

CONTRA LEGEM

COORDENAÇÃO

Número 9 - Outubro de 2021

Expediente

Coordenação Nacional dos Trabalhadores da Justiça

Conselho Editorial: Alexander Brasil Ceci, Catarina Lutfi Morgado e Mário Montanha Teixeira Filho

Revisão: Alexander Brasil Cecci e Mário Montanha Teixeira Filho

Diagramação: Victor Serge

Rede social: facebook.com/coordenacional

ANDARANDEI

Torquato Neto

não é o meu país
é uma sombra que pende
concreta
do meu nariz
em linha reta
não é minha cidade
é um sistema que invento
me transforma
e que acrescento
à minha idade
nem é o nosso amor
é a memória que suja
a história
que enferruja
o que passou

[...]

quero dizer
nossa graça
(tenemos)
é porque não esquecemos
queremos cuidar da vida

ÍNDICE

Apresentação.....	pág.5
O massacre da serra elétrica sobre a força de trabalho no TJ/ RJ.....	pág.7
<i>Alex Brasil</i>	
A reforma administrativa, a privatização dos serviços públicos e a precarização do trabalho.....	pág.18
<i>Mário Montanha Teixeira Filho</i>	
A luta da classe trabalhadora deve continuar.....	pág.33
<i>Winter Bastos</i>	
Princípios da ação sindical.....	pág.40
<i>Bruno Calado de Araújo</i>	
As mentiras da Lava Jato.....	pág.54
<i>Mário Montanha Teixeira Filho</i>	

APRESENTAÇÃO

A revista “Contra Legem” volta a circular, agora em sua nona edição – a segunda sob os cuidados da Coordenação Nacional dos Trabalhadores da Justiça. Neste número, a precarização do trabalho, intensificada pela pandemia que assola o planeta desde março de 2020, é o tema central. Os seus desdobramentos, caracterizados por fenômenos típicos das mudanças que o capitalismo mundial enfrentou nas últimas décadas, como a flexibilização dos vínculos de emprego, o teletrabalho, as terceirizações e o corte de direitos sociais, trazem prejuízos enormes à classe trabalhadora. São inovações no campo da economia e da política que se estendem, também, à administração pública.

Ao tratar do assunto, no artigo “O massacre da serra elétrica sobre a força de trabalho no TJ/RJ”, Alex Brasil, analista judiciário do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, observa como a exigência de produtividade se espalhou pelo Judiciário carioca, e como o discurso patronal cooptou uma parcela expressiva do funcionalismo. Isso tudo em meio ao enxugamento de quadros, com incentivo a demissões e aposentadorias, e à inércia – ou ao colaboracionismo mais ou menos explícito – do sindicato de representação dos servidores. Os avanços tecnológicos anunciados pelo tribunal do Rio de Janeiro têm servido de exemplo para outros Estados, e integram um conjunto de medidas que busca diminuir os custos da administração e garantir uma discutível “segurança” nas relações jurídicas. Na prática, o que se dá é o “afastamento físico entre partes e advogados, acompanhado da diminuição contínua do número de servidores”.

A precarização do trabalho, que afeta diretamente o setor privado, aos poucos se espalha pelas estruturas públicas de prestação de serviços.

Intensificar esse processo de padronização dos vínculos de emprego, retirando-lhes proteção legal e estabilidade, parece ser o objetivo da reforma administrativa, que é explicada por Mário Montanha no artigo “A reforma administrativa, a privatização dos serviços públicos e a precarização do trabalho”. A PEC nº 32/2020, que está em discussão no Congresso Nacional, complementa um programa amplo de desconstitucionalização de direitos. Por esse motivo, a sua leitura não deve ser feita de modo isolado, mas em confronto com alterações legislativas que já estão em vigor, como a emenda constitucional que determinou cortes em investimentos sociais, a reforma trabalhista e a reforma da Previdência, entre outras.

Resistir às pressões impostas pelo neoliberalismo que ganhou força no país após 2016, com os acontecimentos políticos que levaram a extrema direita ao poder, requer uma ampla mobilização da classe trabalhadora. Esse desafio esbarra em dificuldades ditadas pela crise que atinge o sindicalismo brasileiro. Num estudo sobre a luta pela construção de sindicatos livres e autônomos, Winter Bastos, técnico de atividade judiciária do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, relata acontecimentos que transformaram o Sindjustiça-RJ em extensão dos interesses da cúpula diretiva do Judiciário. “A luta da classe trabalhadora deve continuar”, é o título da sua contribuição teórica, que estabelece, também, uma reflexão sobre “o grau de despolitização da categoria serventuária fluminense”.

Ainda no campo do sindicalismo, Bruno Calado, analista judiciário do Tribunal de Justiça do Paraná, organiza importantes reflexões sobre “Princípios da ação sindical”. O trabalho denuncia o esgotamento de um modelo de sindicato que respira por aparelhos. A ideia é estabelecer critérios mínimos de (re)aproximação entre diretorias sindicais eleitas e as respectivas bases de representação, mediante o cumprimento de princípios capazes de garantir a democracia interna das entidades classistas – “buscar a decisão da maioria e respeitá-la, eis a democracia sindical”.

Finalmente, no artigo “As mentiras da Lava Jato”, Mário Montanha critica os excessos cometidos pela operação jurídico-policial que ficou marcada por combinações ilegais entre acusador (Deltan Dallagnol) e julgador (Sérgio Moro). O resultado dessas manobras foi a completa destruição da política brasileira. “Todos os que [...] fabricaram condenações, rasgaram a Constituição que lhes cabia defender, vazaram informações sigilosas, conspiraram, traíram e se locupletaram de seus atos, todos eles acumulam uma dívida gigantesca com a história”, conclui.

O nº 9 da “Contra Legem” está em circulação. Aos que adquirirem exemplares da revista, que existe para o fortalecimento de um debate classista, independente e necessário, boa leitura.

○ MASSACRE DA SERRA ELÉTRICA SOBRE A FORÇA DE TRABALHO NO TJ/RJ

Alex Brasil

Analista judiciário do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro há 30 anos e historiador

INTRODUÇÃO

Desde o início da pandemia da Covid-19, os números conseguidos pelo Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro não param de crescer, e foram anunciados com entusiasmo pela Corte fluminense: 3.327.635 de sentenças, 3.427.529 de decisões, 9.351.442 de despachos e 111.181.561 de atos cumpridos por servidores. Uma produção durante a pandemia que chegou, na segunda semana de agosto de 2021, a 127.287.897 de movimentações. Isso tudo graças à implantação do Regime Diferenciado de Atendimento de Urgência (o RDAU, o teletrabalho generalizado, adotado com o surgimento da pandemia, a partir de 16 de março de 2020).

Esses números assegurarão ao TJ/RJ, pelo décimo segundo ano consecutivo, o posto de tribunal mais produtivo do país. Segundo o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em 25/8/2020, o Índice de Produtividade dos Servidores (IPS-Jud) do TJ/RJ foi o maior do Brasil, com a marca de 294,38%, superior ao TJ/RS, que ficou em segundo lugar entre as maiores cortes judiciais. Esses números também serão tomados como referência nos Colégios de Presidentes e de Corregedores dos Tribunais de Justiça para a uniformização das chamadas “boas práticas”.

Tanto é assim, no sentido de se tornar a referência para as demais cortes, que, em início de agosto, uma comitiva do TJ/PR (o presidente do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, desembargador José Laurindo de Souza Netto, o diretor-geral da Escola Judicial do Paraná, desembargador Ramon de Medeiros Nogueira, e os juízes Ruy Alves Henriques Filho, vice-diretor da Escola Judicial, e Anderson Ricardo Fogaça, auxiliar da Presidência) esteve no TJ/RJ para conhecer as ações desenvolvidas pelo tribunal fluminense

para melhorar a produtividade e o uso de tecnologia para a atividade-fim.

