

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JULIO DE MESQUITA FILHO” - UNESP
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS DE MARÍLIA

THAYSE PALMELA NOGUEIRA

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DOS
MAGISTRADOS TRABALHISTAS NO BRASIL (2003 – 2014)**

MARÍLIA

2015

THAYSE PALMELA NOGUEIRA

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DOS MAGISTRADOS
TRABALHISTAS NO BRASIL (2003 – 2014)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da UNESP de Marília, como requisito obrigatório para obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Área de concentração: Determinações do mundo do trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Luiz Corsi

MARÍLIA

2015

Nogueira, Thayse Palmela.

N778p Precarização do trabalho e saúde dos magistrados
trabalhistas no Brasil (2003 – 2014) / Thayse Palmela Nogueira. – Marília,
2015.

148 f. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual
Paulista, Faculdade de Filosofia e Ciências, 2015.

Bibliografia: f. 106-109

Orientador: Francisco Luiz Corsi.

1. Justiça do trabalho. 2. Juízes. 3. Processo eletrônico. 4.
Trabalho – Aspectos sociais. I. Título.

CDD 306.36

FOLHA DE APROVAÇÃO

THAYSE PALMELA NOGUEIRA

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DOS MAGISTRADOS

TRABALHISTAS NO BRASIL (2003 – 2014)

Dissertação para obtenção do título de Mestra em Ciências Sociais, da Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília.

Área de concentração: Determinações do Mundo do Trabalho

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Luiz Corsi - UNESP/Marília, SP – Orientador.

Prof. Dr. José Marangoni Camargo - UNESP/Marília, SP.

Prof. Dr. André Luís Vizzaccaro-Amaral – UEL/Londrina, PR.

SUPLENTES

Prof. Dr. Agnaldo dos Santos - UNESP/Marília, SP.

Prof. Dr. Edvânia Ângela de Souza Loureço – UNESP/Franca, SP.

Marília, 10 de Fevereiro de 2015

AGRADECIMENTOS

Aprendi com um professor que devemos sempre começar os nossos agradecimentos pela classe trabalhadora, principalmente nós, estudantes/pesquisadores do ensino público. Confesso que no começo não entendia muito bem, contudo, com o amadurecimento, tanto individual quanto intelectual, cheguei à compreensão. Nós, enquanto “trabalhadores do saber”, pesquisadores somos movidos por aquilo que nos faz sentir paixão e para mim, o mundo do trabalho é esse lugar que me fascina. Pesquisar os trabalhadores, seja de qual categoria for, é pesquisar em essência o que somos: TRABALHADOR@S.

Porém, há professores que nos guiam por esses caminhos da pesquisa e um deles foi o prof. Giovanni Alves, intelectual incansável e criativo, que nos instiga a pesquisar o mundo do trabalho. Foi com sua ajuda que consegui chegar até a conclusão desta pesquisa, fica registrada minha profunda gratidão. Agradeço também aos professores Luiz Wernneck Vianna e Herval Pina Ribeiro que a partir das leituras de seus livros sobre a magistratura, consegui construir um projeto que aos poucos foi se transformando nessa dissertação.

Registro meus agradecimentos aos membros da banca desta dissertação, ao professor André Luís Vizzaccaro-Amaral pelas duas participações, tanto na defesa como também na qualificação deste trabalho, agradeço também ao professor José Marangoni Camargo que cordialmente se prontificou a participar através do convite do professor Corsi. Agradeço em especial, ao professor Francisco Luiz Corsi por ter acolhido o meu trabalho, mesmo que nos últimos dois meses para a defesa da dissertação, meus sinceros agradecimentos. E por último, e não menos importante, agradeço à CAPES pela concessão da bolsa de estudos sem a qual não seria possível realização desse trabalho e a UNESP - Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília e aos seus servidores.

Hoje em dia, tudo parece levar em seu seio sua própria contradição. Vemos que as máquinas, dotadas da propriedade maravilhosa de encurtar e fazer mais frutífero o trabalho humano, provocam a fome e o esgotamento do trabalhador. As fontes de riqueza recém-descobertas convertem-se, por arte de um estranho malefício, em fontes de privações. Os triunfos da arte parecem adquiridos ao preço de qualidades morais. O domínio do homem sobre a natureza é cada vez maior; mas, ao mesmo tempo, o homem se converte em escravo de outros homens ou de sua própria infâmia. Até a pura luz da ciência parece não poder brilhar mais que sobre o fundo tenebroso da ignorância. Todos os nossos inventos e progressos parecem dotar de vida intelectual as forças produtivas materiais, enquanto reduzem a vida humana ao nível de uma força material bruta. Este antagonismo entre a indústria e a ciência de um lado, a miséria e a decadência, de outro; este antagonismo entre as forças produtivas e as relações sociais de nossa época é um fato palpável, esmagador e incontrovertível. Karl Marx, 1856.

RESUMO

O nosso objetivo foi investigar as condições de produção da justiça do trabalho no Brasil e seus impactos na saúde da magistratura trabalhista no período de 2003 a 2014, período que marca o início da Emenda Constitucional nº45/2004, que provocou significativas mudanças no Poder Judiciário brasileiro, em especial, na Justiça do Trabalho, que teve sua competência ampliada, através da nova redação dada ao art.114 da Constituição Federal. Nesses dez anos de modernização do judiciário, “modernização conversadora” permeada pela lógica empresarial, ocorreu à introdução de tecnologias informacionais-organizacionais, além do choque de gestão, que nada mais é que o processo judicial eletrônico acoplado a gestão toyotista. Nesse processo de transição, os magistrados de primeira instância da Justiça do Trabalho conseguiram relatar as dimensões da precarização do trabalho e da saúde através de entrevistas e coleta de dados empíricos. Com os dados, verificamos que o perfil da magistratura trabalhista no Brasil vem aos poucos mudando de face, um cenário que era predominantemente masculino, vem dando espaço para um processo de feminilização e juvenilização que tem se ampliado dentro da Justiça, principalmente na Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: trabalho; precarização; magistratura do trabalho; processo judicial eletrônico; choque de gestão.

ABSTRACT

Our objective was to investigate the work of righteousness production conditions in Brazil and its impacts on the health of the labor judiciary from 2003 to 2014, a period that marks the beginning of the Constitutional Amendment number 45/2004, which caused significant changes in the Brazilian Judiciary in particular in the labor courts, which was expanded competence, through the new wording given to art.114 of the Federal Constitution. In these ten years of the judicial modernization, "chatty modernization" permeated by business logic, there was the introduction of informational-organizational technologies, in addition to the management shock, which is nothing but the electronic court case coupled to Toyotist management. In this transition process, the judges of first instance of the Labor Court failed to report the dimensions of the work precariousness and health through interviews and empirical data collection. With the data, we found that the profile of the labor judiciary in Brazil has been gradually changing face, a scenario that was predominantly male, is giving way to a process of feminization and juvenization that has expanded within the Justice, mainly in labor courts .

Keywords: work; insecurity; judiciary of work; electronic judicial proceedings; management shock.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	10
INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO I – A ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO	34
1.1 – A estrutura do Poder Judiciário Brasileiro.....	34
1.2 – O complexo de produção da Justiça do trabalho.....	41
1.3 – A natureza do trabalho do Juiz.....	50
CAPÍTULO II – O TRABALHO DO JUIZ	55
2.1 – O choque de gestão no Poder Judiciário no Brasil.....	57
2.2 – Reorganização do Poder Judiciário acoplado ao Processo Judicial Eletrônico - PJe.....	61
CAPÍTULO III – DIMENSÕES DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SAÚDE DOS MAGISTRADOS TRABALHISTAS NO BRASIL	67
3.1 – “Novo” perfil da magistratura trabalhista brasileira no século XXI.....	69
3.2 – A precarização do trabalho do juiz.....	87
3.3 – Os rebatimentos do trabalho na qualidade de vida e saúde dos magistrados brasileiros.....	95
CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS	106
ANEXOS	110

Apresentação

“Pesquisar é aventurar-se nos caminhos íngremes e apaixonantes do conhecimento do que está escondido e/ou disperso nas aparências, nas evidências” - é assim que a professora Alba Carvalho (2004, 2005) define de uma maneira até poética a pesquisa. Para ela, pesquisar é buscar “delinear relações e determinações, reconstruir mediações que conferem sentido e significado aos fenômenos, fatos, representações circunscrito no real”. Sendo assim, o pesquisador tem que “por em questão fatos, fenômenos, representações, classificações, versões (...) é desnaturalizar o que é dado como natural, é desconstruir o que se apresenta como construído” (ALVES, SANTOS, 2014, p. 24). Partindo da ideia da autora, na qual é preciso “desnaturalizar o que é dado como natural”, buscaremos compreender as dimensões da precarização do trabalho do juiz, bem como os rebatimentos na qualidade de vida e saúde dessa categoria que é pouco estudada no Brasil.

O presente texto é resultado da pesquisa de dissertação de mestrado intitulada “Precarização do trabalho e saúde dos magistrados trabalhistas no Brasil”, cuja defesa de dissertação é parte obrigatória para obtenção do título de mestre em Ciências Sociais pela Faculdade de Filosofia e Ciências, da Universidade Estadual Paulista – UNESP – Campus de Marília, na área de concentração: Determinações do Mundo do Trabalho. O eixo temático trabalho e saúde é o nosso ponto de apoio para desenvolvermos a pesquisa e compreendemos a precarização do trabalho do magistrado trabalhista e os rebatimentos em sua saúde. A escolha do eixo temático foi fundamental para que compreendêssemos o que é ser/estar juiz do trabalho no momento de modernização que vivencia o sistema judiciário brasileiro.

As transformações ocorridas nas últimas décadas no mundo do trabalho têm rebatimentos, sobretudo, na saúde dos homens e mulheres que trabalham. Foi o aumento dos casos de adoecimento laborais de juízes e juízas que expôs a ponta do iceberg do complexo de precarização estrutural do trabalho da magistratura brasileira. Nas últimas décadas, observa-se um processo de reestruturação produtiva e organizacional no setor produtivo, no setor de serviços, bem como, no setor público, que incorpora constantemente tecnologias informacionais e organizacionais, que somadas, trazem um novo e complexo conjunto de inovações organizacionais que modificou profundamente

a organização, as condições e as relações de trabalho. A intensificação laboral se torna assim, um traço característico da atual fase que vive o sistema produtor de mercadorias.

Nesta dissertação buscaremos fazer uma reflexão crítica, sobre as mudanças que permeiam o Poder Judiciário Brasileiro, em especial a Justiça do trabalho. Sendo assim, esta pesquisa, se trata de um estudo teórico com abordagem empírica, isto é, refere-se a uma investigação sociológica, de cunho teórico e empírico, que traz consigo instrumento teórico-metodológico que ampara nossas inquietações.

Utilizamos duas técnicas de pesquisa: questionário estruturado e entrevistas semiestruturadas. De um lado o questionário totalmente estruturado, em que as questões já trazem a priori as opções de respostas. Contudo, esse questionário foi enviado via e-mail para baratear os custos da pesquisa, que é uma pesquisa de abrangência nacional. Já “as entrevistas semiestruturadas são realizadas com roteiro preestabelecido e flexível” (SANTOS, OSTERNE, ALMEIDA, 2014, p. 37). Com pergunta ou tópicos que estimulam os sujeitos a falar sobre o tema, possibilitando a flexibilidade do diálogo, por conseguinte, a obtenção, pelo entrevistador, de mais informações sobre os tópicos do roteiro e outros conteúdos da narrativa, mediante o aprofundamento dos comentários do entrevistado.

A categoria de trabalhadores e trabalhadoras investigada nesta pesquisa, foram os juízes e juízas de primeira instância da Justiça do Trabalho no Brasil. A escolha dos trabalhadores togados de primeira instância não foi aleatória, ao contrário, foi intencional, pois é a primeira instância, a principal porta de entrada das demandas no sistema Judiciário brasileiro. É na primeira instância que um grande número de cidadãos entra com ações para serem julgadas na Justiça, em outras palavras, é a instância que concentra a maior quantidade de processos. Nessa instância a sentença é proferida por decisão monocrática, ou seja, apenas um magistrado.

Com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45/2004, em que institucionaliza o Conselho Nacional de Justiça, ocorre uma ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou a julgar as ações de relação de trabalho, não somente as ações de relações de emprego regidas pela Consolidação das Leis do trabalho – (CLT).

Nas principais pesquisas realizadas sobre a magistratura no Brasil, observa-se que, o objetivo foi retratar, sem retoques, o perfil dos juízes e juízas. A partir de meados da década de 1990, surgem pesquisas cujo objetivo foi mapear o perfil dos magistrados brasileiros. Há algumas pesquisas que merecem destaque nesse mapeamento, como, por

exemplo, as pesquisas realizadas por Luiz Wernneck Vianna, que é pioneiro em dar visibilidade a uma categoria de trabalhadores ainda pouco estudada.

Em 2014, ano em que o Conselho Nacional de Justiça completa dez anos, buscamos compreender que esses são tempos novos para os juízes. Contudo, é certo, que é impossível detectar toda a mudança na máquina judiciária brasileira, mas podemos apontar as principais transformações, que podem ser observadas no cotidiano daqueles que produzem justiça no país. Com o CNJ, mudou-se, por exemplo, “formas de trabalho, enfoque institucional, modo de vida, instrumentos técnicos, relacionamento pessoal, linguagem nas sessões e nos escritos, pronunciamentos públicos, associativismo, formação e controle” (BENETI, 2005, p. 99). Essas mudanças foram nas relações entre os próprios magistrados, na relação do magistrado com os operários do direito, as partes e os advogados. É preciso ampliar a lente para que se possa compreender as mudanças que permeiam o mundo do trabalho na magistratura trabalhista.

Introdução

Com a *crise estrutural do capital*¹, em meados da década de 1970, ocorreu um processo reestruturação capitalista no centro dinâmico do sistema do capital que, na década seguinte, assumiu dimensões globais. Essa crise, portanto, se trata de um marco histórico no desenvolvimento do sistema produtor de mercadorias, e muitos autores salientam as transformações ocorridas nesse período de crise estrutural iniciando-se nos anos 1970 e sendo sentida até os dias de hoje.

Para Ricardo Antunes, foi a partir da década de 1970, que como “resposta do capital à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização produtiva em escala global, ainda que de modo bastante diferenciado, bem como de seu sistema ideológico e político de dominação” (ANTUNES, 2005, p. 85). Nesse período tivemos o “advento do neoliberalismo, a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi à expressão mais forte” (ANTUNES, 2005, p. 85).

¹ István Mészáros em sua *opus magna* intitulada *Para além do capital* interpreta o conceito de crise estrutural como observaremos na seguinte passagem:

“A crise do capital que experimentamos hoje é fundamentalmente uma crise estrutural. Assim, não há nada em especial em associar-se capital a crise. Pelo contrário, crises de intensidade e duração variadas são o modo *natural* de existência do capital: são maneiras de progredir para além de suas barreiras imediatas e, deste modo, estender com dinamismo cruel sua esfera de operação e dominação. Nesse sentido, a última coisa que o capital poderia desejar seria uma superação *permanente* de todas as crises, mesmo que seus ideólogos e propagandistas frequentemente sonhem com (ou ainda, reivindicuem a realização de exatamente isso).

A novidade *histórica* da crise de hoje torna-se manifesta em quatro aspectos principais:

- (1) seu *caráter é universal*, em lugar de restrito a uma esfera particular (por exemplo, financeira ou comercial, ou afetando este ou aquele ramo particular de produção, aplicando-se a este e não àquele tipo de trabalho, com sua gama específica de habilidades e graus de produtividade etc.);
- (2) seu *alcance é verdadeiramente global* (no sentido mais literal e ameaçador do termo), em lugar de limitado a um conjunto particular de países (como foram todas as principais crises no passado);
- (3) sua *escala de tempo é extensa*, contínua, se preferir, *permanente*, em lugar de limitada e cíclica, como foram todas as crises anteriores do capital;
- (4) em contraste com as erupções e os colapsos mais espetaculares e dramáticos do passado, seu *modo de se desdobrar* poderia ser chamado de *rastejante*, desde que acrescentemos a ressalva de que nem sequer as convulsões mais veementes ou violentas poderiam ser excluídas no que se refere ao futuro: a saber, quando a complexa maquinaria agora ativamente empenhada na “administração da crise” e no “deslocamento” mais ou menos temporário das crescentes contradições perder sua energia.

Seria extremamente tolo negar que tal maquinaria existe e é poderosa, nem se deveria excluir ou minimizar a capacidade do capital de somar novos instrumentos ao seu já vasto arsenal de autodefesa contínua. Não obstante, o fato de que a maquinaria existente esteja sendo posta em jogo com frequência crescente e com eficácia decrescente é uma medida apropriada da severidade da crise estrutural que se aprofunda” (MÉSZÁROS, 2002, p.795-796).

Nesse “novo” panorama do capitalismo global, observamos um intenso processo de reestruturação produtiva do capital com o objetivo de dotar o capital de uma instrumentalidade capaz de tentar repor os patamares de expansão e de acumulação de valor das fases anteriores. Dentre os processos de reestruturação produtiva do capital, as inovações tecnológico-organizacionais, isto é, as novas tecnologias informacionais e o toyotismo, enquanto elementos articulados, tiveram um papel de destaque na nova fase de ofensiva generalizada do capital contra a classe trabalhadora e contra as condições vigentes durante a fase do apogeu do fordismo-keynesianismo. Outro elemento importante da ofensiva do capital no bojo da reestruturação capitalista desse período foi às políticas neoliberais e o Estado neoliberal reprimindo o movimento sindical e espoliando direitos sociais dos trabalhadores.

O toyotismo, momento predominante da era da acumulação flexível, foi à resposta que o capitalismo deu a crise do padrão de acumulação taylorista/fordista. Para David Harvey (1992), “a acumulação flexível surge da necessidade do capital reconstituir sua base de produção, exploração da força de trabalho e acumulação de valor nas condições de crise crônica de sobreacumulação” (HARVEY, 1992 *apud* ALVES, 2011, p. 12), em outras palavras, a acumulação flexível provocou [e provoca] mudanças tanto na morfologia quanto no sociometabolismo do mundo do trabalho, mudanças que permeiam a objetividade e a subjetividade das trabalhadoras e dos trabalhadores em esfera planetária. Segundo Francisco Corsi (2011), um dos elementos desta reestruturação refere-se à reconfiguração da divisão internacional do trabalho, que atingiu de maneira abrangente a periferia do sistema. Foi nas décadas seguintes à crise que se formou um polo dinâmico de acumulação de capital no Leste Asiático, e que de outro lado deixou parte da periferia numa intensa instabilidade e severas crises, cuja marca foram retrocessos econômicos e sociais. A América Latina foi um grande exemplo, “que a partir da crise da dívida externa nos anos 1980 entrou em uma fase de baixo crescimento, alta inflação, retrocessos na estrutura produtiva e vulnerabilidade externa” (CORSI, 2011, p.3).

Para Ricardo Antunes, essa crise do padrão de acumulação taylorista/fordista já “era expressão de uma crise estrutural do capital que se estendeu até os dias atuais e fez com que, entre tantas outras consequências, o capital implementasse um vastíssimo processo de reestruturação produtiva”, na qual de um lado, visou “a recuperação do ciclo produtivo” e, de outro, “repor o projeto de dominação societal que foi abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho” (ANTUNES, 2009, p.47).

A crítica à decadência do fordismo/taylorismo é o ponto de partida para o surgimento do toyotismo, trazendo em sua base um “novo paradigma de *gestão* da força de trabalho”. De acordo com seu idealizador Taiichi Ohno, o sistema Toyota se diferencia essencialmente dos modelos de produção fordista/taylorista no tocante ao desperdício, “a superprodução, os tempos de espera, os transportes desnecessários, os processos de fabricação, os estoques não vendidos, as idas e vindas perdidas e os defeitos de produção são perdas” (DAL ROSSO, 2008, p. 63), ou seja, o *tempo morto* do trabalho foi eliminado, “otimizando” o processo produtivo, “daí a ideia de produzir a tempo justo, isto é, somente aquilo que o mercado consome, exatamente no momento e na quantidade em que for necessário” (DAL ROSSO, 2008, 64).

Para Dal Rosso, não havia na lista de desperdício do sistema fordista/taylorista uma referencia direta ao trabalhador, “a rigidez que a especialização profissional envolve para a fábrica, a rigidez que o emprego do trabalhador por máquina confere a produção, o número de trabalhadores empregados” (DAL ROSSO, 2008, 64), o toyotismo tenta dar respostas a estas questões, a saber, ao flexibilizar [palavra de ordem do sistema Toyota], os trabalhadores e trabalhadoras são envolvidos em um processo de precarização do trabalho, essas mudanças na produção permeiam não apenas o interior do setor produtivo, o chão de fábricas e os serviços, mas todo o complexo vivo do trabalho, chegando até a administração pública.

Taiichi Ohno, no processo de elaboração do modelo Toyota, após analisar o desperdício dos modelos de produção anteriores, observou que a diferença estava em aumentar fortemente o grau de eficiência da mão-de-obra empregada ou jamais poderiam superar os modelos passados. Ao observar os gestos dos empregados japoneses, notou que havia um hiato existente entre a separação do trabalho e o desperdício. Para ele, os desperdícios deveriam ser eliminados, restando somente os gestos que adicionaria valor ao trabalho, os outros gestos deveriam ser reduzidos à zero. Segundo o Ohno, a redução do desperdício, se tornou a principal “obsessão no processo de elaboração do sistema Toyota de produção”. Seu objetivo era aumentar a eficiência do trabalhador japonês, sem resolver esse “problema” o sistema jamais alcançaria o desempenho previsto (DAL ROSSO, 2008, p. 64).

Para Ellen Wood (1997), o toyotismo se trata de uma “fase em que as transformações econômicas, as mudanças na produção e nos mercados, as mudanças culturais, geralmente associadas ao termo ‘pós-modernismo’, estariam, em verdade, conformando um momento de maturação e universalização do capitalismo” (WOOD,

1997 *apud* ANTUNES, 2009, p.50), isto é, o toyotismo, portanto, vai muito além do que uma mera transição da “modernidade” para a “pós-modernidade” se trata de um processo de precarização do mundo do trabalho em diversas esferas. Na década de 1980, o toyotismo, de acordo com Giovanni Alves (2000), “conseguiu alcançar um poder ideológico e estruturante considerável, passando a representar o ‘momento predominante’ do complexo de reestruturação produtiva na era da mundialização do capital”, assumindo deste modo, “a posição de objetivação universal da categoria da flexibilidade, tornando-se valor universal para o capital em processo”. Alves prossegue afirmando que o toyotismo não se trata apenas de nova base técnica do capitalismo, mas traz consigo novas tecnologias microeletrônicas na produção, tornando assim mais exigente, e faz nascer um novo tipo de envolvimento dos trabalhadores e trabalhadoras, ou seja, há uma “nova subordinação formal-intelectual do trabalho ao capital”. (ALVES, 2000, p. 29-30).

O toyotismo se trata, portanto, de um “momento predominante” do complexo de reestruturação produtiva sob a égide da mundialização do capital, isto é, Alves (2000) ao utilizar esse conceito [toyotismo] tenta dar uma significação particular na qual delimita, aspectos essenciais, cujo destaque são os protocolos organizacionais (e institucionais), voltados para realizar uma nova “captura” da subjetividade² operária pela lógica do capital. Para o autor, deve-se ampliar o conceito de toyotismo, pois ele não se reduz a “japonização” de Wood, ou ao “modelo japonês” de Hirata, nem ao “sistema Toyota” de Monden, apesar de ter sua gênese sócio histórica no Japão, ou mesmo, ter sua origem vinculada ao pioneirismo da Toyota. O conceito não pode ficar circunscrito territorialmente, haja vista que o “espírito do toyotismo” se universalizou.

Sendo assim, esse amplo processo de transformações advindas pela acumulação flexível, traz mudanças tanto na economia política quanto na cultura do próprio sistema do capital em escala mundial que é reafirmada a partir da crise estrutural. Alves (2011) nos chama atenção para não maximizarmos o conceito de acumulação flexível apresentado por David Harvey, tendo em vista que, segundo o autor, umas das

² O conceito “captura” da subjetividade foi desenvolvido, [no contexto aqui considerado] por Giovanni Alves em seu livro intitulado *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório* publicado pela editora Boitempo em 2011. Para Alves a “captura da subjetividade” é a “constituição de um novo nexos psicofísico capaz de moldar e direcionar ação e pensamento de operários e empregados em conformidade com a racionalização da produção. Os dispositivos organizacionais do novo modelo de gestão (just-in-time/ kanban, kaizen, CCQ et.), mais do que as exigências da organização industrial do fordismo/taylorismo, sustentam-se no ‘envolvimento’ do trabalhador com tarefas da produção em equipes ou jogos de palpites para aprimorar os procedimentos de produção” (ALVES, 2011, p.111).

características histórico-ontológicas da produção do sistema do capital sempre foi “flexibilizar as condições de produção”, isto é, a força de trabalho. Parafraseando Karl Marx, “desmancha tudo que é sólido”, essa tem sido o traço ontológico do capital, essa capacidade de revolucionar de modo contínuo as suas condições de produção. O autor conclui afirmando: “a produção capitalista é, em si, acumulação flexível de valor, que surge ainda em seus primórdios, quando o capital instaura o trabalho assalariado”, e prossegue afirmando, “promovendo a despossessão do trabalhador assalariado das condições de vida, a separação do trabalhador de seus meios de produção, a separação entre ‘o caracol e sua concha’” (ALVES, 2011, p. 14).

Diante desse panorama de reestruturação do sistema do capital, observamos que esse processo se caracterizou, por um lado, pelo processo de reestruturação produtiva e, por outro, pelas políticas neoliberais que reorganizaram a forma de ser do Estado político do capital, constituindo o Estado neoliberal.

Segundo Alves (2011), “o toyotismo é a ‘ideologia orgânica’ do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie”, que representa “a materialidade sociotécnica (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias” (ALVES, 2011, p. 45). Deste modo, há uma intensa junção entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, em que a reestruturação produtiva se caracteriza efetivamente pela união dessas três inovações como salienta Alves (2011):

- (1) *inovações tecnológicas*, tratando da adoção de novas tecnologias informacionais (as novas tecnologias informacionais se distinguem das tecnologias informáticas por terem incorporadas em si, a rede digital, alterando deste modo, a interface homem-máquina);
- (2) *inovações organizacionais* na qual tratam propriamente dos métodos de gestão toyotista da força de trabalho;
- (3) *inovação sociometabólicas* salientada pelo Giovanni Alves (2011) que dizem respeito à disseminação do “espírito do toyotismo” pela totalidade social, onde “são as mudanças no metabolismo social que contribuem para o novo clima ideológico (e emocional)” na produção (dentro das grandes empresas), mas que permeiam, mais do que nunca, a instância da reprodução social sob o “capitalismo manipulatório”. De acordo com Alves, “é pela tempestade ideológica de valores, expectativas e utopias de mercado que se busca formar o novo homem produtivo do capital” (ALVES, 2011, p. 89). Para Alves, “as inovações sociometabólicas do capital se disseminam por meio de treinamentos em empresas, políticas governamentais, currículos escolares, aparatos midiáticos da indústria cultural, e inclusive, igrejas, que constituem uma pletera de ‘valores, expectativas e utopias de mercado’”, segundo o autor, “essa nova linguagem” tende a se cristalizar em noções, vocábulos ou conceitos que falam por nós na instância da produção e reprodução social, se tratando, portanto, do que Pierre Bourdieu e Loic Wacquant (2001) chamaram de “imperialismo simbólico” (ALVES, 2011, p. 89).

No quadro abaixo, esquematizamos as três inovações que permeiam a dimensões da reestruturação produtiva do capital nas condições históricas do capitalismo global.

Quadro 1
Dimensões da reestruturação produtiva

Inovações tecnológicas Novas tecnologias informacionais
Inovações organizacionais Método de gestão toyotista
Inovações sociometabólicas Valores, expectativas e utopias de mercado

Fonte: ALVES, 2011, p. 40

Sob o regime de acumulação flexível, o processo de reestruturação produtiva apenas expõe, nas condições da crise estrutural do capital, “o em-si flexível do estatuto ontológico-social do trabalho assalariado”. Por um lado, a sua precarização (e desqualificação) contínua (e incessante) e por outro, as novas especializações (e qualificações) de segmentos de classe dos trabalhadores assalariados (ALVES, 2011, p.14).

Observamos assim, no bojo da reestruturação produtiva do capital, que o toyotismo tende à intensificar a força de trabalho, aumentando, deste modo, a sua produtividade, resultando desse processo, um trabalhador responsável pelo cuidado de diversas máquinas [autonomação³] e logo, responsável por realizar diferentes tarefas, ou seja, há uma reconversão do trabalho especializado do fordismo/taylorismo a um trabalho polivalente. Isso requer dos trabalhadores e trabalhadoras maior dispêndio tanto de suas forças físicas quanto de sua força mental, ao ter que controlar diversas máquinas ou diferentes tarefas simultaneamente, faz com que os trabalhadores e trabalhadoras tenham “todo o seu tempo de trabalho formal convertido em tempo de trabalho real”, em outras palavras, os trabalhadores, “não dispõe daqueles tempos de descanso enquanto a máquina está operando bem e não necessita de seu apoio” (DAL ROSSO, 2008, p. 67). Segundo Dal Rosso, “os tempos de trabalho ‘morto’ desaparecem dos horários de trabalho. O limite do trabalho tende a confiar com o limite do emprego” (DAL ROSSO, 2008, p. 67).

³ A noção de autonomação – ou auto-ativação – significa que as máquinas são dotadas de certa capacidade de inteligência, permitindo o controle simultâneo de vários equipamentos por um funcionário. O sistema passa de um operário-uma máquina para um operário-diversas máquinas. (DAL ROSSO, 2008, p. 66).

Na produção do “estoque zero”, a força de trabalho tende adequar-se à flutuação dos mercados, sendo o primeiro elemento do sistema Toyota a intensificação⁴ do trabalho, isto é, nos momentos necessários a “reposição do estoque” há uma intensificação ainda maior pra atender a produção do mercado de consumo. Com isso é “mantido um contingente mínimo de força de trabalho, a elevação da demanda é satisfeita mediante um trabalho mais intenso e também o emprego de horas extras e com a contratação adicional, quando necessário” (DAL ROSSO, 2008, p. 66).

Com essas novas transformações vivenciadas pelo mundo do trabalho, Antunes observou que o toyotismo implica numa lógica “mais consensual, mais envolvente, mais participativa, em verdade mais manipulatória” (ANTUNES, 1995 *apud* ALVES, 2011, p. 127). Alves completa interpretando o toyostimo como sendo um “intenso processo de manipulação da subjetividade do trabalho vivo”, ou seja, “a ‘captura’ da subjetividade do trabalho pela lógica do capital”, em outras palavras, “a organização Toyotista do trabalho capitalista possui uma densidade manipulatória de maior envergadura”. Para o autor, “na produção do capital, se busca ‘capturar’ não apenas o ‘fazer’ e o ‘saber’ dos trabalhadores, mas a sua *disposição intelectual-afetiva* constituída para cooperar com a lógica de valorização. O trabalhador é encorajado a pensar ‘proativo’ e a encontrar soluções antes que os problemas aconteçam” (ALVES, 2011, p. 111).

Ao examinarmos as corporações permeadas pelo “espírito do toyotismo”, notamos, nesses ambientes, uma criação continua de um clima de desafio, isto é, na empresa toyotizada há uma maior “captura da subjetividade” podendo ser visualizado nos número crescente de adoecimentos e afastamentos que acompanhamos no mundo do trabalho, hoje, na qual nos aparece como um mundo do trabalho adoecido; dedicaremos a desenvolver o tema da saúde do trabalhador com mais profundidade no capítulo III.

Ricardo Antunes indubitavelmente, nos afirma que em meio a “tanta destruição de forças produtivas, da natureza e do meio ambiente, há ainda uma ação destrutiva

⁴ Para descrever o processo de intensificação, Marx (1975) empregou a metáfora da ‘porosidade’, imaginando o trabalho como se fosse uma esponja que, vazia d’água, representasse um grau de intensidade menor e cheia descrevesse o máximo de intensidade e ritmo. Uma segunda imagem de que Marx lançou mão consiste na metáfora da jornada composta por tempos vivos e mortos. Numa jornada qualquer, os tempos de trabalho efetivo (tempos vivos) são intercalados por intervalos de descanso (tempos mortos). A ambição do administrador capitalista racional é fazer coincidir o tempo de trabalho efetivo com a jornada, de modo que não existam mais tempos mortos. Toda a jornada seria convertida em tempo de trabalho vivo. A relação temporal, sequencial e teórica entre jornada e intensificação da atividade laboral é desenvolvida por Marx (1975). Jornada e intensidade não são dois fatos isolados e estanques (DAL ROSSO, S. 2010, CD-ROM).

contra a força humana de trabalho, que tem enormes contingentes precarizados ou mesmo à margem do processo produtivo, elevando a intensidade dos níveis de desemprego estrutural ⁵ (ANTUNES, 2005, p.85)”.

Todo esse cenário descrito acima, nos revela as dimensões da precarização estrutural do trabalho na qual se reafirma com o neoliberalismo e o Estado neoliberal, cujo impacto no mundo do trabalho é flagrante com o aumento do desemprego, a flexibilização da legislação trabalhista e o crescimento de novas formas de precariedade salarial, constituindo-se assim, um novo e precário mundo do trabalho – “novo” no tocante às inovações tecnológicas-organizacionais, mas “precário” no sentido das novas e intensas forma de exploração da força de trabalho. Salientaremos, a seguir, as particularidades do neoliberalismo no Estado brasileiro.

Reestruturação Produtiva e “nova precariedade salarial” no Brasil

O Brasil, na década de 1990, ao inserir-se na mundialização do capital⁶, impulsionou o processo de reestruturação produtiva do capital. Diante do impulso propiciado pelo choque de competitividade advindas com o neoliberalismo, o toyotismo sistêmico implementado no país, gestou avanços quantitativos e qualitativamente novos no tocante as inovações tecnológico-organizacionais incorporadas pelo setor privado por meio de novas estratégias de produtividade. O mundo do trabalho organizado foi

⁵ O desemprego estrutural é causado por mudanças tecnológicas de grande alcance (aumento intensivo e extensivo da mecanização e da automação) ou por alterações profundas no funcionamento do mercado. É entendido como um componente do sistema econômico e é gerado pelo próprio modelo de desenvolvimento adotado. É capaz de provocar a repentina desqualificação de grande parte da mão-de-obra. A reestruturação econômica que está na sua origem decorre das políticas implementadas pelas empresas com o objetivo de reduzir os custos e aumentar competitividade. Atualmente, ela se expressa, no plano do Estado, nos programas de ajuste econômico e na adoção do sistema de ideias neoliberais (FIDALGO, F.; MACHADO, L. 2000, p.93).

⁶ Ao dizermos “mundialização do capital”, temos em vista a aceção dada por François Chesnais, considerando-a a nova estrutura do capitalismo mundial que se desenvolve a partir de 1980, e da crise capitalista e das políticas de desregulamentação da concorrência (no caso do Brasil, maior integração à mundialização do capital ocorre em fins dos anos 1980, sendo impulsionada nos anos de 1990). Diante da nova crise de valorização do capital, que surge na passagem para os anos 1970, as corporações transnacionais promovem uma série de novas estratégias de negócios, que tenderam a constituir um novo cenário capitalista que veio a ser denominado “globalização” – ou mundialização do capital. A mundialização do capital é decorrência da nova lógica de valorização do capital, cujos principais agentes são as empresas, as corporações e os conglomerados transnacionais. É a robustez ontológica do capital transnacional com o apoio das tecnoestruturas mundiais, FMI, Banco Mundial e OMC, que consolidam a nova estrutura do capitalismo mundial (*apud* CHESNAIS, 1995). Mas o que é denominado – de modo impreciso – de “globalização” não é decorrência apenas de decisões econômicas, mas de decisões políticas propícias para dar nova capacidade de ação ao capital. Assim, contribuiu para a consecução do novo cenário de mundialização do capital, o sucesso político de coligações neoconservadoras de cariz neoliberal, na passagem para os anos 1980, nos principais eixos capitalistas do mercado mundial – EUA e Grã-Bretanha (CHESNAIS, 1995 *apud* ALVES, 2000, p. 184).

atingido duramente pela ofensiva neoliberal, por meio da “modernização” dos setores produtivos. Cresceu o desemprego nas regiões metropolitanas no Brasil, aumentando precariedade salarial por conta da ofensiva do capital na produção. Márcio Túlio Viana, afirma o seguinte: “a precariedade se liga com o desemprego, e o desemprego é sempre uma tragédia. Ele tensiona e enfraquece os laços familiares e ajuda (por isso mesmo) a isolar os indivíduos” (VIANA, 2012, p. 198).

Com o *novo complexo de reestruturação produtiva do capital* implementado a partir da segunda metade da década de 1980 e, sobretudo, no início dos anos de 1990, o “toyotismo restrito” – termo utilizado por Giovanni Alves (2000) para caracterizar o toyotismo incompleto utilizado pelas empresas na década de 1980 – deu lugar ao “toyotismo sistêmico”, com as mudanças tecnológicas e organizacionais nas empresas tornando-se mais “integradas” e com a “adoção de estratégias mais sistêmicas” por parte delas; ou seja, a partir dos anos 1990, um contingente maior de empresas [principalmente do setor industrial, como as indústrias automobilísticas – montadoras e fornecedoras de autopeças, por exemplo] introduziram um processo de profunda reestruturação advinda de um conjunto de inovações articuladas entre si, cujos esforços de reestruturação mais integrados se manifestaram, por exemplo, na introdução de algum tipo de Programa de Qualidade Total.

Para Alves, esse novo complexo de reestruturação produtiva teve um significado não apenas o de acelerar a adoção de automação microeletrônica no processo de produção, “mas a utilização de novas estratégias organizacionais, inspiradas na *lean production*” (ALVES, 2000, p. 182). Segundo o autor, a adoção do toyotismo sistêmico significou que “eles articularam nova flexibilidade da produção, não apenas no espaço do processo de trabalho intraempresa” [ocasionando um novo perfil operário], “mas principalmente na relação entre empresas, na qual se desenvolvem novas estratégias de subcontratação (ou descentralização produtiva)” (ALVES, 2000, p. 182-183).

É nessa nova fase de produção capitalista que surge uma nova logística da cadeia produtiva, e seu maior exemplo é a terceirização. A terceirização, por conseguinte, permitiu a introdução no processo produtivo de novas formas de contratação, capazes de proporcionar um novo patamar de acumulação capitalista. A terceirização trouxe consigo um processo contínuo de precarização do trabalho, tanto interno como externamente nas empresas, corporações, entre outras. De um lado, ao *externalizar* etapas do processo produtivo, dividiu a produção com as suas parceiras. Um exemplo bem ilustrativo e marcante é a indústria de automóvel. Por outro lado, *internalizando* o

processo de produção, onde absorvem trabalhadores contratados por outras empresas. Nessa lógica de externalização dos custos e internalização da precarização do trabalho, há um contínuo aumento da cobrança por responsabilidades daqueles que prestam serviços [os trabalhadores e trabalhadoras], e as terceirizadas tentam crescentemente se deresponsabilizar enquanto empregadores.

Nesse ambiente de nova morfologia do trabalho e novo sociometabolismo laboral na década de 1990, observou-se com vigor nas empresas privadas reestruturadas, estratégias de “captura” da subjetividade do trabalho, algo deveras candente permeando a subjetividade dos que trabalham, subjetividade essa composta por “corpo” e “mente”, que constituem de modo indissociável a individualidade social. Segundo Alves, “as técnicas de manipulação utilizadas pelos aparatos midiáticos do sistema do capital buscam atingir o conteúdo oculto da pré-consciência e do inconsciente humano”, deste modo, “visa influenciar o comportamento dos indivíduos sociais” (ALVES, 2011, p. 129). Inquestionavelmente na sociedade burguesa, a ideologia dominante é a ideologia da classe dominante, como observaram Marx e Engels, na qual “constitui seus aparatos de dominação hegemônica pela manipulação midiática das instâncias pré-conscientes e inconscientes do psiquismo humano” (ALVES, 2011, p. 129). Com isso, no toyotismo, observamos que as habilidades comportamentais se tornaram imprescindíveis, pois o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras tanto da indústria e como dos serviços na empresa toyotizada passou por profundas mudanças nas qualificações exigidas, essas mudanças podem ser observadas com detalhe na fala da Ana Teixeira. Segundo ela,

Essa mudança poderia ser sintetizada como perda de importância das habilidades manuais em favor das habilidades cognitivas (leitura e interpretação dos dados formalizados; lógica funcional e sistêmica; abstração; dedução; estatística; expressão oral, escrita e visual) e comportamentais (responsabilidade, lealdade e comprometimento; capacidade de argumentação; capacidade para trabalho em equipe; capacidade para iniciativa e autonomia; habilidade para negociação). Essas novas qualificações poderiam ser organizadas em três grandes grupos: novos conhecimentos práticos e teóricos; capacidade de abstração, decisão e comunicação; e qualidades relativas à responsabilidade, atenção e interesse pelo trabalho (TEIXEIRA *apud* ALVES, 2011, p.129-130).

