acordo
151	D	29/01/2015	14:20	14:30 às 15:15	Rito ordinário (Prosseguimento)	Acordo
152	D	29/01/2015	14:30	15:16 às 15:35	Rito ordinário (Prosseguimento)	Sentença
153	D	29/01/2015	14:45	15:35 às 16:20	Rito ordinário (Prosseguimento)	Improcedente
154	D	29/01/2015	15:00	-----	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte
155	D	29/01/2015	15:15	------	Rito ordinário (Prosseguimento)	Procedente em parte