Depois da visita da comitiva paranaense, o TJ/RJ anunciou novas medidas: a) o desenvolvimento de novas ferramentas tecnológicas para facilitar acesso a processos e dados; b) a assinatura de contrato com a Pontifícia Universidade Católica do Rio (PUC-Rio) para o desenvolvimento de um novo sistema de resolução de conflitos online que propiciará redução de custos, maior celeridade e segurança, sem a necessidade de um processo judicial; c) a criação de um novo Portal de Precatórios, com mais facilidade de acesso e informações destinadas ao público, diante da integração com o Sistema Holospép, que faz o controle de processamento eletrônico de precatórios judiciais; e d) a implantação do Processo Judicial Eletrônico (PJE) em todos os Juizados Especiais Cíveis, até outubro deste ano.

Como se vê, apoiadas nas novas ferramentas tecnológicas, todas as medidas anunciadas como inovações no tribunal fluminense buscam a diminuição de custos processuais, maior celeridade, uma discutível segurança jurídica e o consequente afastamento físico entre partes e advogados, acompanhado da diminuição contínua do número de servidores. É importante frisar que toda essa grande transformação que está se processando no mundo do trabalho ganhou contornos definitivos com generalização do teletrabalho, a partir da pandemia da Covid-19.

Para a Assessoria de Comunicação da Corregedoria Geral de Justiça do Rio de Janeiro (Ascom-CGJ), o corregedor-geral da Justiça, desembargador Ricardo Rodrigues Cardozo, disse, em 11 de maio último, que o trabalho remoto veio para ficar: “A pandemia acelerou esse processo. Antes, sabíamos que um dia viria. Agora, este dia chegou. Estamos reformulando rotinas que possam efetivamente tornar permanente esse serviço. Todo trabalho será regulado com metas rígidas”. Por exemplo, essas “metas rígidas” apontam o percentual de 25% a mais para aqueles que se encontram no Regime Especial de Trabalho Remoto Externo - RETE, implantado bem antes da pandemia, em 2015.

Dessa forma, o corregedor reforçou as declarações do presidente do TJ/RJ, Henrique Figueira, em março de 2021, que disse ao jornal virtual “Metrópoles”: “A pandemia oficializou isso (o teletrabalho). O ritmo de trabalho não caiu, aumentou a produtividade. A pessoa, quando vem para o tribunal, gasta duas horas de condução, uma hora e meia de almoço, fora o bate-papo habitual, que faz bem. Então, a pessoa fica quatro horas e meia sem trabalho. Em casa, ela tem a flexibilidade de trabalhar a qualquer hora, o almoço em casa é mais curto, a conversa com as pessoas é menor, o tempo de transporte não existe, por isso a produtividade aumentou”. Não foi bem assim no tocante à vida do trabalhador, veremos adiante.

SERVIDORES DO TJ/RJ: DE TRABALHADORES A COLABORADORES

De início, é importante constatar que a generalização do trabalho remoto contou com o apoio e o entusiasmo de grande parte dos trabalhadores do TJ/RJ, que achou que ia ter mais tempo livre. Reflexo disso foi que, na mesma matéria publicada pela Ascom-CGJ, com as declarações do corregedor-geral, também saiu uma entrevista favorável ao teletrabalho, com três servidores em regime especial (RETE): uma lotada na comarca de Mangaratiba, trabalhando na Malásia (Ásia), outra trabalhando na cidade de Niterói (sobre processos de um cartório cível da Capital) e outro processando feitos da comarca de Três Rios numa pequena cidade de Minas Gerais. Vejamos o que eles disseram sobre o teletrabalho.

A servidora residente na Malásia disse na entrevista: “A ausência de interrupções e das comunicações do regular trabalho presencial para mim é o grande diferencial no aumento da produtividade”. Já a servidora que mora em Niterói afirmou: “Assim, acredito que o fator mais relevante para o aumento da produtividade no trabalho em casa é a possibilidade de flexibilização do horário de trabalho e de conciliação deste com minhas rotinas, o que me permite otimizar meu tempo e aumentar minha eficiência”. Por fim, o servidor morador de Rio Pomba-MG sintetizou: “É essencial ter disciplina, comprometimento e responsabilidade e ter foco na produtividade elaborada pelo chefe da serventia e exigida pela Corregedoria.”

Como vemos, todos os entrevistados mostraram-se imbuídos do discurso uniformizado da administração do TJ/RJ, centrado na palavra mágica “produtividade”, e preocupados com o aumento dessa produtividade. Ou seja, se revelaram, subjetivamente, “colaboradores” do TJ/RJ, “vestindo a camisa” do empregador, como se não mais existissem contradições entre a administração e os servidores, entre patrões e empregados. Nesse contexto, é elucidativa a fala da servidora que reside na Malásia, quando imputa a si mesma a responsabilidade sobre o material de trabalho adequado, e não ao empregador: “Ter também uma estação de trabalho igual à do TJ/RJ em casa, com uma tela auxiliar vertical, faz toda a diferença no processamento, além de uma boa internet”.

Mas, enquanto a subjetividade do trabalhador foi cooptada pelo empregador e o teletrabalho alavancou extraordinariamente a produtividade, que já tinha crescido bastante em mais de uma década no TJ/RJ, o número dos servidores continuou seguindo a lógica de diminuição constante do efetivo funcional, desde 2013. Face à adoção de vários Planos de Incentivo à Aposentadoria (PIAs) – política em parceria com a entidade sindical desenvolvida na década passada –, somada às aposentadorias que se deram por fora dos PIAs, os pedidos de exoneração, demissões e morte

de servidores – os serventuários do Judiciário fluminense (que chegaram a ter uma categoria com mais de 14 mil trabalhadores, no início da década passada, só perdendo, no Brasil, em quantitativo funcional para o Judiciário paulista) hoje são pouco mais de dez mil trabalhadores.

Reverter esse número cada vez mais enxuto de funcionários, entretanto, não parece ser a preocupação da administração do Tribunal. O desembargador Henrique Figueira mostrou, na mesma entrevista, que o seu foco é outro:

Fazer uma estrutura com a utilização de robôs que possam ajudar o juiz na prestação jurisdicional [...]. O trabalho que o juiz faz em uma hora ('sic'), o robô faz em um segundo. É uma diferença absurda. Salvo engano, são 80 atos por segundo. Isso está em pesquisa. Recentemente, criamos o Núcleo de Inovação Tecnológica para fazer contatos com outros tribunais através do Conselho Nacional de Justiça. Vamos buscar intertransferência de tecnologia nos tribunais estaduais, federais e da Justiça do Trabalho, através do Processo Judicial Eletrônico, o PJE [...]. O Justiça 4.0 (convênio com o STF) está relacionado a tudo que falamos sobre inovação tecnológica. Por exemplo, o balcão virtual. Todos os cartórios, todas as varas devem ter a possibilidade de atendimento virtual. Ao invés de o advogado ou estagiário vir aqui no balcão para ver o andamento do processo, ele pede a informação pelo 'Zoom' (aplicativo de videoconferência).

A criação do balcão virtual, ainda no primeiro semestre de 2021, foi a materialização da prioridade da magistratura fluminense. O balcão virtual, inclusive, conta com a avaliação sobre o atendimento do servidor, feita pelo advogado e/ou pela parte, como existe sobre os trabalhadores super-explorados de qualquer empresa de telemarketing. Para agosto de 2021, a administração do TJ/RJ anunciou a implantação do Gabinete Virtual nas 52 varas cíveis da comarca da Capital – este, entretanto, sem avaliação do jurisdicionado. E o balcão e o gabinete virtual envolverão não só o trabalho presencial como também o teletrabalho. Para tudo funcionar virtualmente, o presidente do TJ/RJ anunciou que todos os processos serão digitalizados até final de 2022.

Constrói-se, dessa forma, uma prestação jurisdicional baseada somente em números e estatísticas volumosos. Com balcão, gabinete e

audiência virtuais, aumenta-se, também, a distância entre Poder Judiciário e jurisdicionado. Substituiu-se, dessa forma, a criticada morosidade do Judiciário e o desgastante atendimento às partes por uma “justiça” cada vez mais de “fast food”, apoiada nas súmulas vinculantes. Em resumo: uma “justiça” célere, apartada do contato com advogados e partes, a de “recorta e cola” de sentenças, acórdãos e outras decisões.