Como salientou Ana Teixeira na citação acima, nas empresas sob o “espírito do toyotismo” as mudanças permearam toda a totalidade laboral, ou seja, a objetividade e a subjetividade dos trabalhadores na nova organização do trabalho adaptado a “manipular” e/ou “capturar” a subjetividade. Diante dessa perversidade⁷ que se depara

⁷ Para Pires et al (2004), “a palavra perversão deriva do verbo latino *pervertere* e significa tornar-se perverso, corromper, desmoralizar, depravar. Seu emprego não é privilégio da psicanálise. Tem origem

os trabalhadores, a individualidade é uma forma de se adaptar a essa realidade. Portanto, o que Alves salienta são os rebatimentos da lógica do “espírito do toyotismo” na sociedade brasileira – incluindo a sociedade política e a organização do trabalho no Estado brasileiro (o que trataremos mais adiante). A precarização do trabalho saiu da esfera privada e atingiu o espaço público, não havendo distinção, dos impactos da ofensiva do capital na produção entre setor privado e setor público.

As dimensões da reestruturação produtiva composta pela tríade de inovações tecnológicas, organizacionais e sociometabólicas, trouxeram em seu bojo mudanças positivas na organização do meio ambiente do trabalho, isto é, tornaram o trabalho menos penoso como se vivenciou nas décadas passadas; contudo, com efeito, tornou o trabalho mais intenso e uma necessidade constante de desprendimento cada vez maior das forças tanto do corpo quanto [e principalmente] da mente.

Na década de 1990, com os governos de Fernando Collor de Mello (1990-1992) e Fernando Henrique Cardoso (1994-2002), tivemos o “neoliberalismo” como linha política dominante de desenvolvimento capitalista no País. Por conseguinte, na década 2000, adotou-se uma nova linha política de desenvolvimento denominado “neodesenvolvimentismo”, onde os governos Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff foram protagonistas. O “neodesenvolvimentismo” segundo Alves, é parte compositiva do bloco histórico do capitalismo neoliberal, em outras palavras, bloco histórico do capitalismo flexível ou capitalismo neoliberal sob dominância do capital financeiro, que constituem de acordo com István Mészáros, a forma histórica do capitalismo mundial em sua fase de crise estrutural do capital (ALVES, 2014).

O “neodesenvolvimentismo” provocou um choque de capitalismo que impulsionou a reorganização do capitalismo brasileiro. Apesar de promover mudanças nas políticas sociais com a adoção de programas de combate a pobreza e transferência de renda, aumentando o gasto público, adotar política de crescimento da economia, aumento do salário-mínimo e redução do desemprego nas regiões metropolitanas, os governos neodesenvolvimentistas não conseguiram alterar a dinâmica do desenvolvimento capitalista baseado no regime de acumulação flexível. Como Alves

datada em 1444 quando utilizado no sentido de retornar ou reverter, ganhando cedo a acepção de "deplorável", algo desprezível. No século XIX, a sexologia fez o emprego desse vocábulo como desvio sexual. A psiquiatria francesa sacramentou seu uso como sinônimo de anomalia ou aberrações, prevalecendo a partir do século XX como ilustrativo de certos comportamentos sexuais. Em Freud encontramos a palavra perversão pela primeira vez em 1905, em "Três Ensaios sobre a Teoria da Sexualidade", nos quais o sentido apresentado é de aberração, inversão sexual." (PIRES et al, 2004, p. 43/44).

observou, na década de 2000, aumentou as modalidades de contratação flexível e persistiu a alta rotatividade da mão-de-obra no mercado de trabalho. Surgiu o que Alves denominou de “nova precariedade salarial”, caracterizada pela adoção nas empresas privadas de novas tecnologias informacionais, métodos de gestão toyotista e formas de contratação flexível (terceirização – por exemplo). O quadro abaixo destaca quais são as características da nova precariedade salarial.

Quadro 2
Nova precariedade salarial

Novas tecnologias organizacionais
Métodos de Gestão Toyotista
Formas de Contratação Flexível

Giovanni Alves defini a nova precariedade salarial como sendo “a nova morfologia social da exploração do trabalho assalariado nos locais de trabalho reestruturados”, cujo traço principal da nova condição salarial é seu “caráter flexível” (ALVES, 2014, p. 73). A nova precariedade salarial se expandiu na era do neodesenvolvimentismo nos locais de trabalho reestruturados – tanto do setor privado, quanto no setor público, podendo ser sentida dentro da Justiça do Trabalho.

Estado neoliberal e reestruturação produtiva no setor público no Brasil

O novo complexo de reestruturação produtiva do capital descrito acima constituiu nas décadas de 1990 e 2000, com o neoliberalismo e o neodesenvolvimentismo, aquilo que Alves denomina “nova precariedade salarial”. Ela diz respeito, num primeiro momento, às organizações produtivas privadas. Foi o setor privado que incorporou primeiramente as inovações tecnológico-organizacionais e sociometabólicas do capital. Entretanto, com o toyotismo sistêmico, as organizações públicas – empresas produtivas e administração pública – passaram a incorporar a lógica da reestruturação produtiva do capital a título de modernização do Estado brasileiro. Essa introjeção da lógica privada de organização do trabalho no setor público é a característica do Estado neoliberal que queremos destacar aqui.

Foi na década de 1990 que o Brasil, ao inserir-se na mundialização do capital, constituiu um novo tipo de Estado oligárquico-político – o Estado neoliberal - que impulsionou uma série de reformas do Estado incorporando na organização pública, a lógica privada da gestão. Este é o traço que queremos salientar (não nos interessa

discutir a Reforma do Estado brasileiro na década de 1990, mas apenas salientar este aspecto: a adoção da lógica privada do capital na organização pública do Estado brasileiro). Segundo Atílio Boron (1994), com a passagem do Estado-providência para Estado-nação⁸, “as intenções das classes dominantes, neste momento, vão em direção à fundação de um Estado ‘diminuído em sua base social, mas burocraticamente eficaz para servir o capital’” (BORON, 1994, p. 81).

Há um consenso nas pesquisas acerca do serviço público sobre a inserção cada vez mais intensa das técnicas de gestão da mão-de-obra do setor privado na administração pública. Um traço que iremos salientar é que *o Estado neoliberal introjetou na organização pública a lógica da organização privada que operou a reestruturação produtiva do capital*. Por isso, a modernização do Estado implicou na constituição no seio do complexo vivo do trabalho público, de uma nova precariedade salarial, que passou a caracterizar não apenas as organizações privadas, mas também a organização pública (flexibilização contratual, gestão toyotista e novas tecnologias organizacionais).

Na era do “neodesenvolvimentismo” (2003-2014), período histórico que delimita nossa pesquisa, tivemos, ao lado do choque de capitalismo, a persistência do Estado neoliberal, implementando inovações tecnológicas de cariz informacional e um choque de gestão na administração pública. Nesse caso, a precarização do trabalho adquiriu novas formas, como discutiremos a partir de agora, ao tratar dos sujeitos investigados nesse estudo, que são os trabalhadores públicos do Poder Judiciário, localizados no alto escalão hierárquico, ou seja, os magistrados trabalhistas de primeira instância. Apesar de sua posição hierárquica, eles foram atingidos pela precarização do trabalho, oriunda da ofensiva do capital, no Brasil, da era do neodesenvolvimentismo. Foi no final da década de 2000 que a organização do trabalho dos magistrados trabalhistas incorporou novos métodos de gestão toyotista acoplado às novas tecnologias informacionais, trazendo impactos significativos no trabalho do juiz.

Diante do exposto, compreendemos que, na medida em que se constituiu o Estado neoliberal, a administração pública incorporou a lógica da reestruturação produtiva do capital, degradando a organização do trabalho do complexo vivo dos trabalhadores públicos, isto representa a degradação da organização do trabalho tanto

⁸ Segundo Ilse Gomes, Estado-Nação refere-se “nomeadamente no que diz respeito à capacidade de prover um sistema de proteção social que minimize os efeitos do processo de acumulação” (GOMES, 2001, p. 1).

dos trabalhadores público técnico-administrativos, quanto dos trabalhadores públicos da alta escala hierárquica, como, no caso do Poder Judiciário Trabalhista, os magistrados de primeira instância. A adoção da lógica da reestruturação produtiva do capital sob o “espírito do toyotismo” significou a precarização do trabalho dos magistrados trabalhistas. Não se trata apenas de precarização salarial, que refere-se ao tripé: novas tecnologias organizacionais, métodos de gestão toyotista e formas de contratos flexível; mas aquilo que Alves (2014) categorizou de precarização do homem-que-trabalha.

Trabalhadores públicos no Brasil na década de 2000

Desde a década de 1990 tivemos uma tendência de crescimento acelerado dos empregos públicos, apesar da queda, entre 1995 e 2003, no número de funcionários públicos do governo federal (que representa cerca de 15% dos empregos totais no setor público) – incluindo os magistrados trabalhista, nosso objeto de estudo. De acordo com o estudo do IPEA, o número de funcionários do governo federal caiu de cerca de 570 mil para cerca de 485 mil durante o governo Fernando Henrique Cardoso (1995 a 2002); e aumentou depois nos anos seguintes, durante o governo Luiz Inácio Lula da Silva, para chegar a 540 mil em 2008.

Os trabalhadores públicos – incluindo neles os trabalhadores públicos do Poder Judiciário - constituem hoje no Brasil uma das maiores categorias sociais de trabalhadores assalariados. Segundo dados da PNAD, havia em 2007 cerca de 10 milhões de trabalhadores públicos no País, considerados no seu sentido mais amplo, ou seja, incluindo administração direta, administração indireta e todas as formas de empresas estatais. Na verdade, o setor público constitui um complexo de complexos de organizações de trabalho. Este total de pessoas empregadas no setor público representava em 2007, cerca de 5,4% do total de habitantes do país e cerca de 11% do total de pessoas ocupadas no mercado de trabalho brasileiro, tomados em seu conjunto (ALVES; NOGUEIRA, 2011, p. 44).

Entretanto, os trabalhadores públicos são invisíveis à investigação sociológica crítica. Por exemplo, no campo marxista no Brasil existem poucos – ou nenhum – estudo sociológico mais recente sobre o trabalho dos trabalhadores públicos. Como se explica a lacuna investigativa crítica? Podemos indicar algumas hipóteses:

Primeiro, na medida em que possuem uma característica morfológica na qual é intrínseca à forma-Estado político do capital - a fragmentação corporativa - os

trabalhadores públicos tornam-se invisíveis no plano analítico-categorial. Como agentes do Estado político do capital incorporam em sua materialidade social, o traço estrutural da sua dominação política: *divide et impera*. No plano da ideologia, aparecem como “servidores públicos”, isto é, servos de uma das *personas* da dominação do capital mais impregnado de fetichismo: o Estado político. Na verdade, o fetichismo do Estado político adere a materialidades social da categoria dos assalariados públicos, reforçados pelo corporativismo sindical imposto historicamente pela estrutura sindical no Brasil. Portanto, o “corpo” de trabalhadores públicos incorpora, em si e para si, a fragmentação corporativa que impede a formação do “em-si” da classe social do proletariado público. Deste modo, no plano epistemológico, a categoria social dos trabalhadores públicos tende a ocultar-se para a investigação sociológica, mesmo para aquela numa perspectiva crítica (ALVES; NOGUEIRA, 2011, p. 45).

Segundo, além das determinações estruturais fetichizadas intrínsecas ao objeto de investigação, existem os preconceitos convencionais da tradição analítica marxista voltada prioritariamente para a investigação sociológica da classe operária. Na medida em que os trabalhadores públicos não são trabalhadores produtivos de valor, saem do campo de preocupação analítica dos marxistas convencionais (o mesmo viés analítico preconceituoso ocorre, por exemplo, com estudos sobre trabalhadores assalariados por conta própria ou pequenos produtores subsumidos no plano formal à dominância do capital). No caso de estudos sobre magistrados trabalhistas, o preconceito analítico torna-se maior devido a função de poder que o contingente destes trabalhadores públicos possui na divisão do trabalho, sendo identificados com as personificações do capital (não são identificados como trabalhadores assalariados – nem tem consciência de ser) (ALVES; NOGUEIRA, 2011, p. 45-46).

Como iremos tratar mais adiante – capítulo 1 – os magistrados estão inseridos num campo problemático particular: deparam-se como “servidores públicos” no sentido pleno da palavra, isto é, serviços do fetiche da Justiça como alma do Estado político do capital. Do juiz ao técnico judiciário, a ideologia do fetiche do Estado político impregna com vigor a sua materialidade social. Entretanto, na medida em que estão imersos na condição existencial de proletariedade, os trabalhadores públicos da Justiça – incluindo magistrados e trabalhadores técnico-administrativos - expõem-se à precarização do trabalho em suas múltiplas determinações, tanto no plano salarial – principalmente no caso dos “operários do Direito”, expressão de Herval Ribeiro utilizada para tratar dos trabalhadores técnico-administrativos, e em menor situação, os juízes; quanto no plano

do metabolismo social no interior da qual estão inseridos de forma estranhada (o que explica, deste modo, a presença ampliada de adoecimento laboral ou aquilo que Alves denomina - precarização do homem-que-trabalha na produção da Justiça no País, explicitada, por exemplo, nos casos crescentes de adoecimentos constatados tanto entre juízes) (Ribeiro, 2005).

Na metade da década de 2000, auge do neodesenvolvimentismo, a categoria dos trabalhadores assalariados públicos no País colocou-se diante da reestruturação produtiva de impacto decisivo na morfologia social da categoria de empregados públicos. No caso da magistratura trabalhista, ela se traduziu, por exemplo, pela adoção do PJe (processo judicial eletrônico) e choque de gestão. É o que denominam de modernização do judiciário brasileiro (o que veremos no capítulo 2).

A natureza da reestruturação produtiva do setor público e da precarização do trabalho que ocorreu no contexto do Estado pós-neoliberal assumiu outras características daquela ocorrida na década de 1990, a década neoliberal. Ela não diz respeito ao enxugamento da máquina pública (o que não ocorreu na década de 2000 com o “neodesenvolvimentismo” que, pelo contrário, aumentaram as contratações no setor público); mas sim, com a adoção de inovações tecnológicas e organizacionais de impacto, isto é, a introdução de novas tecnologias e “choque de gestão” que intensificam o trabalho estranhado, com perdas e danos irreparáveis na saúde do trabalhador.

Entretanto, tal como ocorreu no setor privado, tivemos o crescimento da *contratação flexível* no setor público, como nos mostra o Quadro 3, na década de 2000, depois da ofensiva neoliberal da década de 1990, o emprego público voltou a crescer no País. Enquanto no período de 1995 a 2002, o emprego público cresceu apenas 0,04%, no período seguinte, de 2003 a 2007, o crescimento médio anual alcança 4,39%, uma expansão bem superior ao ocorrido com o emprego privado no período. Entretanto, o total da ocupação formal no período de 2003 a 2007 apresentou uma taxa média anual de crescimento 2,3 vezes maior do que no período 1995-2002. Na verdade, ele acompanha o dinamismo da economia na década de 2000 e seus efeitos positivos sobre o mercado de trabalho.

Quadro 3
Crescimento médio anual por período do emprego formal privado e do emprego público (*).
Brasil – 1995 a 2007.

Períodos	Privado	Público	Total
1995-2002	3,90	0,04	2,73
2003-2007	6,89	4,39	6,22

Fonte: RAIS; vários anos.

(*) inclui: órgãos públicos do executivo federal, do estadual e do municipal; órgãos públicos do poder legislativo das 3 esferas de governo; órgãos públicos do Poder Judiciário federal e estaduais; bem como autarquias e também fundações das 3 esferas de governo; órgãos autônomos das 3 esferas de governo e ainda empresas públicas, sociedades de economia mista e também cartórios.

Entretanto, ao analisarmos o tipo de vínculo de emprego dos ocupados verificamos, por um lado, o crescimento da precarização do trabalho público no Brasil, principalmente de 1992 a 2003; e por outro lado, a retomada da contratação de qualidade do emprego público, com o crescimento de trabalhadores públicos estatutários. No Quadro 4 verificamos que na década de 2000, no período de 1992 a 2007, cresceu, de forma significativa, o número de trabalhadores públicos não-estatutários sem carteira, de 11,24% em 1992 para 19,68% em 2007, um crescimento acelerado a partir de 2002, enquanto caíram os celetistas, os trabalhadores públicos não-estatutários com carteira (de 33,89 em 1992 para 18,59% em 2007). A expansão significativa de *trabalhadores públicos não-estatutários sem carteira*, que reúnem uma ampla gama de funções precárias no setor público brasileiro, como funcionários terceirizados, estagiários, trabalhadores temporários, bolsistas, consultores, entre outros, que não têm vínculo estável com o setor público, é um índice de precarização do trabalho público no País no período neoliberal.

Por outro lado, os trabalhadores públicos estatutários cresceram no período, principalmente de 2003 a 2007 (passando de 54,66% para 56,16%). O aumento do peso relativo dos estatutários (em relação aos celetistas) deve-se a modificações das regras de contratação para o serviço público, nas três esferas de governo e nas três esferas de poder, que têm sido (especialmente a partir de 2003) cada vez mais definidas por editais que convocam concursos públicos para o preenchimento das vagas.

Quadro 4

Trabalhadores Públicos Estatutários e Trabalhadores Públicos com e sem carteira – Brasil.

	1992	1995	2002	2003	2006	2007
Brasil	7.783.132	8.146.813	9.113.022	9.217.902	10.112.305	10.512.121
N-Estatutário S/carteira	874.506	1.028.393	1.705.297	1.648.621	1.975.082	2.068.719
N-Estatutário C/carteira	2.637.918	2.180.714	1.955.958	1.873.449	1.888.755	1.954.025
Estatutário	3.693.565	4.323.467	4.827.418	5.038.917	5.589.129	5.904.090
Brasil (%)						
N-Estatutário S/carteira	11,24	12,62	18,71	17,88	19,53	19,68
N-Estatutário C/carteira	33,89	26,77	21,46	20,32	18,68	18,59
Estatutário	47,46	53,07	52,97	54,66	55,27	56,16

Fonte: PNADs 1992 a 2007.

No tocante a distribuição do Emprego Público por esfera de poder verifica-se que, de 2002 a 2007, não ocorreu mudanças significativas. Assim, por exemplo, o emprego público no poder judiciário se manteve com 2,7% dos trabalhadores públicos do Brasil, com uma leve queda de percentual em 2003.

Na década de 2000 cresceu, de forma significativa, a demanda por processos judiciais. Ao mesmo tempo, ocorreu um significativo *aumento da produtividade do trabalho* no Judiciário (ALVES, 2011; 2014), tendo em vista as inovações tecnológicas (a introdução da informatização e novas tecnologias de comunicação), e também por modelos de gestão que intensificaram as rotinas de trabalho por meio da implantação de metas e avaliação de desempenho individual de empregados, principalmente a partir do final da década de 2000.

A reestruturação produtiva em curso, que mescla tecnologias de informatização e choque de gestão, não alterou significativamente as relações de trabalho de cariz autocrático que sempre caracterizaram a organização do trabalho nas esferas de poder do Estado brasileiro. No trabalho do Judiciário, a presença do poder hierárquico de cariz autocrático vincula-se intrinsecamente a própria natureza dos detentores da função gerencial. A voracidade da reestruturação produtiva do capital – traduzida na pressão por metas e intensificação das tarefas – expõe outro aspecto da precarização do trabalho não vinculado diretamente ao tipo de vínculo empregatício. Na década de 2000 emerge com mais frequência problemas de insatisfação e adoecimento no seio da categoria de trabalhadores do Judiciário (Ribeiro, 2009; 2005).

O complexo vivo do trabalho da Justiça do Trabalho

Como segmento do Poder Judiciário, a organização do trabalho na Justiça do Trabalho passou por um processo de reestruturação produtiva em fins da década de 2000 com a adoção do “choque de gestão” acoplado ao PJe (Processo judicial eletrônico). A data-chave é 2009, pois foi neste ano que se implantou o choque de gestão no Judiciário. É claro que, desde o começo da década de 2000, a criação do CNJ (Conselho Nacional de Justiça) significou um passo importante na constituição do órgão gestor de controle nacional do trabalho no Poder Judiciário, elemento de modernização do Poder Judiciário e órgão de controle capaz de implementar mudanças na rotina de trabalho de acordo com a lógica empresarial. Entretanto, apenas em 2009 implantou-se o choque de gestão, o CNJ possibilitou um *planejamento estratégico nacional* a partir do banco de dados fornecidos pelos próprios tribunais, constituindo o acervo da “Justiça em Números”, que é uma base estatística nacional, “que permite dialogar com os tribunais sobre os seus sucessos, seus déficits, seus problemas” (MENDES, 2010, p. 10).

Os dados apresentados sobre a Justiça do Trabalho, nos documentos “Justiça em Números 2014”, série histórica de 2003-2014, mostram que ocorreu um aumento no número de juízes e desembargadores do trabalho do ano de 2003 ao ano de 2014. Acompanhe o aumento no quadro 5.

Quadro 5

Aumento do número de magistrados trabalhistas no Brasil – 2003 a 2014

Total Juízes	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	2.774	2.613	2.725	2.875	3.012	3145	3.197	3.117	3.200	3.189	3.250	3.371

Fonte: Justiça em Números

Na série histórica de dados do “Justiça em números”, pode-se acompanhar o aumento do número de magistrados do trabalho nas duas instâncias de atuação no período de onze anos (2003 a 2014). Enquanto os magistrados tiveram uma média de aumento de 1,9% no contingente de efetivos, os servidores técnico-administrativos efetivos tiveram um crescimento de 4,0%, de acordo com a série histórica apresentada

nos documentos do “Justiça em Números”. De acordo com os dados apresentados pelo CNJ, ocorreu uma redução de servidores técnico-administrativos sem vínculos e requisitados, aumentando assim os efetivos, contudo, a mancha da precariedade salarial persistiu com o aumento o contingente de trabalhadores públicos precários, isto é, teve por outro lado, um aumento de 5,9% de número de estagiários e 11,9% de terceirizados. Portanto, os precários tiveram percentuais superiores ao de efetivos (4,0%). É o que explica, deste modo, a queda acumulada nas despesas com recursos humanos, apesar do quadro de servidores e magistrados terem aumentado.

Em 2013, o documento observou que, no caso da Justiça do Trabalho, o total de servidores técnico-administrativos aumentou em 14,7%, totalizando assim, 51.843 servidores em 2012, cujos cargos foram ocupados, predominantemente por efetivos (73,3%), com a força de trabalho auxiliar sendo composta por 15,7% de terceirizados e 7,3% de estagiários. Percebe-se, deste modo, a vigência da nova precariedade salarial que articula gestão toyotista acoplada a novas tecnologias informacionais e contratação precária – apesar de não compor predominantemente o total da força de trabalho, apresenta crescimento relevante no período, superior ao crescimento de efetivos (17,8% – terceirizados e estagiários *versus* 4,0% – no caso dos servidores técnico-administrativos). Deste modo, o que afirmamos acima sobre a precarização do trabalho no setor público persiste nos últimos cinco anos no caso da Justiça do Trabalho. Apesar do aumento de contratações de efetivos, crescem a contratação de força de trabalho precária, como é o caso de terceirizados e estagiários. Este é um dado efetivo da precarização salarial na Justiça do Trabalho. Outro dado efetivo de precarização do trabalho é a precarização do homem-que-trabalha por conta do impacto na reorganização tecnológico-organizacional que altera o metabolismo social do trabalho do juiz (como iremos ver no capítulo 2).

O documento “Justiça em Números 2013” nos dois também que no período de 2009-2012, período de implantação do choque de gestão no Judiciário brasileiro, aumentou a carga de trabalho dos juízes de trabalho de 1º. Grau (2,6%) – o que não ocorreu com os desembargadores que tiveram redução de carga de trabalho de -0,8%. No geral, a carga de trabalho no período aumentou em 2%. Nesse período, os indicadores de produtividade mostram uma queda de 1,76% para juízes de 1º. Grau e 5,84% para desembargadores.

Já relatório anual de 2014, podemos notar que ocorreram aumentos tanto com as despesas, mas também como a força de trabalho resultado aumento na quantidade de

casos novos e do estoque, em 1,2% e 4,2% no último ano, respectivamente, o que impactou o crescimento da carga de trabalho por magistrado (1,8%), sendo que tramitaram, no ano de 2013, em média, 6.041 processos por magistrado. Pode-se observar que houve um crescimento da litigiosidade de forma mais acentuada que os recursos humanos e as despesas. Enquanto que, no último ano (2013), houve crescimento de 1,5% nos gastos totais, 1,8% no número de magistrados e 2% no de servidores, tramitaram cerca de 3,3% a mais de processos nesse período, sendo 1,2% a mais de casos novos e 4,2% de casos pendentes de anos anteriores. Já o total de processos baixados aumentou em apenas 0,1% em relação ao ano anterior, ou seja, o aumento na estrutura orçamentária, de pessoal e da demanda processual dos tribunais não resultou necessariamente em aumento, proporcional, da produtividade (JUSTIÇA EM NUMERO, 2014, p. 34).

Podemos dizer que o Estado neoliberal aprofundou a degradação do trabalho ao incorporar na organização pública, a lógica da produção privada baseada na gestão toyotista acoplando as novas tecnologias a título de controle. Apesar do aumento das contratações na década de 2000, ela não conseguiu evitar o desgaste laboral, embora tenha melhorado o ambiente de trabalho com as novas tecnologias organizacionais. Deste modo, a configuração da reestruturação produtiva do capital delineou de forma clara numa organização pública tal como víamos numa organização privada.

Iremos entrar com mais detalhes desta problemática nos capítulos da dissertação, buscando detalhar as novas formas de precarização do trabalho de magistrados trabalhistas, exemplo de categorias assalariadas de “classe media”, imersa em situações contraditórias de classe porque como grupos médios têm dificuldades de se identificarem como trabalhadores assalariados antagonista do capital. É o que tratemos no Capítulo 1.

Capítulo I

A estrutura do Poder Judiciário brasileiro

Para investigar o trabalho dos magistrados trabalhistas, torna-se necessário, num primeiro momento, expor o complexo organizacional do Poder Judiciário no Brasil e depois, o modo de organização da Justiça do Trabalho no interior do qual se instala o complexo vivo de produção da justiça trabalhista no Brasil, com sua totalidade do trabalho constituída pelos magistrados trabalhistas e pelos trabalhadores públicos técnico-administrativos (servidores técnicos administrativos). Entretanto, nosso interesse é tratar apenas do segmento dos magistrados trabalhistas, buscando discutir a seguir, a *natureza do trabalho do juiz* como elemento para discutirmos depois, as dimensões da precarização do trabalho do magistrado trabalhista.

Neste primeiro momento, temos interesse em descrever a estrutura do Poder Judiciário, um dos poderes da República Federativa do Brasil. Por trás da estrutura organizacional do Poder Judiciário e, por conseguinte, da Justiça do Trabalho, que descrevemos abaixo. Existe uma organização do trabalho público cuja finalidade é produzir a justiça trabalhista no País. Na verdade, a estrutura organizacional oculta os produtores diretos do processo de produção da justiça do trabalho no Brasil – no caso, magistrados e servidores técnico-administrativos. Eles constituem a força de trabalho oculta que mantém funcionando cotidianamente a máquina jurisdicional. Nosso interesse é, partindo da estrutura, desvendar um dos segmentos da produção da justiça do trabalho: o *juiz do trabalho de primeira instância* e a natureza de sua atividade laboral.

1.1 A estrutura do Poder Judiciário no Brasil

O poder público exerce três funções jurídicas, isto é, três funções relacionadas com a produção e a aplicação do Direito. Tais funções são: 1) *função legislativa*, mediante a qual o poder público edita normas abstratas e gerais, inovadoras da ordem jurídica; 2) *função administrativa*, mediante a qual o poder público toma a iniciativa de

aplicar o Direito, e age como parte interessada; 3) *função jurisdicional*, mediante a qual o poder público aplica o Direito, quando provocado, e agindo com imparcialidade, vale dizer, sem ser parte interessada (WERNNECK VIANNA et al, 1996).

O exercício do poder público, no Brasil, é descentralizado funcional e espacialmente. Diferentes órgãos exercem as três funções jurídicas do poder público em espaços distintos e sobre matérias diversas. No Brasil, há vários órgãos que exercem função legislativa: o Congresso Nacional, as Assembleias Legislativas e as Câmaras Municipais. Igualmente, há vários órgãos que exercem a função administrativa: o Presidente da República, auxiliado pelos Ministros de Estado, os Governadores de Estado, auxiliados pelos Secretários e os Prefeitos Municipais, também auxiliados por seus Secretários. Todos esses órgãos atuam de forma absolutamente independente uns dos outros.

O Congresso Nacional não interfere em decisões das Assembleias Legislativas, que, por sua vez, não interferem nas decisões das Câmaras Municipais. Da mesma forma, o Presidente da República não interfere nas decisões dos Governadores de Estados, que, por sua vez, não interferem nas decisões dos Prefeitos Municipais.

Diante deste quadro, podemos dizer que há um Poder Legislativo Federal, um Poder Legislativo Estadual e um Poder Legislativo Municipal. Da mesma forma, podemos dizer que há um Poder Executivo Federal, um Poder Executivo Estadual e um Poder Executivo Municipal. Talvez não se possa dizer o mesmo em relação ao Poder Judiciário, não obstante a Constituição e as leis referirem-se a um Poder Judiciário Federal e a um Poder Judiciário Estadual. Registre-se que não há Poder Judiciário Municipal.

Tal é o entrelaçamento de todos os órgãos do Poder Judiciário, que talvez seja melhor chamá-lo de *Poder Judiciário nacional*. O Brasil segue o modelo norte-americano de estruturação do Poder Judiciário. Esse modelo prevê que as Justiças Federais e as Justiças Estaduais exerçam competências materiais especializadas, no exercício da jurisdição, ensejando-se a convivência da Justiça Comum e de segmentos especializados. Embora nacional, as despesas para manutenção dos diferentes segmentos deste Poder são suportadas por entes federativos distintos. Assim, o chamado Poder Judiciário Federal é custeado pela União; e o chamado Poder Judiciário Estadual é custeado por cada Estado.

O Poder Judiciário brasileiro é estruturado institucionalmente como um poder nacional, que decorre do próprio modelo da Constituição da República promulgada em

1988 e é regulado pelos artigos 92 a 126. Sua função é interpretar, aplicar as leis e garantir os direitos individuais, coletivos e sociais nos litígios que envolvem os cidadãos, as entidades e o Estado. Uma das características do Poder Judiciário é sua autonomia administrativa e financeira garantidas pela Constituição.

O sistema judiciário é composto pelos seguintes órgãos: Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ), além dos Tribunais Regionais Federais (TRF), Tribunais e Juízes do Trabalho, Tribunais e Juízes Eleitorais, Tribunais e Juízes Militares e os Tribunais e Juízes dos estados e do Distrito Federal e Territórios.

Considerado como Nacional, tendo na cúpula o Supremo Tribunal Federal (STF), que é composto por 11 membros nomeados pelo Presidente da República, após a aprovação pelo Senado Federal; o Poder Judiciário divide-se em dois grandes troncos: 1) a *Justiça Comum* ou Ordinária; e 2) as *Justiças Especiais*.

A Justiça Comum, seja a da União (Justiça Federal), seja a dos Estados, tem como instância extraordinária, o STJ, sendo constituído por 33 membros também nomeados pelo Presidente da República e após referendo do Senado (MELO FILHO, 2014, p. 35).

As Justiças Especiais cuidam de matérias específicas. O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) é composto por sete membros e fica responsável somente a matéria eleitoral. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) é composto por 27 membros e cuida apenas dos litígios decorrentes da relação de trabalho. O Superior Tribunal Militar (STM), composto por 15 membros, cuida dos crimes militares, assim definidos em lei.

Em regra, as Justiças Especiais são "federais". A Constituição admite a existência de Justiça Militar Estadual, isto é, Justiça especial encarregada de julgar os policiais militares e os bombeiros militares pela prática de crimes militares. O que não é competência das Justiças Especiais vai para âmbito da *Justiça Comum ou Ordinária*. Todavia, a Justiça Comum divide-se em "federal" e "estadual". Em regra, não absoluta, é da competência da Justiça "federal" comum ou ordinária o julgamento das demandas em que houver interesse da União, de autarquia federal ou de empresa pública federal. As demais demandas são julgadas pela chamada Justiça "estadual".

Não obstante tudo o que foi dito em relação à divisão de competências entre a Justiça Comum ou Ordinária "federal" e a Justiça Comum ou Ordinária "estadual", o entrelaçamento entre ambas é muito estreito. Há circunstâncias em que um juiz estadual julga demandas que seriam da competência de um juiz federal. Pode mesmo ocorrer que um juiz estadual julgue demanda trabalhista (WERNNECK VIANNA et al., 1996).

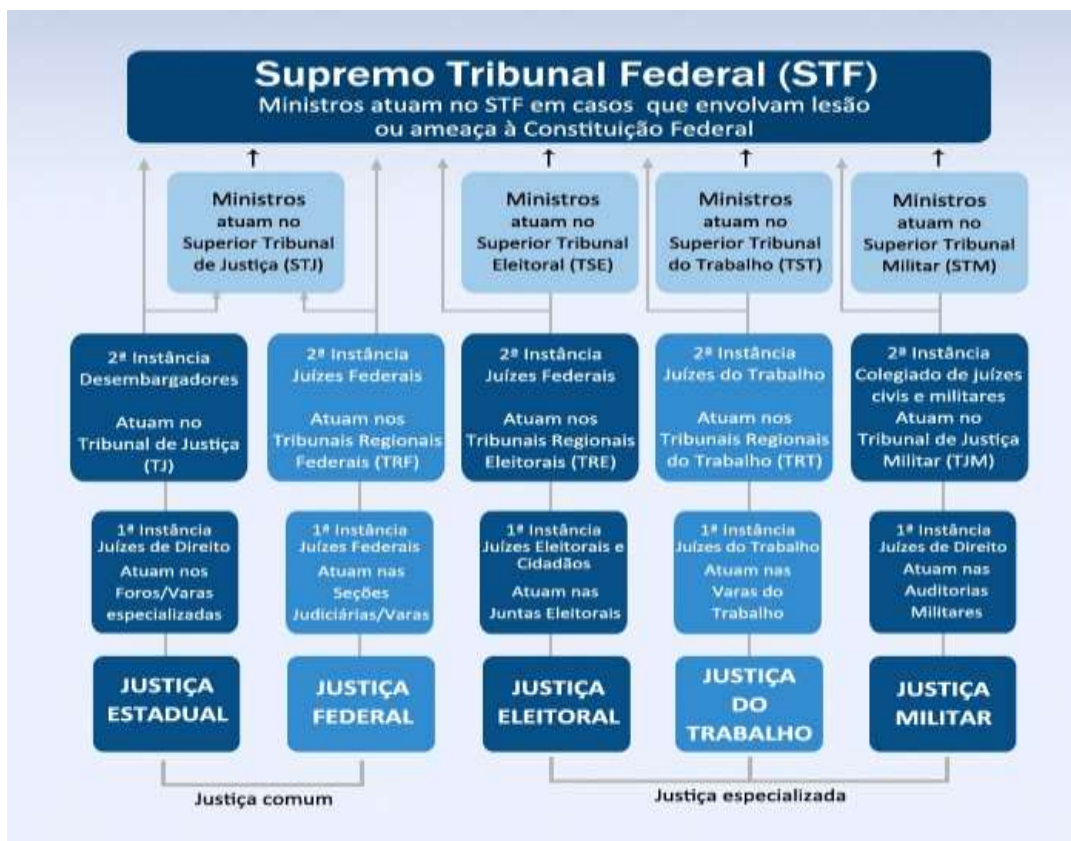
O entrelaçamento dos órgãos do Poder Judiciário é de tal ordem, que convém registrar o seguinte: a Justiça Eleitoral é federal, mas os juízes eleitorais são todos juízes estaduais. Vale dizer: são os juízes de direito estaduais que exercem as funções de juízes eleitorais.

Uma decisão da Justiça "estadual" pode ser modificada por uma decisão da Justiça "federal". Assim, uma decisão do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro pode ser modificada por uma decisão do Superior Tribunal de Justiça.

Por último, registre-se, simplificadamente, que todos os Tribunais têm uma competência originária e uma competência recursal. Há demandas que têm início no próprio Tribunal quando, então, o Tribunal exerce sua competência originária. Há demandas que chegam ao Tribunal mediante um complexo sistema de recursos previstos nas leis processuais. (WENNECK VIANNA et al., 1996).

Deste modo, utilizaremos o organograma do Poder Judiciário para visualizarmos com mais clareza o complexo de produção da justiça no Brasil.

Quadro 6
Organograma do Poder Judiciário Brasileiro



Fonte: Conselho Nacional de Justiça

O Conselho Nacional de Justiça

Como instrumento efetivo do Poder Judiciário, criou-se em dezembro de 2004, sob a Ementa Constitucional 45 o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), instituição pública, cuja finalidade é o aperfeiçoamento do trabalho do sistema judiciário brasileiro, em outras palavras, a função do CNJ é controlar e também auxiliar na transparência administrativa e processual. Tem como missão, contribuir para a prestação jurisdicional, respeitando a moralidade, eficiência e efetividade em benefício da sociedade.

O Art. 103-B define como é organizado o Conselho Nacional de Justiça. O artigo nos traz que o CNJ compõe-se de 15 (quinze) membros com mandato de 2 (anos) anos, admitida 1 (uma) recondução, sendo:

- I - o Presidente do Supremo Tribunal Federal;
- II - um Ministro do Superior Tribunal de Justiça, indicado pelo respectivo tribunal;
- III - um Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, indicado pelo respectivo tribunal;
- IV - um desembargador de Tribunal de Justiça, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;
- V - um juiz estadual, indicado pelo Supremo Tribunal Federal;
- VI - um juiz federal de Tribunal Regional Federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;
- VII - um juiz federal, indicado pelo Superior Tribunal de Justiça;
- VIII - um juiz de Tribunal Regional do Trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- IX - um juiz do trabalho, indicado pelo Tribunal Superior do Trabalho;
- X - um membro do Ministério Público da União, indicado pelo Procurador-Geral da República;
- XI - um membro do Ministério Público estadual, escolhido pelo Procurador-Geral da República dentre os nomes indicados pelo órgão competente de cada instituição estadual;
- XII - dois advogados, indicados pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil;
- XIII - dois cidadãos, de notável saber jurídico e reputação ilibada, indicados um pela Câmara dos Deputados e outro pelo Senado Federal.

§ 1º O Conselho será presidido pelo Presidente do Supremo Tribunal Federal e, nas suas ausências e impedimentos, pelo Vice-Presidente do Supremo Tribunal Federal.

§ 2º Os demais membros do Conselho serão nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal.

§ 3º Não efetuadas, no prazo legal, as indicações previstas neste artigo, caberá a escolha ao Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2010).

A rigor, o CNJ não é responsável pelo controle externo do Poder Judiciário, pois de um lado, nove dos seus membros são magistrados, e de outro, a Constituição Federal o aponta como órgão de Poder. O § 4º do art. 103-B delinha sua competência, vejamos:

§ 4º Compete ao Conselho o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos juízes, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura:

I - zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências;

II - zelar pela observância do art. 37 e apreciar, de ofício ou mediante provocação, a legalidade dos atos administrativos praticados por membros ou órgãos do Poder Judiciário, podendo desconstituí-los, revê-los ou fixar prazo para que se adotem as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, sem prejuízo da competência do Tribunal de Contas da União;

III - receber e conhecer das reclamações contra membros ou órgãos do Poder Judiciário, inclusive contra seus serviços auxiliares, serventias e órgãos prestadores de serviços notariais e de registro que atuem por delegação do poder público ou oficializados, sem prejuízo da competência disciplinar e correccional dos tribunais, podendo avocar processos disciplinares em curso e determinar a remoção, a disponibilidade ou a aposentadoria com subsídios ou proventos proporcionais ao tempo de serviço e aplicar outras sanções administrativas, assegurada ampla defesa;

IV - representar ao Ministério Público, no caso de crime contra a administração pública ou de abuso de autoridade;

V - rever, de ofício ou mediante provocação, os processos disciplinares de juízes e membros de tribunais julgados há menos de um ano;

VI - elaborar semestralmente relatório estatístico sobre processos e sentenças prolatadas, por unidade da Federação, nos diferentes órgãos do Poder Judiciário;

VII - elaborar relatório anual, propondo as providências que julgar necessárias, sobre a situação do Poder Judiciário no País e as atividades do Conselho, o qual deve integrar mensagem do Presidente do Supremo Tribunal Federal a ser remetida ao Congresso Nacional, por ocasião da abertura da sessão legislativa.