A embalagem da celeridade processual e o distanciamento físico das partes são o chamariz para seduzir os chamados operadores do direito, mas o conteúdo que ela traz é cruel: cada vez menos se fará justiça para aqueles que são pessoas físicas, e não são pessoas jurídicas (como os grandes bancos e as grandes corporações), assim como haverá maior pressão sobre os servidores para cumprimento de metas de produtividade. Ao estilo das normas que o TJ/RJ baixou em 2019 para a Equipe Técnica (psicólogos, assistentes sociais e comissários) da meta de 30 processos por mês, número absurdo que ignora os respectivos conselhos profissionais.

Portanto, conjugando novas ferramentas tecnológicas com o teletrabalho, focados em índices crescentes de produtividade, explica-se por que o número de servidores continua caindo, da mesma forma que os trabalhadores lotados por serventias. Para também sustentar esse processo, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro se apoiou, no período pré-pandemia, nas diretrizes do Documento Técnico nº 319/1996 do Banco Mundial (“O setor judiciário na América Latina e o Caribe: elementos para reforma”), exaustivamente discutido nas edições anteriores desta revista. A implementação dessas diretrizes avançou em grandes passos na privatização da força de trabalho.

Relembramos, mais uma vez, os diversos expedientes utilizados pelo TJ/RJ após o advento do Documento nº 319: a) requisição de funcionários de Prefeituras e do Estado, nos anos 1990, para suprir a ausência de funcionários; b) nas primeiras décadas dos anos 2000, contratação de milhares de estagiários de Direito, em desvio de função e com baixa remuneração, para fazer o trabalho de servidores, e utilização, em larga escala, de firmas terceirizadas nos chamados setores administrativos; e c) por fim, o recurso ao trabalho voluntário, de três anos para cá.

A obsessão pelo pouco tempo livre que sobrou ao servidor para garantir esses altos índices de produtividade com baixo número de servidores fez com que o TJ/RJ, em mais uma parceria com a entidade sindical, recentemente adotasse uma política de compra de licenças prêmios acumuladas – e, agora, de férias também acumuladas, dependendo de disponibilidade orçamentária. Apoiando-se na restrição quase absoluta ao direito do gozo da licença prêmio e em uma situação de congelamento

salarial que perdura há 7 anos, a grande maioria dos servidores aderiu à venda de licenças prêmios acumuladas, processo que aponta para o fim desse direito.

Para finalizar, a direção sindical, novamente em harmonia com a administração do TJ/RJ, anunciou, a partir da aprovação de um símbolo CAI pelo Órgão Especial, a possibilidade da criação do 4º secretário de juiz; do aumento da comissão da gratificação de substitutos de chefias nas serventias; e da criação de gratificação para encarregados e até para servidores que trabalham em cartório. O comissionamento proposto, enquanto os salários seguem congelados por quase uma década, mais uma vez é atrativo para os trabalhadores arrochados, com o objetivo de que estes produzam cada vez mais sentenças, decisões, acórdãos e despachos, no lugar dos juízes de primeira e segunda instâncias, que continuariam só supervisionando o serviço realizado pelos servidores.

ASSIM CAMINHA A FORÇA DE TRABALHO NO TJ/RJ

Sem dúvida, como abordado no início deste texto, a nova marca do produtivismo no TJ/RJ tem sido o teletrabalho. É verdade que a administração do Tribunal, por pressões de setores empresariais sobre o Executivo estadual, sinalizou com o retorno da maioria dos servidores até setembro de 2021, acompanhando a volta ao trabalho presencial dos demais servidores do Estado. Mas essa atitude da administração do Tribunal não invalida o vaticínio do presidente e do corregedor da corte fluminense: o teletrabalho veio para ficar.

Partindo dessa premissa, vamos nos ater um pouco sobre o que está sendo estudado sobre o teletrabalho. Em setembro de 2020, no seu artigo “Trabalho virtual?”, o professor da Unicamp Ricardo Antunes, que se destaca há três décadas pelo estudo das transformações que se têm operado na força de trabalho e no seu reflexo sobre a sua subjetividade, analisou o processo pelo qual a força de trabalho estava passando em plena pandemia, com a implementação em larga escala do teletrabalho:

Recentemente, nas plataformas digitais, essa realidade vem se exacerbando ao limite. Os algoritmos, concebidos e desenhados pelas corporações globais para controlar os tempos, ritmos e movimentos de todas as atividades laborativas, foram o ingrediente que faltava para, sob uma falsa aparência de autonomia, impulsionar, comandar e induzir modalidades intensas de extração do sobretrabalho, nas quais as jornadas de 12, 14 ou mais

horas de trabalho estão longe de ser a exceção. O curioso mundo virtual algorítmico, então, convive muito bem com um trágico mundo real, onde a predação ilimitada do corpo produtivo do trabalho regride à fase pretérita do capitalismo, quando ele deslanchava sua ‘acumulação primitiva’ com base no binômio exploração e espoliação, ambos ilimitados. (ANTUNES, 2020)

A professora de Estudos de Economia e Empresa da Universidade Aberta da Catalunha, Mar Sabadell, alerta também para o risco da “intensificação” do trabalho e da ampliação da jornada de trabalho, e, junto com isso, as situações de estresse laboral. Ilustrativo é o exemplo de Raul, um trabalhador espanhol de Barcelona de 43 anos, que desabafou: “Às 21 horas, enquanto preparo o jantar, começo a olhar o celular, a ler e-mails. Telefonam-me fora do horário de trabalho [...]. Você fica constantemente pensando em trabalho” [1].

Já o jurista Hugo Dionísio, em artigo de 1º de junho de 2020 publicado por “AbrilAbril.pt”, escreveu:

[...] A solidão, a escassez de contato humano para discussão, a menor suscetibilidade na troca de experiências, a perda de poder reivindicativo e, em função desse desligamento, a sujeição a condições de trabalho que ele não pode comparar e controlar. Em última análise, é possível a uma entidade patronal sujeitar um trabalhador isolado a uma carga cada vez maior de trabalho, associada a uma retribuição cada vez menor e dissociada do esforço suplementar, sem que ele perceba, sem que ele tenha os mesmos parâmetros de comparação que antes utilizava e que lhe permitiam saber se estava a ser discriminado ou não. Em situação de teletrabalho, é bem possível que todo esse encadeamento de experiências, que ajudam o trabalhador a moldar a sua relação com o trabalho e com a entidade patronal, sejam profundamente afetados em seu desfavor. Todos sabemos que um trabalhador isolado é um trabalhador mais vulnerável à sobre-exploração. (DIONÍSIO, 2020)

Além disso, o articulista alerta para os problemas psicossociais na força de trabalho, decorrentes da invasão do poder patronal para a casa do trabalhador: “[...] Quando exercido no contexto do trabalho a partir

da residência, significa poder patronal em casa do trabalhador, na sua intimidade. Quanto maior esse poder, na conformação da relação de trabalho às necessidades da empresa, maior a invasão dessa autoridade na vida do trabalhador e daqueles que com ele convivem” (DIONÍSIO, 2020). Como falou uma servidora do TJ/SP, sobre a experiência do teletrabalho no tribunal paulista, “não sei se trabalho em casa, ou se moro no trabalho”.

Afora este fato, Hugo Dionísio lembra, sobre os custos de produção, que antes eram bancados pelas empresas, que, com a adoção do teletrabalho, “o trabalhador pode passar a ter de suportar maiores consumos de eletricidade, água, internet, consumíveis, entre outros. A assunção desses custos de produção por parte do trabalhador – permitida na lei – não apenas lhe baixa, objetivamente, a remuneração, como reduz o orçamento familiar” (DIONÍSIO, 2020).