§ 5º O Ministro do Superior Tribunal de Justiça exercerá a função de Ministro-Corregedor e ficará excluído da distribuição de processos no Tribunal, competindo-lhe, além das atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura, as seguintes:

I - receber as reclamações e denúncias, de qualquer interessado, relativas aos magistrados e aos serviços judiciários;

II - exercer funções executivas do Conselho, de inspeção e de correição geral;

III - requisitar e designar magistrados, delegando-lhes atribuições, e requisitar servidores de juízos ou tribunais, inclusive nos Estados, Distrito Federal e Territórios.

§ 6º Junto ao Conselho oficialarão o Procurador-Geral da República e o Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 7º A União, inclusive no Distrito Federal e nos Territórios, criará ouvidorias de justiça, competentes para receber reclamações e denúncias de qualquer interessado contra membros ou órgãos do

Poder Judiciário, ou contra seus serviços auxiliares, representando diretamente ao Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2010).

De acordo com Mello Filho (2014), esse modelo adotado foi duramente criticado no país, sobretudo, por parte das Associações de Magistrados que eram contra a criação do órgão de controle. Contudo, a Associação de Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA – a qual representa os magistrados trabalhistas foram a favor da criação do órgão, condenando “vigorosamente o caráter antidemocrático do modelo”.

No processo de Reforma do Judiciário foi proposta uma instituição de controle democrático da magistratura. Isto significaria, inegavelmente, a participação de juízes, bem como, “a marcante presença de representantes da sociedade civil organizada e a exclusão dos representantes de instituições que têm interesse direto nos resultados da prestação jurisdicional: os advogados e membros do Ministério Público” (MELO FILHO, 2014, p. 52). Contudo, não foi bem isso que ocorreu, não houve uma participação social, o que tornou esse processo de democratização insuficiente, pois o processo de escolha dos membros do CNJ continuou sendo realizado de maneira verticalizada. Onde o “STJ e os tribunais Superiores escolhem, a seu talento, os representantes da magistratura. Juízes de primeiro e segundo graus não interferem no processo” (MELO FILHO, 2014, p.53).

Em países como Itália e Portugal, o modelo de Conselho Superior da Magistratura funciona muito bem, pelo simples fato de serem compostos por magistrados das duas instâncias, uma composição mista, isto é, Canotilho entende a composição mista como “membros democraticamente eleitos pela AR e membros eleitos pelas magistraturas, aponta no sentido de órgãos independentes de administração da justiça mas sem as características dos esquemas organizatórios da ‘automovimentação corporativa’, livres de qualquer ligação à representação democrática” (CANOTILHO *apud* MELO FILHO 2014, p. 53). O que não acontece no Brasil, a cúpula do Poder Judiciário quem indica os membros do CNJ que são integrantes da magistratura.

O professor Luiz Werneck Vianna, investigador renomado do Instituto Universitário de Pesquisa do Rio de Janeiro – IUPRJ, realizou, em 1996, uma pesquisa encomendada pela Associação de Magistrados Brasileiros – AMB – cujo projeto era fazer um diagnóstico da Justiça, ou seja, “uma autoanálise para melhor servir”. Nessa pesquisa magistrados de primeira e segunda instância responderam a um longo

questionário que serviu como fundamento para o mapeamento do “perfil do magistrado brasileiro”, cujo livro recebe o mesmo título.

Observa-se, que já na década de 1990, havia por parte dos magistrados brasileiros, uma posição no sentido do estabelecimento de critérios mais democráticos, para a composição dos Conselhos responsáveis pelo controle interno, de eleição direta da administração dos tribunais e de eleição de 1/3 do Conselho da magistratura por magistrados vitalícios, em outras palavras, 87,6% dos magistrados em 1996, eram favoráveis a qualquer das reformas mencionadas acima (WERNNECK VIANA, 1996 *apud* MELO FILHO, 2014, p. 64 -65).

Nota-se, contudo, que apesar da reforma constitucional vivida por quase a integralidade dos países da América Latina, inclusive o Brasil, na qual se buscava a alterações na estrutura do Poder Judiciário, houve uma “tendência de centralização do poder de designação dos juízes e da administração dos tribunais, além do controle externo da magistratura” (MELO FILHO, 2014, p.66). Esse seria uma grande oportunidade de reestruturação do judiciário, por conseguinte, tornaria mais eficiente a prestação jurisdicional, ampliaria o acesso às camadas menos favorecidas da sociedade, os critérios de seleção de magistrados, bem como a democratização da magistratura seriam (re)definidos. Porém, isso serviu apenas para atender a outros interesses, deixando mais evidente o caráter verticalizador, a concentração do poder na cúpula do judiciário que se exacerbaram com a adoção do instrumento da súmula vinculada, deixando de lado o sonho da democratização interna do Poder Judiciário no Brasil.

O que há é um jogo de poder, camuflado por uma falsa democratização e acesso ao Poder Judiciário brasileiro, a cúpula do poder continua sendo a cúpula do poder oligárquico, de certo, o poder continua sendo “administrado” por poucos, e apesar de tentativas de inclusão de magistrados que pensem a justiça de maneira mais progressista dentro do CNJ, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não aceita participação dos mais de 3.500 magistrados trabalhistas, insistindo que a escolha seja feita, aos cuidados exclusivos de seus vinte e oito ministros, não deixando dúvidas da não-democratização do CNJ e a necessidade cada vez maior de reestruturação do poder judiciário brasileiro.

1.2 O complexo de produção da Justiça do trabalho

Cresceram nas últimas décadas os estudos empíricos nas ciências sociais sobre o mundo jurídico e sua relação com a sociedade, principalmente após a democratização e

a Constituição Federal (1988). Contudo, a Justiça do Trabalho ainda tem sido pouco estudada no ambiente acadêmico (MOREL, PESSANHA, 2007). Em uma busca sobre essas pesquisas, observamos que a maioria dos estudos tiveram como objetivo mapear o perfil da magistratura no Brasil. O primeiro estudo realizado foi em 1997 pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) em parceria com o Instituto Universitário de pesquisas do Rio de Janeiro (IPERJ) coordenada pelo professor Luiz Wernneck Vianna, referência no assunto. A pesquisa teve como objetivo, dar visibilidade a uma categoria de trabalhadores que é desconhecida e muitas vezes estereotipada pela sociedade.

O direito é representado pela figura da deusa romana Iustitia [ou Justiça], de olhos vendados, segurando bem firme, de um lado das mãos a balança já com o fiel [lingueta da balança indicador de equilíbrio] ao meio, totalmente vertical, direito [directum]. Essa imagem simboliza a imparcialidade da justiça e a igualdade dos direitos, indubitavelmente, “todos são iguais perante a lei” (ALVES, 2014, p. 20).

Contudo, podemos dizer que a justiça, sobretudo a Justiça do Trabalho, não deve agir de olhos vendados como simboliza a deusa Iustitia, haja vista, que historicamente, nunca houve igualdade na relação entre o capital e o trabalho. Pelo contrário, sempre existiu uma linha tênue e contraditória entre os dois. Sendo assim, o direito trouxe equilíbrio para essa relação, em que o trabalho é tido como a parte inferior. Tendo como princípio, a proteção do direito do trabalho, busca-se a isonomia entre os sujeitos, tratando os desiguais desigualmente.

A justiça se trata, portanto, de um produto da deliberação ponderada de magistrados e magistradas do trabalho, isto é, de homens e mulheres que aplicam a jurisprudência, em outras palavras, podemos dizer que os magistrados e magistradas são produtores da justiça, neste caso, da Justiça do Trabalho, cuja função que exercem está sob determinadas condições de produção e também de sua vida social.

A Justiça do Trabalho nasceu em 1º de maio de 1941, mas seu processo de formulação é anterior a sua data de instalação. Com seus 73 anos são notórias as mudanças que permearam a Justiça trabalhista brasileira. Compreedamos um pouco como ela se estruturou.

A Constituição Federal de 1988 normatizou em seu Artigo 111º a estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil, em que define os três graus de jurisdição que são constituídos pelo: Tribunal Superior do Trabalho, 24 Tribunais Regionais do Trabalho e 1.378 Varas Trabalhistas distribuídas nacionalmente. Em 2004, com a Emenda

Constitucional n.º 45, promulgada pelo Congresso Nacional, amplia-se a competência da Justiça do Trabalho de acordo com o artigo 144º, a Justiça do Trabalho passou assim, a julgar as ações referentes às relações de trabalho e não somente as referentes às relações de emprego como regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça em seu artigo 114º manteve-se o poder normativo da Justiça do Trabalho e estabeleceu-se novas atribuições, tais como: o julgamento de ações sobre representação sindical, atos decorrentes da greve, indenização por dano moral ou patrimonial resultantes da relação de trabalho e os processos relativos às penalidades administrativas impostas aos empregadores por fiscais do trabalho. Passou a ser responsabilidade da Justiça Trabalhista, julgar mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data* quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição e, ainda, dissídios coletivos (CNJ, 2010).

Deste modo, a Justiça do Trabalho é dividida em Primeira Instância e Segunda Instância. A Primeira instância é composta pelas Varas do trabalho, onde são julgados os processos referentes a dissídios individuais, ou seja, processos decorrentes das controvérsias existentes nas relações de trabalho entre o empregador e o empregado na forma de reclamação trabalhista. A jurisdição na Primeira Instância ocorre nas varas locais que abrangem geralmente um ou mais municípios, sendo que sua competência se determina pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado em outro local ou no estrangeiro. A Vara compõe-se de um juiz do trabalho titular e um juiz do trabalho substituto e, em comarcas onde não exista Vara do Trabalho, a lei pode atribuir a jurisdição trabalhista ao juiz de direito (CNJ, 2010).

Sendo assim, caso ocorra recursos, serão julgados na Segunda Instância. Instância essa que julga ordinários contra decisões das Varas do Trabalho, ações originárias (dissídios coletivos de categorias de sua área de jurisdição – sindicatos patronais ou de trabalhadores organizados em nível regional), ações rescisórias de decisões suas ou das varas e os mandados de segurança contra atos de seus juízes. A Segunda Instância é composta pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), são 24 Tribunais abrangendo os seguintes estados ou grupos de municípios: 1ª Região: Rio de Janeiro; 2ª Região: abrange parte dos municípios do estado de São Paulo (169); 3ª Região: Minas Gerais; 4ª Região: Rio Grande do Sul; 5ª Região: Bahia; 6ª Região: Pernambuco; 7ª Região: Ceará; 8ª Região: Pará e Amapá; 9ª Região: Paraná; 10ª Região: Distrito Federal e Tocantins; 11ª Região: Amazonas e Roraima; 12ª Região:

Santa Catarina; 13ª Região: Paraíba; 14ª Região: Rondônia e Acre; 15ª Região: tem sede em Campinas e abrange os municípios do estado de São Paulo, à exceção daqueles da 2ª Região; 16ª Região: Maranhão; 17ª Região: Espírito Santo; 18ª Região: Goiás; 19ª Região: Alagoas; 20ª Região: Sergipe; 21ª Região: Rio Grande do Norte; 22ª Região: Piauí; 23ª Região: Mato Grosso; 24ª Região: Mato Grosso do Sul (CNJ, 2014).

A rotina e as demandas do trabalho do juiz são muitas como observamos nas falas dos magistrados entrevistados durante a pesquisa [iremos aprofundar a análise nas entrevistas no capítulo III]. Talvez essa categoria de trabalhadores tenha sido a que mais resistiu às mudanças ocorridas no mundo do trabalho, todavia, as mudanças vieram, mais devagar que as outras categorias profissionais, mas que atualmente pode ser visualizada em todo o Poder Judiciário brasileiro. Observa-se, porém, que o Judiciário mudou a forma, deixando de ser aquele poder ‘mudo’, segundo Montesquieu e Rousseau, concebido como distinto do executivo e do legislativo. O poder judiciário tem se transformando em um ator político de primeira grandeza (SADEK, 1998).

Parafraseando o livro *Corpo e Alma da Magistratura Brasileira*, organizado pelo Luiz Wernneck Vianna, as mudanças alteraram o “corpo” dos magistrados, ou seja, esse corpo é marcado por uma idade, por um gênero, estado civil, origem social, que forma o “novo” perfil do magistrado, e por uma “alma” que deixa exposta afetos, sentimentos e paixões, negando que seja um mero aplicador de súmulas vinculantes⁹. Com a reforma do Judiciário, sob a vigência da Ementa Constitucional 45/2004, passa a constituir-se um novo perfil do magistrado no Brasil, decorrente de diversas mudanças envolvendo seu corpo e sua alma, em virtude das transformações da morfologia e do

⁹ Criada em 2004 com a Emenda Constitucional 45, a súmula vinculante é um mecanismo que obriga juízes de todos os tribunais a seguirem o entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sobre determinado assunto com jurisprudência consolidada. Com a decisão do STF, a súmula vinculante adquire força de lei e cria um vínculo jurídico, não podendo mais, portanto, ser contrariada. O caput do artigo 103-A da Emenda Constitucional 45 define esse mecanismo: “O Supremo Tribunal Federal poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de dois terços dos seus membros, depois de reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei”. Busca-se, com essa medida, assegurar o princípio da igualdade nesse tipo de julgamento, evitando que a mesma norma seja interpretada de formas distintas para situações idênticas, gerando distorções na aplicação da lei. O mecanismo foi criado ainda para desafogar o STF, evitando que o tribunal continuasse a analisar grande número de processos gerados pelo mesmo fato, apesar da decisão tomada anteriormente pelos seus ministros. Para não restringir a atividade do juiz, poderá ser constatada, por essa autoridade judicial, ausência de similitude entre a matéria apreciada e a que é objeto da súmula vinculante. Dessa forma, e a partir da fundamentação dos fatos, o juiz poderá decidir sobre a questão, segundo o promotor público Fernando Capez (PONTUAL, Helena. Disponível em: < <http://www12.senado.gov.br/noticias/entenda-o-assunto/sumula-vinculante>> Acesso em: 28 de junho de 2014).

sociometabolismo do trabalho, os magistrados se ajustam a novos *scripts*, num novo cenário, em que ao disputarem espaço, ganham papéis diferentes daqueles que estavam acostumados a fazer.

Segundo Ferraz (2004), a criação do Conselho Nacional de Justiça - CNJ, trouxe consigo um novo funcionamento da Justiça, o que acarretou profundas transformações, na qual foram aprimorados os critérios de ingresso e de promoção da magistratura brasileira (art. 93, incisos I e II, 'c'), aumentando a competência da Justiça do Trabalho (art. 114, I), cresceu por um lado à discussão do perfil profissional dos juízes e por outro lado, a necessidade de funcionamento de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados (inciso IV do art. 93). No entanto, nota-se uma maior busca da hermenêutica “para domar os monstros legais até que eles tomem forma lógica, imprimindo-lhes sentido sistêmico” (FREITAS, 2008, p. 51). É questionado o valor da súmula vinculante (art. 103-A) e se ao inserir esse novo instrumento no processo de trabalho do magistrado fez com que sua liberdade de consciência e convicção do juiz se reduzisse (LICC, Art.. 5º). “Esta discricionariedade de decisão do juiz, contudo, ao contrário do que muitos pensam, não é ilimitada, uma vez que sua liberdade é, na prática, limitada pelos princípios constitucionais” (FERRAZ, 2005, p. 171), já podemos perceber que o trabalho do juiz é permeado de contradições, isto é, ao vestir-se com a toga, o juiz tem seu processo de trabalho limitado pelos princípios constitucionais, e ao despir-se dela, também tem princípios que devem ser seguidos como descreve o Estatuto da Magistratura e a Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

De certo, o trabalho do juiz é regulada por guias e códigos de conduta próprios (art. 92 e seguintes da Constituição Federal, Lei Orgânica da Magistratura Nacional – LOMAN, Lei Complementar n.035/1979 e nos regimentos internos e códigos de normas dos tribunais), na qual as regras dispostas nos textos referem-se tanto a comportamentos dentro e fora do trabalho, isto é, no processo de trabalho, mas também sobre o comportamento fora do trabalho, na vida social, exigindo da pessoa na função de juiz, no mínimo, imparcialidade, independência e integridade, pois sua imagem e sua reputação refletem a imagem do Poder Judiciário.

Com esta pesquisa, buscamos ir além do perfil da magistratura trabalhista, que é importante, contudo, há estudos que já apresentam o perfil do magistrado brasileiro. Nossa pesquisa, tem o objetivo de compreender a categoria de magistrados como sendo

trabalhadores, trabalhadores públicos de “classe média”¹⁰, isto é, trabalhadores assalariados submetidos à relação de compra e venda de seus serviços, pertencentes à elite da administração pública do Estado que constituem os “grupos médios” como salienta Décio Saes em seu livro *“Classe média e sistema político no Brasil”*. Segundo ele, “os grupos médios são constituídos por esta fração dos trabalhadores improdutivos que a hierarquia do trabalho classifica como ‘não-manuais’, conhecidos como “trabalhadores de escritório”. Tendo um caráter não-manual em sua atividade, esses trabalhadores não são capazes de se identificar com os trabalhadores manuais, produtivos ou improdutivos (SAES, 1984, p. 14).

Compreender os juízes como trabalhadores públicos de “classe média”, agente públicos do Estado com especificidade na sua função social, contribui para arrancar os estigmas da profissão, bem como compreendê-los dentro do complexo vivo da Justiça no Brasil. A sociedade civil, ainda vê a categoria de magistrados como "sujeitos

¹⁰ “Classes médias” ou “classes intermediárias” faz parte de um grupo social que são representadas por esse grande contingente de pessoas que ainda carecem de definição sociológica. Não são burgueses, ou seja, não são proprietários dos meios de produção e também não são operários, trabalhadores manuais. Na sociologia esse conceito é bastante polêmico, sendo assim, nos estudos de casos concretos, em que se deparam com a diversidade do real, os cientistas sociais são chamados a fazer uso de novos conceitos para imprimir a pluralidade interna desse conceito, eis alguns: “pequena burguesia tradicional”, “nova pequena burguesia”, “alta classe média”, “nova” e “velha” classe média, “pequena burguesia” e “assalariados improdutivos”. Décio Saes chama atenção para a incoerência lógica de tal conceito: a junção de “classe”, que é definida ao nível das relações sociais de produção, e de “média” que sugere a posição num sistema de estratificação social. O autor defende a tese do fracionamento ideológico e político desta “classe média” que é composta por um gama de categorias profissionais e sociais bastante diversas cuja unidade ideológica e política seriam no mínimo problemático. É preciso fazer uma distinção entre dois grupos: a pequena burguesia (rural e urbana) e os trabalhadores assalariados do setor produtivo. É uma confusão considerar trabalhadores não-manuais do setor de serviços, como, por exemplo, bancários, comerciários, trabalhadores de escritório, os pequenos funcionários públicos, etc. (trabalhadores assalariados, submetidos a relação de compra e venda de seus serviços no mercado) como pertencentes a uma mesma “classe média” com os setores da pequena burguesia rural ou urbana, como é o caso dos pequenos produtores agrícolas artesanais, pequenos comerciantes, profissionais liberais entre tantos outros (trabalhadores autônomos, não submetidos ao assalariamento, proprietários de seus capitais e dos meios de produção). No Brasil, a pequena burguesia constituiu-se, sobretudo, dos chamados profissionais liberais, prestadores de serviços independente. Para Saes (1977), a “classe média” e a “estratificação social” foram criadas pela classe dominante e pelo Estado capitalista para tornar “funcional” uma sociedade que nasceu sob o signo do antagonismo e do conflito. Ele afirma que “classe média” é o conjunto de efeitos políticos reais produzidos sobre certos setores do trabalho assalariado pela ideologia dominante que apresenta a hierarquia do trabalho como a expressão de uma pirâmide natural de dons e méritos, ou seja, “classe média” é antes de tudo uma noção das práticas políticas dos diferentes setores do trabalho assalariado improdutivo numa sociedade capitalista determinada que pode definir quais dentre eles se submetem à ideologia dominante da hierarquização do trabalho. Esta análise refere-se a diferentes grupos de trabalhadores da administração pública, mas essa inserção só está assegurada se a ideologia dominante apagou da consciência desses trabalhadores improdutivos (ao menos daqueles menos diretamente ligados ao mundo da fábrica e às tarefas manuais) a contradição entre capital e trabalho assalariado substituindo-a pelo sentimento da superioridade do trabalho não-manual com relação ao manual (FRANÇA, 1994; SAES, 1977)

apartado do mundo", ou seja, os magistrados desenvolvem um "trabalho solitário", uma característica da sua própria função de juiz, em que o ato de julgar requer do corpo da magistratura, muito mais do que formação jurídica e competência técnica para fundamentação em suas decisões, mas requer do juiz e da juíza, que em sua função social extrapolem o "fazer justiça", em outras palavras, querer mais qualidades que irão para além da atividade jurisdicional propriamente dita. O juiz passa a ser também gestor de sua vara ou comarca a partir da reestruturação produtiva que perpassa o Poder Judiciário sob a forma de palnejamento estratégico como compreenderemos com mais profundidade adiante. Sua experiência profissional e formação cultural haverão de ser mais abrangentes, que extrapolem os limites do cumprimento literal da lei positivada, constituindo, assim, qualidades que repercutirão positivamente em sua atividade jurisdicional.

Para a juíza Cíntia Conti (2013), o trabalho do juiz é caracterizado por normatizações e o exercício de atividades em contextos distintos, configurando a realização de múltiplas funções que podem ser agrupadas em duas grandes atribuições: administrativas e jurisdicionais. Quando referimos no âmbito administrativo, o juiz é responsável pela gestão da sua unidade jurisdicional, que é composta pelas equipes de gabinete e cartório, essas funções administrativas compreendem desde a coordenação e gerenciamento de patrimônio e pessoal, à representação do Poder Judiciário em solenidades e questões de interesse público junto à comunidade. E a outra grande atribuição, refere-se ao âmbito jurisdicional, isto é, cabe os magistrados julgarem os processos de acordo com a legislação do país. A juíza ressalta que,

No Brasil, a Lei Orgânica da Magistratura (art. 35), trata da matéria, determinando que o magistrado aja com independência, serenidade e exatidão em seu trabalho, trate com urbanidade as partes e demais atores do cenário judicial, e atenda aos que o procurarem, a qualquer momento, quando se trate de providência que reclame e possibilite solução de urgência, além de manter conduta irrepreensível na vida pública e particular (CONTI, 2013, p. 207).

Diante do exposto, observamos que a profissão de magistrado é uma profissão contraditória, de um lado, apesar da situação privilegiada se encontram no tocante a remuneração, status profissional e social de juiz do trabalho, há por outro lado uma cobrança de múltiplas atividades e responsabilidades, que tendem a "negar a subjetividade", para que possam se "igualar" para uma prestação jurisdicional nivelada em todos os ramos e localidades da justiça. Os magistrados brasileiros são os que mais trabalham, em uma reportagem publicada no site da Associação de Magistrados da

Justiça do Trabalho – ANAMATRA, em 2012 sob o título de *Sentença não dá em árvore*¹¹, o juiz do trabalho José Lucio Munhoz, referiu-se sobre a produtividade dos magistrados brasileiros e os dados são impressionantes. De acordo com ele, a cada ano, os juízes brasileiros proferem 22 milhões de novas sentenças, solucionando litígios, aplicando o direito, resolvendo processos, salvando vidas. É uma conta impressionante, a cada dia útil são publicadas no Brasil 100.000 sentenças, no chamado horário comercial. São 12.500 (doze mil e quinhentos) julgamentos por hora, 208 (duzentos oito) por minuto, conforme dados do Conselho Nacional de Justiça. Estamos nos referindo apenas às sentenças proferidas, ou seja, ao âmbito jurisdicional, no entanto, não podemos nos esquecer do âmbito administrativo, em que o juiz está encarregado de outras atividades.

E a cada degrau que sobe na carreira, os juízes sentem com mais intensidade, a sobrecarga de trabalho, bem como a precarização do seu trabalho. Hierarquicamente, o Tribunal Superior do Trabalho, com sede na capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é a instância superior da Justiça do Trabalho. O TST é responsável por julgar os recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e dissídios coletivos de categorias organizadas nacionalmente, além de mandados de segurança, embargos opostos às suas decisões e ações rescisórias. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) em que a principal função é uniformizar a jurisprudência trabalhista (CNJ, 2010). Diante do exposto, a Justiça do Trabalho é organizada de acordo com a jurisdição da seguinte maneira:

Quadro 7

Justiça do trabalho



Fonte: Conselho Nacional de Justiça

¹¹ (MUNHOZ, 2012. Disponível em : < <http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/sentenca-nao-da-em-arvore> > Acesso em: 27 de junho de 2014).

De acordo com a Justiça em Número publicada pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 2012 a Justiça do Trabalho contava com um total de 3.189 magistrados, sendo que 2.702 estão atuando no Primeiro grau, ou seja, estão localizados nas 1.378 Varas do Trabalho e 487 magistrados atuando na segunda instância, localizados nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho. Já o Tribunal Superior do Trabalho é composto de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de sessenta e cinco anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal conforme o artigo 111- A da Constituição Federal.

1.3 A natureza do trabalho do Juiz

Nesse novo cenário da magistratura trabalhista brasileira, há um ponto que tem que ser analisado e estudando com mais atenção que é a natureza do trabalho desses homens e mulheres que ocupam a função de magistrados do trabalho. Giovanni Alves categoriza a natureza do trabalho do juiz como sendo um “trabalho ideológico”, em outras palavras, “um modo de trabalho humano concreto que implica numa ação comunicativa sobre os outros homens e inclusive sobre si mesmo”, o “trabalho ideológico” permeia as categorias profissionais na qual um homem exerce uma ação ideológica sobre outros homens, por conseguinte, sobre si mesmo, neste caso, utilizamos homem enquanto ser genérico e não como gênero. São exemplos do “trabalho ideológico” as profissões de educadores, assistentes sociais, cuidadores, médicos, juízes, vendedores, psicólogos, analistas simbólicos, entre outras atividades como já dissemos anteriormente, cuja implicação exerce uma ação ideológica sobre os outros homens e sobre si mesmo. (ALVES, 2014, p.21).

O autor nos explica que, a natureza do “trabalho ideológico”,

incorpora, como sua base espiritual-estruturante, a ideologia como posição teleológica secundária, isto é, a ação dos homens sobre outros homens, sobre suas consciências, para pôr em movimento posições teleológicas desses mesmos homens, seja no sentido de conservar, seja no sentido de transformar a realidade existente. [...] Portanto, o “trabalho ideológico” surgiu do desenvolvimento do processo civilizatório, caracterizando, hoje não apenas os serviços de controle e apoio à reprodução social complexa – como os serviços de saúde e educação, ou ainda da justiça e segurança pública, mas, inclusive, as atividades preparatórias e atividades diretas de produção social (ALVES, 2014, pag. 22).

Isso quer dizer que o trabalho do juiz é ideológico, pois visa induzir, um homem, ou vários homens à realização de algumas posições teleológicas, que de modo predeterminado está inscrito no arcabouço jurídico que organiza o Estado democrático de direito. Uma característica fundamental das categorias profissionais imersas no “trabalho ideológico” é o fato de que essas profissões “envolvem intensamente a subjetividade das pessoas que trabalham” que, de certo, contribui para a “intrusividade do trabalho em sua vida pessoal” sendo observada com unanimidade na história do trabalho e história de vida dos magistrados trabalhistas.

O envolvimento intrusivo é um processo contraditório, pois ao mesmo que o trabalho é atividade vital ao homem, sendo higidez de saúde mental, na qual a pessoa humana encontra satisfação e orgulho pela função social que exercem, há por outro lado, um trabalho alienado e estranhado que tende a consumir a vida, proporcionando um desgaste ocasionado pelo trabalho. Edith Seligmann-Silva (2011), afirma que “o trabalho, conforme a situação, tanto poderá fortalecer a saúde mental quanto vulnerabilizá-la e mesmo gerar distúrbios que se expressarão coletivamente e no plano individual” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 35). O ambiente e o processo de trabalho do magistrado são impregnados da toxicidade da conflitualidade trabalhistas, que se faz inerente na atividade jurisdicional, haja vista que, os juízes, sobretudo, os de primeira instância tem uma atuação direta com as partes, os aproximando da realidade e do sofrimento humano de cada individualidade que encontra na figura do juiz, a última instância para a solução de seu problema que é resultante das falhas do sistema político, econômico e social. Esse processo por si próprio já é tóxico e desgastante e requerer da pessoa humana um grande envolvimento. Alves faz a seguinte afirmação:

Mas o envolvimento intrusivo do trabalho do juiz, que faz com que ele impregne sua vida pessoal pela toxicidade inerente à conflitualidade trabalhista, decorre, mas da própria organização do trabalho do juiz como trabalho ideológico, mas da própria organização do trabalho judicial, que atribui a ele, hoje mais do que nunca, a função de gestor. Na medida em que a organização do trabalho coloca o juiz como administrador da vara, tornando-o gestor da unidade judicial, consegue “capturá-lo” no sentido anímico, envolvendo-o no processo de produção judicial. O envolvimento dele com o trabalho judicial torna-se maior (ALVES, 2014, pag. 25).

Na carreira de magistrado, ser gestor de seu local de trabalho, faz parte do âmbito administrativo da sua função, bem como, a função jurisdicional. Porém, apesar de serem notórias essas duas partes do seu trabalho, ao incorporar a função de gestor, o magistrado é colocado em uma posição contraditória no tocante a estrutura de classe, na qual *obedece* as normas hierárquicas de seus superiores e *manda* nos servidores

hierarquicamente inferiores à sua posição. É um movimento duplo, contudo, esse movimento não ocorre ao mesmo tempo, ao mesmo instante, ocorre de maneira separada, porém articulada. A ideologia da gestão toyotista é incorporada pelo magistrado que sofre seus rebatimentos no processo de trabalho, além de se torna parte mais integrante do sistema da engrenagem judiciária.

Mas essa contradição aqui apresentada, não se trata somente da categoria de magistrados, é parte do próprio modelo de produção do sistema do capital. Enquanto agentes públicos do Estado político do capital, tem sua função social que eleva a sua autoestima enquanto pessoa humana que trabalha, havendo por parte da sociedade um maior reconhecimento e respeitabilidade pela função que exerce, o que não se observa em outras categorias como, por exemplo, professores, assistentes sociais, cuidadores entre tantos. Apesar de ser um trabalho que desgasta, é recompensado pelo reconhecimento, status e prestígio na estratificação social, resultando um orgulho por aquilo que fazem.

Enquanto agentes públicos do Estado político do capital, há prerrogativas que lhes conferem poder e, no caso dos juízes, no processo de trabalho coletivo, seu “produto” é a justiça, que é um bem intangível, de valor ontológico para a reprodução social das sociedades de classe, sobretudo as sociedades democráticas. E apesar de a ponderação ser realizada de maneira solitária, o processo de produção da justiça requer um complexo vivo do trabalho, não sendo o juiz o único nesse processo, pelo contrário, inclui-se servidores técnicos-administrativos na linha de produção da justiça.

A característica do trabalho solitário é um traço marcante na atividade, pois apesar de haver interações humanas no ambiente de trabalho jurisdicional, tanto com os servidores técnico-administrativo, como também com as partes, com os advogados, enfim, o processo de decisão do juiz é um processo de ponderações que ocorre solitariamente, fechado em seu gabinete. Giovanni Alves especula o seguinte: “a condição profissional do trabalho do juiz como trabalho solitário é uma construção político-institucional, que cria a imagem do juiz apartado do mundo (o que colabora com o mito do juiz como semideus)” (ALVES, 2014, p. 28). Para o autor, a “figura do magistrado, se inscreve a ilusão do Estado como ente acima das classes, verdadeiro ‘leviatã’. Talvez, ao imaginar-se ‘deus’, o juiz apenas incorpore a *persona* mitificada do Estado político, exercendo como um pequeno deus seu trabalho solitário” (ALVES, 2014, p. 28).

A solidão do trabalho do juiz, afirma Alves, é um traço da profissão do magistrado. Embora haja interações humanas no ambiente do trabalho judicial (como, por exemplo, nas audiências), o processo decisório do magistrado, se trata de um processo ponderado que ocorre na solidão, em que o juiz precisa decidir com a sua consciência. “O processo de trabalho das outras profissões implica uma discussão com colegas de trabalho, mas o juiz, não – o juiz pode até discutir com os colegas a saída do processo, mas a responsabilidade é dele; ele decide ali, fechado no seu gabinete” (ALVES, 2014, p. 28).

Na sociedade do capital, o magistrado, na função social de operador do direito, se torna um instrumento da sociedade capitalista, constituindo assim, o que Alves denominou de uma *implicação estranhada*¹² de primeira ordem, decorrente da sua função social enquanto agente público do Estado político do capital. A justiça do trabalho no Brasil, que surge já intimamente ligada ao controle da reprodução da força de trabalho como mercadoria, o magistrado trabalhista, torna em si e para si, agente público da ordem burguesa.

Giovanni Alves elabora três instâncias da implicação estranhada. Segundo ele, a primeira instância da implicação estranhada é,

a implicação estranhada de primeira ordem diz respeito a sua *função social como instrumento da ordem burguesa*, função social que define a sua inserção na estrutura de classe, como membro das *camadas média* da sociedade burguesa. Na medida em que pertence às camadas médias, o juiz incorpora visceralmente os valores da sociedade burguesa, identificando-se historicamente, com os valores do *status quo*, sendo, portanto, incapaz, em si e para si, enquanto *grupo social médio*, de criticar os parâmetros da dominação do capital (propriedade privada e divisão hierárquica do trabalho) (ALVES, 2014, p. 30).

A implicação estranhada de segunda ordem refere-se:

As relações autoritárias de trabalho, o autoritarismo histórico nas relações de trabalho entre superiores e subalternos no Poder Judiciário no Brasil, representam o que podemos considerar como sendo a *implicação estranhada de segunda ordem* do trabalho do juiz. Esta implicação estranhada de segunda ordem do trabalho do magistrado trabalhista combina-se com a implicação laboral que diz respeito à introjeção dos parâmetros de produção do capital no processo de trabalho do juiz nas condições da nova precariedade salarial – é o que denominaremos de *implicação estranhada de terceira ordem*, que representa a “modernização conservadora” do Poder Judiciário no Brasil, constituída no seio da organização do trabalho judicial com a implementação

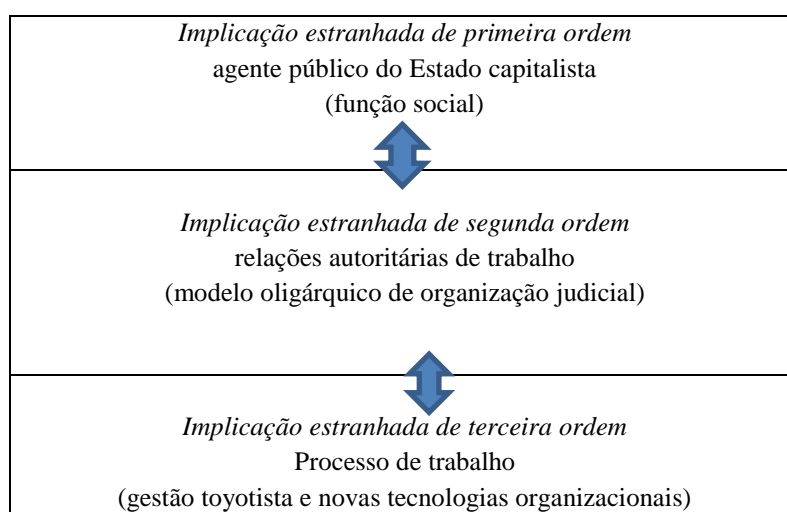
¹² Giovanni Alves entende esse conceito de implicação estranhada como sendo os vínculos sociais (função e condição) que contribuem para a desefetivação humano-genérica da pessoa que trabalha. Estar inserido em implicações estranhadas pode tornar-se fonte de satisfação perversas para o sujeito que trabalha. Entretanto, mesmo satisfeito com seu trabalho com implicações estranhadas, a pessoa que trabalha pode estar inquieta. Portanto, implicações estranhadas podem provocar inquietações pessoais e carecimentos radicais (com suas vias de escape) (ALVES, 2014, p.19).

da gestão toyotista (choque de gestão) acoplada às novas tecnologias informacionais (processo judicial eletrônico) (ALVES, 2014, p. 32).

E acrescenta:

A implicação estranhada de terceira ordem do trabalho do juiz, decorrente do choque de gestão, torna-se uma sobrecarga à própria atividade laboral daquele que ocupa a função social de decidir conflitos na sociedade do capital. Como qualquer produto, a Justiça, tal como a Educação, é susceptível de tornar-se mercadoria e seus produtores, trabalhadores assalariados subalternos aos parâmetros da produção do capital como sistema de poder. Por exemplo, a fala de uma personagem do documentário, expressa isso quando diz, indignada com a adoção de parâmetros da gestão produtivista, utilizada na produção de mercadorias, para a organização da produção da justiça. (ALVES, 2014, p. 33).

Quadro 8 **Implicações estranhadas do Trabalho do Juiz**



Nessa análise do trabalho do juiz, observamos que além do trabalho ideológico, os magistrados estão imersos nas implicações estranhadas de primeira, segunda e terceira ordem que constituem sua própria inserção de trabalho, que ao mesmo tempo é compensada pelo valor ontológico de pacificação dos conflitos trabalhistas. Apesar do status e prestígio, na medida em que o juiz do trabalho é em si e para si, instrumento da sociedade do capital, adquire consciência social de camadas médias e de seus valores oriundos da sociedade burguesa.

Capítulo II

O trabalho do Juiz do Trabalho

Para compreender a mudança do perfil do juiz é preciso que se conheçam as mudanças que permeia a carreira na magistratura. Estamos falando de um universo de 3.371 magistrados que atuou na Justiça do Trabalho no ano de 2014, distribuídos nas três instâncias do poder. No banco de dados estatísticos do CNJ intitulado “Justiça em Números”, constam relatórios de uma série histórica que é alimentada com os dados dos tribunais anos, após ano. O ano de início dessa série histórica começa em 2003 e vai até 2014 (período de análise da nossa pesquisa). Nela podemos acompanhar o crescimento do número de juízes, chegamos à conclusão que em 11 anos ingressou na magistratura do trabalho, 597 novos juízes, ou seja, um acréscimo de cerca de 21% de novos trabalhadores togados. Porém, esse número de magistrados novos foi menor se compararmos ao período de 1995 a 2003, segundo os dados do TST. De 1995 a 2003, houve um aumento de 37,6% de magistrados novos (MOREL, PESSANHA, 2007, p. 93).

Segundo Morel e Pessanha (2007), desde a Constituição de 1946, a carreira jurídica no Brasil em geral segue três níveis: “juiz presidente de vara, juiz do Tribunal Regional do Trabalho e ministro do Tribunal Superior do Trabalho” e é marcada por três etapas, cujas promoções obedecem aos critérios de antiguidade e merecimento que são “regulamentadas pela Lei Complementar da Magistratura (Loman), de 14 de março de 1979, e pela Constituição de 1988, para os tribunais, os magistrados são nomeados pelo presidente a República, que escolhe a partir de uma lista tríplice” (MOREL; PESSANHA, 2007, p. 93).

Todo magistrado inicia sua carreira como juiz substituto, após ser aprovado no concurso de provas e títulos, e conforme a EC 45/2004, na qual, prevê que o magistrado deve ter, no mínimo, três anos de atividade jurídica. A Constituição Federal de 1988 prevê que as atribuições dos magistrados sejam determinadas pelo Código de Organização de Divisão Judiciária. O aprovado é nomeado juiz substituto e passa por um estágio probatório de dois anos, após esse período alcança a vitaliciedade. A *primeira etapa* refere-se à posse, em que assume como juiz substituto ou juiz auxiliar.