Todos os aspectos analisados acima se encaixam dentro do processo vivenciado pelos trabalhadores do Judiciário fluminense. Ao contrário da propalada diminuição do tempo consumido pelo trabalho, ocorreu a extensificação da jornada de trabalho, como previu Antunes, combinada com a sua intensificação, como pontuou Mar Sabadell. Somente esses dois elementos explicam o grande crescimento de movimentações em 16 meses, dentro de um quadro de um quantitativo funcional cada vez menor.

Também as previsões de Hugo Dionísio, de vulnerabilidade à sobre-exploração da força de trabalho, oriunda do isolamento do trabalhador criado pelo teletrabalho, se materializaram no TJ/RJ. O ataque sobre o direito à licença-prêmio é o melhor exemplo, com a quase impossibilidade de usufruto desse benefício, isso combinado com o estímulo à venda, no que se apoia a situação de congelamento salarial que perdura desde 2014 no tribunal fluminense e na parceria com a entidade sindical, que também estimulou a aceitação dos servidores à compra do direito pelo TJ. Inserem-se nessa situação de ataques mais dois reajustes zero na data-base de setembro da categoria, em 2020 e 2021, sendo este dissimulado pela venda das licenças prêmios e pelo retorno do marco da data-base para maio de 2022, e conseqüente adiamento.

Poderíamos acrescentar a essa lista de “sobre-exploração da força de trabalho”, apontada por Dionísio: a) a aplicação da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3782 pelo TJ/RJ sobre mais de três mil serventuários (cerca de 1/3 do quantitativo funcional), promovidos após 2002, cuja solução foi o reenquadramento em um quadro próprio, apartado dos demais servidores, uma espécie de “quadro suplementar”; b) a realização de concurso público em 2021 (adiado no ano passado) para apenas 160 servidores, quando o próprio presidente do TJ/RJ admitiu a

existência de 4.091 cargos vagos, de acordo com levantamento realizado em agosto de 2020, sendo 970 cargos vagos para técnico e 3.121 cargos vagos para analista; e c) a punição de 68 grevistas que fizeram a greve sanitária no TJ/RJ em junho e julho de 2020, que perdura até hoje, em um claro cerceamento ao direito de greve.

Enfim, nesses 16 meses, aproveitando-se da generalização do teletrabalho com a pandemia e do isolamento do trabalhador que veio em decorrência, a administração TJ/RJ aprofundou os ataques, ora com a política de acabar com a licença prêmio, ora com a ampliação do congelamento salarial, bem como com a segregação de 1/3 dos trabalhadores do TJ/RJ no plano de carreira e com o desrespeito ao direito de greve dos servidores, conquistado com muita luta e materializado na Constituição de 1988.

QUANDO A DIREÇÃO SINDICAL SE COMPORTA COMO QUINTA COLUNA

Desde a aceitação da troca do marco da data-base de maio para setembro, em 2012, a direção da entidade sindical se portou como agente da reestruturação produtiva no TJ/RJ. A consequência, a médio prazo, foi uma sequência de seis zeros na data-base (de 2015 a 2020) e, com quase certeza absoluta, 2021. Se a soma dos índices de inflação desse período fosse aritmética (IPCA 2015 - 10,71%; IPCA 2016 - 6,58%; IPCA 2017 - 2,94%; IPCA 2018 - 3,86%; IPCA 2019 - 3,91%; IPCA 2020 - 4,23%; IPCA janeiro a julho de 2021 - 8,59%), totalizaria 40,81%, quase o dobro do reajuste de 22% proposto pelo presidente da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (ALERJ), André Ceciliano, quando essa mesma casa discute a prorrogação do Regime de Recuperação Fiscal para mais dez anos.

Agora, essa mesma direção sindical comemora o retorno da data-base para maio de 2022, sem falar que ela mesma foi determinante para a alteração em 2012. Porém, ao longo deste texto também pontuamos diversas outras situações em que esses dirigentes seguiram atuando na reestruturação produtiva em parceria com o Poder. Foi assim no apoio à diminuição do número de servidores da ativa, acompanhando o que já ocorre em outras esferas do serviço público, o que acarretará, a longo prazo, problemas para os aposentados, em face do regime de solidariedade vigente na nossa previdência pública; no processo de detonação de conquistas como a licença prêmio; no descaso com a punição de grevistas e, por consequência, do direito de greve. E, fundamentalmente, na atual conjuntura, com o seu silêncio sobre a reforma administrativa (PEC-32) do governo Bolsonaro, que introduz a discussão da avaliação de desempenho dos servidores e tem na quebra da estabilidade um dos seus pilares, justamente quando a mesma

direção sindical expressou, no Congresso do Sindjustiça-RJ de 2013, que era favorável à avaliação de desempenho.

Importante também analisar que neste pântano pós-pandemia, que aprofundou o isolamento dos trabalhadores e reforçou o individualismo, converge também outro fator estrutural negativo para uma atuação sindical independente contra os ataques e o processo de privatização da força de trabalho: o fato de os trabalhadores do TJ/RJ se portarem avessos ao coletivo e não se verem como parte integrante da classe trabalhadora de conjunto. Sua crença dogmática no Direito, sempre encarado não do ponto de vista coletivo, mas dentro do prisma do Direito positivado e individual, reforça a sua sedução e a sua submissão ideológica à magistratura, um dos agentes políticos do processo de privatização da força de trabalho, que vem seguida da cooptação de um amplo setor para o quadro de comissionados do Tribunal.

Uma atuação político-sindical que se paute pela seriedade em construir um polo de resistência classista e de luta, não somente com o foco no aparato sindical, justamente em um momento tão agudo, onde a estabilidade no serviço público está seriamente ameaçada, tem que não somente enxergar a atuação nefasta que cumpre a atual direção da entidade, mas também botar o dedo na ferida e ver os limites que os próprios serventuários impõem aos lutadores.

É verdade que houve direções de esquerda na entidade sindical – que deixaram muito a desejar –, como também ocorreu um retrocesso nas lutas, em meados da década passada, com sérios reflexos na consciência, o que explica também o alto número de servidores do TJ/RJ que apoiaram o juiz Sérgio Moro e a sua Operação Lava Jato – o que ajudou a eleger candidaturas de extrema-direita em 2018, como Jair Bolsonaro e Wilson Witzel. Mas, mesmo assim, não podemos romantizar e nem embelezar o nosso campo. Uma direção sindical como a atual, que conspira contra o serviço público e o servidor e ainda conta com o apoio da maioria da categoria, não brota do nada, pois não existe geração espontânea nem na biologia e nem nas relações sociais. Portanto, precisamos enxergar os limites daqueles que desejamos que estejam mobilizados ao nosso lado contra o desmonte do serviço público.

Algum acúmulo para isso já temos. Resta aprofundar a politização dos lutadores, organizá-los nos seus locais de trabalho e ligá-los às lutas gerais (“Fora, Bolsonaro!”, “Contra as privatizações e o pagamento da dívida pública!”, etc.), que serão uma escola para defendermos nossos salários, direitos e empregos contra a PEC 32/2020.

O Centro Socialista dos Trabalhadores do Judiciário (Cestraju), que

tem ajudado na reconstrução da Coordenação Nacional dos Trabalhadores da Justiça, ajudará nesse processo de reorganização e de resistência dos servidores do Judiciário. Em que pese a atuação sabotadora das direções sindicais e os limites da própria categoria.

NOTA

[1] Cf. reportagem de Alicia Rodríguez de Paz, publicada por “La Vanguardia” (18/5/2020): “O teletrabalho não era isso, alertam os especialistas”. Texto traduzido pelo Cepat. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/599073-o-teletrabalho-nao-era-isto-alertam-os-especialistas>>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. Trabalho virtual? **Revista Com Ciência**, 10/9/2020. Disponível em: <<https://www.comciencia.br/trabalho-virtual/#more-6521>>.

DIONÍSIO, Hugo. O teletrabalho e os riscos psicossociais. **AbrilAbril.pt**, 1/6/2020. Disponível em: <<https://www.abrilabril.pt/trabalho/o-teletrabalho-e-os-riscos-psicossociais>>.

LA VANGUARDIA. **O teletrabalho não era isso, alertam os especialistas** (reportagem de Alicia Rodríguez de Paz, 18/5/2020). Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/599073-o-teletrabalho-nao-era-isto-alertam-os-especialistas>>.

A REFORMA ADMINISTRATIVA, A PRIVATIZAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Mário Montanha Teixeira Filho

Consultor jurídico aposentado do Tribunal de Justiça do Paraná

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A reforma administrativa, materializada na PEC (Proposta de Emenda Constitucional) nº 32/2020, anuncia, em seu texto e na exposição de motivos que a fundamenta, uma série de medidas que pretendem, segundo os seus idealizadores, conferir “maior eficiência, eficácia e efetividade à atuação do Estado” [1]. Essa retórica de aparência modernizadora se repete em vários trechos da versão originalmente apresentada ao Congresso Nacional.

O ofício que acompanha a nova redação dos dispositivos constitucionais afetados, subscrito em 2 de setembro de 2020 pelo Ministério da Economia, é pródigo em generalidades, e revela o ponto de partida da PEC nº 32/2020: “a percepção do cidadão, corroborada por indicadores diversos, [...] de que o Estado custa muito, mas entrega pouco” [2]. Para o leitor curioso, seria legítimo imaginar que essa proposição fosse explicada na sequência, com o detalhamento, por exemplo, de quais são os “indicadores diversos” que levaram à conclusão posta na frase. A expectativa, todavia, será frustrada.

A mensagem governamental não contém dados comprobatórios da ineficácia das ações do Estado em áreas de atendimento essenciais para a população. E não parece incomodada com isso. Interessa-lhe, principalmente, destacar o imperativo de “[...] pensar em um novo modelo de serviço público, capaz de enfrentar os desafios do futuro e entregar serviços de qualidade para a população brasileira” [3]. Permaneceria, então, o “escopo maior de transformação [...] que pretende trazer mais agilidade

e eficiência aos serviços oferecidos pelo governo, sendo o primeiro passo em uma alteração maior do arcabouço legal brasileiro” [4]. A proposta gira em torno de um objetivo preponderante: baratear a administração, com o enfraquecimento dos serviços públicos e a desconstitucionalização de direitos assegurados aos trabalhadores do setor. Quanto à qualidade da “entrega”, os novos preceitos não garantem as melhorias que prometem, como se verá mais adiante.

Para a análise da PEC nº 32/2020, é necessário contextualizar as várias reformas surgidas em tempos recentes. Elas foram esboçadas na década de 1990, avançaram parcialmente nos anos seguintes, com alguns percalços e resistências, e ganharam velocidade depois de 2016, quando a crise política que atingiu o segundo mandato de Dilma Rousseff culminou com o impeachment votado pelo parlamento. Com Michel Temer na Presidência, foi dado impulso a um programa de expansão neoliberal. Um programa feito, na sua largada, para ser coordenado por Fernando Collor de Mello, vencedor da eleição de 1989 numa disputa de segundo turno com Luís Inácio Lula da Silva.

Collor, porém, não conseguiu terminar o seu mandato como chefe do Executivo, o que provocou a reacomodação das forças que o sustentavam. A intenção foi, desde sempre, retirar da Constituição de 1988 a proteção social, ainda limitada, que sobreviveu às investidas de grupos conservadores reunidos no Centrão (em sua versão primitiva). Para essa frente ideológica, direitos trabalhistas, garantias vinculadas ao processo penal, universalização do sistema de saúde, previdência e assistência e respeito à integridade de minorias e de povos indígenas nunca foram ideias aceitáveis. Mas elas estavam lá, no texto debatido e aprovado por um Congresso constituinte, e precisavam ser desfeitas.

Não seria exagero, portanto, situar a PEC nº 32/2020 entre as medidas fomentadoras do Estado “enxuto” preconizado pela cartilha neoliberal. Outros passos em direção a esse arranjo já haviam sido dados, em especial no período pós-2016: i) a Emenda Constitucional nº 95/2016, que instituiu um “novo regime fiscal”, com teto de gastos públicos, a vigorar durante vinte anos a partir da sua aprovação; ii) a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que dispôs sobre o trabalho temporário em empresas urbanas (lei das terceirizações); iii) a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (reforma trabalhista); iv) a reforma da previdência (Emenda Constitucional nº 103/2019); e v) a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, que instituiu a chamada “declaração de direitos de liberdade econômica”, um aprofundamento da reforma trabalhista.

Encarar a reforma administrativa com base apenas na leitura do

texto isolado da PEC nº 32/2020 não é o propósito deste trabalho. O que ele pretende, diferentemente disso, é identificar como as alterações legislativas de agora vêm consolidando um projeto diretamente vinculado às metamorfoses do capitalismo mundial ocorridas nas últimas décadas. Para essa finalidade, serão utilizados, com bastante frequência, conceitos e informações reunidos no livro “O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”, de Ricardo Antunes, um apanhado teórico que mostra, em várias das suas passagens, como essas transformações geraram “um modo de trabalho e de vida pautados na flexibilização e na precarização do trabalho” (ANTUNES, 2018, p. 153).

Nesse sentido, o que faz a proposta em discussão no Congresso Nacional é transportar a tendência de supressão de direitos trabalhistas para o âmbito da administração pública. O conteúdo da reforma, então, pode ser resumido em dois aspectos centrais: o esvaziamento de garantias atribuídas ao funcionalismo e a criação de mecanismos facilitadores da transferência de atividades estatais para o setor privado.

Para o serviço público, as consequências tendem a ser altamente regressivas. Assim como a reforma trabalhista destruiu as bases de proteção do Direito do Trabalho, em nome de uma modernidade que promove a superexploração da mão de obra, a reforma administrativa caminha no sentido de devolver à administração pública o caráter patrimonialista do período anterior a 1930. Evidentemente, essa intenção não aparece no texto submetido ao Congresso Nacional, que vem repleto de conceitos de pretensão inovadora. O plano traçado, no entanto, remete a um tempo distante, de desassistência completa à maioria da população brasileira, que se pensava definitivamente sepultado pela Constituição de 1988.

Nos capítulos seguintes, alguns dos institutos mais importantes que regem a administração pública – o regime jurídico único, a prevalência do concurso público como forma de admissão de quadros e a estabilidade –, além dos seus princípios norteadores, serão confrontados com o modelo de flexibilização e colaboração com a iniciativa privada que a reforma quer adotar.

A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL

No Brasil, a administração pública surgiu sob inspiração de um modelo patrimonialista cujo traço principal consistiu na apropriação da estrutura de prestação de serviços estatais por grupos privados. Num primeiro estágio, a distribuição de cargos públicos, prerrogativa dos detentores do poder, se realizava em troca de uma espécie de fidelidade ideológica exigida dos beneficiários dos favores oficiais. Faltava regulamentação legal da matéria, circunstância que contribuiu para aumentar a influência e o

controle exercidos, em épocas distintas, pela elite política e econômica que mandava no País.

Essa situação atravessou a monarquia e se manteve imediatamente após instaurada a República brasileira, em 1889. Somente após 1930 é que se abriu uma nova fase, com o advento da burocracia no serviço público. O termo, aqui, tem o significado de organização administrativa estatal, distribuída por critérios de racionalidade e integrada por agentes públicos. Ou de aparato técnico-administrativo, formado por profissionais especializados, com divisão de tarefas no interior do sistema. Esse conjunto de definições foi concebido pelo alemão Max Weber (1864-1920), um polímata famoso que atuou em disciplinas como filosofia, direito, economia e sociologia clássica (BURKE, 2020, p. 231), com base em elementos jurídicos do século XIX.