Ao juiz substituto, cabe atuar não apenas em situações de ausência do juiz titular, mas também, como auxiliar do juiz titular para adquirir experiência. Porém, nota-se que os magistrados substitutos acabam atuando em conjunto com um grande número de outros magistrados. De acordo com o depoimento de um juiz, entrevistado em nossa pesquisa, nessa fase da carreira, o juiz pode ser representado com um “coringa”. Em que substitui o magistrado que está de férias, por exemplo, às vezes auxilia um juiz titular, isso vai depender da realidade do local que foi inserido. Nessa fase da carreira, os juízes não possuem estrutura para atender a demanda da Justiça do Trabalho, ou seja, são poucos juízes para muitas varas, isso implica para o juiz substituto uma rotina de instabilidade. Um depoente afirma: “um dia está trabalhando em uma vara, na outra semana já está substituindo outro magistrado em outra vara, há casos de juízes substitutos que diariamente se locomove de uma vara para outra”. Essa fase se trata, portanto, de um momento em que os magistrados estão circulando muito, tornando bastante difícil a fixação de uma rotina de trabalho.

Além da difícil questão explicitada acima, há ainda algo mais complicado nessa fase que é o fato de que cada vara tem sua forma de organização do trabalho. O juiz do trabalho depoente afirma que essa “fase é terrível”, porque cada magistrado tem um modelo de organização da vara que se diferencia de uma para a outra. E como não estão “fixados” em nenhuma vara, precisam se flexibilizar para se adaptar a rotina e ritmo de trabalho que cada magistrado impõe na vara que atua. Nessa fase, enquanto está juiz substituto, é preciso se adaptar ao funcionamento, tudo isso reflete diretamente na vida pessoal do juiz substituto.

Todos os magistrados passam por essa fase, e diferentemente do que está em lei, à transição do juiz substituto para o juiz titular, não é um processo rápido. Os magistrados entrevistados, afirmam que esse processo geralmente é longo. Um dos magistrados trabalhista entrevistado, por exemplo, relatou que passou 10 anos como juiz substituto. Contudo, segundo ele, apesar de ter ficado muitos anos como substituto, na época em que ingressou na magistratura, as cobranças eram menores, deste modo, foi mais fácil viver esse processo de transição. Como substituto ele fez uma opção por atuar no interior do estado, que de acordo com sua experiência, atuar no interior diminui o peso do cargo e as cobranças se tornam menores se comparada com a atuação em varas da capital. E o juiz ainda acrescenta: “no interior você administra melhor o seu tempo, você lida melhor com os processos, os processos tem menor complexidade geralmente”. É por essa razão que alguns magistrados optavam em ir para o interior, contudo, apesar

da distância ser um problema, ela é compensada por um trabalho que o juiz administra melhor como substituto.

Uma juíza substituta, que atua na justiça do trabalho há seis anos, constata que há poucas promoções e que a carreira tem se tornado cada vez mais estagnada. Para ela, “já é uma vantagem muito grande o magistrado permanecer na cidade que ele deseja ficar”. Em uma reportagem intitulada “Se eu voltasse no tempo, não faria concurso para juiz”¹³, o presidente do Tribunal de Justiça do Mato Grosso, Orlando Perri, indica falta de incentivos aos magistrados. Segundo ele, a carreira na magistratura brasileira tem sido desvalorizada. Não há mais carreira para o magistrado, diferentemente para o servidor do Poder Judiciário que tem uma progressão em nível horizontal e vertical. E ele frisa, “quando o juiz chega na Capital, ele não tem perspectiva nenhuma de melhora na carreira. Nenhuma”. Ele afirma que a estagnação da remuneração e da própria carreira tem afastado os bacharéis de Direito a optar pela magistratura, preferindo concurso na procuradoria do Estado, que se ganha quase o mesmo salário e ainda pode-se advogar. Além da estagnação na carreira, o juiz que atua há 30 anos, diz que existem outros empecilhos que podem ser elencados na magistratura. Aos juízes são impostas limitações. Ele afirma: “tudo se cobra e pouco se permite”, cuja cobrança é muito alta, além de não ser permitido ao magistrado exercer outro cargo fora da judicatura, apenas o cargo de docente do ensino superior. Nota-se que as reclamações do magistrado estão relacionados tanto a estagnação na carreira, mas também a remuneração.

A *segunda etapa* da carreira o juiz passa a ser titular, ou seja, ao ser promovido, o juiz substituto passa a ser juiz de primeira instância. Geralmente atuam em cidades de menor porte, sendo responsáveis por todos os processos daquela determinada localidade. Diferentemente do juiz substituto, o juiz titular está fixo, o que permite administrar melhor o tempo, possibilitando que o trabalhador togado possa colocar em dia os processos, não deixando que eles se acumulem e fiquem em atraso. Um magistrado comenta a sua experiência como juiz titular.

Hoje eu consigo administrar melhor o meu tempo, então eu praticamente não tenho nenhum atraso, eu coloco os processos em pauta, eu controlo o que eu estou colocando em pauta, eu controlo os resultados, eu controlo os meus prazos, quer dizer, a gente defende muito que o Tribunal nos dê esses parâmetros, esses parâmetros não estão muito claros, então praticamente cada um tem seu nível de exigência, isso para o desempenho da justiça como um todo é complicado.

¹³ RODRIGUES, Lucas. *Se eu voltasse no tempo, não faria concurso para juiz*. MidiaJur. Cuiabá, 13 de jul. de 2014. Disponível em: < <http://www.midianews.com.br/conteudo.php?sid=24&cid=203497>>.

A *terceira etapa* da carreira, que talvez seja a melhor e que poucos juízes chegam por meio de promoções, se trata da fase do tribunal como desembargador ou mesmo em Brasília como ministro. Nessa fase se torna mais fácil estruturar o trabalho, apesar da decisão da sentença não ser mais monocrática como se dá na fase de juiz substituto ou juiz titular. Enquanto desembargador a decisão se dá por meio de um colegiado. Nessa fase existe mais benefícios, há inclusive um gabinete, o que torna um pouco melhor o trabalho do juiz. Com relação às cobranças do volume de trabalho, isso tem se tornado comum em todos os níveis da carreira, e o depoente afirma:

Os níveis de cobrança são indistintos, vai do juiz de 1º grau até o ministro, quer dizer, a própria sociedade demanda maior celeridade, maior qualidade do trabalho, então de certa forma todo o sistema sofre com isso hoje, agora se tem bem marcado os níveis de exigências e a estrutura não são compatíveis dependendo do grau que você está.

Essa três fases, portanto, marcam a carreira do magistrado brasileiro, que como podemos observar, tem sido marcada por uma crescente onda de produtividade e o incremento do volume de trabalho. Na fala do depoente, podemos observar que a intensificação do trabalho do juiz acompanha as três etapas da carreira e também os três níveis. Hoje o juiz substituto, juiz titular, desembargador e até o ministro tem sentido com mais intensidade a demanda da sociedade que clama por celeridade, bem como, uma maior qualidade da prestação jurisdicional.

2.1 O choque de gestão do Poder Judiciário no Brasil

A reforma e a modernização do Poder Judiciário brasileiro, iniciada em 2004 trouxe, em seu bojo, mudanças que alteraram a forma de organização do trabalho e até mesmo a vida dos magistrados trabalhistas, isto é, ao ser introduzido o CNJ, órgão que inicialmente estava responsável pelo controle da máquina judiciária, passou também a ser responsável pelo planejamento estratégico, que em outras palavras, é a gestão toyotista acoplada às novas tecnologias informacionais.

As mudanças ocorridas no sociometabolismo do trabalho do juiz decorre da nova precariedade salarial. Giovanni Alves define a nova precariedade salarial como sendo a “nova morfologia social da exploração do trabalho assalariado nas grandes empresas reestruturadas” e acrescenta ainda “na medida em que as formas derivadas de trabalho abstrato se disseminam pela totalidade social, a lógica do capital se estendeu aos serviços, comércio e administração pública, constituindo efetivamente o mundo

social do trabalho lastreado na forma-valor” (ALVES, 2014, p. 36). Para o autor, categorias como juízes, metalúrgicos, bancários ou professores, por exemplo, “se encontram implicados na lógica do trabalho abstrato, que impregna os novos métodos de gestão sob dominância do “espírito” do toyotismo, a nova ideologia orgânica da produção do capital nas condições históricas da maquinofatura¹⁴ (ALVES, 2014, p. 36-37).

Diante disso, Alves analisa que o traço principal da nova precariedade salarial é seu caráter flexível. A década de 1990 vivenciou um turbilhão de inovações tecnológico-organizacionais ocorridas nas indústrias e nos serviços, já na década seguinte, emergiu um novo modelo de organização da produção que permeia hoje a administração pública.

Para Alan Bihl (1998), os anos de 1990 caracterizou a nova empresa capitalista que estava surgindo como empresa flexível, fluída e difusa. “Pode-se dizer que o modelo de organização do trabalho na administração pública – incluído a Justiça do Trabalho – incorporou, *mutatis mutandis*, as mesmas características da produção flexível do capitalismo”. A utilização do termo “flexível” se tornou predominante nas organizações complexas nas últimas décadas do século XX. Alves (2014) salienta que:

“Flexibilidade” e “flexibilização” tornaram-se palavras para descrever as novas tendências do trabalho no século XXI (TOFFLER, 1990; BOYER, 1986). David Harvey caracterizou o novo regime de acumulação capitalista como sendo o regime de “acumulação flexível” (HARVEY, 1992). Para Richard Sennett, o novo capitalismo é um capitalismo flexível (SENNETT, 1999, 2006). Pode-se dizer que surgiu no Brasil uma organização flexível do trabalho no Poder Judiciário, principalmente com a introdução das novas formas de gestão acopladas às novas tecnologias informacionais (ALVES, 2014, p. 37).

Segundo Ricardo Antunes, os novos processos de trabalho emergem, “onde o cronômetro e a produção em série e de massa são ‘substituídos’ pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’ por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado” (ANTUNES, 2011,

¹⁴ Alves compreende o conceito “maquinofatura” como sendo a terceira forma de produção do capital. A primeira foi à manufatura, a segunda a grande indústria e a terceira a maquinofatura. Com a maquinofatura, o capital revolucionou a força de trabalho como mercadoria (homem); com a grande indústria, o capital revolucionou a base tecnológica (sistema de máquinas); com a maquinofatura, o capital revolucionou a relação homem e máquina, por meio da gestão acoplada às novas tecnologias informacionais (ALVES, 2013; 2014 p.37).

p. 24). Há uma busca por novas modalidades de desconcentração industrial, por novos padrões de gestão da força de trabalho, por Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), ou seja, a gestão participativa, a busca da qualidade total são expressões visíveis não só no mundo japonês, mas em vários países de capitalismo avançados e do terceiro mundo industrializado. Mas podemos dizer que essa busca não fica apenas na indústria e nos serviços, mas foi incorporado pela administração pública brasileira, sobretudo no Poder Judiciário.

O CNJ ao implantar o choque de gestão, mudou o perfil do juiz. E nos questionamos, qual perfil é esse? Essa é uma resposta difícil que pode ser construída se compreendermos a carreira do magistrado brasileiro. O choque de gestão, bandeira de luta do CNJ, pode ser definido como um planejamento estratégico, uma necessidade de uma administração gerencial e de mudança do perfil do juiz, a fim de que ele também tenha noções de gestão; seja um juiz gestor de sua comarca, de sua vara. Esse novo perfil do juiz como gestor, torna-se “necessário”, aos olhos do CNJ, para que seja capaz de operacionalizar o cumprimento das metas nacionais prescritas pelo CNJ (NOGUEIRA, 2014, p. 121-122).

Ao conhecer a carreira do juiz, observamos que desde o ingresso na magistratura, o juiz vem se deparando com o aumento constante da produtividade, contudo, esse dado se torna ainda mais intenso hoje do que, por exemplo, há de anos atrás, como pudemos observar na fala do magistrado. Esse aumento da produtividade é decorrente da nova precariedade salarial que é característica da modernização do judiciário brasileiro que faz parte das transformações vivenciadas em todo o sistema do capital com mais intensidade a partir dos anos 2000. Foi nessa década que o mundo do trabalho no Brasil experimentou, com mais intensificação, uma avalanche de transformações decorrentes da década de reestruturação produtiva do capital nos anos 1990. O novo (e precário) mundo do trabalho emergente foi permeado por um leque de mudanças sociais que segundo Nadya Guimarães (2004) alteraram tanto a forma técnico-organizacional como também a gestão das relações de trabalho e a forma de negociação do consentimento em face dos novos padrões de produção. Na magistratura, a alteração da forma técnico-organizacional se deu com a virtualização processual, em que ocorreu a substituição dos processos físicos (papel) pelo processo judicial eletrônico – PJe acompanhados pelo *choque de gestão* proporcionados pelo CNJ.

Como parte dessa nova morfologia do trabalho, nota-se que ocorreu no bojo dessas mudanças uma alteração no perfil dos trabalhadores e trabalhadoras de diversas

categorias profissionais e essa alteração também foi sentida na administração pública brasileira, no Poder judiciário. Gilmar Mendes, na época presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) e presidente do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), foi quem conduziu o choque de gestão. Segundo ele,

O Judiciário brasileiro passou por um significativo choque de gestão, introduzimos ideias de um planejamento estratégico, de necessidade de uma administração gerencial, de mudança do *perfil do juiz* a fim de que ele também *tivesse noções de gestão*, seja um juiz gestor de sua comarca, de sua vara. Acredito que isso tenha contribuído para as mudanças que a comunidade jurídica e a comunidade em geral já estão percebendo. Introduzimos a ideia de metas de gestão e a necessidade de que essas metas sejam cumpridas e de que os resultados sejam apresentados e avaliados [grifo nosso] (MENDES, 2010, p. 10).

A partir da descrição do processo vivenciado dentro da máquina judiciária, podemos perceber que a administração pública brasileira incorporou explicitamente o “espírito” do “choque de gestão”, que nada mais é que “espírito empresarial”. Ao adotar os métodos de gestão advindos do meio empresarial privado, incorpora os valores de gestão, bem como, o léxico empresarial das organizações privadas no seio do complexo vivo da produção da justiça no Brasil, sendo assim, nessa perspectiva empresarial, as Varas e os Tribunais se tornam “unidades de negócio”. Para Alves,

o princípio da lógica empresarial como prática administrativa do corpo burocrático estatal, representa efetivamente uma concepção do Estado neoliberal, que persiste ainda hoje no Brasil; e que, por conseguinte, foi herdado do Estado político brasileiro, construído pela ditadura civil-militar, que reforçou o modelo oligárquico da organização estatal. A incorporação pela *res publica* da lógica da gestão empresarial é exemplo da vigência do “princípio de subsidiariedade”, incorporado na Constituição outorgada pelos militares em 1967 e 1968, que entendia *o Estado como subsidiário da iniciativa privada* (ALVES, 2014, p. 46).

Diante disso, Alves afirmar que a modernização do Poder Judiciário brasileiro absorveu a lógica da modernização conservadora que é característica do desenvolvimento do capitalismo no Brasil, que adotou o princípio do choque de gestão, o “espírito” do toyotismo, cujos valores da gestão são inspirados na qualidade total, *just-in-time/kan-ban*, *kaizen*, trabalho em equipe. “É o espírito do toyotismo que imprimirá a sua marca no novo perfil do juiz que designamos como juiz *just-in-time*: juiz gestor e juiz polivalente” (ALVES, 2011; 2014, p.46). Para tanto, observa-se que a ideia de juiz gestor se trata de um valor da gestão toyotista, isto é, gestão baseada na autonomia, que implica a constituição de pessoas com disposição anímica para colaborar. Para Alves, no caso do Judiciário brasileiro,

o juiz é o gestor da sua *equipe de trabalho*, exercendo, deste modo, a função de administração gerencial. Ele coordena a sua unidade judicial (a vara), possuindo em sua atividade laboral *autonomia* para organizar o processo de trabalho. Esta condição pressuposta do trabalho do juiz, o modo de organização do trabalho do juiz como administrador da vara, contribui para a implantação da estratégia de trabalho em equipe visando cumprir metas, tornando-se ele, por si só, pressuposto para constituir o sujeito-que-colabora (ALVES, 2014, p. 48).

Sendo assim, nota-se que os diferentes locais de trabalho reestruturados, a indústria, os serviços, bem como a administração pública, carregam em si características semelhantes: todos passaram por um processo de reestruturação produtiva, isto é, por um processo de modernização tecnológico-organizacional e a adoção de métodos de gestão toyotista que modificaram a morfologia social do mundo do trabalho. A gestão toyotista traz em sua gênese a disposição anímica em colaborar, traço proativo da pessoa que trabalha.

2.2 Reorganização do Poder Judiciário acoplado ao Processo Judicial Eletrônico - PJe

Em setembro de 2009, foi iniciado pelo CNJ o projeto PJe – processo judicial eletrônico. Nessa mesma época foi aberta licitações para consultorias na implantação de um modelo de gestão estratégica e controle da administrativo do Poder Judiciário. O CNJ disponibilizou um documento ¹⁵que descreve o sistema do processo judicial eletrônico – Pje. Segundo esse documento “o processo judicial eletrônico, tal como o processo judicial tradicional, em papel, é um instrumento utilizado para chegar a um fim: a decisão judicial definitiva capaz de resolver um conflito”, porém, frisa o documento, “a grande diferença entre um e outro é que o eletrônico tem a potencialidade de *reduzir o tempo* para se chegar à decisão”. O documento que apresenta o sistema é bem didático e demonstra como fazer para reduzir o tempo na produção da justiça. Vejamos na íntegra o documento retirado do site do Conselho Nacional de Justiça:

A redução do tempo pode ocorrer de várias maneiras:

1. extinguindo atividades antes existentes e desnecessárias em um cenário de processo eletrônico, tais como juntadas de petições, baixa de agravos de

¹⁵ <http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/sistemas/processo-judicial-eletronico-pje/o-sistema>

instrumento, juntadas de decisões proferidas por Cortes especiais ou pelo Supremo Tribunal Federal;

2. suprimindo a própria necessidade de formação de autos de agravo em razão da disponibilidade inerente do processo eletrônico;
3. eliminando a necessidade de contagens e prestação de informações gerenciais para órgãos de controle tais como as corregedorias e os conselhos;
4. atribuindo ao computador tarefas repetitivas antes executadas por pessoas – e, portanto, propensas a erros –, tais como a contagem de prazos processuais e prescricionais;
5. otimizando o próprio trabalho nos processos judiciais, acrescentando funcionalidades antes inexistentes capazes de agilizar a apreciação de pedidos e peças processuais;
6. deslocando a força de trabalho dedicada às atividades suprimidas para as remanescentes, aumentando a força de trabalho na área fim;
7. automatizando passos que antes precisavam de uma intervenção humana;
8. permitindo a execução de tarefas de forma paralela ou simultânea por várias pessoas.

Didaticamente, o CNJ, explicita em oito maneiras, as medidas que “têm como resultado a redução do tempo de atividades acessórias ao processo judicial, permitindo que sejam praticados mais atos tendentes à solução do processo e, portanto, *agilizando* a solução dos conflitos” (CNJ). Com isso, podemos observar que a introdução do PJe promoveu uma racionalização dos procedimentos, “enxugando atividades acessórias ao processo judicial, eliminando tarefas repetitivas, automatizando procedimentos, concentrando a força de trabalho na área fim e permitindo a execução de tarefas simultâneas por várias pessoas”, acarretando, assim, “a supressão de atividades-meio, automatização de procedimentos” bem como a “execução de tarefas de forma paralela ou simultânea por várias pessoas contribuirão para enxugar o processo de produção da justiça (*lean production*), com impactos no corpo de servidores técnico-administrativos” (ALVES, 2014, 52). Para tanto, observa-se que para dar funcionamento ao novo sistema, é preciso que se eleve a qualificação dos operadores do sistema, isto é, de todo o complexo vivo do trabalho da Justiça – servidores técnico-administrativo, bem como os juízes. Ainda analisando o documento do CNJ, o mesmo se utiliza de uma metáfora para que se possa compreender o que é essa nova ferramenta. Diz o documento:

Uma comparação razoável seria imaginar o Judiciário como um veículo que tem que transportar uma carga de um ponto a outro. A carga seria a decisão judicial, o motor, os magistrados e servidores; e o tempo e o combustível, o custo do processo judicial. Em um processo tradicional, o Judiciário seria um caminhão pesado, gastando mais combustível e levando mais tempo para chegar ao destino porque seu motor tem que mover, além da carga “útil”, a carga do próprio caminhão. No processo eletrônico, o Judiciário seria um veículo de passeio, com um motor mais leve, que consegue levar a carga ao destino mais rápido e com um custo menor (CNJ).

Com a introdução do PJe no Poder Judiciário, há, além da rapidez do carro de passeio, cujo motor é mais rápido (neste caso, o motor são os magistrados e servidores), o baixo custo que é oferecido por ele ao compara-se ao caminhão pesado. A racionalização na máquina judiciária, além de reduzir o tempo gasto na produção da Justiça, visa também à redução dos gastos dos processos judiciais. Toda essa racionalização nada difere da lógica empresarial que permeia as empresas capitalistas, a busca incessante pela redução dos custos da produção, torna a racionalização um fator de suma importância agora também dentro da administração pública. Porém, na comparação realizada no documento, há algo que chama a atenção, além da redução do peso da carga, isto é, o processo judicial, há também uma redução do próprio veículo, que o motor é representado pelos operadores e operários do direito. Podemos compreender que a modernização do Judiciário, que foi proporcionada pelo “choque de gestão” do CNJ, reduz o tempo de circulação dos processos, eliminando o tempo morto, reduz os gastos que envolvem os processos judiciais, mas também reduz os próprios trabalhadores.

Mais adiante, ainda no documento, há a referencia aos efeitos do processo eletrônico para o Judiciário, “embora seja apenas um meio, o processo eletrônico traz algumas mudanças significativas na gestão dos tribunais”. Ao introduzir o PJe como meio, uma nova ferramenta que auxiliaria na redução de tempo em atividades acessórias, o CNJ, lança, que acoplado a essa nova tecnologia-organizacional, seria introduzido também a gestão. E o documento prossegue: “Há uma verdadeira revolução na forma de trabalhar o processo judicial. A essa revolução deve corresponder uma revisão das rotinas e práticas tradicionais, porquanto o que havia antes deve adaptar-se à nova realidade”. O órgão responsável pelo controle do Judiciário, lança que o PJe é um meio revolucionário, que revoluciona a forma de trabalhar o processo judicial, na qual deve-se rever todas as rotinas e práticas tradicionais e se adaptar a nova realidade, a realidade a redução tanto de tempo quanto dos custos. Segundo Alves, “as virtualidades do PJe só seriam efetivamente realizadas com a implantação do novo método de gestão

da força de trabalho”, na qual, “torna-se crucial ‘capturar’ a subjetividade do trabalho vivo. Deste modo, o choque de gestão implicaria não apenas na revisão de rotinas e práticas tradicionais, mas na *adaptação* (ou adequação anímica) do trabalho vivo à nova realidade da produção *just-in-time*” (ALVES, 2014, p.54).

O documento, contudo, reflete sobre quatro grandes mudanças ocorridas no complexo de produção da Justiça com a introdução das novas tecnologias informacionais-organizacionais (Vejam os documentos do CNJ na íntegra abaixo:).

A *primeira* grande mudança, afirma o documento do CNJ, refere-se à guarda do processo. No regime tradicional, o processo judicial fica nas mãos e sob a responsabilidade do diretor de secretaria, do escrivão, do magistrado e dos advogados. Com o processo eletrônico, essa responsabilidade recai sobre quem tem a atribuição de guardar os dados da instituição – a *área de tecnologia da informação*. O processo eletrônico passa a poder *estar em todos os lugares*, mas essa facilidade vem acompanhada da necessidade de ele *não* estar em qualquer lugar, mas apenas naqueles lugares apropriados – a tela do magistrado, do servidor, dos advogados e das partes. Isso faz com que a área de tecnologia da informação se torne estratégica, pareando-se, do ponto de vista organizacional, com as atividades das secretarias e dos cartórios judiciais.

A *segunda* grande mudança deve ocorrer na distribuição do trabalho em um órgão judiciário. Em varas de primeiro grau e em órgãos que processam feitos originários, boa parte do tempo do processo é despendido na secretaria, para a realização de atos processuais determinados pelos magistrados. Suprimidas as atividades mecânicas, haverá uma atrofia de secretarias e cartórios, ao que corresponderá uma redução do tempo necessário para que um processo volte aos *gabinetes*, que se verão repletos de processos em um curto espaço de tempo. Há a necessidade, portanto, de deslocar a força de trabalho das secretarias e cartórios para os gabinetes dos magistrados. Essa é uma mudança que demonstra, de forma cristalina, como o processo eletrônico pode levar a uma melhoria na atividade jurisdicional, já que é lá, no gabinete, que são produzidos os atos que justificam sua existência.

O *terceiro* grande impacto ocorre na cultura estabelecida quanto à *tramitação do processo judicial*. Embora ainda não tenham ocorrido mudanças legislativas a respeito, é certo que o processo eletrônico, em razão de sua *ubiquidade*, dispensa práticas até hoje justificáveis e presentes nos códigos de processo, como a obrigatoriedade de formação de instrumento em recursos. Mais que isso. Não há mais a necessidade de uma tramitação linear do processo, o qual, podendo estar em vários lugares ao mesmo

tempo, retira qualquer justificativa para a concessão de prazos em dobro em determinadas situações. Não bastasse isso, como se verá adiante, o PJe inova substancialmente a própria forma de trabalho utilizada.

Finalmente, há o impacto do *funcionamento ininterrupto do Judiciário*, com possibilidade de peticionamento 24 horas, 7 dias por semana, permitindo uma melhor gestão de trabalho por parte dos atores externos e internos. Além disso, *a disponibilidade possibilita que se trabalhe de qualquer lugar do mundo, a qualquer hora, o que também causará gigantescas modificações na forma como lidamos com o processo.*

Podemos observar que o PJe é a área estratégica o setor de tecnologia das informações, na medida em que se “enxuga” o corpo de servidores técnico-administrativos, que necessita elevar seu perfil de qualificação profissional, atribui-se ao magistrado como gestor papel fundamental na organização do novo gabinete, o local onde são produzidos os atos que justificam a existência do complexo vivo de produção da Justiça (ALVES, 2014, p. 55).

Deste modo, concluímos que o PJe como inovação tecnológica informacional contribui para a realização de um princípio da gestão toyotista, isto é, a produção enxuta, cuja medida utilizada foi a redução do tempo das atividades acessórias e a redução do tempo morto, o que contribuiu para a aceleração, bem como, a intensificação do tempo de trabalho, que ao reduzir o “transporte” ainda se utilizando da analogia do documento do CNJ, ou seja, reduziu o tempo dos trabalhadores nas atividades meio da unidade jurisdicional (secretarias e cartórios).

Ao reduzir o tempo das atividades meio, há uma concentração ainda mais intensa de processos e força de trabalho nos gabinetes dos magistrados. O documento do CNJ afirma que em pouco espaço de tempo, os gabinetes estariam repletos de processos, demonstrando o enxugamento das atividades-meio e uma aceleração no processo de trabalho do magistrado. Segundo Alves, “a imagem de um gabinete repleto de processos em um curto espaço de tempo representa não apenas a racionalização administrativa com redução de pessoal nos cartórios e secretarias, mas indica a intensificação do tempo de trabalho dos magistrados nos gabinetes”. Para dar vazão aos processos, “deve-se supor que ocorrerá um deslocamento da força de trabalho dedicada às atividades suprimidas para as atividades remanescentes, aumentando, deste modo, a força de trabalho na área fim (gabinetes)”, em que se aumenta a qualificação da força de trabalho

no interior dos gabinetes para que evite a “sobrecarga de trabalho que ocorrerá com a concentração de processos nos gabinetes”.

Ao introduzir essa nova ferramenta no processo de trabalho do complexo vivo da justiça, ocorreu uma reorganização de toda a máquina judiciária, que envolveu desde o início até o fim do processo. Toda essa reorganização foi fundamental para que acabasse o tempo morto, enxugando-se a produção e se obtivessem com mais celeridade, palavra-chave do choque de gestão do Poder Judiciário.

Capítulo III

Dimensões da precarização do trabalho e saúde dos magistrados do trabalho no Brasil

Nesse capítulo iremos apresentar e analisar os dados coletados junto ao corpo da magistratura trabalhistas no Brasil. Para tanto, deixaremos que os sujeitos de nossa pesquisa, isto é, os juízes e juízas de primeira instância da Justiça do Trabalho nos apresente o contexto da nova morfologia do trabalho. As análises que apresentaremos tomam como referência o método dialético que “busca interpretar a realidade partindo do pressuposto de que todos os fenômenos apresentam características contraditórias organicamente unidas e indissolúveis” (PRODANOV; FREITAS, 2013, p.34). Nas pesquisas qualitativas, o método dialético se torna de fundamental importância para que haja uma interpretação dinâmica da totalidade, levando em consideração os políticos, econômicos, social, cultural, entre tantos.

Diante dos dados e dos depoimentos dos juízes foi possível traçarmos o “novo” perfil dos magistrados trabalhistas brasileiros. Buscamos também apresentar a difícil relação entre trabalho, vida pessoal, bem como o aumento da carga de trabalho, a introdução das novas tecnologias informacionais (PJe), qualidade de vida e um ponto candente que se trata da questão da saúde/adoecimento dos magistrados. Deste modo, temos como ponto de partida a análise da Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 2004, cujos rebatimentos podem ser sentidos tanto na morfologia como no sociometabolismo do trabalho do magistrado que veremos a seguir.

O redesenho da morfologia do trabalho vai além das mudanças ocorridas na forma de se fazer justiça. Muda, sobretudo, todo o sistema sociometabólico do trabalho no Poder Judiciário brasileiro. É preciso ter um olhar mais apurado para que o brilho dos altos salários não ofusque a verdadeira composição da tessitura da precarização que permeia os trabalhadores togados, categoria essa que aparentemente “resistiu” a precarização, mas que hoje acompanha a maré da precariedade já conhecida por diversas categorias. No livro “O juiz sem a toga” (2005), os magistrados já indicavam a

precarização do trabalho da categoria, como podemos observar em um depoimento de um juiz. O magistrado diz o seguinte:

O Judiciário está à beira do colapso. Os juízes, e quantos o conheçam em sua rotina, sabem disto. Como os juízes se calam e não mostram à cara, nem a casa, a mídia se arvora a juízo dos juízes para desmoralizar o judiciário. A imagem que a mídia passa para o público é que o juiz vive encastelado em salas confortáveis com ar-condicionado, ganha acima do que merece e trabalha pouco. A imagem pública do juiz é a de um “marajá”, quando não corrupto (RIBEIRO, 2005, p. 27-28).

A imagem que permeia o ideário social do magistrado, não é a mesma que se verifica nas Varas e Tribunais. O juiz do século XXI teve que se adaptar as novas máquinas informacionais, que modificou todo o arcabouço teórico e metodológico do trabalho, ou seja, a estrutura da máquina judiciária moderna, que vive na era da informatização traz em si um paradoxo, cujo moderno se relaciona com formas pretéritas da própria estrutura judiciária. Um trabalhador togado reflete: “que adianta informatizar, correr para despachar processos se os fundamentos jurídicos disponíveis foram superados?”. E prossegue em sua reflexão: “acho que devemos nos indagar se os referenciais teóricos que usamos para fundamentar o ofício do juiz nesses novos tempos são válidos e se os procedimentos são os mais adequados” (RIBEIRO, 2005, p. 33).

Na fala do magistrado, podemos perceber que a contradição é um traço intrínseco ao trabalho do juiz, não apenas por essa fala, mas, pelas diversas outras que vamos observar no decorrer do capítulo. Giovanni Alves analisa essa contradição da seguinte maneira; para ele “existem nos juízes do trabalho uma profunda contradição íntima, que se verifica também em outras profissões da reprodução social, cujo *trabalho ideológico* implica um profundo compromisso ético-pessoal com valores caros à reprodução social (ALVES, 2014, p. 98)”. Essa contradição que vive o juiz pode ser observada e sentida por professores, assistentes sociais, médicos, enfim, categorias que estão diretamente ligada a reprodução social, que traz em si uma contradição íntima, de um lado o orgulho profissional e por outro vivem uma degradação das condições de trabalho e organização do labor. Um magistrado afirma a satisfação na profissão, para ele,

Meu grande estímulo de trabalhar como juiz, é poder resolver o problema das pessoas, isso eu acho muito interessante, se vocês acompanharem uma audiência é o momento em que eu acho mais interessante o contato direto do juiz com o usuário do sistema, seja ele os advogados, ou as partes que são o foco do nosso trabalho, eu acho que é o que mais me gratifica, às vezes você está no dia a dia lidando com 300, 400, 500 processos. Aqui são 6 mil processos aqui dentro dessa unidade, mas na audiência esse contato direto é muito estimulante para mim, eu vejo as pessoas, elas falam, eu deixo elas

falarem, é a hora de falar, de encontrar com o juiz, de perguntar, isso no ambiente interno.

Essa contradição pode ser observada na fala do depoente, em que, por um lado sente satisfação e orgulho na carreira, mas por outro, nota-se que há um desânimo e frustração, cansaço, adoecimentos, que são resultados das transformações que permeiam as transformações da atividade jurídica, principalmente após a Ementa Constitucional nº 45 de 2004, cujas reverberações serão analisadas nas próximas questões.

Os dados coletados nessa pesquisa teve o apoio da diretoria da ANAMATRA, que viabilizou a pesquisa empírica. Utilizamos questionário estruturado e entrevistas semiestruturadas, ou seja, pesquisa quantitativa e qualitativa. O questionário estruturado foi disponibilizado de maneira *online* e ficou disponível no período de maio de 2013 a maio de 2014. As associações de magistrados foram mediadoras para apresentar o questionário aos juízes, deste modo, possibilitaria a ampliação da amostra. Intitulamos o questionário como “O trabalho do juiz: Trabalho, Qualidade de vida e Saúde dos Magistrados do trabalho”. Nota-se que houve um grande interesse em participação dos magistrados, cujo objetivo foi conhecer um pouco mais sobre sua categoria. Para melhor expormos as questões e as respostas, optamos por apresentar por subtemas e as dividimos em três partes. A primeira buscaremos construir o “‘Novo’ perfil da magistratura trabalhista brasileira do século XXI”; na segunda parte discutiremos “A precarização do Trabalho do Juiz” e por último “Os rebatimentos do trabalho na qualidade de vida e saúde dos magistrados trabalhista no Brasil”, esses três pontos juntos contribuem para retratar a figura desse juiz do trabalho do século XXI.

3.1 “Novo” perfil da magistratura trabalhista brasileira no século XXI

A Emenda Constitucional nº 45, responsável pela reforma do Judiciário, gerou e ainda gera muitos debates e controvérsias, sobretudo acerca da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, que passou de “conciliar e julgar” para “processar e julgar” ações oriundas não mais das “relações de emprego”, mas das “relações de trabalho”, qual torna a competência da justiça do trabalho ainda mais abrangente.

Em 2014 quando a EC 45/2004 completou dez anos de vigência pudemos observar seus impactos significativos no processo de trabalho do magistrado trabalhista com reverberações para a vida pessoal, para sua subjetividade e com rebatimentos na sua própria saúde. Nesses dez anos, aconteceram mudanças significativas no processo,

na relação e no ambiente de trabalho da categoria. Observa-se que houve um maior controle da magistratura, segundo o próprio texto da EC 45/2004 que prevê o controle externo da magistratura por meio do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Deste modo, foram criadas ouvidorias para o reconhecimento de reclamações como podemos observar mais detalhadamente nos Artigos 52, II; 92, I-A, e § 1.º; 103-B, e art. 5.º da EC n. 45/2004.

Observa-se, contudo, que existe uma carência muito grande de investigações sobre a temática da magistratura trabalhista, especialmente, com o olhar de outra ciência que não seja o direito. As pesquisadoras Regina Morel e Eliana Pessanha refletem que no Brasil não há uma tradição de estudos acadêmicos sobre o Poder Judiciário, entretanto, afirmam que existe uma ampla bibliografia sobre a categoria dos advogados e sobre o ensino jurídico “produzida tanto por pesquisadores vinculados ao direito, como por exemplo, Venâncio Filho (1977) e Falcão (1984), quanto por cientistas sociais como Adorno (1988) e Koerner (1998)” (MOREL; PESSANHA, 2006, p. 31). Elas afirmam que há poucas pesquisas baseadas em entrevistas com os trabalhadores togados. As autoras elencam uma série de pesquisas cujas metodologias utilizadas foram as entrevistas, porém, mostram que as pesquisas discutem temas como: “crise do judiciário”, mudança no perfil do magistrado, resultado das transformações ocorridas na forma de recrutamento da magistratura. Pesquisas que buscavam analisar a própria percepção do magistrado sobre sua atividade profissional e sobre a instituição a que pertencia, pesquisas de cunho ideológico, enfim, muito desses estudos tinha como fundamento o mundo jurídico, a nossa pesquisa busca compreender o mundo do trabalho.

Deste modo, optamos por uma pesquisa qualitativa e quantitativa, porque as entrevistas completariam o que os dados não conseguissem expressar de maneira transparente. Sendo assim simultaneamente a aplicação do questionário coletamos entrevistas com juízes do trabalho para fundamentar os nossos questionamentos.

O universo de juízes em 2014, segundo o relatório anual do “Justiça em Números” publicada pelo CNJ foi de 3.371 magistrados trabalhista ativos no território nacional, de primeira e segunda instância distribuídos como juízes substitutos ou titulares das Varas e Tribunais do trabalho pelas 24 regiões do país. Nessa população, contamos com a amostra de 408 respondentes, ou seja, cerca de 12% de toda a

categoria, representantes de 21 estados ¹⁶mais o Distrito Federal, dentre os 408 respondentes, 99% são ativos na magistratura e 1% aposentados, isto é, a amostra que se analisa, se trata, portanto, de juízes que estão vivenciando as mudanças e acompanhando a modificação no cenário do Poder Judiciário no Brasil, e que pudessem ser “ouvidos” para melhor compreendermos esse processo de transição.

Se apresentarmos resumidamente os dados, podemos afirmar que o juiz do trabalho apresenta as seguintes características: Homem, branco, com idade entre 41 e 50 anos, casado, com 01 ou 02 filhos, residentes em apartamentos próprios, com renda mensal entre R\$15.834,00 e R\$28.960,00, formado em Direito por universidade pública e com pós-graduação completa (especialização), que se considera um trabalhador e que, em geral, avalia a sua profissão de modo satisfatório, em um grau de 7 a 10, mas leva trabalho para casa, o que o faz dedicar-se pouco à família, visitando pouco os parentes e amigos, deixando de fazer coisas de seu agrado, chegando em casa de mau humor, perdendo a vontade de manter relação sexual e o prazer sexual por causa do trabalho, sonhando com o trabalho e tendo sintomas de adoecimento nos últimos 05 anos em função do trabalho, com média motivação para o trabalho, afetando muito negativamente a sua vida pessoal.

Ao olharmos essa breve apresentação, podemos observar que o trabalho tem afetado diretamente a vida pessoal, a qualidade de vida e a saúde dos homens e mulheres que trabalham na produção da justiça do trabalho no Brasil. Vejamos detalhadamente cada uma desses dados para compormos o “novo” perfil do magistrado trabalhista brasileiro:

Gênero

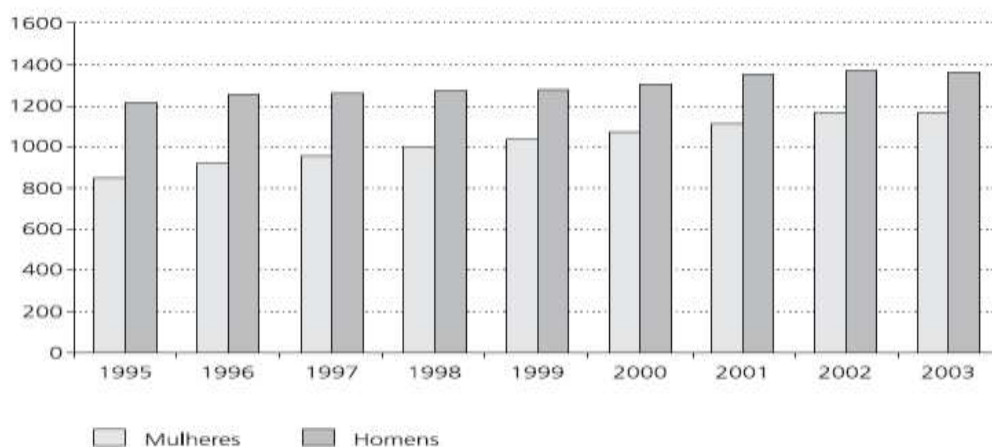
No tocante ao gênero, dentre os respondentes, 55% são do gênero masculino e 45% do gênero feminino, demonstrando uma modificação no perfil dos magistrados ao longo dos anos. Isso refuta a ideia de que a magistratura é composta predominantemente pelo sexo masculino. Nas pesquisas realizadas anteriormente, a magistratura era composta quase integralmente por homens como afirma Maria Tereza Sadek, em sua pesquisa realizada em 2006. De acordo com os dados do TST, no período de 1995 a 2003 (veja quadro 9), o número de mulheres ingressando na magistratura foi muito superior à masculina, segundos os dados a participação das mulheres alcança 43% dos

¹⁶ Pará, Rondônia, Rio de Janeiro, São Paulo, Espírito Santo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Paraná, Bahia, Paraíba, Sergipe, Paraíba, Pernambuco, Maranhão, Rio Grande do Norte, Ceará, Alagoas, Piauí, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul.

juízes de primeiro grau e 36,5% nos tribunais, contudo, Morel e Pessanha, analisam que o aumento da feminilização não se restringe somente à magistratura, esse aumento pode ser observado em todas as profissões jurídicas. As autoras, ao citar Bonelli (2002) que tem um argumento que ocorreu um crescimento no número de advogadas, porém, “elas se concentram nos ramos menos prestigiados do direito civil (família, direitos sociais, trabalhistas e pequenas causas)” e ainda afirmam “também na magistratura do trabalho, o posto mais elevado da carreira, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, ainda é essencialmente masculino, embora se perceba alguma alteração mais recente”. Segundo as autoras, antes da vigência da EC 45/2004 dos dezessete ministros do TST “havia apenas uma mulher, correspondendo a 5,9% do conjunto; os dados de 2005, revela que entre as “vinte vagas ocupadas, quatro são por mulheres (20%)” (MOREL; PESSANHA, 2007, p.32).

Quadro 9

Justiça do Trabalho no Brasil: Número de Juizes por Gênero



Fonte: Site www.TST.gov.br, acessado em 10/9/2005.

Em 2006, os dados demonstravam que mais de $\frac{3}{4}$, ou seja, 77,6% dos magistrados eram do gênero masculino e a predominância era ainda maior entre os aposentados, chegando a ser 90,5% se compararmos aos 72,9% ativos na magistratura. Nota-se uma ampliação crescente da participação feminina na produção da justiça no Brasil no decorrer das décadas. Sadek nos mostra que uma pesquisa realizada pelo Instituto de Desenvolvimento Econômico e Social (IDESP) em 1993, mostrava uma presença de 89% de homens versus 11% de mulheres dentro do sistema judiciário brasileiro. Esse percentual é ainda maior nos anos anteriores. Na década de 1960, a justiça tinha em seu quadro 97,7% masculino e 2,3% feminino; em 1970, esse efetivo diminuiu um pouco, reduziu cerca de 5,7%, indo para 92% do sexo masculino e 8%

feminino, já na década de 1980 a participação das mulheres aumentou para 14% e dos homens diminuiu para 86% (SADEK, 2006, p. 15).

Noutra pesquisa intitulada “Trabalho, justiça e sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI – 2008” realizado pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) em parceria com o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP (CESIT/IE/UNICAMP) revela que no ano de 2008 o número de mulheres aumentou na Justiça do Trabalho para 39,2%, enquanto a quantidade de homens reduziu para 60,8%. Observamos o quadro abaixo, cujos dados são referentes às pesquisas de gênero realizadas na magistratura desde a década de 1960.

Quadro 10
Gênero

Ano	Homem	Mulher
1960	97,7%	2,3%
1970	92%	8%
1980	86%	14%
1990	89%	11%
2000	77,6%	22,6%
2008	60,8%	39,2%
2014*	55%	45%

Fonte: Dados referentes às pesquisas de gênero realizadas junto a magistratura brasileira. * “O Trabalho do juiz: Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida dos magistrados trabalhistas no Brasil”.

Esquematizando os dados de acordo com as décadas, observamos que houve um redesenho da questão gênero dentro do Poder Judiciário no Brasil. Com os dados de sete décadas podemos observar que ocorreu um aumento vertiginoso do número de mulheres dentro da magistratura no Brasil, saindo de 2,3% na década de 1960, chegando a 45% em 2014.

Porém, analisando a questão de gênero dentro da magistratura, Luiz Wernneck Vianna observa que a predominância masculina é ainda maior no tocante a distribuição em instâncias. Ele observou o seguinte: Os dados de sua pesquisa em 1996 reafirmava a grande presença masculina na magistratura, na primeira instância constava 79,3% enquanto a representatividade feminina era de 20,7%; na segunda instância essa proporção é ainda maior, as mulheres ficavam com 9,3% das vagas, enquanto os homens ocupavam 90,7% (SADEK, 2006; WERNNEK VIANNA, 1996).

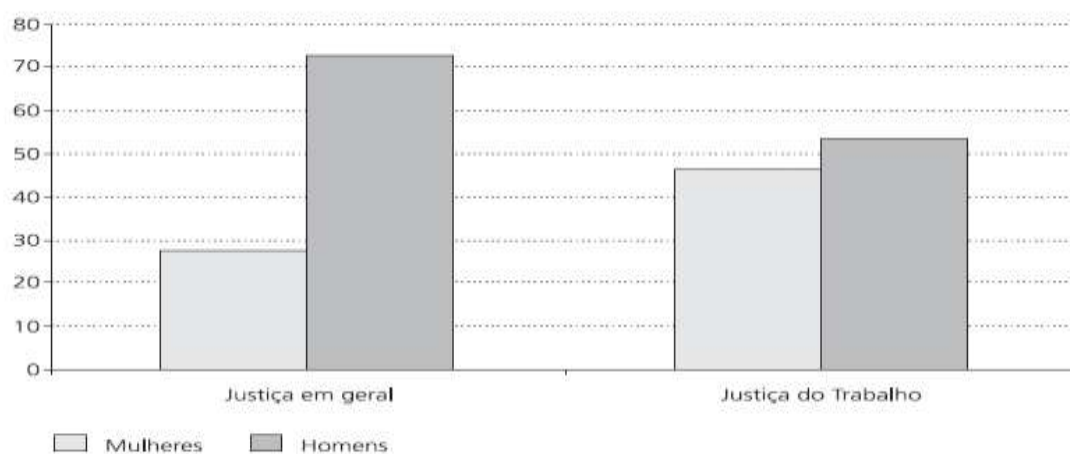
Para Sadek, a participação masculina é mais acentuada na segunda instância (87,4%) e nos tribunais superiores (94,4%) do que na primeira instância (75,2%). Os

dados mostram que o maior percentual de integrantes do gênero feminino está nos juizados especiais (37,1%). Segundo ela, nos juizados especiais as mulheres chegam a ter uma participação 1,5 vez maior do que no juízo comum de primeira instância; 2,9 vezes mais do que na segunda instância e 6,6 vezes mais do que nos tribunais superiores (SADEK, 2006, p. 16). No que tange a questão de gênero dentro da magistratura, nota-se que houve o aumento da participação feminina, contudo, o segundo grau ainda é de predominância masculina.

Morel e Pessanha mostra que a participação feminina é ainda maior quando se refere ao ramo da justiça, segundo elas, a concentração feminina está na Justiça do Trabalho se comparamos com a Justiça Comum, vejamos o quadro 8.

Quadro 11

Comparação de Gênero entre Justiça do Trabalho e os Outros Ramos do Judiciário



Fontes: Pesquisa AMB, 2005; Pesquisa "Perfil da Magistratura do Trabalho no Brasil".

Se olharmos o quadro, percebemos que a participação feminina na Justiça do Trabalho é quase equivalente à participação feminina, com os dados coletados na pesquisa em 2014 os dados nos mostram que 55% são homens e 45% mulheres, percentagem alta se comparamos com o ano de 1960, cujo percentual masculino dentro do Poder Judiciário era de apenas 2,3%.

Idade

O perfil etário de 45% dos magistrados varia de 41 a 50 anos, em que os mais jovens de até 30 anos chegam a 3%, já os de 31 a 40 anos correspondem a 28%, os juizes entre 51 a 60 anos chegam a 20% e acima de 61 anos totalizam 4%. Wernnek Vianna afirma que na década de 1990, os magistrados de até 30 anos eram de 13,5%, de 31 a 40 anos chegava a 39,2%, de 41 a 50 anos era 30,5%, de 51 a 60 anos, 13,1% e

acima de 61 anos 3,7%. O autor fez uma pesquisa ampla em todos os ramos da justiça e destaca que a Justiça do Trabalho, bem como a Justiça Federal, são as duas justiças que apresentam um perfil etário com mais jovens. No Quadro 9 podemos observar a diferença entre a década de 1990 e a década de 2010.

Quadro 9
Perfil etário – 2014 - 1990

Perfil etário	2014	1990
Até 30 anos	3%	13,5%
De 31 a 40 anos	28%	39,2%
De 41 a 50 anos	45%	30,5%
De 51 a 60 anos	20%	13,1%
Acima de 61 anos	4%	3,7%

Fonte: Pesquisa “O trabalho do juiz – Trabalho, Saúde e Qualidade de vida dos magistrados trabalhistas no Brasil” (2014); “O perfil do magistrado” Luiz Werneck Vianna (1990).

Em 12,1% dos magistrados respondentes, os dados nos mostram que 3% dos juízes tem até 30 anos de idade, já na pesquisa realizada em 2008 pela ANAMATRA e CESIT/IE/UNICAMP que teve um percentual de 20% de magistrados participantes, nos revela que 5% dos juízes tem até 29 anos. Esse número aumenta quando a faixa etária passa a ser de 30 a 39 anos, subindo para 27,5% da categoria. Em 2014, na faixa etária de 31 a 40 anos totalizaram 28%, o que nos revela um número significativo de jovens dentro da Justiça do Trabalho no Brasil.

O Brasil, assim como a França, adota o sistema de *civil law* que é aberto para à incorporação de jovens juízes diferentemente do sistema de *common law* adotado no sistema judiciário na Inglaterra por exemplo, onde o ingresso na profissão em geral é acima dos 50 anos de idade por meio de uma eleição formada por uma pequena elite de advogados, conhecido por *barristers*. Já nos Estados Unidos o ingresso na magistratura acontece através da nomeação, cujos critérios políticos são utilizados para seleção feita por profissionais do mundo do direito que se notabilizaram no exercício da profissão.

Wernneck Vianna afirma que no sistema de *civil law*, a abertura aos jovens postulantes à magistratura costuma vir associada à presença de uma hierarquia profissional capaz de exercer controle sobre a reprodução da corporação. “No Brasil, diversamente, o sistema de recrutamento por concurso vem abrindo a carreira a profissionais com menos de 30 anos, sem, contudo, obrigá-los a uma passagem por escolas de formação” (WERNNECK VIANNA, 1996, p. 62). A introdução das Escolas da Magistratura é recente, desde 1992, ano em que é institucionalizada a escola de formação como passagem obrigatória para os juízes. Atualmente, no Brasil existem 97

escolas de Magistratura, localizadas em todo o território nacional. No livro “O juiz sem a toga” um juiz faz a seguinte afirmação:

Seria bom que todo juiz advogasse por um tempo antes de ingressar na magistratura. Já foi um pré-requisito de concurso e parece continuar em alguns estados. O juiz que exerceu a advocacia conhece o outro lado da mesa, respeita mais as partes, pode atalhar procedimentos e saber até onde ir, ao propor um acordo (RIBEIRO, 2005, p. 31).

O concurso para juiz do trabalho torna obrigatório, para a atividade jurídica, efetivo exercício da advocacia ou cargo por no mínimo três anos, após ingresso no concurso, à passagem pelas Escolas de Magistratura é obrigatória e seu objetivo é o aperfeiçoamento da atividade jurídica. Com o ingresso cada vez mais cedo dos bacharéis em direito na Justiça, os magistrados com mais tempo de trabalho alertam para o fato que apenas a passagem pela Escola de Magistratura não é o suficiente para preparar o jovem juiz para a rotina de trabalho. Para muitos juízes entrevistados, é preciso que se tenha vivência jurídica para que o magistrado possa entrar na magistratura entendendo todo o sistema jurídico, não apenas na teoria, mas, sobretudo na prática. Um magistrado afirma o seguinte:

Hoje essa nova geração, me parece, que eles são profissionais, tem uma nova geração de concurseiros, existem pessoas que entram na faculdade de direito com o foco no concurso, eu conheço muitos colegas que fizeram direito para fazer concurso, são pessoas que estão saindo de uma realidade de mesada, vive de mesada dos pais ou de alguém que o sustenta, e o primeiro salário da vida é o salário de juiz. Eu não acho certo isso, não acho que isso seja o correto, porque o juiz precisa ter um pouco de experiência de vida, um pouco de experiência de Fórum, um pouco de experiência de fábrica, um pouco de experiência de entender a advocacia, a malandragem da advocacia, a falsidade da advocacia para ser juiz. Acho que só a teoria não ensina ser juiz.

Nesse relato, podemos compreender que na perspectiva do sujeito, essa nova geração de juízes faz parte de uma massa de jovens pertencentes a uma chamada “geração concurso público” que são jovens, de classe média predominantemente, que vivem na casa dos pais, assim podem deixar de fazer outras atividades, trabalhar por exemplo, para se dedicar integralmente aos estudos em busca do sonho de uma vaga no setor público. Além do número de vagas, a estabilidade, a remuneração, o status também é um dos elementos que levam os jovens a buscarem o ingresso na carreira pública. Segundo dados do Ministério do Planejamento, em 2012, 40% dos aprovados em concursos foram jovens, com idade entre 18 e 30 anos. Já os de idade entre 31 a 49 anos correspondem a apenas 20% das vagas, os maiores de 50 anos referem-se os 40%

restantes do total de aprovados. Numa reportagem do jornal A Gazeta online¹⁷ intitulada “Geração Y domina e renova perfil do servidor público”, foi feito o *raio-x* dessa geração de concurseiros, a estimativa em 2012 era que 12 milhões de pessoas se prepararam para os concursos no Brasil. No Poder Executivo, por exemplo, durante os anos de 2001 e 2011, o percentual de servidores civis ativos do Executivo com a faixa etária de 21 a 30 anos era de 5,2%, em 2001, e passou para 12,5%, dez anos depois. A questão de gênero também chama a atenção, 55% dos aprovados foi do sexo feminino e os 45% restantes masculino. A pretensão de 90% dos jovens servidores é realmente seguir a carreira pública.

Essa realidade não é diferente dentro do Poder Judiciário, nem mesmo dentro da magistratura trabalhista. Nas entrevistas realizadas, todos os magistrados relataram o fato de ter ocorrido uma mudança no perfil etário dos juízes, apesar de ser ainda um movimento em processo sem que se possam fazer grandes afirmações os juízes estão atentos a essas mudanças.

Um juiz do trabalho relata que essa nova geração tem se esquecido de uma palavra muito cara para a Justiça do trabalho, esses jovens que ingressam na magistratura não são “juristas” e sim “operadores do direito, são técnicos no direito, como poderiam ser técnicos nucleares, técnicos no mercado financeiro, técnicos de mecânica, então eles são pessoas que se especializaram na “letra fria da lei”, nos códigos, nos livros”. Além da constatação de que esses jovens são verdadeiramente técnicos, afirma que tem “pouca vivência de vida na área social que deveria ser o foco do juiz do trabalho”.

Ao se especializarem na “letra fria da lei” expressão utilizada por juristas para caracterizar as normas que regem a sociedade, mostra que ao se tornarem “operadores do direito”, isto é, verdadeiros técnicos no direito, aplicam a jurisprudência como um “pacote fechado” o que não permite a inovação, deixando pouca opção do julgador em fazer justiça, tornando o julgador um técnico em aplicar a jurisprudência e as súmulas vinculantes impostas pelo CNJ, por exemplo. Aos juízes “mais velhos”, que se identificam como juristas e não operadores do direito, esse é um ponto de angústia muito grande, pelo relato do magistrado acima, especula-se que ao invés de se fazer justiça, a Justiça do Trabalho está caminhando para a aplicação da “letra fria da lei”.

¹⁷ SANCHOTENE, Diná. Geração Y domina e renova perfil do servidor público: Jovens de 18 a 30 anos são 40% dos aprovados em seleções, o dobro da faixa entre 31 e 40 anos. A Gazeta. 03 de março de 2012. Disponível em: <http://gazetaonline.globo.com/_conteudo/2012/03/noticias/a_gazeta/economia/1134352-geracao-y-domina-e-renova-perfil-do-servidor-publico.html> Acesso em 20 de dezembro de 2014.

Diante disso, o movimento de *juvenilização* dentro da magistratura trabalhista brasileira é notório. O desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª região – Maranhão, James Magno Araújo Farias¹⁸ faz uma análise acerca do perfil do magistrado trabalhista. De acordo com o desembargador, a idade média de ingresso na carreira de juiz é de 28 anos, e a média para serem aprovados no concurso é de cinco anos após a conclusão do curso de graduação para 58% dos magistrados. O que reafirma a tese da juvenilização da categoria, bem como a tese do alargamento de jovens concurseiros em busca do sonho da carreira pública. A predominância da aprovação do gênero feminino também se dá dentro da Justiça do Trabalho, destaca-se o aumento significativo da participação feminina no ingresso da carreira, em torno de 35 a 40% do total, isto é, o perfil do novo magistrado é formado por mulheres, jovens e de classe média.

Para Wernneck Vianna, “a feminilização e a juvenilização são processos que se afirmam juntos, possivelmente resultado de um cálculo formulado, ainda nos bancos acadêmicos, sobre as oportunidades de inscrição no mercado de trabalho” (WERNNECK VIANNA, 1996, p. 71).

Um magistrado com vinte anos de carreira reflete no tocante a juvenilização da Justiça do trabalho. Para ele, fazer uma análise da fisionomia dos antigos e da fisionomia dos jovens juízes é uma tarefa difícil, contudo ressalta que é inegável que a questão do concurso público se tornou um fator de bom emprego e essa questão tem se aprimorado nos últimos tempos, como se houvesse uma profissionalização na área de concursos, em que há uma preparação para concursos públicos. O magistrado ainda afirma que essa “nova geração” de juiz realizam múltiplos concursos simultaneamente, cujo objetivo se torna ingressar na carreira pública, independentemente qual seja o ramo e onde passar, vão.

Verificamos que existem poucos concursos para magistrados no Brasil, e quando abre são oferecidas poucas vagas. Numa breve busca por editais de concursos para juízes na internet, podemos observar que a busca por concurso público na Justiça do Trabalho é muito alta. Em 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região¹⁹ –

¹⁸ A análise do desembargador James Magno Araújo Farias saiu em uma matéria no site do Tribunal Regional do Trabalho 14ª Região. Disponível em: < http://www.trt14.jus.br/el/news_a/-/asset_publisher/jP3u/content/o-papel-do-juiz-e-seus-desafios-sao-discutidos-no-xvii-encontro-de-magistrados-do-trt14?redirect=http%3A%2F%2Fwww.trt14.jus.br%2F%2Fnews_a%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_jP3u%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3D_118_INSTANCE_6xoR__column-1%26p_p_col_count%3D1> Acesso em: 20 de novembro de 2014

¹⁹ Matéria divulgada no site < <http://www.jurisway.org.br/concursos/noticia.asp?idnoticia=110315>> Acesso em 10 de setembro de 2014.

Pernambuco, abriu edital de oito vagas para juiz do trabalho substituto e registrou a marca de 2.058, o que dá uma média de 257,25 candidatos por vaga, nesse mesmo Tribunal em 2010, havia registrado 1.450 inscritos.

Quando se questiona se essa “nova geração” possuem os mesmo ideias de motivação para a carreira na magistratura, uma desembargadora é bem enfática em sua análise. Ela afirma:

Os novos juízes do trabalho tem entrado na magistratura muito jovens, são juízes que me parecem que já saem da universidade ou de suas carreiras profissionais, por exemplo, na justiça do trabalho, com uma motivação de fazer uma carreira, claro também querem contribuir para a prestação jurisdicional, querem fazer justiça, mas assim, acho que a motivação, que foi a minha motivação, era uma motivação mais singular, pela história que eu tive na advocacia, mas eu vejo muita gente, muitos colegas, aí sim, nós temos muita gente na justiça do trabalho empenhadas em distribuir justiça, com certeza.

Na fala da desembargadora fica claro que dentro da magistratura existe um corte geracional, isto é, mesmo que não seja explícito, podemos dizer que há os “velhos” e os “novos” juízes, cada um com suas características, porém atuando na mesma esfera cujo objetivo é a prestação jurisdicional com proposito de fazer justiça. Contudo, há algo que os difere: a motivação. As motivações que levaram as gerações mais “velhas” a se tornarem magistrados, não é a mesma que motiva os “jovens” juízes a realizarem o concurso na Justiça do trabalho na atualidade. Os jovens juízes como analisamos acima, são pertencentes a “geração concurso público”, cujo sonho é ingressar na carreira pública, em vários casos, prestam diversos concursos simultaneamente, e onde passar ingressam. Esse jovens juízes buscam concursos visando estabilidade, bons emprego, altos salários, além de prestígio e status social. Por outro lado, os “velhos” juízes, ingressavam na magistratura trabalhista por ter uma vivência jurídica e mesmo pessoal tanto em sindicatos, como atuando na área trabalhista e o concurso na magistratura surgia como algo “natural”.

Através do exposto, podemos especular que de um lado estão os “juízes-juristas” e de outro os “juízes-operadores do direito”, o que diferencia essas gerações de juízes é a motivação como podemos observar na fala da depoente abaixo:

Eu seria injusta em dizer que eu não encontro pessoas que tem esse ideal, mas eu faria uma distinção de gerações e de conjuntura. Essa minha concepção de ideal de mundo, de um mundo mais igualitário, um mundo melhor dividido, com a renda não tão concentrada, esses ideias nem fazem parte da minha geração, eu diria que eu gostaria de ter nascido uma geração anterior a minha, então se para as pessoas da minha idade, eu vou fazer 50 anos em dezembro, isso já é um pouco distante, imagine para as pessoas que tem hoje 20,30 anos? É mais distante ainda, porque a própria questão não é só brasileira, é uma questão mundial, os paradigmas mudaram, os desejos mudaram (...).

Ou seja, podemos dizer que a diferença geracional está relacionada com à compreensão do que seja o Direito do Trabalho na realidade social. Assim, os “juízes-juristas” seriam esses juízes com esse ideal de mundo explicitado pela magistrada, que participaram ou acompanharam a consolidação da Constituição Federal, por exemplo, acompanharam a luta dos trabalhadores, seja atuando como advogados em sindicato, ou mesmo enquanto pesquisadores sobre o tema, enfim, juízes cujo objetivo não é apenas a prestação jurisdicional, e sim, fazer justiça. Um trabalhador togado faz a seguinte análise:

Embora isso nos últimos anos tenha digamos assim mudado, se tem épocas, acho que uns 10 anos atrás, a configuração do direito do trabalho numa lógica mais liberal ou talvez propriamente neoliberal fosse mais intensa que é presentemente, uma recuperação do aspecto social do direito do trabalho. Então você tem outra fisionomia de profissionais digamos da área que estejam se formando hoje. Então, acho que o que muda mais ao longo da história é isso do que propriamente a visualização meramente econômica da profissão.

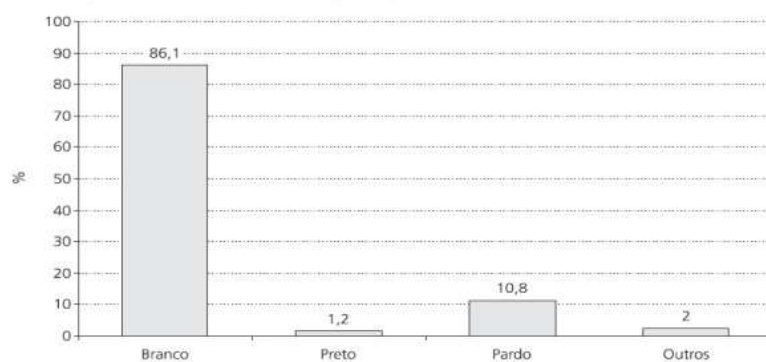
E os “juízes- operadores do direito” seriam aqueles juízes que aplicam a “letra fria da lei”, isto é, aqueles tecnólogos jurídicos que aplicam o direito numa ótica mais liberal, ou propriamente dia, neoliberal, como frisou o magistrado. Outro depoente afirma: “eu diria que essa geração mais nova, não é uma geração desses ideais de igualdade, fraternidade, de você só está feliz se os demais estão felizes, eu acho que isso nem faz parte da educação moderna”.

Cor

Mesmo que os dados tenha nos mostrado uma relativa abertura social na carreira, no tocante a gênero, idade, ingresso na profissão, há barreiras que ainda devem ser modificadas, a cor ainda é um fator determinante de exclusão na sociedade e está presente dentro da magistratura, mas há mudanças, mesmo que lentas. Vejamos o quadro 10, apresentados por Morel e Pessanha em 2005.

Quadro 10

Distribuição Percentual de Cor ou Raça dos Juizes Entrevistados



Fonte: Pesquisa "Perfil da Magistratura do Trabalho no Brasil".

No quadro 10, podemos observar que 86,1% eram branco (a), 10,8% pardo (a) e 1,2% preto (a). Nove anos mais tarde compoem o perfil desse juiz trabalhista, a maioria expressiva dos magistrados e magistradas se autodeclararam como branco (a), chegando a 82% da categoria. Em seguida, aparecem os que se autodeclararam pardo (a), 16%. Preto (a), amarelo (a) e indígena aparecem com 1% cada um, ainda um percentual muito baixo, mas mostra que aos poucos tem ocorrido uma modificação, mesmo que de maneira ainda singular, mas nota-se que há uma mudança.

Estado Civil

No tocante ao estado civil dos juizes do trabalho, nota-se que uma ampla maioria dos homens e mulheres de toga são casados (as) (63%) ou vivem em união estável (15%), totalizando 78% da categoria entrevistada. Os solteiros (as) representam 12%, enquanto os separados (as) ou divorciados (as) chegam a 8%, os viúvos chegam a 3% e outros 1% como podemos observar no quadro 11. Esse perfil familiar, não altera muito de acordo com os dados de 2008. Nesse ano havia predominância dos casados(as) (65,8%) e união estável (8%), já os solteiros(as), 9,3%, os divorciados(as) ou separados(as) chegou a 11,4%.

Quadro 11
Estado Civil

Estado Civil	%
Solteiro (a)	12%
Casado (a)	63%
Divorciado(a)/Separado (a)	8%
Viúvo (a)	1%
União Estável	15%
Outros	1%

Fonte: "O trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de vida e Saúde do magistrado do trabalho"

Os dados nos mostram que atualmente 76% dos juízes tem filhos, onde varia de um a seis filhos. Nos dados da pesquisa de 2008, 80% dos magistrados possuem filhos, em que 73,6% tem até três filhos, 56% tem até dois filhos e 19,8% dizem ter apenas um filho.

No tocante as questões que se referem às condições de vida dos juízes trabalhistas brasileiros, revela que, 72% dos juízes moram em apartamento e os 28% restantes, residem em casas. A propriedade é própria para 81% dos juízes e alugada os outros 15%, já outros chegam a 4%. Essa residência é composta de 1 a 2 pessoas para 30% dos juízes, de 3 a 4 pessoas para 55% e acima de 4 pessoas 15%.

Quanto ao rendimento familiar dos magistrados, 7% recebem de 10 a 20 salários-mínimos (R\$7.880 a R\$15.760), 64% recebem de 20 a 40 (R\$15.760 a R\$31.520), aparece com 16%, aqueles que recebem de 41 a 50 (R\$32.308 a R\$39.400), mais de 51 salários-mínimos (R\$40.188) chegam a 14% dos juízes trabalhistas.

Os altos salários blindam as verdadeiras questões que há por trás das grandes remunerações. É certo que numa sociedade profundamente desigual como é o caso da sociedade brasileira, o juiz do trabalho, assim como os demais funcionários públicos integrantes da assim chamada “elite do serviço público”, cujas remunerações são altas, vive constantemente na mira, principalmente da mídia, que lançam manchetes pejorativas nos jornais, sobretudo quando reivindicam aumento remuneratório. Porém, não deixamos que os altos salários ofuscassem nossa análise, colocamos de lado esse juiz do trabalho que é tido como sujeito privilegiado, detentor de poder político, personagem fácil de ser confundido como um “marajá” do serviço público, essa imagem que permeia o senso comum da sociedade brasileira. Um juiz afirma que “como os juízes se calam e não mostram à cara, nem a casa, a mídia se arvora a juízo dos juízes para desmoralizar o Judiciário” e prossegue em sua fala “a imagem que a mídia passa para o público é que o juiz vive encastelado em salas confortáveis com ar condicionado, ganha acima do que merece e trabalha pouco. A imagem pública do juiz é de um ‘marajá’, quando não de corrupto” (RIBEIRO, 2005, p.27-28).

Para nossa análise, partimos do pressuposto do juiz enquanto trabalhador, haja vista que, 98% da categoria se consideram trabalhador, que apesar de integrar a “elite dos servidores públicos” hoje mais do que nunca, são submetidos a uma rotina de trabalho extremamente estressante e duramente intensificada ano após ano. A

precarização laboral que acometem, por exemplo, bancários, operários, bem como os profissionais da tecnologia da informação, entre tantos outros, são também sentidas pelos magistrados trabalhistas no Brasil e o que difere a nosso ver é apenas a questão salarial. Para tanto, deixaremos que os juízes nos explicitem as transformações que vem ocorrendo em seu processo de trabalho.

Quando questionamos acerca da atividade profissional, cujo objetivo foi conhecer o perfil acadêmico e profissional dos juízes trabalhistas. Algo importante é destacar que 41,6% dos magistrados antes de ingressar na profissão, atuaram como advogados e 35,8% foram servidores da Justiça do Trabalho. Na realidade, 52,4% deles eram servidores da Justiça do Trabalho ou membro do Ministério Público ou magistrados de outros ramos do Poder Judiciário (3%) ou servidores em outros órgãos públicos (13,6%), apenas 2,2% eram estudantes. A média do tempo dedicado que os magistrados dedicaram ao ingresso na magistratura trabalhista foi até um ano para 40,4%; entre 1 a 2 anos para 31,1%; mais de 2 anos e menos que 3 para 17,1%, mais de 3 e menos que 5 para 9,6%, entre 5 a 8 anos para 1,6% e mais que 8 anos para 0,1%, ou seja, uma percentagem de 70% dos que ingressam na carreira dedicou-se até 2 anos visando o concurso, cujo 40,4% dedicou-se até 1 ano. “Uma maioria de advogados e servidores da Justiça do Trabalho que se tornaram Juízes relativamente jovens, sendo aprovada no primeiro ou no segundo ano de estudo” (CESIT/IE/UNICAMP – ANAMATRA, 2008, p.6 -7).

Outro dado importante é que quase metade dos magistrados concluíram a graduação em Direito na região sudeste, totalizando 48,9%, desta percentagem, São Paulo corresponde com 27,9% dos bacharéis de direito que ingressaram na magistratura do trabalho, logo abaixo encontra-se Minas Gerais com 10,2%, depois o Rio de Janeiro com 10,1%. Fora da região sudeste, aparecem o Rio Grande do Sul com 8,7%, Pernambuco com 7,5%, Paraná com 6,8% e a Bahia com 5,7%, são estas unidades federativas que mais formaram juízes no Brasil.

A concentração de formandos em Direito egressos da região sudeste e que entraram na magistratura do trabalho não surpreende pelas características da estrutura da educação superior no país e pelo próprio perfil da distribuição geográfica dos cargos da magistratura no território nacional. Entretanto, um dado que chama a atenção é a distribuição dos magistrados segundo a natureza da instituição em que concluiu o curso de Direito. Apesar das características do ensino superior no Brasil, onde tradicionalmente as universidades públicas abrigavam os melhores cursos e, portanto, forneciam grande parte dos quadros para as carreiras superiores de Estado, hoje, parece ser bastante significativa a participação das instituições privadas de ensino superior na formação do magistrado do trabalho (CESIT/IE/UNICAMP – ANAMATRA, 2008, p.7).

Para 52% dos juízes entrevistados a graduação em direito foi realizado em universidade pública e para os 48% restantes em instituição privada. Diante disso, ao avaliarem a qualidade dos cursos de Direito no Brasil, uma fração expressiva dos juízes, cerca de 38,1%, acreditam que “os cursos são regulares, acompanhando o perfil da maioria das áreas de ensino superior do país”, por outro lado, 26%, afirmam o contrário, “que os cursos de Direito são ruins, como a maioria dos cursos superiores no Brasil”, porém, nota-se que “é visível a percepção dos magistrados do trabalho quanto à precariedade do ensino superior no país, assim como dos cursos de Direito” (CESIT/IE/UNICAMP – ANAMATRA, 2008, p. 8).

Nesse universo de juízes bacharéis em direito, houve uma percentagem de 25% possuem outro curso de graduação. Em contrapartida, 75% optaram por investir, sobretudo em especializações na área do direito. As áreas de estudo mais procuradas no Direito foram as seguintes: Em primeiro lugar, aparece o interesse pelo Direito do trabalho (50,5%) e pelo Direito Processual do trabalho (22,4%). Do restante, 12,3% declararam interesse pelo Direito Constitucional, já 10,2% pelo Direito Processual Civil e apenas 2,1% pelo Direito Civil (CESIT/IE/UNICAMP - ANAMATRA, 2008, p. 12). Quanto ao número de profissionais que optou por realizar uma especialização, esse número chega a 73% versus 27% que não possui. Referente ao ingresso na pós-graduação nível mestrado, 22% se interessou e concluiu o curso, número pequeno se comparado aos 78% que optou em não cursar. No tocante ao doutorado somente 8% concluiu o curso contra 92% que optou em não fazê-lo, já o pós-doutorado foi concluído por apenas 6% dos magistrados. Houve um aumento na procura por aperfeiçoamento profissional e acadêmico, se comparamos com os dados de 2008. O número de magistrados que procurou por outros cursos de graduação, cursos de especialização e pós-graduação era menor se fizermos uma rápida comparação. De acordo com o relatório “Trabalho, Justiça e Sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI”, do total de magistrados, em 2008, cerca de 47,1% possuía especialização completa, 14,3% possui o mestrado completo e 7% doutorado completo (CESIT/IE/UNICAMP- ANAMATRA, 2008, p. 12). Esse quadro demonstra uma mudança no perfil do acadêmico dos magistrados, uma tendência tanto pelo aperfeiçoamento profissional quanto acadêmico.

De acordo com o “Programa Nacional de Formação Inicial de Juízes do Trabalho 2012-2013”, após a posse na carreira, o juiz passa no mínimo 4 semanas em dedicação integral no módulo nacional de formação inicial, promovida desde o ingresso na Escola

Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, o que totaliza mais de 110 horas-aulas. Nessa formação inicial o objetivo geral é

propiciar aos juízes do trabalho vitaliciandos uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos, com ênfase nos conhecimentos teórico-práticos básicos para o exercício da função na perspectiva do caráter nacional da instituição judiciária trabalhista (ENAMATE, 2012-2013, p. 61)

Deste modo, ainda em fase de formação inicial,

Os juízes em período de vitaliciamento deverão cumprir, no mínimo, carga semestral de 40 horas-aula e carga anual de 80 horas-aula de atividades de formação inicial até o vitaliciamento, conjugadas entre aulas teóricas e práticas tuteladas sob supervisão da Escola Judicial Regional respectiva, sendo implantado preferentemente regime de alternância entre as atividades na jurisdição e as atividades formativas para que as experiências e dificuldades concretas dos Juízes sejam objeto de acompanhamento e discussão periódica na Escola Judicial (idem, 62).

Contudo, uma juíza afirma que esse período de vitaliciamento, na qual é preciso cumprir a carga horária de 40 horas-aulas semestrais se torna muito complicado, haja vista que, essas horas-aula são realizadas em alternância entre as atividades na jurisdição e as atividades formativas. Para ela, que ainda é juíza volante, isto é, juíza substituta, o fato de não ter um local ainda fixo, além das metas a cumprir, torna o estudo uma tarefa muito difícil de ser administrada. Ela afirma o seguinte: “hoje é exigido de nós [magistrados] 40 horas semestrais, 80 horas anuais de curso, só que a mesma meta, a mesma quantidade de trabalho que eu tinha antes dessa carga horária, eu continuo tendo”. E a juíza afirma algo preocupante que discutiremos detalhadamente mais adiante, afirma que: “Então, eu tenho que trabalhar e estudar, no momento em que eu deveria ter minha vida pessoal”. A magistrada relata em sua longa entrevista que esse é um dos fatores que a desmotiva na profissão, há um número crescente de metas a serem cumpridas e para ela que ainda é uma juíza volante, o trabalho se torna ainda mais intenso, pois em cada Vara ou Comarca que substitui é preciso acompanhar o ritmo de trabalho daquele local.

Outro magistrado faz os seguintes questionamentos:

Até que ponto, a veicidade de ter feito um mestrado ou doutorado não é contradito por este tipo de exigência [metas]? Como se passa para as pessoas comuns a controvérsia sobre os processos paradas há anos e perda da qualidade dos julgados? Como fazer com que uma decisão seja respeitada, acatada e valorizada socialmente? A resposta é uma só: estamos quantificando, quantificando e, ao mesmo tempo, desqualificando (RIBEIRO, 2005, p.30).

Para o juiz, os números tem encantado muito mais do que a qualidade técnica e teórica das decisões. O peso dos processos parados chama muito mais atenção do que o aperfeiçoamento profissional e acadêmico dos juízes brasileiros. Corre-se para dar andamento ao processo até sentenciá-lo, após a sentença, nota-se que a execução não é dada a mesma importância como no processo anterior, mas como a execução não entra nas estáticas do “Justiça em Números” podemos entender o por quê da desvalorização da execução. Uma magistrada fala que,

Uma coisa que eu vejo de interessante em todos os juízes e todos os tribunais é o enfoque que agente dá pra fazer o conhecimento, agente dedica um tempo enorme despachando, fazendo audiências, fazendo sentença e a fase de execução fica saindo conforme a maré, conforme os servidores vão fazendo, os juízes vão conferindo, quando dá faz a decisão do embargo de execução, execução de pré executividade, quando é a fase que deveria ser a mais importante é a execução que é fase que finalmente quem tem direito a alguma coisa vai receber o “bendito” dinheiro que tem direito. E você vê isso mesmo nas metas que vem dos tribunais superiores a grande preocupação é conhecimento, vamos lá dar a sentença, fazer audiência e a execução fica um pouco perdida.

A profissão do juiz como podemos perceber é permeada de contradições. Ao mesmo tempo em que há uma grande busca pela realização do concurso e exercer uma profissão de status e reconhecimento social, na qual os trabalhadores togados se sentem orgulhosos por realizar a profissão, de outro lado, cresce as frustrações, em que os magistrados não tem controle, por exemplo, da execução de suas sentenças, a sensação de “não-cumprimento do trabalho”, causa angustia, frustrações que ao longo dos anos podem acarretar adoecimentos, como veremos com mais profundidade mais adiante.

Deste modo, observamos que esse processo vivenciado no trabalho pode ser bastante desgastante, que alguns juízes realização, bem como, reconhecimento na docência. Para alguns magistrados, a saída é a docência. 23% dos juízes lecionam em: Instituição pública (17%), Instituição Privada (32%), Escola de Magistratura (21%), Outras instituições (31%). Nesta outra atividade de docência, os juízes tem dedicado menos que 6 horas (79%), menos que 8 (7%) e até 8 horas (13%). Porém, essa outra atividade, querer mais tempo do magistrado, fazendo com que ele se preocupe com esse outro trabalho nos finais de semana, 66% dos juízes se preocupam com maior ou menor grau (“às vezes” 22%, “muitas vezes” 20%, “muitas vezes” 24%). Contudo, 81% dos magistrados que lecionam dizem que estão satisfeitos em ter duas atividades. Um depoente afirma que para ele, atuar na docência é uma maneira complementar da atuação enquanto juiz do trabalho, contudo, salienta que os preenchimentos de relatórios docentes, “currículo lattes”, entre outros, se torna um pouco desgastante.