Marco importante do período burocrático foi a Lei nº 284, de 28 de outubro de 1936, que definiu as carreiras dos funcionários civis da União. Entre as normas contidas naquele diploma, o artigo 41 determinava: “a primeira investidura nos cargos técnicos-administrativos dependerá de habilitação prévia em concurso de provas ou de provas e títulos [...]”. Em seguida, o Decreto-lei nº 579, de 30 de julho de 1938, organizou o Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP). O objetivo foi disciplinar o funcionamento de unidades vinculadas ao Poder Executivo, com abrangência de aspectos orçamentários e administrativos.

A rigidez burocrática, no entanto, não demorou a enfrentar resistência. Em nome da preservação de direitos da cidadania, buscou-se flexibilizar as regras de organização do serviço público, que passaram a ser interpretadas sob uma perspectiva “gerencial”. Supostamente vencida a fase patrimonialista, a questão seria ultrapassar os limites exigidos pela racionalidade “dura” do sistema, de modo a se abrir um campo discricionário mais amplo aos responsáveis pela administração. Essa inclinação prevaleceu entre a década de 1940 e a entrada em vigor da Constituição de 1988. Durante o regime militar (1964-1985), a Lei nº 6.185, de 11 de dezembro de 1974, generalizou a contratação de servidores pelas normas da CLT, diminuindo o alcance do regime de direito público, estatutário [5], no qual o concurso de provas ou de provas e títulos se põe como o principal requisito de ingresso nos quadros de carreira.

Com a Constituição de 8 de outubro de 1988, o serviço público foi objeto de um tratamento mais profissionalizado, com subordinação à regra do artigo 37: “a administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade,

moralidade [e] publicidade [...] [6]. A partir daí, reforçaram-se algumas garantias dadas ao funcionalismo público, como o regime jurídico único (artigo 39), a isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes (artigo 39, § 1º), a paridade de revisão salarial entre aposentados e servidores da ativa (artigo 39, § 4º) e a estabilidade (artigo 41).

Esses benefícios, de alcance individualizado, têm o sentido, também, de afastar a burocracia estatal de ingerências políticas e propiciar a efetividade dos princípios que se aplicam à administração pública. De forma indireta, eles estariam ao lado do interesse geral de permanência e continuidade de atendimento coletivo em áreas essenciais.

Diante da expansão do neoliberalismo, incrementada logo após a vigência da Carta de 1988, as pressões por mudanças foram grandes. A eleição de Fernando Collor, em 1989, sinalizou o triunfo da tese da ineficiência do Estado, do gigantismo da administração pública e da necessidade de transferência de atividades estatais para o setor privado. Nesse ambiente, a primeira versão do Capítulo VII (Da administração pública) do Título III (Da organização do Estado) não teria como se sustentar por muito tempo.

O REGIME JURÍDICO ÚNICO AMEAÇADO

Com a Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, o “caput” do artigo 37 da Constituição ganhou um acréscimo. Ao lado dos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade e da publicidade, a administração pública passou a se subordinar, também, ao da “eficiência”. A alteração foi mais do que um detalhe, e incorporou ao ordenamento jurídico a convicção de que o Estado não funciona. E, uma vez que o Estado não funciona, a consequência lógica seria a absorção dos serviços que lhe são inerentes pela iniciativa privada, onde, em tese, se encontraria a qualificação perseguida.

Essa premissa contaminou o prestígio dos servidores públicos, que já havia sido alvo de ataques desferidos em campanhas midiáticas de grande porte, como a que elegeu Fernando Collor, apresentado à população como “caçador de marajás” – os marajás, no caso, seriam os trabalhadores do setor público, acusados de deter privilégios e altos salários. As normas aprovadas pelos constituintes, na parte que dá estrutura e proteção à atividade estatal, seriam, portanto, benevolentes demais, conservadoras e incompatíveis com a realidade de um país em incessante crise econômica, o que demandaria a sua reforma.

Uma das prioridades da vaga modernizante dos primeiros anos da década de 1990 foi a destruição do regime jurídico único, que viera para

pôr “um ‘basta’ na possibilidade que existia, na vigência das Constituições anteriores [à de 1988], de a administração pública admitir seus servidores segundo o estatuto ou nos termos da CLT” (GASPARINI, 1995, p. 138). Outorgada a Emenda Constitucional nº 19/1998 [7], surgiram “diversos regimes jurídicos, sendo costumeiro diferenciar o regime dito estatutário daquele não estatutário”, conforme Justen Filho (2008, p. 693). O regime estatutário, de direito público, tem como elemento identificador a prevalência da administração pública, “desigualando-a nos relacionamentos que labora com outrem, sejam essas relações uni ou plurilaterais” (GASPARINI, 1995, p. 137). Já o regime não estatutário é de natureza contratual, e “compreende também o emprego público, [...] que não envolve um vínculo jurídico de direito público, mas se subordina ao Direito do Trabalho” (JUSTEN FILHO, 2008, p. 693).

Se as mudanças impostas ao texto primitivo da Constituição eliminaram a unidade do sistema jurídico a que o funcionalismo se subordina, a perspectiva, com a PEC nº 32/2020, é de radicalização dessa tendência. O artigo 39-A da proposta se refere não mais a regime jurídico único, mas a “regime jurídico de pessoal”, que compreende cinco modalidades: i) vínculo de experiência, como etapa de concurso público; ii) vínculo por prazo determinado; iii) cargo com vínculo por prazo determinado; iv) cargo típico de Estado; e v) cargo de liderança e assessoramento.

Nessa amplitude de vinculações jurídicas, “mais bem alinhadas às necessidades atuais e futuras da administração” [8], está presente a tentativa de legitimar, no âmbito do serviço público, a precariedade do emprego, fenômeno que já contaminou as relações de produção, de caráter privado. Trata-se, segundo Antunes (2018, p. 153), “de uma hegemonia da ‘lógica financeira’ que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites”. Nesse sentido, a centralização absoluta do capital produz duas consequências: i) contribui para manter (ou reduzir) os salários sempre abaixo do valor necessário para atender as demandas da classe trabalhadora; e ii) faz surgir uma massa de sujeitos disposta a se inserir imediatamente nos processos produtivos (TRINDADE, 2017, p. 227).

Na administração pública, o desfazimento do regime jurídico único cumpre esse papel de “flexibilização”, abre portas para a terceirização de atividades estatais típicas e atinge, enfraquecendo-a ou a inviabilizando definitivamente, uma das mais importantes conquistas da organização do funcionalismo: os planos de carreira, leis setorializadas que definem direitos e obrigações de agentes públicos. Outras garantias foram relativizadas pelas

reformas que já entraram em vigor ou por legislações infraconstitucionais – a isonomia, a paridade e, em especial, a estabilidade –, e estão condenadas a desaparecer caso a PEC nº 32/2020 se transforme em emenda constitucional.

ESTABILIDADE PARA POUCOS

Garantir a estabilidade no emprego não é um tema que diga respeito apenas aos trabalhadores do serviço público. Essa preocupação vem desde o início do século XX, e reflete dois aspectos importantes: a proteção aos assalariados e a intervenção do Estado na ordem econômica e social, mediante a incidência de leis trabalhistas (ALMEIDA, 1977, p. 412).

No campo da produção, buscava-se incluir nos contratos de trabalho, entre várias outras cláusulas obrigacionais, dispositivos de contenção de despedidas imotivadas. A esse respeito, Almeida (1977, p. 413) observa que a estabilidade era entendida como “propriedade do emprego”, expressão utilizada com bastante frequência por estudiosos do Direito do Trabalho em países da Europa. Isso quer dizer que, ao ser admitido numa empresa, o empregado somente poderia ter rompido o seu vínculo contratual nas hipóteses de afastamento voluntário, aposentadoria ou cometimento de falta grave.

Essa concepção garantidora foi atropelada por uma realidade social e econômica cada vez mais complexa, que fortaleceu, principalmente após a Segunda Guerra Mundial, a tese do pleno emprego como requisito para que a estabilidade se tornasse efetiva. A partir daí, o conceito se modificou. A estabilidade deixou de ser encarada como proteção individual e se tornou um instituto dinâmico, ao qual se deu o sentido coletivo de “busca do trabalho”.