Antes de iniciarmos nossa análise acerca da precarização do trabalho do juiz, fizemos um questionamento acerca da escala de satisfação de 0-10, como avaliam a profissão, de acordo com a efetividade da justiça no Brasil. A escala ficou desta forma: 0(2%), 1(1%), 2(3%), 3(5%), 4(6%), 5(22%), 6(16%), 7(26%), 8(16%), 9(2%), 10(1%), ou seja, mais da metade, cerca de 58%, avaliam a satisfação na profissão na escala de 5 a 8, para 17% a escala ficou entre 0 e 4 e o restante 3% avaliam de 9 a 10, nas próximas questões conheceremos o por quê desta avaliação.

3.2 A precarização do Trabalho do Juiz

Ao falar em precarização das condições de trabalho, da intensificação das jornadas, trabalho exaustivo, acidentes e adoecimentos laborais, há quase de imediato uma associação às mazelas decorrentes do trabalho humano degradante, isto é, tanto de maneira intuitiva como científica, a precarização do trabalho está geralmente associada à categoria de trabalhadores manuais. Porém, ao ampliarmos a compreensão da precarização do trabalho no século XXI, notamos que novas categorias vêm se enquadrando, como são o caso dos trabalhadores da justiça, em especial, os magistrados. A imagem do juiz de “vida tranquila e folgada” vem aos poucos sendo desmistificada para dar lugar à imagem de um juiz que vem sendo precarizado ano após ano. Na função de mediador cujo objetivo é dirimir o conflito entre o capital e o trabalho, os juízes têm não apenas observado, mas sentido essa contradição no seu trabalho, expressadas pelas “metas extravagantes, da opressão, do assédio e dos planos de gestão implantados ao arpejo da discussão coletiva com juízes e servidores” (COUTINHO, 2014, p.15).

A Justiça do Trabalho sempre foi favorável à reforma do judiciário, contudo, não havia um conhecimento que a reforma significaria uma intensificação da produtividade reflexo da modernização vivenciada no Poder Judiciário que introduziu o combo “choque de gestão” acoplada às tecnologias informacionais, especialmente, no que tange o processo judicial eletrônico (PJe) que modificou não apenas a morfologia mas o sociometabolismo do trabalho do juiz. A natureza da modernização do Poder Judiciário, isto é, “modernização conservadora” que traz em sua gênese a “lógica empresarial provoca choque de gestão na organização judicial, ao mesmo tempo em que preserva o

modelo oligárquico de organização do trabalho no Judiciário²⁰, tem na precarização laboral da magistratura trabalhista expressa também à degradação das condições de produção da Justiça do Trabalho no Brasil (ALVES, 2014, p. 10).

Nas entrevistas realizadas, um magistrado do trabalho com cerca de onze anos de carreira, reflete sobre a questão do processo judicial eletrônico (PJe). Para ele é ainda muito cedo fazer uma análise muito aprofundada acerca dos impactos do PJe no trabalho do magistrado, contudo, pode-se fazer algumas previsões. Segundo ele, o PJe

Vai mudar a natureza até arquitetônica das varas, dos tribunais. Você não vai ter mais os processos, aqueles armários para guardá-los, toda uma parafernália que existia para o processo caminhar. Você não vai ter mais uma pessoa pra carimbar o processo, para numerá-lo, a intimação do processo pode ser feita eletronicamente (...). Vai mudar o gerenciamento do processo, como tratá-lo porque você vai ter todo o processo no computador e o processo vai caminhar, vale dizer também com segurança, tramitando com segurança e com rapidez através da internet que sabe que hoje os setores da economia do Brasil já fazem isso, os bancos já fazem isso há muito tempo, a receita federal já faz isso há muito tempo com relação ao pagamento dos impostos, a questão das exportações, então chegado a hora de nós implantarmos fortemente na Justiça do trabalho.

Nesse redesenho da nova morfologia do trabalho do juiz, o ambiente foi alterado. Nota-se que houve um redesenho até mesmo da arquitetura do ambiente de trabalho cujas varas e tribunais foram se transformando, tirando as características reminiscentes de “um passado, arcaico”, cujo trabalho era realizado em volta de pilhas de papéis [processos judiciais]. Essa imagem foi aos poucos sendo substituído por uma nova arquitetura, na qual surgem varas e tribunais mais modernos, dando lugar a uma justiça mais “limpa” e célere com a introdução da virtualização processual. A sensação de modernização que se tem com a introdução das tecnologias informacionais e organizacionais esconde a conservação de práticas arcaicas já conhecidas pelos trabalhadores, o que trás uma série de alterações sociometabólicos no trabalho do magistrado como veremos a seguir.

O PJe contribui para a aceleração, bem como para intensificação do trabalho do juiz. Uma depoente relata sua experiência com essas novas tecnologias. Para ela,

O *Pje* ainda que venha a ser mais rápido agora, ele te dá uma intensificação muito forte, eu vou te dizer: logo que eu entrei eu tinha a questão do prazo muito firme, “eu tenho 24 horas pra despachar”, mas a partir de que momento? Entrou o processo, caiu na minha caixa eu tinha acabado de desligar o computador, fui para casa no outro dia eu cheguei já tinha se passado um dia do prazo, eu nem sabia! Então eu disse, vou decidir no sábado. Aí no sábado, o *help desk* não funcionava, eu em casa, com aquele negócio tentando mandar, tentando cumprir o prazo e o *help desk* não funcionava no sábado, e aí caía

²⁰ Ver MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. *Judiciário Oligarquico: déficit democrático e informalidade na administração dos Tribunais e no Governo da Magistratura no Brasil*. São Paulo: LTr, 2014.

tudo, mas era uma liminar, e eu não conseguia, eu não conseguia mandar, não conseguia nada.

Em outra experiência a juíza relata:

Uma vez eu tentei mandar por assinatura digital então não deu, então eu falei, imprime isso aí que eu vou assinar e você escanei e manda, parou o processo! O processo não andava mais, então às vezes você tem esses problemas sérios que são naturais no momento de transição, mas que são difíceis. E o que mais me preocupa no processo judicial também é assim, vivencie isso um dia, eu queria ir para um seminário que o TST estava organizando aqui, então eu falei vou organizar e deixar minha mesa limpa, eu fui tirando processo, limpa, limpa, foi embora, tudo, mesa limpa. Agora vamos pro Pje, aí foi um, dois, três, quatro, cinco, resolvi tudo. Aí na hora que eu fui desligar tinha 4 processos de novo. Mas isso nunca acaba?

Ao relatar duas de suas experiências cotidianas com a utilização do PJe, podemos observar que o PJe ocasiona uma forte sensação de descontrole do trabalho, que causa desconforto para os juízes e insegurança para as partes, que é uma característica intrínseca da forma tecnológica do PJe, isto é, a instantaneidade ou fluidez do processo judicial eletrônico. Para Alves “é esta característica tecnológica da nova materialidade processual que permite a *intensificação* do tempo de trabalho e a *intrusividade* dos autos virtuais no tempo de vida dos magistrados, alterando, deste modo, a percepção de espaço-tempo” (ALVES, 2014, p. 62). Além do mais, a instantaneidade provocada pelo PJe, como pudemos observar no relato da magistrada, provoca desespero ao ver que não está conseguindo cumprir os prazos, impedido não pela *não-realização* do trabalho, que como pudemos observar invade o espaço doméstico e o fim de semana da juíza [trabalha em casa aos sábados], mas tem seu trabalho interrompido pelas novas condições tecnológicas [o *help desk* não funciona no sábado!]. A instantaneidade é um traço marcante no espaço virtual, mas para os trabalhadores o instantâneo se torna muito complicado, pois tira dos juízes (e também dos servidores da justiça) a sensação de dever cumprido, por mais que no outro dia tenha mais processos a serem despachados, a sensação de realização/cumprimento do trabalho é fundamental para os trabalhadores, que precisam da sensação de “eu fiz o meu trabalho”.

Por se tratar de uma ferramenta ainda muito recente, os magistrados tem encontrado cada um a sua maneira, uma forma de se adaptar a “nova era”, mesmo os mais resistentes à mudança, encontram uma forma de utilização que não os torna escravos do sistema. Todavia, para os magistrados cuja experiência na manipulação dos processos físicos é maior, relatam que é melhor a utilização dos processos físicos, pois

além dos fatores ergonômicos, fatores esses que são precarizados com os processos virtuais (má postura, dores de cabeça, olhos cansados, entre tantos outros), afirmam que no papel proporciona um melhor modo de instrumentalidade. Um depoente afirma: “eu escrevo à mão, eu penso com calma, eu apago, eu volto, dói menos o olhar [...]”. Alves diz que “o PJe não altera apenas o modo de instrumentalidade, isto é, o manuseio dos autos físicos, mas também o *modo de cognição* do processo judicial”, altera também, “a forma de ver o processo pelo juiz; e inclusive, a *representação do processo judicial* na audiência para as partes”, enfim, com o PJe, perde-se a sensação de controle que os autos físicos proporcionavam no processo de trabalho do juiz (ALVES, 2014, p. 61), em que o PJe apresenta desafios ainda muito difíceis para serem superados não apenas no processo de trabalho dos magistrados, mas, sobretudo, na saúde.

Essa instantaneidade provocada pelo PJe intensifica a jornada de trabalho do magistrado, que para alcançar as metas trabalha além das 8 horas, 92% dos entrevistados afirmam que estendem sua jornada de trabalho. Deste modo, 90% dos magistrados se preocupam com as tarefas do trabalho aos fins de semana. Nessa perda do tempo de vida para o tempo de trabalho provoca satisfações e insatisfações no tocante ao trabalho. Quando se questiona se estão satisfeitos com o trabalho, a resposta é dividida: 54% dizem estar satisfeitos contra 46% que dizem que não, essas insatisfações também estão relacionadas à remuneração. Quando se questiona o grau de satisfação no tocante aos salários, apenas 1% acha que o salário é excelente, 5% acredita que é muito boa a remuneração, 28% acha bom e 67% acham os salários regulares e insuficientes, dentre os quais 98% acreditam que seja necessário reajustes salariais acompanhando a inflação mais aumento real, apenas 1% está satisfeito com os percentuais já definidos em lei.

Para Alves, o ambiente do sistema judiciário tem se tornando não apenas desgastante (como é próprio da natureza do trabalho do juiz como trabalho ideológico), mas adquiriu nos últimos anos um “clima horroroso” como frisou um magistrado referindo-se ao clima dentro das audiências, ou seja, a degradação não aparece apenas no processo do trabalho do juiz, mas em todo o ambiente do sistema judicial. O autor, afirma que “é como se o juiz estivesse canalizando aquela insatisfação de todos ali (servidores técnico-administrativos, advogados, partes reclamante, reclamada, etc.)”. Segundo ele, “a pressão *não* é apenas das hierarquias superiores – Tribunal e CNJ, preocupados com o cumprimento de metas – mas a pressão advém das partes e dos advogados que dizem – ‘olha, decida o meu problema’”, como podemos observar cada

um, os advogados e as partes estão imersos em suas próprias precarizações: Vida e trabalho. “Enfim, existe a precarização existencial que produz a vida reduzida no plano da sociedade brasileira como um todo. Trata-se, deste modo, de um complexo vivo do trabalho precarizado pelo modo de vida e modo de organização da produção da vida social” (ALVES, 2014, p. 91).

Um depoente analisa “o desgaste da profissão a gente conhece, a gente sabe, o problema é que hoje ele está sendo ampliado, porque a cobrança aumentou, porque a estrutura não acompanha essa cobrança”. 85% dos juízes acreditam que está ocorrendo um aumento de produtividade dentro da magistratura trabalhista e afirmam que as instalações físicas do seu local de trabalho são regulares ou ruins para 56% dos entrevistados, apenas 13% disseram que é ótima e 30% afirmou que é boa, indo de encontro ao relato do juiz que a estrutura não acompanha as mudanças na produtividade do juiz. Os dados da pesquisa nos revelam que: Apesar de 100% utilizar as tecnologias informacionais (computadores e internet) no trabalho e desse percentual 71% já utiliza o PJe, apenas 51% acredita que essa ferramenta seja eficaz, 31% não acreditam na eficácia do PJe e o 19% restante ainda não utilizou dessa ferramenta. 83% concordam com a virtualização processual, porém 74% acredita que o PJe deve ser completamente reformulado e modernizado, levando em conta a preservação da independência dos juízes e a saúde de todos os seus usuários habituais, 18% acha que o PJe deve ser mantido como está ou no máximo passar por ligeiras melhoras. Dentre os entrevistados, 66% não concordam com as metas fixadas pelo CNJ, já para 34% acham correto à cobrança de metas. Contudo 96% da categoria afirmam que a junção da pressão por cumprimento de metas e a utilização de tecnologias informacionais contribuem para a intensificação da carga de trabalho, além da competição entre os magistrados (4%).

Ao poucos o redesenho da precarização do trabalho do juiz vai sendo traçado, mostrando que esse magistrado está sendo precarizado tanto no seu trabalho como na sua vida. Um depoente diz que “então a gente vai desanimando, a rotina em qualquer profissão é algo que precisa ser combatida, que talvez ela seja um elemento que faz você desaminar no trabalho”, ou seja, a rotina de audiências, despachos, sentenças, gestão da vara ou tribunal, cumprimento de metas, entre tantas outras coisas, tem desgastado, desanimado esses trabalhadores togados, isto é, Alves afirma que “o ambiente judicial, por si só, já é desgastante”, e isso é ampliado com a gestão toyotista presente fortemente em toda a estrutura judicial. A introdução do “choque de gestão”

colocou as metas, a produtividade, a gestão em patamares elevados, tanto para os juízes quanto para os servidores da justiça, que tornou o ambiente ainda mais “horroroso”, todos juntos fazem parte da mesma máquina cujas engrenagens são movidas pela produtividade do juiz que move a produtividade dos servidores técnico-administrativos, na qual operadores trabalham simultaneamente aos operários do direito.

Para Vincent de Gaulejac, a gestão nos manuais é apresentada como “um conjunto de técnicas, destinadas a racionalizar e otimizar o funcionamento das organizações” (GAULEJAC, 2007, p. 39). O choque de gestão no Poder Judiciário no Brasil foi por um lado à adoção de um planejamento estratégico e de outro a constituição de um novo perfil do juiz, o juiz gestor capaz de operacionalizar o cumprimento das metas nacionais prescritas pelo CNJ, isto é, “a gestão é, definitivamente, um sistema de organização do poder. Por trás de sua aparente neutralidade, é preciso que compreendamos os funcionamentos e as características desse poder que evoluiu consideravelmente” (GAULEJAC, 2007, p. 40).

No tocante a quantidade de novos processos e o número de processo que tramitaram na vara ou no gabinete em que atuou, os juízes responderam que ocorreu o aumento da produtividade do trabalho devido ao surgimento de novos processos, como podemos constatar nos quadros 12 e 13.

Quadro 12
Quantidade de novos processos na Vara ou Gabinete que atuou.

Qual foi a quantidade de novos processos na Vara ou Gabinete em que atuou?	%
Até 1.000 novos processos	11%
De 1.001 a 1.5000 novos processos	25%
De 1.501 a 2.000 novos processos	37%
De 2.001 a 2.500 novos processos	27%

Fonte: “O Trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de vida e Saúde dos Magistrados do trabalho”.

Quadro 13
Quantidade de processos em tramitação na Vara ou gabinete que atuou.

Qual foi a quantidade de processos em tramitação na Vara ou Gabinete em que atuou?	%
Mais de 2.5000 processos	9%
De 2.001 a 3.0000 processos	27%
De 3.001 a 4.000 processos	16%
De 4.001 a 5.000 processos	10%
Mais de 5.000 processos	26%

Fonte: “O Trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de Vida e Saúde dos Magistrados do trabalho”.

Para melhor entendermos os números, o CNJ publicou em 2014 o relatório anual do “Justiça em Números” referente aos dados coletados em 2013, nesse relatório consta que a produtividade dos magistrados aumentou em relação ao relatório do ano anterior,

em números refere-se que o índice de atendimento à demanda (IAD) que representa o percentual de medida da relação dos números de saída e entrada de processos no Judiciário, aumentou 4%, chegando em 102,1% em relação ao ano de 2012, cujo índice foi de 98,1%. Foram mais de 7,9 milhões de processos tramitados na Justiça do Trabalho em 2013, dentre os quais um volume de 4 milhões de processos novos, este mesmo número de processos foram baixados pela Justiça trabalhista, o que representa um aumento de produtividade em 6,6% de execução de novos processos. Nesse aumento de produtividade geral da justiça há também o aumento de produtividade isolada, em que se pode aferir a produtividade por magistrado e por servidores. Nesse índice de produtividade isolada, houve em 2013 o aumento de uma média de 32 processos a mais julgados por cada magistrado e uma média de cinco processos por servidores. Gaulejac afirma que “por trás da racionalidade fria e objetiva dos números dissimula-se um projeto “quantofrênico” (a obsessão do número) que faz os homens perderem o senso da medida” (GAULEJAC, 2007, p. 41).

Essa obsessão pelos números, ou melhor, pela produtividade, pode ser observada no Poder Judiciário como um todo. Em dados do CNJ, referentes ao ano de 2003, isto é, antes da introdução do CNJ e das metas por produtividade, observamos que o número de casos novos na Justiça do Trabalho era muito menor do que as que acompanhamos na atualidade. Somando os casos novos da 1ª (83.433) e 2ª (136.640) instâncias davam em torno de 220.073, dez anos depois, 2013, a Justiça do Trabalho apresenta 4 milhões de novos casos e o aumento de juízes foi de apenas 21% para dar vão ao número crescente de novos casos. Com isso, aumentar a produtividade dentro do Poder Judiciário se tornou a nova teleologia política que impulsiona a modernização tecnológico-organizacional na máquina judiciária, incluindo a Justiça do trabalho.

Um depoente traduz nos dias de hoje o que é ser/estar juiz do trabalho, para o depoente, é cumprir meta, tanto metas de processos resolvidos, metas em número de audiências realizadas, mas também metas de economia de energia, economia de papel higiênico, isto é, assumir o perfil do juiz gestor, que além de gerir seu trabalho, tem como objetivo gerir a Vara, o tribunal. Para o magistrado, “hoje o juiz é julgador, administrador, fiscalizador. O juiz tem que assumir todos os papéis dentro da vara, então hoje ser juiz é cumprir meta”, frisa o juiz. Para Gaulejac, o poder gerencialista mobiliza a psique sobre objetivos de produção, cujo, poder gerencialista, “põe em ação um conjunto de técnicas que captam os desejos e as angústias para pô-los a serviço da

empresa”, além de “transforma a energia libidinal em força de trabalho”, o poder gerencialista “encerra os indivíduos em um sistema paradoxal que os leva a submissão livremente consentida” (GAULEJAC, 2007, p. 41-42).

A gestão tem transformados os produtores da Justiça do Trabalho em cumpridores de metas, cada vez mais altas e mais variadas. Com o aumento da produtividade, quantificada através das metas, o juiz passa mais horas na frente do computador, bem como na sala de audiências, como o aumento da produtividade crescente, o juiz não tem mais tempo para dedicar-se aos processos como antes, o que tem prejudicado a produção da justiça no Brasil como podemos observar na fala do depoente.

Quanto mais processos ele tem pra resolver, fazer audiência, sentença, menos tempo ele consegue se dedicar a cada um desses processos de forma adequada e isso traz pra quem realmente leva a sério essa profissão, pra quem realmente que se preocupa com o que está fazendo um estresse muito grande, porque você olha para aquele processo e vê que você podia se dedicar mais e você não tem tempo, porque a meta é tanto e você tem 20 minutos para aquela sentença e acabou e se você passa disso, você não consegue fazer outra sentença.

Deste modo, podemos observar que o trabalho do magistrado tem sido precarizado, sobretudo, a partir da introdução do “choque de gestão” que modificou a morfologia bem como o metabolismo social do trabalho do juiz. Gaulejac, afirma que o manager, ou seja, o gestor, “mais que qualquer outra pessoa, interioriza fortemente a contradição capital/trabalho”, com o novo perfil do juiz gestor, ao incorporar os valores da ideologia gerencialista, o juiz é cobrado por produtividade, mas ao mesmo tempo cobra produtividade dos seus servidores, interiorizando fortemente a contradição capital/trabalho, cuja função é ser mediador nesse processo, mas que ao aplicar o direito em defesa do trabalhador, vê as dimensões da precarização que permeiam sua própria atividade laboral. Como salienta o autor, se por um lado há “uma forte identificação com “o interesse da empresa”, uma interiorização da lógica do lucro, uma adesão às normas e aos valores do sistema capitalista”, com os valores gerencialistas que permeiam o trabalho do juiz, observa-se que os trabalhadores togados foram expostos às normas e valores do sistema capitalista, a partir da concepção da produção da justiça como um negócio e o processo visto como mercadoria; contudo, como ressalta Gaulejac (2007), por outro lado, há “uma condição salarial submetida às imprevisibilidades da carreira, ao risco de dispensa, à pressão do trabalho e uma competição ferroz”, hoje qualquer cidadão pode acompanhar a produtividade do juiz, que além das pressões que

ocorre no interior da sua atividade, também há as pressões fora dele. A cobrança, a produtividade, as metas, a publicização destas metas, faz crescer mesmo que subjetivamente uma concorrência, uma competição cada vez mais feroz entre aqueles que deveriam dedicar seu tempo de trabalho a produção da justiça no Brasil.

3.3 Os rebatimentos do trabalho na qualidade de vida e saúde dos magistrados brasileiros

Nessa parte da pesquisa buscaremos compreender os rebatimentos do trabalho na qualidade de vida, isto é, na vida pessoal e familiar dos juízes do trabalho brasileiros. Para tanto, é conhecer a imagem do juiz despindo-se da toga, expondo a problemática da organização do seu tempo, tempo esse dedicado ao trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal. É preciso conhecer também o que leva os magistrados a terem dificuldades em se desligar do tempo de trabalho, o que consiste em traços sociometabólicos que estão intrinsecamente ligados às transformações ocorridas através da nova precariedade salarial, tema esse já exposto detalhadamente no capítulo II.

A gestão toyotista acoplada às novas tecnologias informacionais promovem mudanças sistêmicas no trabalho do magistrado e essas mudanças têm impactos diretamente no trabalho, mas, é sentida especialmente na qualidade de vida e da saúde. De acordo com Giovanni Alves, a constituição da nova precariedade salarial, com a introdução do choque de gestão e do processo judicial eletrônico - PJe, teve impactos indiscutíveis no trabalho do juiz, aumentando os riscos da intrusividade laboral na vida pessoal e o aumento da carga de trabalho no tocante a intensificação do tempo de trabalho (ALVES, 2014, p.70).

Com a introdução das novas tecnologias organizacionais, houve um aumento da intensificação do trabalho, logo a eliminação do tempo morto e uma pressão ainda maior pelo cumprimento de metas decorrentes dos novos métodos de gestão que atingem o metabolismo social do trabalho do juiz, que recaem hoje, mais do que nunca, na esfera da vida pessoal, cujos rebatimentos podem ser sentidos na qualidade de vida, ou melhor, na perda da qualidade de vida, como veremos nas questões analisadas a partir de agora. A nosso ver, “qualidade de vida é um estado de bem-estar físico, mental e social e não só a ausência de doenças. As pessoas que se consideram felizes atribuem sua felicidade ao sucesso em quatro áreas (social, afetiva, saúde e profissional)” (LIPP; TANGANELLI, 2002, p. 538). É partindo deste pressuposto que buscaremos

compreender os rebatimentos do trabalho na vida pessoal e na qualidade de vida dos homens e mulheres que trabalham na produção da justiça no Brasil.

No primeiro questionamento, fizemos uma pergunta que revela o quanto os juízes estão imersos no seu trabalho, questionamos: Costuma fazer serviços do trabalho em casa? E a resposta foi afirmativa para 95% dos entrevistados. “Nunca” e “raramente” tiveram apenas 5%, “às vezes” ficou com 10%, “muitas vezes” com 22% e “quase sempre” com 64% dos magistrados. Em outras palavras, podemos dizer que apenas 5% não faz da sua casa uma extensão do trabalho, mas para os 95% restante, principalmente, os 64% que “quase sempre” realizam atividade em casa, deixam que o espaço do lar seja invadido pelos compromissos do trabalho. O combo: intensificação da jornada de trabalho [em alguns casos, acoplado com a docência], mais o tempo dedicado à carga horária de estudos, torna o tempo *no* trabalho escasso para a realização de todo o trabalho que vai invadindo os espaços dedicados as outras atividades, como por exemplo, lazer.

Um juiz relata que realiza uma “média de 12 audiências” diárias, mas para ele, muitas das sentenças são proferidas “em casa”, “tarde, noite” ou mesmo aos “fins de semana”, o que demonstra uma invasão do trabalho na esfera “doméstica”, prática essa que pode ser observada em diversas outras profissões, como, por exemplo, professor, bancários, gerentes, entre tantos, que em muitos casos recebem computadores, *tablets* e *smathphones* de empresas para supostamente realizar o trabalho em casa com mais liberdade e autonomia, como pode ser observado nos discursos das formas de gestão hipermodernas como salienta Giovanni Alves. O Poder Judiciário brasileiro incorporou a gestão hipermoderna, em busca da celeridade. Foram distribuídos para os magistrados de ambas instâncias do poder, de todos os ramos da justiça, *tablets*. A prática da distribuição de aparelhos eletrônicos conectados a rede já é conhecida no mundo do trabalho, porém, é algo novo na administração pública. O desembargador da 19ª Região – Alagoas²¹, João Leite afirmou que “é preocupado com uma maior mobilidade para desembargadores e juízes, e pensando em melhorar, ainda mais, a prestação jurisdicional, que o TRT está viabilizando esta ferramenta moderna, com capacidade de consultar processos e realizar despachos”. De acordo com Giovanni Alves “o Pje tornou-se o novo arcabouço técnico da produção da justiça”. Para ele, a adoção do PJe

²¹ Reportagem vinculada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região – Alagoas. Disponível em: < http://www.trt19.jus.br/misc/pdfs/tablets_2_nov11_magistrados.pdf > Acesso em: 10 de agosto de 2014.

acoplada à gestão toyotista não representou apenas a racionalização do processo de trabalho” na qual foi substituído o processo físico pelo processo judicial eletrônico, porém, “instaurou um novo modo de controle gerencial do trabalho do juiz, facilitando o acompanhamento da produção do magistrado trabalhista em tempo real” (ALVES, 2014, p.43). O ato “singelo” do Poder Judiciário em oferecer *tablets* conectado em rede a cada juízes e desembargador, ilustra o controle gerencial do trabalho do juiz.

Um magistrado afirma algo ainda mais preocupante no tocante ao PJe. Para ele o Pje também trás outro problema que é o “trabalho à distância”. O trabalho do juiz se virtualizou, pode-se ter acesso ao seu trabalho em qualquer lugar, a qualquer momento do dia ou da noite. Um magistrado afirma o seguinte: “você vai para sua casa e você vai ter acesso aos processos e as demandas chegam para você, elas não param, então se você não tiver, do meu ponto de vista, uma disciplina muito rígida, você vai se envolver com o trabalho 24 horas por dia”.

A análise acerca do PJe é de fundamental importância, pois de acordo com o CNJ, até o ano de 2014, essa ferramenta estaria implementada em 100% dos processos judiciais no Brasil. Na coleta de dados²², 71% dos juízes já operavam com o PJe. Para um magistrado, o PJe altera na essência o trabalho do juiz, cuja nova ferramenta demanda do magistrado uma maneira diferenciada de ver os processos, sobretudo, no tocante a cobrança por celeridade. Na forma virtualizada, o processo judicial tem que ser analisado com mais cautela, segundo o juiz “a gente [juízes] tem que estar sempre mais preocupado com o que a gente não está vendo”. Para ele, no “processo físico é mais fácil de organizar por categoria ou menos por grau de dificuldade”, existe a possibilidade de se colocar o processo que está sendo estudado em um local para retomar com o mesmo processo mais tarde, além de ser mais fácil de folear. Já no PJe,

existe uma organização, um comprometimento talvez um pouco maior no primeiro momento, tem que lembrar onde está o processo, de qual processo foi despachado, folear o processo é um pouco mais lento, pra estudar o processo eletrônico você tem que ter uma forma diferente do que da simples forma do físico, então isso causa uma série de lapsos talvez de memória, você não lembra de qual processo você acabou de despachar ou você tem uma dificuldade em investigar os por quês daquele despacho(...).

Mas o PJe não muda apenas a ferramenta e o processo de trabalho do magistrado, “muda também na audiência, as partes no primeiro momento, eu sinto que alguns ficam inseguros na hora de fazer o acordo porque não estão vendo como a gente

²² Ressalta que o período de coleta de dados foi realizado de setembro de 2013 a maio de 2014.

chegou naquele acordo, não estão visualizando, não estão sentindo”, muda também a questão da documentação da defesa, frisou um magistrado. Para ele, o PJe, muda a essência do trabalho, mudando até mesmo a forma de atuar e é agravado ainda mais pela sensação de controle, “talvez uma sensação que não seja real de fato, uma sensação confortável que o processo físico nos dá, de controle dos atos processuais”. As tecnologias informacionais, bem como o PJe são permeado de contradições, mas algo que nos chama a atenção é que ao invés de promover uma aceleração no processo de trabalho, o PJe torna esse processo mais lento, isto é, nesse processo de transição do processo físico para o processo eletrônico, é possível ver ainda uma certa resistência ou mesmo uma dificuldade em realizar o trabalho na forma virtualizada. A sensação de controle do trabalho, paralelo a sensação de trabalho não realizado,

Pelas narrativas apresentadas, podemos compreender que o PJe é apenas uma ferramenta de modernização, existem vantagens e facilita o trabalho do magistrado. Fizemos a seguinte questão: Então, o Pje facilita?

Facilita. Você tem a oportunidade de buscar na internet informações e jogar direto no processo, acabar com aquelas pilhas e pilhas de papel que eu não vejo sentido nenhum e que não tem sentido nenhum numa sociedade em que a maior parte da documentação é arquivada em computador, você ficar imprimindo e colocando no processo não tem sentido. Coloca tudo no arquivo de pdf, no Pje, num arquivo eletrônico, não tem necessidade de você ficar imprimindo, mas se tem esse outro lado que muitas vezes não se é pensado sobre isso.

Mas o que é importante de se ressaltar é que o PJe não vem sozinho, mas sim acoplado a gestão toyotista, ou seja, com a introdução do PJe, houve a introdução também de metas, controles, intensificação, enfim, nuances da precarização laboral que era sentida por várias categorias de trabalho e que foi sendo incorporada também pelos magistrados.

Porém, além de levar trabalho para casa, esse juiz tem se dedicado pouco a família, sobretudo, em virtude do trabalho. Para 67% essa é uma realidade constante, em que apenas 33% conseguem dedicar-se a família. O trabalho também tem afetado a sociabilidade desse magistrado, que tem visitado pouco os parentes e amigos. 81% afirma que o trabalho tem causado esse afastamento da vida social e somente 19% ainda consegue tornar a visita a parentes e amigos parte de sua rotina social.

A perda da qualidade de vida desses juízes e juízas é sentida não apenas na sociabilidade ou na dedicação a família. O trabalho tem consumido também o tempo livre, o momento dedicado a sua vida pessoal e familiar. Questionamos: Deixa de fazer

coisas do seu agrado por causa do trabalho? E confirmando nossa tese de que o trabalho tem consumido o tempo livre dos juízes, 28% responderam que “às vezes”, 44% disseram que “muitas vezes” e “quase sempre” 27%, ou seja, 99% dos juízes entrevistados se encontram em maior ou menor grau com dificuldades em realizar as atividades do seu agrado, porque estão imersos no trabalho, isto é, tem ocorrido uma perda da qualidade de vida, o que reflete no desequilíbrio tanto físico, mental e social. Para tornar esses dados mais concretos, uma juíza desabafa fazendo uma reflexão do ingresso magistratura e hoje, quase quatro anos atuando como juíza do trabalho substituta: “o que mais decepciona é você ver que você nada, nada, nada contra a corrente e pouco resolve e por mais que você tente fazer, sempre vem uma nova meta, uma nova cobrança, uma carga horária que você tem que cumprir de estudos, como se você não tivesse vida pessoal”. Pelo relato, podemos observar o desequilíbrio e a insatisfação da magistrada, sobretudo, referente às metas exacerbadas que são impostas.

Esse quadro provoca mudança de humor, ou mau humor aos juízes que absorvem as questões do trabalho. Perguntou: Chega em casa de mau humor por causa de problemas no trabalho? 76% diz que sim, chegam em casa de mau humor. Vejamos:

Quadro 14
Chega em casa de mau humor

Chega em casa de mau humor por causa de problemas no trabalho?	%
Nunca	4%
Raramente	20%
Às vezes	45%
Muitas vezes	23%
Quase sempre	8%

Fonte: “O Trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de Vida e Saúde dos Magistrados do trabalho”.

Edith Seligmann-Silva (2011) afirma que a fadiga mental é indissociável da fadiga física. Deste modo, tem se adotado a expressão “cansaço geral”, que refere-se a fadiga predominantemente física e mental.

Nos casos em que o cansaço se acumula ao longo do tempo, surgem os quadros que têm sido designados como ‘fadiga crônica’ ou fadiga patológica’ (BRENNER, 1987), marcada não apenas pelo cansaço que não cede ao sono diário, mas também pelos distúrbios do sono, pela irritabilidade, pelo desânimo e, às vezes, por dores diversas e perda de apetite. Este cansaço, passando então também pela dimensão corpórea, se faz desgaste aferível em termos de danos orgânicos, além de conter o sofrimento mental de inúmeras perdas. Ao mesmo tempo, constata-se aí uma deformação que afetam entre outros aspectos, o humor e a sociabilidade (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 140/141).

Além do mau humor resultado de problemas vivenciados no trabalho, 64% desses magistrados vem perdendo a vontade de manter relações sexuais ou mesmo se sentido indisposto ou cansado devido às exigências no trabalho, número esse bastante elevado, mostrando que a perda da qualidade de vida, invade até mesmo as questões mais íntimas, como é nesse caso, a vida sexual dos juízes (vejamos o quadro 15).

Quadro 15
Perda da vontade de ter relação sexual

Está perdendo a vontade de ter relações sexuais por se sentir indisposto ou cansado devido ao trabalho?	%
Nunca	16%
Raramente	21%
Às vezes	39%
Muitas vezes	17%
Quase sempre	8%

Fonte: “O Trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de Vida e Saúde dos Magistrados do trabalho”.

Somado com a perda da vontade em manter relações sexuais, o magistrado também tem sentido que o prazer sexual tem diminuído, 61%, acredita que seja devido à indisposição ou cansaço do trabalho, todas essas questões carregam em si, marcas da precarização não apenas no trabalho, mas essa precarização tem rebatimentos, principalmente na vida dos juízes no Brasil. Ribeiro traduz como se dá as doenças na contemporaneidade, para ele, “o novo é que as doenças do trabalho contemporâneo são menos visíveis e suas relações com ele menos identificáveis, tanto que elas atingem menos as partes expostas do corpo, consumindo-o a partir do seu interior, comprometendo, em particular, a mente”(RIBEIRO, 2009, p. 67). A perda do humor, bem como a perda da vontade em manter relações sexuais e a diminuição do prazer sexual, não são expostas no corpo do magistrado em sua atividade cotidiana. Um depoente fala sobre a questão da saúde:

O contato com a tela ainda é uma incógnita, ainda não se sabe qual é o efeito disso na visão, já tem um efeito muito danoso para postura, os equipamentos que a gente recebe para passar na frente do computador não são adequados ergonomicamente falando, as cadeiras não são próprias, a iluminação não é adequada (...).

Além das doenças visíveis, ou seja, doenças físicas, resultado de horas na frente da tela do computador, má postura, dores de cabeça, problemas relacionados à visão, LER/DORT, doenças que já são conhecidas no ambiente de trabalho da justiça, há uma série de doenças invisíveis, como podemos observar na fala da juíza:

Quanto mais metas, menos tempo pra viver; você fica aí horas e horas sentado; isso de plano já não é bom pra saúde; mas você tem que ficar, você tem que ficar horas e horas sentado fazendo sentença; isso te traz problemas físicos e problemas de estresse. O juiz hoje, em qualquer pesquisa do tribunal – e aqui foi feita essa pesquisa – os juízes estão todos extremamente estressados; são poucos os que dizem que têm uma qualidade de vida; resultado disso é cada vez menos tempo pra família, amigos, pra atividades de lazer, atividades esportivas, atividades direcionadas à saúde e mesmo atividades de aperfeiçoamento profissional, atividade de aperfeiçoamento profissional sério, mestrado, doutorado, porque isso os tribunais superiores não consideram formação de juiz, aquelas 40 horas semestrais, eventual mestrado, eventual doutorado, não vale, então o juiz vai fazer um aperfeiçoamento mestrado, aperfeiçoamento doutorado ou mesmo um aperfeiçoamento de línguas estrangeiras para poder conhecer o sistema, para poder viajar, conhecer outras culturas, abrir seus horizontes, não há tempo pra isso.

Uma lista enorme de doenças silenciosas vem consumindo a mente dos trabalhadores – estresse, depressão, entre tantas outras. Contudo, o Judiciário tem acompanhado o aumento desses adoecimentos e investem em pesquisas que revelam as doenças, porém, não há mudanças nas condições de produção da justiça, que é o agente causador dos adoecimentos da categoria. A causa está intrinsecamente ligada à sobrecarga de trabalho e o aumento da produtividade do e no trabalho. O depoente reflete:

Então a saúde do juiz vai cada vez se deteriorando mais; você tem cada vez mais afastamentos aí por doenças emocionais, doenças psíquicas, afastamento médico com atestado médico de psiquiatra, que uma pessoa que tem que julgar a vida de outras pessoas; e aí você está falando de pessoas que às vezes trabalharam 20 anos em uma empresa; e de repente por uma situação conflitante, tiveram que sair dessa empresa; e o julgador tem que olhar aquela situação e resolver como se fosse uma máquina, porque hoje, o que os tribunais esperam de juízes de 1º grau e dos desembargadores, são máquinas que fazem números de processos.

A obsessão pelos números é enorme dentro do Poder Judiciário brasileiro, a gestão empresarial envolveu o trabalho do juiz que se resultou no ato de cumprir metas cotidianamente. Nos depoimentos dos juízes trabalhistas, há uma enorme presença de relatos sobre adoecimentos laborais aparece como resultado do complexo da nova precariedade salarial que caracteriza a modernização do Judiciário brasileiro. Giovanni Alves, diz que “os adoecimentos laborais caracterizam a nova dimensão da precarização do trabalho, decorrente *não* apenas da *nova precariedade salarial*”, mas é produto da precarização existencial, que segundo ele caracterizou o desenvolvimento do capitalismo no Brasil na década de 2000. Para ele,

a precarização existencial contribui para o *desequilíbrio sociometabólico* do homem-que-trabalha, cuja situação-limite se explicita, por exemplo, nos casos de adoecimentos laborais (a precarização do homem-que-trabalha). Por exemplo, um dos elementos da “vida reduzida” que compõem a precarização existencial é o problema crucial da mobilidade urbana nas metrópoles brasileiras, ocasionando mais estresse àquelas pessoas que trabalham (ALVES,

2014, p. 89).

Podemos concluir que o crescimento dos adoecimentos laborais fazem parte da nova precariedade salarial resultante do combo gestão toyotista acoplada às novas tecnologias informacionais, ou seja, a combinação do PJe com a gestão tem ocasionado um número recorde de afastamento e licenças por adoecimento, jamais vista na Justiça do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A imagem no ideário social que permeia a figura do magistrado é a de um personagem de uma sensatez até no olhar, com gestos medidos, corpo ereto vestido com sua imponente toga negra que fecha com chave de ouro o figurino do juiz. Cabe a ele, a última palavra, como se descolasse a profissão por completo de sua vida cotidiana, das singularidades do dia a dia, de seus posicionamentos teórico-políticos, como se o juiz fosse um sujeito “aparto do mundo”, fechado em seu gabinete com a única função de aplicar a jurisprudência e decidir com tanta imparcialidade como senão houvesse nem “corpo” nem “alma”, em que ao julgar o rumo da vida dos trabalhadores e empregadores, incorporassem à figura da deusa *Iustitia* que de olhos vendados, é inflexível, tratando “todos iguais perante a lei”, descolado de suas subjetividades.

Essa categoria de trabalhadores que pertencem à elite do serviço público é muitas vezes má interpretada, pois sua função social é apagada diante da sua alta remuneração salarial. São tidos como sujeitos privilegiados e deste modo, estereotipados, não apenas pela sociedade e pela mídia que publica manchetes pejorativas abrindo ainda mais o vale existente entre o juiz e a sociedade, mas também pela academia que deixa de realizar pesquisas para conhecer ainda mais a magistratura brasileira, ou seja, conhecer as condições de produção da justiça no país. Conhecer o trabalho do juiz é entender o funcionamento de algo que se busca tanto numa sociedade democrática: JUSTIÇA.