No Brasil, a CLT, de 1943, estabeleceu a proteção contra demissões sem justa causa como regra geral. Tratava-se, como ressaltado por Almeida (1977, p. 415), de “proteger as massas assalariadas emergentes, embora essas tivessem sido atreladas a seu controle pela falta de liberdade sindical, desde 1931”. Esse sistema permaneceu até a entrada em vigor da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

A inovação não atingiu diretamente a estabilidade, mas criou situações de fato que a tornaram um instituto morto, sem existência real no mundo do trabalho. Isso tudo recrudescer com a hegemonia neoliberal dos anos 1990, responsável por um salto no “processo de reestruturação produtiva do capital, levando as empresas a adotar novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social do trabalho, novos métodos denominados ‘participativos’ [...]” (ANTUNES, 2018, p. 118).

Nesse modelo de precarização e informalidade crescentes, o direito à estabilidade na iniciativa privada simplesmente deixou de existir.

Ainda assim, a Constituição de 1988, posterior ao regime militar, manteve a estabilidade como garantia do servidor público (e não como atributo do cargo ocupado por ele). Adotando-se o conceito formulado por Gasparini (1995, p. 151), a estabilidade se coloca como “garantia constitucional de permanência no serviço público do servidor público nomeado, em razão de concurso público, para titularizar cargo de provimento efetivo, após o transcurso do estágio probatório”. Inicialmente estabelecido em dois anos, o estágio probatório foi ampliado, pela Emenda Constitucional nº 19/1998, para três anos. Agora, na tentativa de extinguir esse modelo, a PEC nº 32/2021 faz uma inversão: a estabilidade, antes conferida a todos os ocupantes de cargos de provimento efetivo, deixa de ser a regra, e vale apenas para os titulares de “cargos típicos de Estado” – corporações militares e cúpulas do Judiciário e do Ministério Público, além de setores do Executivo e do Legislativo [9].

Mesmo que se considere a estabilidade como garantia do servidor, retirando-lhe qualquer atributo coletivo, é inegável que essa garantia ultrapassa o limite da tutela de interesses individuais. A condição de estável dá ao trabalhador público a necessária autonomia para o desempenho de funções técnicas, de modo a afastá-lo de ingerências políticas ou de pressões que poderiam transformá-lo em mero serviçal de governos de ocasião. Ela tem que ser a regra, porque é indispensável para a efetividade dos princípios colocados no artigo 37 da Constituição.

Nada assegura, conseqüentemente, que a mudança preconizada pela PEC nº 32/2020 – atribuição de estabilidade apenas a detentores de cargos “típicos de Estado” – cumpra o objetivo de promover a “eficiência da gestão pública” [10], estampado de forma solene em sua justificativa.

A PRECARIZAÇÃO COMO REGRA GERAL

Em seu estudo sobre a flexibilização das relações de trabalho, Antunes (2018, p. 120) toma a combinação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva para compreender como esse fenômeno alterou a morfologia da classe trabalhadora. “A flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil”, afirma.

Nessa nova fase, “a flexibilização constitui [...] uma espécie de síntese ordenadora dos múltiplos fatores que fundamentam as alterações na sociabilidade do capitalismo contemporâneo” (ANTUNES, 2018, p. 141),

cujo impacto nas relações de trabalho se expressa: i) no estreitamento das fronteiras entre a atividade laboral e o espaço da vida privada; ii) na destruição das leis trabalhistas; iii) na diversificação das formas de contratação da força de trabalho; e iv) no desemprego estrutural.

As várias mudanças legislativas que aconteceram a partir de 2016 fizeram com que a ordem jurídica assimilasse o processo de superexploração do trabalho, chamando-o para a legalidade. Foi assim com a reforma trabalhista, que implodiu as bases de proteção do Direito do Trabalho e fez prevalecer o “negociado” sobre o legislado, com prejuízos gravíssimos aos assalariados. O retrocesso aumentou pouco tempo depois, com a Lei nº 13.874/2019, que, baseada num conceito absolutamente estranho de “hipossuficiência” do empresariado, entregou a esse setor uma vasta relação de benefícios, contrários aos preceitos da antiga CLT, que já vinha em fase de desmanche. Formava-se, no campo normativo, um sistema de relações de emprego precárias, terceirizações expandidas e maior disponibilidade da força de trabalho em favor dos donos do capital.

Como inserir essas inovações na administração pública, então? Algumas delas haviam sido incorporadas anteriormente, como a terceirização, que se espalhou por atividades cada vez mais diversificadas da máquina estatal [11]. Para Druck (2017, p. 185), “é no marco da reestruturação produtiva, do fenômeno da globalização econômica e financeira e da implementação de políticas neoliberais no Brasil, a partir do início dos anos 1990, que a terceirização torna-se um novo fenômeno no âmbito da ‘acumulação flexível’”. Esse processo é abrangente, e faz com que a terceirização ganhe centralidade em praticamente todas as atividades, “deixando de ser periférica para se tornar uma prática-chave para todo tipo de empresa, na indústria, nos serviços públicos e privados, no comércio, enfim em todo tipo de trabalho (DRUCK, 2017, p. 185).

Houve, também, reiteradas iniciativas governamentais, desde o período Collor, citado antes, que buscaram eliminar direitos conferidos ao funcionalismo da “base” da administração e concentrar recursos orçamentários na conservação de prerrogativas das chamadas “carreiras típicas de Estado”.

Mas foi com a Emenda Constitucional nº 95/2016 que esse programa fincou bases concretas. A proposta estabeleceu um teto de gastos públicos federais, com a fixação de um novo regime fiscal, previsto para valer até 2036. Na prática, consolidou-se um corte brutal de recursos para atividades sociais e para investimentos em estruturas públicas de prestação de serviços. Pretendeu-se, como observado por Mariano (2017, p. 277), “constituir uma opção equivocada por alcançar superávit primário por

meio do limite de gastos, aprofundando a crise econômica para satisfazer setores ligados ao capitalismo rentista [...]”. Em outras palavras, a alteração constitucional criou “um obstáculo neocolonialista ao desenvolvimento soberano de economias periféricas [...], com o objetivo de domesticá-las na tradicional relação econômica de dependência com as economias do capitalismo central” (MARIANO, 2017, p. 277).

Estabelecido o regime fiscal de restrições à função pública, veio ao mundo a reforma da previdência [12], medida que retomou a propagação da tese do “Estado mínimo”. O aprofundamento desse objetivo privatista aparece, agora, em vários trechos da PEC nº 32/2020. Mais intensamente do que havia sido feito em reformas anteriores, o projeto que tramita no Congresso Nacional lança novas bases jurídicas para o “enxugamento da máquina”. Definições de baixa precisão técnica, como “inovação, responsabilidade, unidade, coordenação, boa governança pública e subsidiariedade”, foram acrescentadas ao artigo 37. Elas aparecem sob a forma de princípios autorizadores de uma cooperação cada vez maior entre Estado e entidades públicas e privadas, com possibilidade de “compartilhamento de estrutura física e [...] utilização de recursos humanos particulares, com ou sem contrapartida financeira”. Está lá, na redação do artigo 37-A sugerida pela PEC.

No mais, o documento elaborado pelo Ministério da Economia é uma profusão de cortes de direitos de servidores públicos [13] e promessas que não se realizarão nunca. Isso porque as intenções declaradas pelos autores da proposta, de melhoria de serviços e racionalização dos quadros de pessoal, são contraditórias com o enfraquecimento da estrutura pública que a reforma impõe. O que se vislumbra, de fato, é a eliminação de recursos destinados às necessidades da parcela da população que depende da assistência do Estado para sobreviver.

Está em perspectiva, no programa que inspira as mudanças submetidas ao parlamento brasileiro, um cenário de debilidade jurídica das relações de trabalho. Essa política afeta a administração pública, revoga garantias estatutárias e coloca o funcionalismo num estágio de total de insegurança. Está em perspectiva, também, uma batalha comum a todos os trabalhadores brasileiros, que consiste em romper a lógica da prevalência absoluta dos interesses do capital sobre questões de natureza coletiva, marco das economias regidas pelo neoliberalismo. “Se isso não for feito”, adverte Antunes (2018, p. 34), “os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o ‘privilégio da servidão’”.