Contudo, apesar de resistentes as transformações, a magistratura tem passado por transformações que são resultados do processo de reestruturação produtiva que permeou tanto as empresas privadas e que aos poucos foi incorporada pela administração pública. Com a implementação a partir de 2004 do “choque de gestão” adotado pelo Conselho Nacional de Justiça - CNJ, os trabalhadores do complexo vivo da Justiça, isto é, servidores técnico-administrativos e juízes, tiveram por um lado à adoção de tecnologias informacionais e organizacionais que modificou a morfologia social do trabalho na Justiça, e por outro lado, a gestão toyotista, isto é, métodos de gestão empresarial que afetaram o sociometabolismo do trabalho dos produtores da justiça no Brasil.

Essas mudanças vivenciadas tanto pelos juízes como pelos servidores técnicos-

administrativos, não alterou apenas o trabalho dos homens e mulheres que trabalham na produção na justiça, mas afetou sua qualidade de vida e saúde. O número de pesquisas na área da saúde revelam que os magistrados tem adoecido e se afastado do trabalho, há casos de suicídios dentro da magistratura, provenientes de adoecimentos mentais, mas algo que nos chama a atenção é a causa desses adoecimentos. O aumento da produtividade, as metas inatingíveis, a subsunção do tempo dedicado à vida para o tempo dedicado ao trabalho, longas jornadas de trabalho, trabalho em casa, à distância, enfim, um trabalho que foi acelerado devido à instantaneidade proporcionado pelo processo judicial eletrônico – PJe, que se virtualiza e ao se virtualizar invadiu todos os espaços da vida social desse juiz que hoje pode despachar de onde estiver, a qualquer hora do dia e da noite, facilidades que vem acompanhada de perda da vida, isto é, perda do tempo de vida dedicado a si, a sua família, a sua sociabilidade, importantes para que esse juiz não adoça. Mas as doenças de hoje, não são mais visíveis, referem-se a doenças silenciosas que “ataca” a mente, que não deixa marcas no “corpo”, mas que vai consumindo a “alma”.

Além do mais, ressalta a mudança do perfil dos magistrados trabalhista no Brasil, ramo da justiça que se destaca em dois aspectos: a feminilização e juvenilização; em meio século o ingresso do gênero feminino quase se iguala ao gênero masculino, que sempre foi predominante no Poder Judiciário. Com o ingresso mais democratizado através do concurso público, nota-se hoje um ingresso de jovens pertencentes a uma geração de “concurseiros”, jovens esses pertencentes nascidos e criados na era neoliberal que não traz na motivação pelo concurso o anseio de se fazer justiça, mas visa o concurso, como um local de estabilidade, salários altos e permeado de status social, esses tecnólogos do direito, carregam consigo a “letra fria da lei”, aplicando a jurisdição analogamente a imagem da Deusa Iustitia, por outro lado, os “velhos” juízes, os juízes-juristas que vivenciaram outra conjuntura no Brasil, buscam realizar o sonho de igualdade social ao proferirem suas sentenças cotidianas.

O convívio dessas duas gerações, cada um ao seu modo, faz com que se tornem unidos para compreender todas as mudanças provocadas na morfologia social do novo juiz, esse juiz que não é apenas o produtor de sentenças, mas também é o juiz gestor, responsável não apenas pelo seu trabalho, mas pela gestão de toda a Vara ou Tribunal. Tantos os “jovens” como os “velhos” juízes vivem hoje sob a mira da produtividade e das metas que dão o ritmo do trabalho, fazendo que em busca do cumprimento dos

prazos fixados, permitam que o trabalho invada a vida, o final de semana, o tempo dedica ao lazer e a atividade física, enfim, a perda da qualidade de vida que é acompanhada pela perda da saúde. Os altos salários não são suficientes para comprar o tempo que é perdido na produção cada vez mais intensa da mercadoria – sentença.

Referências

ALVES, Giovanni. *Trabalho e neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru: Editora Praxis, 2014.

_____. *Dimensões da precarização do trabalho: Ensaio de sociologia do trabalho*. Bauru: Editora Praxis, 2013.

_____. *Trabalho e Subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

_____. *O novo (e Precário) Mundo do trabalho: Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, Giovanni (Org.). *O trabalho do juiz: A análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz*. Bauru: Editora Praxis, 2014.

ALVES, Giovanni. SANTOS, João Bosco Feitosa (Org.). *Métodos e técnicas de pesquisa sobre o mundo do trabalho*. Bauru: Editora Praxis, 2014.

ALVES, Giovanni; NOGUEIRA, Thayse. *Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: o caso dos trabalhadores públicos do Judiciário brasileiro*. Rev. Pegada. Presidente Prudente, vol. 12, n1, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho*. 15. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

_____. *O caracol e sua concha: Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

_____. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

BIHR, Alan. *Da grande noite à alternativa: O movimento operário em crise*. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.

BORON, Atílio A. *Estado, Capitalismo e Democracia na América Latina*. São Paulo: Paz e Terra, 1994.

BRASIL. Senado Federal. *Súmula vinculante*. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/sumula-vinculante>>. Acesso em: 28 de junho de 2014.

_____. Senado Federal. *Estatuto da Magistratura*. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/181918/000444457.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 de junho de 2014.

_____. Senado Federal. *Lei Orgânica da Magistratura*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp35.htm>. Acesso em: 28 de junho de 2014.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/eficiencia-modernizacao-e-transparencia/pj-justica-em-numeros/relatorios>> Acesso em: 30 de setembro de 2014.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Processo Judicial eletrônico*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/sistemas/processo-judicial-eletronico-pje>>. Acesso em: 02 de abril de 2014.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *O sistema*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/programas-de-a-a-z/sistemas/processo-judicial-eletronico-pje/o-sistema>>. Acesso em: 01 de julho de 2014.

CESIT/IE/UNICAMP – ANAMATRA. *Trabalho, Justiça e Sociedade: o olhar da magistratura do trabalho sobre o Brasil do século XXI*. Campinas, 2008.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. A precarização do trabalho para além do proletariado. In: ALVES, Giovanni. *O trabalho do juiz: A análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz*. Bauru: Editora Praxis, 2014

CONTI, Cíntia. *A saúde do magistrado: Um breve levantamento bibliográfico*. Florianópolis: Revista da Escola Superior da Magistratura do trabalho do Estado de Santa Catarina, 2013. Disponível em: <<http://www.revista.esmesc.org.br/re/article/view/77>> Acesso em: 20 de abril de 2013.

CORSI, Francisco Luiz. *Crise estrutural e reconfiguração espacial do capitalismo*. América Latina e Leste Asiático: duas trajetórias distintas. Anais do XXVI Simpósio Nacional de História. São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1300637364_ARQUIVO_Artigo2A_NPUH2011.pdf> Acesso em: 21 de abril de 2013.

DAL ROSSO, Sadi. *Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____. Intensidade do trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. *DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. *Caminhos Cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Editora 34.

FERRAZ, Fernando. O novo perfil do magistrado. *Revista diálogo jurídico*, 2005.

FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). *Dicionário da Educação Profissional*. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação/FAE/UFMG, 2000.

FIUZA, César. *Teoria geral da Arbitragem*. Belo Horizonte : Del Rey, 1995.

FRANÇA, Barbara. *Nova Classe média ou novo proletariado?* Rev. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, vol. 8, jan/mar, 1994.

FREITAS, Estêvão d'Ávila. *A Interpretação Constitucional na Teoria das Restrições dos Direitos Fundamentais*. Rio de Janeiro: PUC, Programa de Pós-graduação em Direito, 2008.

GOMES, Ângela de Castro, SILVA, Fernando Teixeira (Org.). *A justiça do trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil*. Campinas: Editora da Unicamp, 2013.

GOMES, Ilse. A reforma do Estado brasileiro nos anos 90: processos e contradições. Rev. Lutas Sociais, São Paulo, vol. 7, 2001. Disponível em: <http://www4.pucsp.br/neils/downloads/v7_ilse_gomes.pdf>. Acesso em: 13 de maio de 2013.

HARVEY, David. *O neoliberalismo: história e implicações*. São Paulo: Editora Loyola, 2005.

_____. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Editora Loyola, 1992.

LIPP, Marilda Emmaniel Novaes; SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria. *Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais*. Rev. Paideia, Vol. 20, No. 45, jan.-abr. 2010.

MELO FILHO, Hugo. *Judiciário Oligárquico: Deficit democrático e informalidade na administração dos tribunais e no Governo da Magistratura no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2014.

MENDES, Gilmar. *Poder Judiciário e Gestão eficiente*. Entrevista com o Ministro Gilmar Mendes. Rio de Janeiro: Cadernos FGV Projetos. Ano 5, n. 12, maio/junho de 2010. Disponível em: <<http://fgvprojetos.fgv.br/publicacao/cadernos-fgv-projetos-no-12-poder-judiciario-e-gestao-eficiente>>. Acesso em: 27 de março de 2013.

MÉSZÁROS, István. *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. *Magistrados do trabalho no Brasil: entre a tradição e a mudança*. Rev. Estudos Históricos, v. 1, nº37. 2006. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2253>> Acesso em: 03 de setembro de 2014.

_____. *A justiça do trabalho*. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 19, n. 2, 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v19n2/a03v19n2>> Acesso em 01 de setembro de 2014.

MUNHOZ, José Lucio. *Sentença não dá em árvore*. 2012. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/artigos/sentenca-nao-da-em-arvore>> Acesso em: 27 de junho de 2014.

NOGUEIRA, Thayse Palmela. *O choque de gestão no Poder Judiciário Brasileiro*. In:

O trabalho do juiz: A análise crítica do vídeo documentário O trabalho do juiz. Bauru: Editora Praxis, 2014.

PIRES, A. et al. *Perversão – estrutura ou montagem?* Reverso, Belo Horizonte, v. 26, n. 51, dez. 2004.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. *Metodologia do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico.* 2ª Ed., Novo Hamburgo - RS, Associação Pró-Ensino Superior em Novo Hamburgo - ASPEUR Universidade Feevale, 2013. Disponível em: < <https://www.feevale.br/cultura/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>> Acesso em: 30 de julho de 2013.

RIBEIRO, Herval Pina. *O juiz sem a toga: Um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário.* 1. Ed. Florianópolis: Lagoa Editora, 2005.

_____. *Os operários do direito: A construção da identidade de classe.* Vol 1. Florianópolis: Lagoa Editora, 2009.

_____. *Os operários do direito. Para além do corporativismo.* Vol. 2 Florianópolis: Lagoa Editora, 2009.

RODRIGUES, Lucas. *Se eu voltasse no tempo, não faria concurso para juiz.* MidiaJur. Cuiabá, 13 de jul. de 2014. Disponível em: < <http://www.midianews.com.br/conteudo.php?sid=24&cid=203497>> Acesso em: 20 de julho de 2014.

SADEK, Maria Tereza. *Magistrados: uma imagem em movimento.* Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

SAES, Décio. *Classe Média e sistema político no Brasil.* São Paulo: T.A. Queiroz, 1984.

SELIGMANN-SILVA, Edith. *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo.* São Paulo: Cortez, 2011.

VIANA, Marco Túlio. *A terceirização revisada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.* Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 4, out/dez 2012.

WERNNECK VIANNA, Luiz et al. *Corpo e Alma da Magistratura brasileira.* Rio de Janeiro: Revan, 1997.

_____. *O perfil do Magistrado brasileiro.* Rio de Janeiro: AMB: IUPERJ, 1996.

ANEXOS

Anexo I

Trabalho do Juiz: Trabalho, Qualidade de vida e saúde do Magistrados do Trabalho

Por favor responda com toda sinceridade.
NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR!

Agradecemos a colaboração de tod@s!

Seção A

Dados pessoais

Cidade em que reside

Estado

Instancia de atuação

Tempo de Magistratura (em anos)

Situação

- Ativo
- Aposentado

Sexo

- Masculino
- Feminino

Profissão do Pai

Profissão do Mãe

Cor

- Branco (a)
- Preto (a)
- Pardo (a)
- Amarelo (a)
- Indígena

Idade

- Até 30
- 31 a 40
- 41 a 50

- 51 a 60
- 61 ou mais

Estado Civil

- Solteiro (a)
- Casado (a)
- Separado (a) - divorciado (a)
- Viúvo (a)
- União estável
- Outros

Se casado(a), união estável, informe a profissão do(a) companheiro(a):

Tem filhos?

- Sim
- Não

Se SIM, quantos?

Seção B

Condições de Vida

Moradia

- Casa
- Apartamento
- Outros

Propriedade

- Própria
- Alugada
- Cidade
- Outros

Total de pessoas que vivem na moradia

- 1 a 2 pessoas
- 3 a 4 pessoas
- Mais de 4 pessoas

Rendimento familiar em Salários Mínimos

- 10 a 20
- 21 a 40
- 41 a 50
- Mais de 51

Seção C

Atividade Profissional

Graduado (a) em Direito pela

- Instituição Pública
- Instituição Privada

Possui outro curso de graduação?

- Sim
- Não

Possui alguma especialização?

- Sim
- Não

Possui mestrado?

- Sim
- Não

Possui Doutorado?

- Sim
- Não

Possui Pós-doutorado?

- Sim
- Não

Se considera um trabalhador (a)?

- Sim
- Não

Leciona?

Se Não pule para seção E

- Sim
- Não

Leciona em qual instituição?

- Faculdade de Direito Pública
- Faculdade de Direito Privada
- Escola de Magistratura
- Outras instituições

Na escala de satisfação de 0-10, como você avalia a profissão de juiz, de acordo com a efetividade da justiça no país?

- 0
- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

Seção D

Qual é a carga horária diária de trabalho da outra ocupação?

-
- Menos de 6 horas
- 6 horas
- Menos de 8 horas
- 8 horas

Preocupa-se com tarefas deste trabalho nos finais de semana?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Está satisfeito em ter duas atividades profissionais?

- Sim
- Não

Seção E

Trabalho e vida pessoal-familiar

Costuma fazer serviços do trabalho em casa ?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Dedica-se pouco a família por causa do trabalho?

- Sim
- Não

Visita poucos os parentes e amigos por causa do trabalho?

- Sim
- Não

Deixa de fazer coisas do seu agrado por causa do trabalho ?

-
- Nunca
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Chega em casa de mau humor por causa de problemas no trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Está perdendo a vontade de ter relações sexuais por se sentir indisposto ou cansado devido ao trabalho ?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

O prazer sexual tem diminuído devido à indisposição ou cansaço do trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Seção F

Atividades de lazer O que costuma fazer nas horas de lazer?

Ir ao shopping Center

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Assistir TV em casa

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Estar no barzinho

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Atividade física

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Atividade domésticas

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Passeios com a família

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Ir ao cinema

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Ler (jornal, revistas, livros)

- Nunca

- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Atuar em organizações sociais (associação de moradores, etc.)

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Entreter-se (clube, jogos, cinema, praia, etc.)

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Fazer compras (comércio, shopping center, etc.)

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

É adepto de alguma religião ou professa alguma crença religiosa?

- Sim
- Não

Qual?

- Católico
- Evangélica
- Espiritismo
- Religião de matriz afro-brasileira
- Nenhuma
- Outro:

Qual frequência?

- Nunca
- Uma vez por semana
- Duas vezes por semana
- Mais de duas vezes por semana

Participa de outras Associações (Recreativa, Cultural)?

- Sim
- Não

Se SIM, Qual?

Seção G

Condições de trabalho

Tempo gasto para ir e vir do trabalho:

- Menos de 1 hora
- De 1 a 2 horas
- Mais de 2 horas

Meio de transporte para ir e vir do trabalho:

- Carro
- Ônibus
- Metro
- Bicicleta
- Outros

Qual foi a quantidade de novos processos na Vara ou Gabinete em que atuou em 2012?

- Até 1.000 novos processos
- De 1.001 a 1.500 novos processos
- De 1.501 a 2.000 novos processos
- De 2.001 a 2.500 novos processos

Qual foi a quantidade de processos em tramitação na Vara ou Gabinete em que atuou em 2012?

- Mais de 2.500 novos processos
- De 2.001 a 3.000 processos
- De 3.001 a 4.000 processos
- De 4.001 a 5.000 processos
- Mais de 5.000 processos

Qual o tempo efetivo utilizado para o exercício da jurisdição trabalhista (em horas, considerando a média semanal)?

- Até 20 horas
- Mais de 20 até 30
- Mais de 30 até 40
- Mais de 40 até 50
- Mais de 50 até 60
- Mais de 60 horas

Gozou férias em 2012?

- Sim
- Não

Se Sim, quantos dias gozou de férias?

- Zero (0)
- 30 dias
- 60 dias
- 90 dias

Nas férias, quantos dias dedicou-se ao descanso?

- Zero (0)
- 30 dias
- 60 dias
- 90 dias

Nas férias, quantos dias dedicou-se ao trabalho?

- Zero (0)
- 30 dias
- 60 dias
- 90 dias

Nas férias, quantos dias dedicou-se ao estudo?

- Zero (0)
- 30 dias
- 60 dias
- 90 dias

Qual a quantidade de períodos acumulados de férias?

- 1 período
- 2 períodos
- 3 períodos
- 4 períodos
- 5 períodos ou mais

Trabalhou auxiliando ou auxiliado por outro magistrado na maior parte do ano passado?

- Sim
- Não

Quantos servidores estão lotados na Vara ou Gabinete em que atua?

- Até 3 funcionários
- 4 e 5 funcionários
- 6 a 9 funcionários
- 10 a 14 funcionários

- 15 ou mais funcionários

Como avalia o número de funcionários no seu local de trabalho.

- Insuficiente
- Suficiente
- Muito reduzido
- Não tenho opinião formada
- Excessivo

Como avalia a qualidade do trabalho dos funcionários em seu local de trabalho.

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Não respondeu

Como avalia as instalações físicas do seu local de trabalho.

- Ótima
- Boa
- Regular
- Ruim
- Não respondeu

Trabalha além da jornada de 8 horas?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Preocupa-se com tarefas do trabalho nos finais de semana?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Está satisfeito com o trabalho?

- Sim
- Não

Qual o grau de satisfação com o salário?

- Excelente
- Muito Bom

- Bom
- Regular
- Insuficiente

Acha que há necessidade de correção ou aumento de salário?

- Sim, da inflação que ainda não foi recomposta
- Sim, da inflação ainda não recomposta e mais aumento real
- Não, estou satisfeito com os percentuais já definidos em lei
- Não tenho opinião a respeito

Na sua opinião, está ocorrendo aumento de produtividade no Judiciário?

- Sim
- Não

Utiliza novas tecnologias informacionais no trabalho? (computadores, Internet)

- Sim
- Não

Considera o Processo Judicial Eletrônico eficaz?

- Sim
- Não
- Nunca utilizou o processo eletrônico

Concorda com a virtualização do processo judicial (processo eletrônico)?

- Sim
- Não

Você opera o PJe-JT? Se a resposta for sim responda a seguinte questão.

- Sim
- Não

Na sua experiência PJe-JT:

- O PJe deve ser mantido como está ou no máximo passar por ligeiras melhoras.
- O PJe deve ser completamente reformulado e modernizado, levando em conta a preservação da independência dos juízes e saúde de todos os seus usuários habituais.
- Não sei

Acha adequada a utilização de metas pelo CNJ?

- Sim
- Não

Na sua opinião, o que contribui para a intensificação da carga de trabalho?

- Pressão pelo cumprimento de metas
- Uso de tecnologias eletrônicas
- Ambas as coisas
- Competitividade

Consegue ler as peças eletrônicas na tela do computador?

- Sim
- Não

No tocante a Promoção. Você acha que a promoção por merecimento deve:

- Deve observar os critérios de produtividade
- Deve levar em conta predominantemente as qualidade dos atos dos juízes

Faz ginástica laboral?

- Nunca
- Às vezes
- Sempre

Considera importante a ginástica laboral?

- Sim
- Não

Considera-se satisfeito com os resultados obtidos no trabalho ou eles estão aquém daquilo que considera razoável ou capaz?

- Sim
- Não

Na vida cotidiana, utiliza smartphone com acesso a Internet (e-mail, redes sociais)?

- Sim
- Não

Se marcou SIM, utiliza com frequência o smartphone com acesso a Internet para tratar de assuntos do trabalho?

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Utiliza com frequência redes sociais na Internet (Facebook, Google+, Twitter, etc) ?

- Sim
- Não

Seção H

Trabalho, Saúde e Qualidade de Vida

Ao deitar-se, consegue se “desligar” das preocupações com o trabalho?

- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Quase nunca

Lembra-se de ter tido sonhos com assuntos pertinentes ao trabalho?

- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Quase nunca

O que considera mais prejudicial para a saúde do Juiz?

- Intensificação do trabalho
- Longas jornadas de trabalho
- Ambas as coisas

Considera o salário de Juiz compatível com suas necessidades?

- Sim
- Não

Apresentou nos últimos 5 anos algum sintoma de adoecimento que se relacionasse ao trabalho?

- Sim
- Não

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

- Alta
- Muito Alta
- Média
- Baixa
- Muito Baixa

Você se sente realizado com o trabalho que faz?

- Alta
- Muito Alta
- Média
- Baixa
- Muito Baixa

Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?

- Alta
- Muito Alta
- Média
- Baixa
- Muito Baixa

Em que medida sua família avalia o seu trabalho?

- Ótima
- Boa
- Regular

Ruim
O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

- Extremamente
- Bastante
- Médio
- Pouco
- Nada

Considera seu trabalho interessante?

- Muito
- Moderadamente
- Pouco
- Quase nada

Você está satisfeito com seu trabalho?

- Muito
- Moderadamente
- Pouco
- Quase nada

Você considera que sua vida pessoal é condicionada ou afetada negativamente por seu trabalho?

- Muito
- Moderadamente
- Pouco
- Quase nada

O trabalho lhe permite dedicar-se à família o tempo que você gostaria?

- Muito
- Moderadamente
- Pouco
- Quase nada

As tarefas domésticas são um peso a mais que se soma ao seu trabalho?

- Muito
- Moderadamente
- Pouco
- Quase nada

Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?

- Frequentemente
- Às vezes

- Raramente
- Nunca, quase nada

Seu trabalho exige muito de você?

-
- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca quase nada

Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas do seu trabalho?

- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca quase nada

O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?

- Frequentemente
- Às vezes
- Raramente
- Nunca quase nada

Seção I

Condições de Saúde

Eu me sinto tensa (o) ou contraída (o)

- A maior parte do tempo
- Boa parte do tempo
- Às vezes
- Nunca

Eu sinto uma espécie de medo, como se alguma coisa ruim fosse acontecer

- Sim, de jeito muito forte
- Não tanto quanto antes
- Um pouco, mas isso não me preocupa
- Não sinto nada disso

Estou com a cabeça cheia de preocupações

- A maior parte do tempo
- Boa parte do tempo
- Às vezes
- Raramente

Eu me sinto alegre

- A maior parte do tempo
- Muitas vezes
- Poucas vezes
- Nunca

Eu tenho uma sensação ruim de medo, como um frio na barriga ou um aperto no estômago

- Quase sempre
- Muitas vezes
- Às vezes
- Nunca

De repente, tenho a sensação de entrar em pânico

- A quase todo momento
- Várias vezes
- Dez vez em quando
- Não senti isso

Com que frequência (quantas vezes por semana) você consome bebidas alcoólicas?

- Nunca
- Uma vez por mês ou menos
- De 2 a 4 vezes por mês
- De 2 a 3 vezes por semana
- 4 ou mais vezes por semana

Com que frequência (quantas vezes por semana) você utilizou medicamentos analgésicos?

- Nunca
- Uma vez por mês ou menos
- De 2 a 4 vezes por mês
- De 2 a 3 vezes por semana
- 4 ou mais vezes por semana

Tem dores de cabeça frequentes?

- Sim
- Não

Dorme mal?

- Nunca
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Sente-se nervoso(a), tenso(a), preocupado (a)

- Nunca

- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Tem se sentido triste ultimamente?

- Nunca
- Às vezes
- Muitas vezes
- Quase sempre

Tem tido idéias de acabar com a vida?

- Sim
- Não

Pratica atividade físicas (esporte, caminhada, musculação)?

- Sim
- Não

Com que frequência pratica atividade física?

- Uma vez por semana
- De 2 a 3 vezes por semana
- Mais de 4 vezes por semana
- Diariamente

Você fuma?

- Sim
- Não

Já sofreu algum acidente de trabalho?

- Sim
- Não

Se Sim, Qual?

Sugestões, críticas e opiniões

ANEXO II

Transcrições - O trabalho do Juiz

Juiz I - Por que eu escolhi a JT? Na verdade poderíamos dizer que eu vim parar na JT empurrado pelas contingências da década de 1990, exercia a advocacia, estava muito bem, aí veio o plano Collor, nós viemos com vários planos econômicos no plano Collor

e a restrição do mercado, quer dizer da clientela ficou mais complicada e aí voltei a pensar em concurso público. Voltei a pensar porque logo quando sai da faculdade cheguei a fazer concurso público no Ministério Público no estado de São Paulo, aonde lá fui reprovado na prova oral e aí desisti de fazer concurso e passei a advogar e fiquei encantado e comecei a achar a advocacia uma coisa muito bacana. Entrando a crise no escritório, nos tínhamos 5 para 6 anos de escritório, falta de dinheiro tem que correr atrás, vamos buscar concurso público. Dentro dos concursos públicos o da magistratura do trabalho me pareceu o melhor por ser mais objetivo e por ser uma matéria a qual eu lhe dava e realmente vi e é obvio que agente faz o concurso e acha que sabe muito, mas agente aprende muito é depois e não me arrependo de estar aqui na Magistratura do trabalho. Então não foi assim, eu nasci para ser juiz, mas a coisa cresceu e floresceu a partir do momento que eu decidi fazer o concurso.

Juiz II – Na verdade foi curioso, foi uma escolha natural, eu já vinha atuando na área trabalhista como advogado e a profissão de advogado não estava compatível com a minha pretensão e naturalmente eu fui buscando um concurso público e curiosamente passei aqui no regional, aqui na minha terra, são raros os concursos aqui, aproveitei a oportunidade e passei aqui, já por essa afinidade com essa matéria, eu já desenvolvia um trabalho de advogado trabalhista, então me pareceu natural experimentar também o outro lado dessa profissão.

Juiz III - Na carreira jurídica aqui no Brasil agente têm bem marcadas assim três etapas: a primeira quando você toma posse e assume como juiz substituto, você no jargão popular é como se fosse um “coringa”, você está lá substituindo o juiz que está de férias ou às vezes está auxiliando um juiz titular, nessa fase da carreira ela é muito complicada, porque nós não temos uma estrutura que atenda a demanda da JT, então nós temos poucos juízes para muitas varas, isso implica para o juiz substituto uma rotina não muito estável, então está um dia trabalhando, uma semana trabalhando numa vara, às vezes até um dia em uma noutro dia na outra, nessa fase inclusive é bem complicado, os juízes estão circulando muito, isso é terrível porque, trabalhar aqui na 60ª Vara, você trabalha no meu modelo que eu organizo a vara, trabalhar na vara 61ª já é em outro modelo que a outra juíza organiza, então a vida pessoal desse juiz substituto hoje ela é bem complicada, eu passei por essa fase, eu fiquei 10 anos mais ou menos como juiz substituto, mas eu passei numa época em que as cobranças também eram menores, então eu vivi isso de uma forma melhor. Eu fiz uma opção que aqui na JT do Rio de

Janeiro tira um pouco o peso do cargo da cobrança que é ir para o interior, no interior você administra melhor o seu tempo, você lida melhor com os processos, os processos tem menor complexidade geralmente, estou generalizando, mas é mais ou menos essa a razão pra ir para o interior, a distância é um problema, mas ela é compensada por um trabalho que você administra melhor como substituto. A segunda etapa da carreira você passa a ser titular, então o juiz titular tem uma realidade diferente, você está fixo num lugar, aí você consegue administrar melhor o seu tempo, então para mim dá uma ideia para vocês, quando eu era substituto teve um momento que eu fui trabalhar numa região, numa área do estado que tem muita demanda, muita demanda, muitos processos, eu cheguei a ter 300 processos em atraso, que dizer para dar sentença, isso é um volume considerável e eu colocava num quartinho lá na minha casa e simplesmente num determinado ponto eu não conseguia mais resolver, quer dizer aquilo ia se acumulando e eu não tinha mais como reagir aquilo, isso é uma realidade para o substituto. Hoje eu consigo administrar melhor o meu tempo, então eu praticamente não tenho nenhum atraso, eu coloco os processos em pauta, eu controlo o que eu estou colocando em pauta, eu controlo os resultados, eu controlo os meus prazos, quer dizer, agente defende muito que o Tribunal nos dê esse parâmetros, esses parâmetros não estão muito claros, então praticamente cada um tem seu nível de exigência, isso para o desempenho da justiça como um todo é complicado. E a terceira etapa que talvez seja a melhor e que poucos vão pro promoção que é a etapa do tribunal, seja no tribunal aqui no RJ como desembargador, seja em Brasília como ministro, aí você tem uma estrutura melhor, embora lá você decida de forma colegiada, já não é uma decisão monocrática como agente toma aqui, mas você tem uma estrutura, um gabinete, você tem alguns benefícios inclusive que deixam a situação um pouco melhor, hoje, os próprios desembargadores reclamam do volume de trabalho e do nível de cobranças, isso aumentou muito na justiça, isso é indistinto, vai do juiz de 1º grau até o ministro, quer dizer, a própria sociedade demanda maior celeridade, maior qualidade do trabalho, então de certa forma todo o sistema sofre com isso hoje, agora se tem bem marcado os níveis de exigências e a estrutura não são compatíveis dependendo do grau que você está.

Rotina de trabalho

Juiz IV- Aqui na 12ª Vara, nós fazemos audiências de segunda à sexta-feira, iniciando às 8hs da manhã e aí adentra pelo início da tarde, em média nós fazemos doze audiências unas/dia, no decorrer dessas audiências, nos vamos também já examinando

os despachos ou quando está à pauta está muito cheia, agente despacha após as audiências. Os despachos eles são minutados pelos assistentes e o juiz concorda e assina ou refaz o despacho. No período da tarde eu profiro as sentenças em casa, aí às vezes entro pela noite depende do número de processos conclusos diariamente. Agente fica preocupado com o julgamento, manter aquela média de julgamentos, aquele prazo, eu particularmente tento me policiar nesse prazo de 10 dias e procuro julgar, aí agente acaba entrando mesmo pela tarde, pela noite, se for necessário até no final de semana.

Juiz VII- O meu trabalho como juíza substituta eu não tenho uma atuação em local fixo, eu cubro os buracos nos lugares que tem necessidade, no momento eu estou numa vara que o juiz está com um afastamento longo em razão da convocação do tribunal. O que é minha rotina? Eu analiso os processos, dou andamentos a esses processos, analiso os despachos que a secretaria manda pra que o processo tenha o maior andamento mais rápido possível, faço as audiências, aqui nessa vara especificamente agente tem as audiências iniciais em que agente só recebe a defesa e tenta a conciliação e depois as audiências de instrução em que agente vai ouvir as testemunhas, as partes e determinar eventuais outras provas que sejam necessárias, juntar documentos, perícias médicas, perícias de insalubridade e periculosidade. Após isso, agente marca a sentença e profere a decisão, algumas vezes as partes recorrem outras não, senão recorrerem ou se recorrem o processo voltar julgado do tribunal, agente inicia a fase de execução que é um recomeço de rotina, são mais despachos, mais despachos e às vezes algumas audiências de tentativa de conciliação e algumas decisões, decisão de embargo de execução, decisão de ... Uma coisa que eu vejo de interessante em todos os juízes e todos os tribunais é o enfoque que agente dá pra fazer o conhecimento, agente dedica um tempo enorme despachando, fazendo audiências, fazendo sentença e a fase de execução fica saindo conforme a maré, conforme os servidores vão fazendo os juízes vão conferindo, quando dá faz a decisão do embargo de execução, execução de pré executividade, quando é a fase que deveria ser a mais importante é a execução que é fase que finalmente quem tem direito a alguma coisa vai receber o bendito dinheiro que tem direito. E você vê isso mesmo nas metas que vem dos tribunais superiores a grande preocupação é conhecimento, vamos lá dar a sentença, fazer audiência e a execução fica um pouco perdida. Aí a intenção é: vamos baixar números, baixar números. Mas como fazer isso? Ninguém para muito pra pensar. De vez enquanto vem uma solução aqui outra ali. Agora teve uma solução, que inclusive foi até um juiz do Paraná que trabalhou

com a ideia do pagamento com o cartão de crédito, o que resolve o problema em parte, que você transfere que a dívida que esse devedor tem com a JT pra uma dívida de cartão de crédito. Então agente tem às vezes assim, eu penso: Ah eu vou receber o crédito de qualquer jeito, mas o juiz tem que ter essa visão macroeconômica, nós vivemos em uma sociedade capitalista, o juiz do trabalho é instrumento da sociedade capitalista, ele só existe na sociedade capitalista, nenhum outro sistema econômico faz sentido se ter um juiz do trabalho e qual é o sentido do juiz do trabalho, instrumento do sistema capitalista destruir o capitalismo, destruir as empresas. Agente tem que pensar que agente tem que cumprir nossas decisões, mas não adianta quebrar todas as empresas da cidade, e os trabalhadores dessas empresas ficarem sem emprego e sem receber, porque na hora que a empresa quebra ninguém mais recebe. Então a rotina do juiz é essa, tentar dar decisões, tentar resolver o maior número de processos, tentar cumprir as metas, mas muitas vezes esquecendo da nossa função principal que é solucionar o processo pra todos, pro devedor e provavelmente e principalmente para o credor.

Juiz V - Na nossa rotina com audiências, julgamentos conhecimento do processo de execução. Os despachos rotineiramente são elaborados, as minutas pelo assessor, no caso dessa vara, por exemplo, só existe um acesso, então, ele não dá conta desse movimento todo. Tem férias, tem licença, então é humanamente impossível você com um assessor qualificado para atuar diretamente no despacho dá vazão ao número de processos. Então agente espera realmente que essa solução o tribunal encontre, porque as outras varas funcionam com dois assessores. As novas ficaram essa limitação até que se tivesse um numero de processos. Mas essa vara para você ver, nos estamos no mês de maio (27/05/2013), já está com quase mil processos. Uma vara nova que está com cinco, seis meses.

Juiz I – Eu sei que muitos colegas pelo menos um dia na semana não costumam comparecem na vara e todo mundo acha, ah o juiz não trabalha as sextas, não trabalha todos os dias, na verdade não é que ele não trabalha, ele não comparece ao local que as pessoas costumam veem trabalhando, mas ele está em casa trabalhando, está em casa fazendo sentença, decidindo os processos de execução, porque muitas vezes se ficar na vara é um advogado querendo despachar é uma parte que comparece e faz questão de conversar com o juiz e aí ele não consegue fazer sentença, não consegue nada. Eu coloquei uma rotina diferente para mim, eu me obrigo a vir realmente todos os dias, mas também não levo nenhum processo pra minha casa, minha casa hoje não entra processo.

A rotina nossa é envolve a rotina de todo mundo conhece que é aquela que tem o juiz mais imediato que faz a audiência e nisso a JT é campeã pelo volume de audiências que tem porque agente lida não tem como escapar da audiência e aí dependendo cada um tem a sua pauta e aí cada um dá o seu ritmo, o meu, por exemplo, eu coloco, são 4 dias de audiências onde eu faço um número de processos bem razoável e pra não ficar muito tempo seguindo eu interrompo faço meu almoço e retorno, então eu fico direto fazendo audiência de 8:00/8:30 até as 15:00, aí com intervalo de uma hora no máximo para almoçar, isso eliminando fazendo as instruções fazendo nos processos todos, depois que se acaba a audiência, aí vem o outro pedaço que é cuidar dos despachos, verificar o que foi feito, o que não foi feito, vê quais são os problemas pendentes na secretaria, assinar os alvarás, assinar os mandatos que agora estão sendo substituídos que agora agente já não mais, ou seja, dá o andamento normal, voltando aquela questão que eu falei, o problema da execução, eu tenho um número pequeno de processos que entram no para conhecimento para eu dar sentença, mas eu tenho um acervo na minha vara de uns 6 mil processos, então nós temos algo em torno de mil processos que estão na fase para dar sentença e 5 mil processos que na verdade nós estamos fazendo os andamentos para executar, nesses 5 mil nós temos em torno de mil processos que estão para contas, pra acertos, mais os outros 3 mil na verdade são processos que não pagam em que agente vai correr atrás e nesse aspecto porque estou falando isso, nesse aspecto reflete sobre nossa rotina, pois hoje mais do que nunca as coisas estão muito concentradas no juiz, nós passamos a ter instrumentos ótimos de trabalho que são os sistema de BacenJud, Renajud, InfoJud que agente entra direto na conta do devedor, vai buscar direto um carro do devedor se ele tiver e vai buscar a quebra do sigilo fiscal e portanto obtém o imposto de renda dele para buscar bens, só que isso tudo tem que ser feito pelo juiz pessoalmente, então não é uma coisa que agente pode delegar, então dentro da rotina acabou aqui ainda sai para se fazer esse trabalho, como senão bastante isso, também tem que fazer as sentenças, então nós também fazemos as sentenças. Temos funcionários que nos ajudam? Sim, nós temos os assistentes, temos o pessoal todo da secretaria, mas na verdade eles no máximo preparam umas minutas, aí alinhavam algumas coisas, mas quem finaliza e concretiza, quem decide somos nós, então não tem como passa por nós e isso faz parte da rotina do dia a dia, então é aquilo é uma coisa realmente sobre-humana. No Rio de Janeiro, nós temos ainda um outro problema, a lei diz que teoricamente nós deveríamos ter dois juízes por vara, na verdade no Rio de Janeiro nós

temos uma carência de magistrados muito grande , pra ter ideia tem situações que o se o juiz ficar doente eles não tem o juiz substituto para mandar para fazer a audiência no dia e a audiência precisa ser adiando, então menos ainda se tem pra trabalhar dois juízes direto numa vara. Se tenta de uma forma ou outro uma auxílio compartilhado, quer dizer é juiz substituto que vai dar um auxílio meia-bomba para varas mas não dá, o volume de trabalho é muito grande e isso se reflete no nosso estresse.

Trabalho Solitário

Juiz I – Essa questão, a vida do magistrado, a profissão de magistrado é uma profissão muito solitária, porque agente decide sobre a vida de alguém de uma forma sozinha, é óbvio que isso traz o inconveniente de alguns se acharem deuses, mas tirando esse aspecto, é uma vida muito solitária, porque você tem ali um exercício de poder e você faz aquilo ali sozinho.

Juiz X– O juiz tem que decidir com a sua consciência, outras profissões você pode discutir com os colegas a saída, o juiz não, o juiz até pode discutir com os colegas a saída do processo, mas a responsabilidade é dele, ele está ali fechado no seu gabinete, é uma quantidade enorme de questões e ele tem que decidir. O cargo exige dele essa solidão e mais institucionalmente eu acho ruim, por quê, porque o que se espera hoje de um bom juiz, assim do ponto de vista da institucionalidade, do CNJ, da legislação é um juiz acético, como se ele fosse um sujeito apartado do mundo, como se ele fosse um sujeito apartado de suas relações sociais, então o juiz pode ir em uma manifestação? Há quem diga que não, eu entendo que ele pode, ele é um cidadão, ele está inserido no mundo. Mas tudo é o juiz, então por que o juiz andando aqui? Por que o juiz esta se relacionando? Como se essa relação fosse uma relação que fosse contaminar aquele sujeito que tinha que ficar no mundo lá, no mundo fora da sociedade.

Juiz XI – Eu conheço juízes que não acham que são deuses, tem certeza que são deuses, eles têm certeza. Eu não me considero nisso, muito porque agente tem noção uma decisão do juiz pode ser cassada por um tribunal, o juiz não é absoluto, então não adianta agente se achar muita coisa que agente não é.

Trabalho e vida pessoal

Juiz I – O juiz é muito que nem médico. A pessoa para estar casada com um juiz, para estar casada com um médico tem que entender o que é aquela vida, porque é uma vida que consome muito, se a pessoa não souber entender o relacionamento não vai dar certo, então o índice de separação é muito elevado, o índice de frustrações nas relações

peçoais é muito elevado, alguns acham que isso acontece um pouco porque o juiz tende a ser autoritário, não é obvio que o juiz tem um pouco de comportamento autoritário, mas tem um pouco disso de trazer o trabalho, porque somos cobrados e acaba levando pra casa e isso influencia em casa. O trabalho está no nosso dia a dia, não tem como, por mais que agente queira levar uma vida tranquila agente corre o risco de estar no meio de um supermercado e vir uma parte ou vir um advogado falar com você. É óbvio, não vai fazer nada, não tem nenhuma ameaça explicita ali, mas aquela coisa, as pessoas às vezes não respeitam não está dentro da cultura não sei, mas é porque acha que você é um agente público você tem que estar a disposição dele 24 horas, situação de você estar em restaurante e o advogado entrar pra falar de processos em pleno domingo, então dizer que não atrapalha a vida da gente atrapalha, é uma função que realmente é complicada, às vezes agente tem que até passar um ar de antipático assim, dar uns cortes, para exatamente colocar aquele limite entre o profissional e o pessoal senão tem uma invasão muito grande.

Desligamento do trabalho

Juiz I – O impacto do trabalho vem realmente na questão do estresse, por que o quê que acontece, eu percebi isso que quando eu sofri um acidente e fiquei 6 meses de licença e realmente assim, os dois primeiros meses, eu ainda estava, eu fiz uma operação e fiquei completamente mobilizado, então estava deitado na cama, mas com a cabeça preocupado, pegava o telefone e ligava para o trabalho, resolvendo problemas do trabalho, então os dois primeiros meses ainda muito ligado, no terceiro mês, eu disse, espera aí, eu tenho que desligar de alguma forma porque além disso, depois da operação travou a coluna e o médico falou que era estresse, e aí só realmente quando eu desliguei, bom resumindo, levei 5 meses para desligar e é portanto que eu só voltei da licença no 7º meses, porque realmente eu só deliguei do trabalho depois de 5 meses, que é uma coisa assim que agente entra num pico muito grande.

Juiz VI– O problema maior é na hora de dormir, porque como você tem casos muito complexos e como você tem toda essa angústia dessa sociedade e com empresários ainda com concepção atrasada e advogados ainda que se esforçam para defender o indefensável, então essa parte, ela mexe muito com o seu psicológico e você não consegue relaxar de cenas que quando eu me deito para dormir essas cenas vão passando na cabeça, então também hoje em dia não há a possibilidade de eu deitar sem que essas cenas venham, então eu também faço uso de medicamento para dormir e eu

assim não tenho uma vida angustiada, não tenho problemas, tenho namorado, não diria que eu sou uma pessoa infeliz, muito pelo contrário eu sou agradecida da minha vida, então eu só posso atribuir essa angústia, na hora de dormir, porque é o que me vem a cabeça, as cenas diárias do meu trabalho.

André Cavalcanti – Você não se desliga, quando você desliga o computador você não se desliga do problema, muitas vezes agente vai dormir se você trabalha, por exemplo, eu trabalho até tarde da noite e vou dormir, eu tenho um sono entrecortado, eu não tenho um sono de dormir a noite toda, eu lembro do processo, penso no processo, lembro das audiências, aquilo fica na sua mente repercutindo.

Juiz IV- É complicado porque acaba que entra no nosso dia a dia, na sua rotina diária, inclusive no momento que seria dedicado a uma atividade para família, até mesmo para uma leitura, fica difícil realmente, é puxado, antigamente eu até conseguia lhe dar de uma forma mais tranquila, mas quando você assume a titularidade de uma vara as preocupações são outras porque veem também a administração da unidade judiciária, então efetivamente agente leva o processo para casa, eu particularmente levo o processo para casa e acredito que boa parte dos juízes fazem assim também. Para você ter uma ideia, eu chego a sonhar com determinados processos. Agente fica preocupado, e não são apenas cobranças, existem cobranças hoje de volumes, de conselhos, existe a corregedoria, mas tem aquela obrigação pessoal, de dar cumprimento ao seu trabalho e fornecer a prestação jurisdicional, notadamente na JT, porque aqui agente trabalha com o social, então agente tem que ter mais celeridade mesmo.

Juiz II - Olha o que eu tenho sentindo nesse primeiro momento é que realmente mais uma vez existe uma disciplina tremenda e muitas vezes é incompatível com a nossa vontade de resolver as demandas, você não tem como se desligar das preocupações do trabalho principalmente quando o trabalho está com você ali do lado então é comum para mim na noite véspera da audiência, ou no domingo, entrar lá e vê a pauta do outro dia e tentar despachar alguma coisa já que eu não estou despachando na vara, então tem essa espada de Dâmocles, essa coisa constante que está sempre na nossa cabeça nos lembrando que agente está com o processo atrasado, ou está precisando despachar alguma coisa, exige uma disciplina enorme para poder se desligar disso aí, eu tenho sentido isso aí. Então quando eu quero me desligar do eletrônico eu vou para o físico, ainda dá pra conciliar um pouco disso, mas no momento em que ficar integralmente eletrônico, não tiver mais processos físicos eu vou ter um pouco mais de dificuldade sim

de evitar aquele clique fora do horário, em casa, enfim, até na hora de laser entre uma coisa e outra, você dá uma paradinha lá para ver, para tirar a curiosidade, talvez pela facilidade do acesso, pela proximidade, isso nem sempre é bom, pois agente sempre está um pouco preocupado com aquilo que não pode ser resolvido naquele momento ou não precisa ser resolvido naquele momento na minha opinião.

Juiz III – Isso é um exercício que agente tem que fazer, eu tenho colegas que não conseguem, a pessoa vive em função do trabalho, isso é um problema, é lógico que há momentos em que você não vai conseguir, como é o caso do juiz substituto, se o volume de trabalho aumenta muito e isso é uma coisa que ele não consegue controlar tanto, ele vai no final de semana pra trabalhar, é mais complicado, eu no momento atual consigo controlar melhor a entrada desses processos e o que eu tenho fazer, então eu me organizo para tratar dos processos no ambiente de trabalho. Eu abandonei, salvo em situações excepcionais essa estratégia de levar trabalho para casa, não acho isso muito bom, nem se eu quisesse também, eu não tenho uma estrutura física adequada em casa para dar conta disso, mas não acho isso saudável, agente está entrando agora numa fase que é muito complicada que agente talvez tenha que avaliar melhor isso, que é a fase do processo judicial eletrônico (PJe). O PJe tem uma vantagem enorme, o papel vai sumir, isso é ótimo, o papel, o gasto, agente nocivo a saúde, enfim, tem uma série de problemas, mas o PJe trás outro tipo de problema, eu faço audiência hoje, eu fiz algumas audiências no PJe, já estou saindo com dor de cabeça, quer dizer, isso é uma coisa que eu vou ter que cuidar porque eu não recebo nenhuma assessoria para como lidar com a ferramenta, nesse ponto de vista da minha saúde, então eu vou ter que aprender e eu vou ter que me cuidar, porque eu já percebi que há problema nesse relacionamento com o monitor. O PJe também trás outro problema que é o trabalho à distância, você vai para sua casa e você vai ter acesso aos processos e as demandas chegam para você, elas não param, então se você não tiver, do meu ponto de vista, uma disciplina muito rígida, você vai se envolver com o trabalho 24 horas por dia. Isso não é uma questão só da JT, todo mundo que lida com o trabalho a distância, com essa coisa da tecnologia da informação aliada ao trabalho, lida com esse tipo de problema, é necessário se desligar, eu estou tomando o meu cuidado, quer dizer, eu já tinha essa concepção do que era o trabalho a distância e não pretendo mudar, eu estou acessível, sim na medida em que for necessário em medida de urgência eu vou estar acessível sim, eu vou lá e decido, mas eu não pretendo mudar a rotina no ambiente de trabalho e levar

isso tudo para casa, não é a minha ideia.

Processo Judicial Eletrônico

Juiz XIII – A minha rotina no dia a dia é muito parecida, o contato com a tela ele é uma incógnita ainda, não se sabe qual o efeito disso na visão, já tem um efeito muito danoso à coluna, a postura, os equipamentos que agente recebe para passar na frente do computador não são adequados ergonomicamente falando, as cadeiras não são próprias, a iluminação não é adequada, eu acho que muito vai ter que ser feito ainda para melhorar o conforto. A virtualização tornou um juiz 24 horas, eu tinha um principio na minha vida que já a 6 anos eu não levava processo para casa, eu chegava, minha casa é meu lar e lá eu ficava. Hoje não, onde eu ando, seja até mesmo pelo telefone eu estou despachando processo, pelo tablet eu estou despachando processo. Isso eu não sei qual é o efeito que isso vai ter psicológico na gente.

Juiz XI- Ainda não dá para dar uma resposta, ainda que abranja um período muito grande porque é muito recente, não tem nem um ano, seis meses, mas dá pra se fazer algumas precisões, que vai mudar a natureza até arquitetônica das varas, dos tribunais, você não vai ter mais os processos, aqueles armários para guarda-los, toda uma parafernália que existia pra o processo caminhar, você não vai ter mais uma pessoa pra carimbar o processo, para numerar o processo, a intimação do processo pode ser feita eletronicamente, vai mudar o gerenciamento do processo, como trata-lo porque você vai ter todo o processo no computador e o processo vai caminhar, vale dizer também com segurança, tramitando com segurança e com rapidez através da internet que sabe que hoje os setores da economia do Brasil já faz isso, os bancos já fazem isso a muito tempo, a receita federal já faz isso a muito tempo com relação ao pagamento dos impostos, a questão das exportações, então chegado a hora de nós implantarmos fortemente na JT para que, como é um direito que luta, que lida com a matéria nobre que tem caráter alimentar, que é pra própria sobrevivência da pessoa, salário é alimento, então essa matéria é muito nobre e já que serve para sobrevivência das pessoas tem que a ver uma justiça realmente célere para que faça, que haja que o se não foi pago os direitos trabalhistas corretamente para que haja a reparação imediata.

Juiz V- Ele muda toda a perspectiva, eu sou muito resistente ainda, mas agente tem que se adequar a nova era. Mas de certa forma é uma nova coisa. Para você pegar um processo, concluir as audiências você levava para sua residência, no meu caso que não gostava de julgar na vara, e no dia seguinte ou dois dias trazia a sentença, folheava o

processo com calma, hoje em dia é tudo virtual. Então se levarmos em conta que agente passa cerca de cinco horas na sala de audiências, acaba audiência vai almoçar, depois tem que julgar os processos, novamente no visor, na tela e ainda eventualmente examinar e-mail, alguma informação no site, etc. agente vai consumindo muito tempo das nossas vidas diante da tela do computador e eu não sei o que isso vai nos trazer de mal. Não é o que se tinha como antes como tempo morto, as rotinas dentro duma vara, essas rotinas foram abreviadas pelo PJE, mas quando são abreviadas elas desaguardam num certo ponto, e se você não tem uma estrutura suficiente para isso, vai fazer com que permaneçam realmente os mesmos prazos que já se tinha

Juiz II- O *PJe* realmente demanda do juiz uma forma diferente de ver processos, especialmente no que agente tinha dito antes, na questão da cobrança da celeridade, agente tem que estar sempre mais preocupado com o que agente não está vendo, acho que o processo físico você tem uma facilidade de organizar os processos por categoria ou por grau de dificuldade, ou deixar ali para lembrar mais tarde, você tem uma facilidade de foliar o processo, o eletrônico existe uma organização, um comprometimento talvez um pouco maior no primeiro momento, tem que lembrar onde está o processo, de qual processo foi despachado, foliar o processo é um pouco mais lento, pra estudar o processo eletrônico você tem que ter uma forma diferente do que da simples forma do físico, então isso causa uma série de lapsos talvez de memória, você não lembra de qual processo você acabou de despachar ou você tem uma dificuldade em investigar os por quês daquele despacho, então muda também na audiência, as partes no primeiro momento eu sinto que alguns ficam inseguros na hora de fazer o acordo porque estão vendo como agente chegou naquele acordo, não estão visualizando, não estão sentindo, a questão da documentação da defesa, então muda bastante a forma de atuar sim e agrava um pouco com a sensação de controle, talvez uma sensação que não seja real de fato, uma sensação confortável que o processo físico nos dá, de controle dos atos processuais.

Juiz X- O que eu vejo de impacto do *PJe* é em primeiro lugar: Nós sabemos que não existe forma sem conteúdo e conteúdo sem forma, então na verdade esse processo eletrônico ele vai provocar mudanças de mérito a meu ver na cognição, isso me preocupa, me preocupa muito. A minha rotina de trabalho eu posso te dizer que eu me sinto melhor trabalhando nos autos físicos, eu há 20 anos trabalho com autos físicos, eu escrevo à mão, eu penso com calma, eu apago, eu volto, dói menos o olhar, a cadeira,

porque é cansativo você ficar o dia todo sentado julgando, no *PJe* é muito difícil ainda que você tenha duas telas, o olho dói, a cabeça fica cansada, você fica muito tempo ali então não é bom, eu vejo no gabinete gente que trabalha muito com digitação que já tem LER, você não tem ergonomia. Para você ter uma ideia eu levo para sessões de julgamento o meu apoio de braço, eu levo pro julgamento, eu não consigo ficar o dia todo na cadeira do tribunal, eu tenho um apoio para minhas costas e tenho apoio para os braços, pois depois de alguns dias eu já estava toda com problemas. O *PJe* ainda que venha a ser mais rápido agora, ele te dá uma intensificação muito forte, eu vou te dizer, logo que eu entrei eu tinha a questão do prazo muito firme, eu tenho 24 horas pra despachar, mas a partir de que momento? Entrou o processo, caiu na minha caixa eu tinha acabado de desligar o computador, fui para casa no outro dia eu cheguei já tinha um dia do prazo, eu nem sabia. Então eu disse, vou decidir no domingo, no sábado, aí no sábado, o *help desk* não funcionava no sábado, eu em casa, com aquele negócio tentando mandar, tentando cumprir o prazo e o *help desk* não funcionava no sábado, e aí caía tudo, mas era uma eliminar, e eu não conseguia, eu não conseguia mandar, não conseguia nada. Uma vez eu tentei mandar por assinatura digital então não deu, então eu falei, imprime isso aí que eu vou assinar e você escanei e manda, parou o processo! O processo não andava mais, então às vezes você tem esses problemas sérios que são naturais no momento de transição, mas que são difíceis. E o que mais me preocupa no processo judicial também é assim, vivencie isso um dia, eu queria ir para um seminário que o TST estava organizando aqui no Rio, então eu falei vou organizar e deixar minha mesa limpa, eu fui tirando processo, limpa, limpa, foi embora, tudo, mesa limpa. Agora vamos pro *PJe*, aí foi um, dois, três, quatro, cinco, resolvi tudo. Aí na hora que eu fui desligar tinha 4 de novo. Mas isso nunca acaba! A instantaneidade, o instantâneo é muito complicado, porque você precisa ter a sensação de dever cumprido. Ainda que seja que para amanhã virem mais 18 processos ou mais 10 processos. Mas você precisa pra se realizar, eu fiz o meu trabalho. Eu saí aqui desse gabinete, estou deixando a minha mesa limpa. Agora quando entra a qualquer momento entrar, é um instantâneo que é muito difícil. Então hoje eu tenho um ano de *PJe*, hoje eu já consigo assim, entro alguns dias no *PJe*, olho aqueles processos e faço, me organizo. Estou menos escrava daquele sistema, mas você ter a sua cognição, sua capacidade principalmente quando a decisão ela precisa ter ponderação e a ponderação é fundamental para efetivação dos direitos. O *PJe* são desafios aí difíceis e também pra saúde do magistrado.

Juiz VII– O *PJe* é só um instrumento, ele facilita enormemente e eu que sou dizem que de uma geração mais nova, acostumada com computadores que é uma meia verdade que eu não sou dessa geração que diz, eu sou um pouquinho mais velha que essa geração, mas assim oportunidade de você estar em qualquer lugar e resolver processos facilita muito o trabalho do juiz, porque eu posso de repente eu tenho que atender duas cidades, principalmente eu que sou juíza volante, tenho que atender Curitiba e São José dos Pinhais posso atender tudo desse gabinete, eu não preciso ir pra São José dos Pinhais. É claro que isso tem outro lado, facilita o trabalho? Facilita, mas ele trás para o juiz o peso de 24 horas a disposição, porque se eu posso fazer aqui no meu gabinete eu posso fazer na minha casa. E se o tribunal te dá um computador, te dá acesso à internet e diz e diz: olha, você pode trabalhar onde você quiser. Ele quer dizer pra você: olha, você vai trabalhar final de semana, você vai trabalhar a noite, você tem que cumprir a meta, eu não quero saber onde você está desde que você cumpra a meta. Só que você estabelece metas absurdas, porque as metas, muitas são absurdas, o juiz vai acabar trabalhando em casa, trabalhando no gabinete, em todas as cidades que ele passar. Então, o *PJe* facilita? Facilita. Você tem a oportunidade de buscar na internet informações e jogar direto no processo, acabar com aquelas pilhas e pilhas de papel que eu não vejo sentido nenhum e que não tem sentido nenhum numa sociedade em que a maior parte da documentação é arquivada em computador, você ficar imprimindo e colocando no processo não tem sentido. Coloca tudo no arquivo de pdf, no *PJe*, num arquivo eletrônico, não tem necessidade de você ficar imprimindo, mas se tem esse outro lado que muitas vezes não se é pensado sobre isso. Ele facilita, ele é um meio, mas agente não pode fugir das principais discussões que é: Como acelerar a execução? Como resolver um número cada vez maior de processos/ano que entram em cada um dos tribunais e em cada uma das varas sem aumentar o número de juízes, sem aumentar o número de servidores? Ele vai te facilitar porque você não vai precisar ficar com a pilha de documentos, pilha de papéis, de processos aqui do seu lado olhando, mas você vai ter que fazer sentença do mesmo jeito, vai ter que fazer audiência do mesmo jeito, você vai ter que analisar documento por documento do mesmo jeito, ele muda a plataforma e facilita porque você não precisa ficar carregando pilhas ou olhando cada uma das pilhas, mas diminuir trabalho? Isso é uma ilusão.

Cenas de ambiente - Essas são as minutas de despacho são mandados da assessoria pra mim, eu analiso, se tiver alguma alteração eu faço e devolvo pra eles, caso não tenha,

agente já assina. O processo eletrônico não tem mais os autos físicos, aqui você ainda tem os autos físicos, o PJe é tudo feito online.

Carga de trabalho

Juiz IX- Eu vejo assim, se o juiz que tem como meta uma dedicação na magistratura, uma preocupação realmente em ser juiz, ser/estar juiz essa dicotomia isso absorve muito esforço, muito trabalho, muita preocupação, isso acaba afetando, afeta porque há um consumo de tempo muito grande dedicado à magistratura, isso afeta também não só o momento do trabalho, mas sim fora dele porque você leva esses problemas para casa. No tribunal é um pouco menos agressivo isso, porque aqui o contato com as partes, com os advogados fica um pouco mais distante, tem outros problemas, outras circunstâncias, situações, volume de trabalho que dependendo da forma da pessoa agir pode ser até menos desgastante ainda. A mim me desgasta muito, eu sinto isso porque esse incomodo de ter um volume muito grande, de querer examinar com mais detalhes os processos é uma coisa angustia e o volume aumenta e você não tem controle e isso judia muito psicologicamente e afeta evidentemente a vida pessoal, familiar. O juiz de 1º grau, no período em que eu fiquei eu senti mais intensamente, muito mais agressivo, muito mais agressivo, por quê? Por que ele está em contato direto com as partes, e as audiências são muito agressivas, pois são conflitivas, as partes estão ali com uma carga muito de inimizade às vezes, o advogado vem muitas vezes com agressividade, ironia, com embate tentando com isso que eu acho que são os maus advogados que fazem isso, mas não são muitos, mas também não são tão poucos assim, de tentar criar um clima ruim na audiência e isso é uma coisa muito desgastante, muito desgastante. E o juiz do trabalho principalmente que faz audiência com um volume assombroso, então isso prejudica, evidentemente leva pra casa, você acaba descarregando no filho, na mulher e o conter isso também acaba prejudicando muito, porque você se absorve toda essa energia ruim.

Juiz XII- Eu penso que tem havido um crescimento muito vertiginoso, aquela coisa rápido demais em termos de volume de trabalho e a sociedade está cada vez mais necessitando que tudo seja respondido urgentemente e tem razão. O judiciário, ele ficou num afastamento muito grande, desacreditado pela sociedade exatamente porque a pessoa entra na justiça e passa 10 anos para ter uma resposta. E que decisão tão difícil é essa que não dá para responder logo se eu tenho ou não razão? Que coisa mais complicada. Então nós ficamos muito desacreditados, mas a quantidade eu suponho em

muitos casos, uma quantidade grande de trabalho, de processos e pouco juiz para pensar e dar essa resposta, que parece uma coisa simples, mas tem toda uma complexidade.

Juiz II - Eu acho que sim, eu acho que teve um aumento de carga e isso é sentido por todos os juízes, desestrutura todo o corpo de magistrados, esse aumento, essas mudanças na estrutura de trabalho todo mundo sente um pouco isso sim e mais uma vez, à medida que isso vai evoluindo não sei se é fato que houve o aumento da carga de trabalho ou se é um sentimento nosso, aquele sentimento de está sendo sempre cobrado pelo resultado cada vez mais rápido, pelo resultado cada vez mais automático e talvez não tão pensado ou tão negociado, tenho sentido que com o passar do tempo sim, tem dadas soluções cada vez mais céleres ou cada vez mais decididas de forma coletiva por assim dizer no modelo. A minha pauta é de 12 processos por dia, são todas audiências unas, então sempre agente se sente uma premissa de tempo, agente está sempre um pouco na pressa, que são muitos os casos, estatisticamente 1.100, 1.200 processo julgados por ano por magistrado especificamente nessa vara aqui, então agente sente um pouco o peso do tempo e da pressa, mas eu quero dizer que nós também sentimos a necessidade de resolver esses problemas, talvez seja uma dupla satisfação: resolver uma situação, você vê as pessoas saírem sabendo por que fizeram aquilo, sabendo que vão ter um resultado célere e também a satisfação de você tirar aquele processo do seu escaninho ali, da sua estatística.

Juiz I – Olha, na verdade o volume de processos em si não aumentou muito, ao contrário aqui na capital nós tivemos uma retração, já fui juiz no interior muitos anos, no interior em algumas cidades com o crescimento econômico que nós tivemos ali por volta de 2007 até 2011 que o interior voltou a realmente se desenvolver, principalmente que eu fui juiz em Campos, Campos cresceu muito nesses últimos anos. O número de ação até aumentou. Nós temos algumas cidades aqui do estado do Rio de Janeiro em que o volume realmente sempre foi muito grande é um volume muito absurdo que é a região de Niterói e São Gonçalo. Em termos de capital, nós temos mantido uma média de 1.700 a 1.900 a cada ano. Esse ano (2013) agente ainda não sabe o quanto que vai bater porque nós estamos numa mudança, saindo do processo do papel para o sistema do *PJe* e os advogados ainda estão se adaptando, o ritmo de peticionamento diminuiu muito, agora assim falar dos termos da economia refletindo sobre a muita crise, até que a economia se comportou bem nesses últimos 3 anos, então isso não aumentou muito para gente.

Metas e pressões

Juiz VI- Teria uma queixa institucional que é a questão do estabelecimento de metas para o judiciário tal qual um empresa que precisa gerar produtividade. Existe uma especificidade no trabalho do magistrado, esse tempo médio que é regulado para uma peça, para uma produção qualquer, não qualquer de desqualificando a produção, mas uma mercadoria. Uma sentença não é uma mercadoria, existem processos que eles precisam de amadurecimento, que eles precisam de tempo até para sociedade e é bom que aquele processo descance um pouco, baixe a poeira daquela situação para que o próprio juiz entenda o que está acontecendo. O que eu quero dizer é que essas metas não podem ser aplicadas como se fossem uma tabela, tem que haver uma sensibilização em relação às comarcas, as diversidades entre as comarcas, em relação ao número de processos. Hoje em dia um juiz recebe uma correção que é da mesma forma se ele tiver mil ou 5 mil processos, se ele estiver no centro do Rio de Janeiro ou se ele estiver em Três Rios, não estou desmerecendo o trabalho do colega de Três Rios, até em Caxias mesmo nós temos uma grau de complexidade nas demandas bem menor do que o grau de complexidade do centro do Rio de Janeiro. Contudo, lá em Caxias que eu posso falar que estou lá, nós temos um volume que é muito maior considerando as comarcas individualizadas. Então, o que eu proponho é que institucionalmente as correções não sejam padronizadas, elas têm que levar em conta essas características especiais. Um juiz hoje com a ação civil pública, ele é obrigado a dar conta de problemas políticos, municipais, estaduais que muitas vezes a sentença dele com toda boa intensão que ele tiver pode não ser o melhor caminho de resolver aquele conflito, então eu volto a dizer que o diálogo com a sociedade, a interligação entre os poderes, já está mais do que na hora do presidente do tribunal, do presidente do TST, dos presidentes dos tribunais regionais, do próprio presidente do TST, o próprio CNJ, as escolas de magistratura tentarem dialogar com os diversos poderes pra possibilitar a erradicação de conflitos, e pra possibilitar a pesquisa em matérias específicas que o juiz é obrigado a decidir. Então são ações civis públicas para implementar condições de segurança no trabalho, são ações civis públicas para obrigar o município a fazer concurso público, são ações civis públicas para legalizar a terceirização nos serviços essenciais, então esse tipo de decisão do juiz ela precisa de mais tempo, ela precisa de pesquisa e precisaria de um diálogo com a sociedade e com todos os poderes representados e o juiz tem que sentenciar e tem um prazo e esse prazo é exíguo e se você não sentenciar você pode receber uma sanção

inclusive disciplinar.

Juiz VII- Hoje ser/estar juiz é cumprir meta. Cumprir meta de número de processos resolvidos, número de audiências realizadas e acima de tudo, meta de economia de luz, economia de papel higiênico, porque até isso agente tem meta. Hoje o juiz é julgador, administrador, fiscalizador. O juiz tem que assumir todos os papéis dentro da vara, então hoje ser juiz é cumprir meta. Quanto mais meta, mais o juiz tem ficar no computador, na sala de audiência e é proporcional. Quanto mais processos ele tem pra resolver, fazer audiência, sentença, menos tempo ele consegue se dedicar a cada um desses processos de forma adequada e isso traz pra quem realmente leva a sério essa profissão, pra quem realmente que se preocupa com o que está fazendo um estresse muito grande, porque você olha para aquele processo e vê que você podia se dedicar mais e você não tem tempo, porque a meta é tanto e você tem 20 minutos para aquela sentença e acabou e se você passa disso, você não consegue fazer outra sentença. Quanto mais metas, menos tempo pra viver, você fica aí horas e horas sentado isso de plano já não é bom pra saúde, mas você tem que ficar, você tem que ficar horas e horas sentado fazendo sentença, isso te traz problemas físicos e problemas de estresse. O juiz hoje em qualquer pesquisa do tribunal e aqui foi feita essa pesquisa, os juízes estão todos extremamente estressados, são poucos os que dizem que tem uma qualidade de vida, resultado disso é cada vez menos tempo pra família, amigos, pra atividades de lazer, atividades esportivas, atividades direcionadas a saúde e mesmo atividades de aperfeiçoamento profissional, atividade de aperfeiçoamento profissional sério, mestrado, doutorado, porque isso os tribunais superiores não consideram formação de juiz, aquelas 40 horas semestrais, eventual mestrado, eventual doutorado, não vale, então o juiz vai fazer um aperfeiçoamento mestrado, aperfeiçoamento doutorado ou mesmo um aperfeiçoamento de línguas estrangeiras para poder conhecer o sistema em outro, para poder viajar, conhecer outras culturas, abrir seus horizontes, não há tempo pra isso. Então a saúde do juiz vai cada vez se deteriorando mais, você tem cada vez mais afastamentos aí por doenças emocionais, doenças psíquicas, afastamento médico com atestado médico de psiquiatra, que uma pessoa que tem que julgar a vida de outras pessoas, e aí você está falando de pessoas que às vezes trabalharam 20 anos em uma empresa e de repente por uma situação conflitante tiveram que sair dessa empresa e o julgador tem que olhar aquela situação e resolver como se fosse uma máquina, porque hoje o que os tribunais esperam de juízes de 1º grau e dos desembargadores, são

máquinas que fazem números de processos.

Adoecimentos

Juiz IV- Hoje nós temos muitos colegas com problemas de adoecimento, problemas que vão desde LER/DORT até questões mesmo de síndrome do pânico, tem muita coisa disso, então acredito que existe muito, não tenho dados reais, oficiais, mas que agente no dia a dia constata que há um número grande de juízes licenciando por questões de saúde isso é fato.

Juiz V- Ansiedade. Muitos colegas sobre com ansiedade, essa questão do tempo de dar vasão, da rapidez ao julgamento dos processos, mas aí é uma coisa muito pessoal porque na verdade é dentro da sistemática de cada um de trabalho. Alguns preferem, alguns não julgam final de semana, alguns preferem ficar na unidade jurisdicional após as audiências e aí já julgam os processos, eu me permito sempre almoçar com calma eu tenho aí uma descendência aí não sei se do viés espanhol de dar uma pequena pausa aí no almoço, isso aí é que me faz revigorar as energias para mais tarde julgar. Se eu não tiver isso aí eu fico praticamente inviável o restante do dia pra mim.

Juiz III - Os nossos níveis de afastamento médicos dos juízes em especial, eles aumentaram muito, desde começou essa cobrança a se intensificar, eles também aumentaram, então para vocês terem uma ideia, nos últimos 2, 3 anos eles dobram a cada ano, isso numa análise preliminar, agente está tendo, gera não só o adoecimento, mas a perda desse compromisso com o trabalho, quer dizer, as pessoas passaram a lidar com isso aqui como uma etapa do dia, eu venho aqui resolvo o meu problema e vou embora, é uma tendência, nós ainda não temos o diagnóstico perfeito disso, mas aparentemente é uma tendência, você vai se desgastando, o ambiente do sistema judicial é por si desgastante, isso aí agente sabe desde o primeiro dia que agente entra, se vocês acompanharem uma audiência, vocês vão perceber que é um clima horroroso, quer dizer, o juiz na verdade está canalizando aquela insatisfação de todos ali, isso vem para ele, “olha, decida o meu problema”. Então o desgaste da profissão agente conhece, agente sabe, o problema é que hoje ele está sendo ampliado porque a cobrança aumentou, porque a estrutura não acompanha essa cobrança, então agente vai desanimando, a rotina em qualquer profissão é algo que precisa ser combatida, que talvez ela seja um elemento que faz você desaminar no trabalho, acho que quebrar essa rotina é um desafio para quem está gerindo o sistema, que geralmente agente percebe que não tem esse tipo de preocupação, essas preocupações estão surgindo ainda,

preocupação com saúde, preocupação com desempenho, preocupação com a motivação, mas a coisa ainda não está bem estruturada, então talvez estejamos em uma fase de transição e nós estamos sofrendo por sermos os primeiros a passar por esse processo, é o que eu espero pelo menos que daqui para frente as coisas melhorem, a situação hoje é complicada.

Juiz I – Nos temos um fato que ainda altera nossa rotina, não a rotina de trabalho, mas que nos leva também ao estresse e que faz parte do nosso dia a dia que é a questão da mobilidade urbana. Agente aqui no Rio de Janeiro gasta no mínimo, ao menos que você more aqui bem próximo ao tribunal, mas você gasta no mínimo 40 minutos, 1 hora. No meu caso eu então que moro em Niterói, eu gasto 1h30min isso porque eu venho de barca que não tem engarrafamento, porque se eu ousasse em vir de carro de ponte no horário de trabalhador, de pessoal comum no horário do pico seria de 2 horas de engarrafamento então isso afeta também, agente chega muito cansado, o retorno então vai-se crescendo o estresse e o desgaste da gente.

Juiz VI– Eu avalio que hoje em dia pela própria questão da, não sou mais jovem, obviamente meu ritmo ele diminuiu e, no entanto, o trabalho não acompanhou esse ritmo, eu sou exigida tal qual como era com 30 anos, então isso é grave, porque você começa achar que você não dá mais conta, mas não é isso, seu grau de exigência também é maior e você realmente não consegue fazer as coisas mais tão rapidamente, mas você continua produzindo, continua produzindo acima da média, então isso até você processar, até você entender o que está acontecendo, causa muitos problemas, afora o volume de trabalho mesmo que eu já fiz uma cirurgia na coluna cervical, tenho bursite, calcificação, tendinite nos ombros, nesse aqui eu tenho calcificação, bursite e tendinite, nesse aqui eu tenho bursite e tendinite, não tenho a calcificação. E é obvio que até você diagnosticar que você precisa fazer exercício para suportar a carga de trabalho, você primeiro adocece. Hoje em dia existe toda uma cultura do exercício físico que também não era uma cultura da minha geração, isso é mais recente. Hoje em dia eu sei que se eu não fizer exercício eu posso travar e posso ficar doente, antes eu não sabia, primeiro eu tive que adoecer para saber disso. Então eu já tive um médico que foi o primeiro médico que me alertou, que disse o Sena era um campeão, como ele conseguia ser campeão? Ele tinha uma preparação física rigorosa, que eu não sabia e esse médico me disse e todos nós de qualquer profissão temos que nos preparar fisicamente, só que eu acho que o juiz para ele dar conta de tantas assinaturas, de tanto estresse, ele acaba

tendo que se preparar como se fosse um atleta, eu hoje em dia me sinto uma atleta, porque eu tenho que fazer exercícios físicos periódicos, regulares sem faltar, pois se eu não fizer isso significa dor. Mas eu não considero assim essa solução uma solução satisfatória, porque você trabalha à beça, o seu tempo está cada vez mais reduzido e o exercício para mim não é um prazer, não me tornei uma atleta por prazer, eu me tornei uma atleta para suportar minha carga de trabalho, isso eu considero uma absurdo, mas não tem outra alternativa, pelo menos por enquanto.

Juíz VII – Quando você passa a alegria, a emoção de ouvir o seu nome no dia da aprovação é indescritível e eu sempre digo que o melhor momento da minha carreira e eu duvido que esse momento seja superado, foi o período em que eu ouvi meu nome até o período que eu tomei posse, porque nesse período, eu me lembro que eu andava pelos corredores do tribunal e todo mundo já falava “ah, você foi a que passou, você que vai ser a juíza” eu tinha toda a alegria de ser juíza e ainda não conhecia os desafios de ser juíza. Logo em seguida, agente tomou posse em setembro, no dia seguinte já estávamos viajando pra Brasília, agente passa um mês em Brasília fazendo o curso de formação inicial e eu lembro que agente andava pela cidade, agente estava no curso ouvindo as palestras, ouvindo os ministros falarem, agente pensava assim: nossa, nós somos juízes! È difícil você se imaginar nesse papel, porque é um papel que na sociedade é tão distante, uma coisa que parece tão fora do nosso dia a dia e de repente você assume esse papel. Agora passado aí 3 anos e 8 meses mais ou menos da minha posse, eu estou naquela fase de um pouco de decepção da profissão, eu sou juíza substituta, ainda sou volante eu sequer consegui me fixar numa vara, então eu fico cobrindo os buracos, estou aqui na 20ª Vara de Curitiba cobrindo um buraco de um longo período e que parece vai se encerrar logo, e você está num lugar em que as coisas não são suas, o gabinete não é seu, o computador, a sala não é organizada para o seu biótipo, você tem que adaptar ao biótipo de outra pessoa, ao gosto de outras pessoas e ao esquema de trabalho de outras pessoas. E eu acho que passado esse tempo, o que mais decepciona é você vê que você nada, nada, nada contra a corrente e pouco resolve, e por mais que você tente fazer, vem sempre uma nova meta, uma nova cobrança, uma carga horária que você tem que cumprir de estudos, como se você não tivesse vida pessoal. Ter estudado, ter investido tanto num sonho e na hora assim você acaba se levando por números. O que eu tenho que fazer? X sentenças por mês, x audiências por mês, mas essa audiência é mais complicada, essa audiência é mais fácil, não faz diferença. Ela vai contar um, vai contar

um de qualquer jeito, o que vale é o número. Eu acho que hoje eu estou na fase de decepção, conversando com os colegas mais antigos, eu vejo que vai chegar uma fase que eu vou chegar ao conformismo, que eu vou aceitar essa situação, eu não vou levar isso para minha vida pessoal com tanta intensidade, mas eu também vou meio que levando como a maré, vou fazer um número, não vou desistir de na minha função sociológica, minha função filosófica dentro do sistema, vou apenas tentar cumprir minha meta, tentar cumprir minha carga horária, sonhar aí com uma promoção, que no meu caso seria ser uma juíza titular o que eu já acho difícil que a carreira está cada vez mais estagnada e o sonho máximo ser desembargadora do tribunal, porque ministro do TST hoje em dia é quase um sonho impossível, que a carreira estagnada como está, a vantagem é você conseguir ficar na cidade que você quer e quem sabe ser desembargadora um dia.

Juiz VIII- Infelizmente o sistema jurídico, não privilegia o juiz de primeiro grau, aquele juiz que sente o cheiro do trabalhador, que sente o cheiro do problema, que vê a lágrima da pessoa, que sente se a pessoa está mentindo ou não, esse juiz ele é tragado pelo tribunal, pelos tribunais superiores em questões de filigrana jurídica ou como agora está na moda por causa dos fatos, chicanas.

Juiz VII- As pessoas não se costumam colocar no papel de juiz, então elas vem aqui com um problema que elas não conseguiram resolver, e elas querem que o juiz com um passe de mágica resolva um problema que às vezes não tem solução. Hoje eu fiz uma audiência que a menina disse assim: “ah eu sofri um dano moral ela me chamou de incompetente. Mas eu não quero o dinheiro eu quero que seja feita a justiça”. Mas o que eu ser humano posso fazer? Eu não posso voltar no tempo e desdizer o que foi dito, ou recuperar os prejuízos que ela teve com a perda do emprego, eu não posso fazer isso, o que eu posso é dar dinheiro, as pessoas veem com a imagem de juiz, porque vê em novela, porque vê em filme americano que o juiz vai lá e vai bater martelinho e de repente tudo vai melhorar na vida dela e não é assim. Eu sou limitada pela lei, eu sou limitada pelos tribunais que tem cada vez mais limitada a atuação do juiz e eu fico na verdade presa a essa tentar fazer a justiça no que eu posso fazer, que no fundo, no fundo se resume a dar dinheiro, e fico presa ao que os tribunais determinam que faça. Porque por mais que agente diga que o juiz é independente, tem dependência funcional, o fato é que, cada vez mais agente recebe ordens, regras, súmulas, súmulas vinculantes dos tribunais superiores ou dos tribunais regionais e a nossa atuação fica cada vez limitada.

Juiz II – Eu estou sentindo, é curioso, eu estou sentindo uma mudança já quanto eu era mais nova para agora, o peso talvez um pouco maior, estou sentindo o tempo passar e as decisões e as tarefas vão ficando cada vez mais pesadas.

Juiz III - Meu grande estímulo de trabalhar como juiz poder resolver o problema das pessoas, isso eu acho muito interessante, se vocês acompanharem uma audiência é o momento em que eu acho mais interessante o contato direto do juiz com o usuário do sistema, seja ele os advogados, ou as partes que são o foco do nosso trabalho, eu acho que é o que mais me gratifica, às vezes você está no dia a dia lhe dando com 300, 400, 500 processos aqui são 6 mil processos aqui dentro dessa unidade, mas na audiência esse contato direto é muito estimulante para mim, eu vejo as pessoas, elas falam, eu eixo elas falarem, é a hora de falar, de encontrar com o juiz, de perguntar, isso no ambiente interno. No ambiente externo uma coisa que me agrada e eu faço questão de por isso eu faço inclusive parte do movimento associativo, a carreira jurídica, as carreiras jurídicas, nós somos talhados para lhe dar com o outro, quer dizer, nós somos treinados para isso, agente sempre diz: existe um princípio do contraditório, somos treinados para ouvir. Antes de decidir, nós temos que ouvir, eu acho isso muito interessante e quando agente vai fora do nosso ambiente, agente vai ao ambiente externo levar essa ideia é uma coisa que me gratifica muito, falar pra população: olha, nós não somos o que às vezes as pessoas dizem, venha conhecer, conheça, participe inclusive é muito importante à população participar inclusive dos problemas da justiça, agente fica muito isolado, não é bom isso, é preciso que as pessoas conheçam, então, o que me gratifica é lhe dar com o público seja no ambiente interno, seja no ambiente externo, levar nossa mensagem do judiciário. Nós não somos deuses, nunca imaginamos isso, nós temos milhões de falhas, mas esse diálogo precisa ser estabelecido, eu sirvo para trabalhar como porta-voz, esse diálogo pra mim é o mais interessante, estabelecer esse diálogo.