Como se vê, esse dilema se aproxima cada vez mais do cotidiano dos órgãos públicos de prestação de serviços e seus agentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações feitas neste estudo tomaram por base o texto original da PEC nº 32/2020. Não se atentou para os detalhes do trâmite do projeto, que está sujeito, como não poderia deixar de ser, a alterações e discussão de substitutivos – incidentes típicos do processo legislativo. Há motivos para isso. Caso se transforme em emenda constitucional, independentemente de como venha a se apresentar a sua redação definitiva, a proposta do governo tem um contorno ideológico fácil de ser identificado. O objetivo perseguido é o “enxugamento” da estrutura pública de prestação de serviços, mantra do neoliberalismo que recrudescer no Brasil após 2016, movido pela crise política que culminou com o afastamento da então presidente da República, Dilma Rousseff.

A PEC nº 32/2020 forma um conjunto normativo de pouco rigor técnico. Ao afirmar a “inovação” como princípio, em “plena consonância com uma concepção modernizadora das relações entre o poder público e a sociedade”, ou como “símbolo de uma nova era do Estado brasileiro” [14], a sua justificativa estabelece uma interpretação simplista – e falsa – da realidade. Tudo funcionaria como se existisse um grande movimento “popular” destinado a combater a “mera conservação burocrática, que, desconectada dos tempos atuais, tem se revelado ineficiente para atender aos anseios do povo brasileiro” [15].

O suposto movimento, porém, se reduz a proclamações grandiloquentes e vazias de conteúdo, que desconsideram a complexidade da máquina administrativa e ignoram os critérios de distribuição dos postos de atendimento nas esferas municipal, estadual e federal. Esses dados estão disponíveis em arquivos como o “Atlas do Estado Brasileiro 2019”, divulgado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), uma plataforma interativa que reúne informações sobre a organização do serviço público e as remunerações pagas no âmbito dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário [16].

Também do Ipea, o estudo “Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil” revela que, entre 1985 e 2017, o número total de vínculos de emprego no setor público aumentou em 123%, um crescimento compatível com o verificado no mercado formal de trabalho do setor privado, que ficou em 95% [17]. Essa e muitas outras estatísticas, deixadas de lado na formatação da PEC nº 32/2020, se contrapõem à tese do “inchaço”, da ineficiência e do alto custo do Estado, incorporada pelo governo [18].

Um retrocesso enorme se avizinha. Com desconstitucionalização sugerida pela equipe do Ministério da Economia, os quadros de pessoal da administração pública ficarão sujeitos a um regime de trabalho precarizado, com direitos reduzidos e sob o risco cada vez maior de sofrer pressões políticas em seu domínio profissional. O desaparecimento da estabilidade – exceto para os “cargos típicos de Estado”, ocupados por uma elite de funcionários que permanecerá à margem da reforma –, aliado ao fim do regime jurídico único, dos planos de carreira e de outras garantias ao desempenho de funções públicas, em nada contribuirá para “a transformação [de] que o Estado indubitavelmente necessita” [19].

Pelo contrário. As intenções da reforma se colocam num patamar de desmanche, e não de transformação. Como se viu em capítulo anterior, esse programa consolida a hegemonia do capital sobre o trabalho, com o aprofundamento, na esfera pública, das terceirizações e da flexibilização dos vínculos de emprego previsto na reforma trabalhista. Completa-se, com tais propostas de mudanças, a reconfiguração do Estado ensaiada pela PEC nº 95/2016 (congelamento de gastos públicos) e pela Emenda Constitucional nº 103/2019 (reforma da previdência), tudo “de acordo com projeções do Banco Mundial, realizadas a partir de dados fornecidos pelo Ministério da Economia” [20].

Definida a meta – a privatização sem limites, num ambiente de concentração da riqueza nacional e de massacre das condições de vida da maioria da população –, fica escancarado o verdadeiro e único papel da reforma administrativa: servir de instrumento para a expansão do neoliberalismo num país repleto de desigualdades sociais.

NOTAS

[1] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020. Texto completo e ofício de encaminhamento ao Congresso Nacional disponíveis em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_rarintegra;jsessionid=node0hzv9bgaeuisz9ofmkxp72ws1175895.node0?codteor=1928147&filename=PEC+32/2020. Acesso em: 15/8/2021.

[2] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[3] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[4] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[5] De acordo com Justen Filho (2018, p. 693), “o regime jurídico estatutário se caracteriza pela titularidade de um cargo público e pela não-incidência das regras fundamentais do Direito do Trabalho, incidindo regime jurídico que pode ser alterado, na forma da lei, a qualquer tempo”.

[6] A reprodução, aqui, é do texto original da Constituição aprovada no dia 8 de outubro de 1988. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 12/8/2021.

[7] Com a Emenda Constitucional nº 19/1998, a redação do artigo 39, “caput”, foi modificada, ficando assim: “A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes”. A respeito desse assunto, Justen Filho (2008, p. 693), pondera: “A Constituição de 1988 chegou a impor um regime jurídico único para todos [...] [os] servidores, mas a solução foi retirada da Carta posteriormente (muito embora [...] o STF tenha suspenso a eficácia da alteração que eliminou o regime único). Durante a vigência da Emenda Constitucional nº 19 (que se prolongou até 2/8/2007), surgiram diversos regimes jurídicos [...]”.

[8] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[9] De acordo com a PEC nº 32/2020, “os critérios para definição dos cargos típicos de Estado serão estabelecidos em lei complementar federal” (redação proposta para o § 1º do artigo 39-A da Constituição Federal).

[10] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[11] “Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da ‘modernização’ das empresas na era da globalização, visando a maior ‘especialização’ das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas também terceirizam para transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das terceirizadas” (ANTUNES, 2018. p. 150). Em outras palavras: ao diluir a responsabilidade patronal, a terceirização reduziu salários, eliminou direitos trabalhistas e fez aumentar expressivamente o número de acidentes do trabalho.

[12] A reforma da previdência faz parte de um conjunto de medidas de desconstitucionalização de direitos sociais, e é um marco na expansão do neoliberalismo no país. Os seus dispositivos retiraram garantias adquiridas por contribuintes de regimes especiais e criaram regras que enfraquecem o sistema. Juntamente com as mudanças realizadas na legislação trabalhista e no sistema fiscal, com o corte de investimentos em atividades sociais, a “nova” previdência tende a estender o regime geral a todo o funcionalismo, preparando terreno para a supressão, no âmbito administrativo, do regime jurídico de direito público.

[13] Se a PEC nº 32/2020 for aprovada, a tendência é que ocorram, imediatamente ou a médio prazo, cortes de direitos atualmente atribuídos aos servidores públicos, em decorrência do teor sugerido para – entre outros – os seguintes dispositivos da Constituição: artigo 37, II-A, XVI-B, XXIII e incisos, § 16 e § 18; artigo 37-A; artigo 39; artigo 39-A; artigo 40-A; e artigo 41.

[14] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[15] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[16] Cf. “Atlas do Estado Brasileiro - 2019 apresenta a evolução do setor público em 32 anos”. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35222>. Acesso em: 20/8/2021.

[17] A respeito do assunto, Mariano (2017, p. 273) observa: “Em número de servidores públicos, [...] o Brasil segue a média da América Latina, que é inferior à média de países desenvolvidos. A cada cem trabalhadores brasileiros, 12 são servidores públicos, enquanto nos países mais desenvolvidos, o percentual costuma ser no mínimo o dobro, sendo a média de 21 servidores para cada cem trabalhadores. Em nações como Noruega e Dinamarca, mais de 1/3 da população economicamente ativa está empregada no serviço público [...]”.

[18] Cf. referência anterior [16].

[19] Cf. exposição de motivos da PEC nº 32/2020 (cit.).

[20] No Brasil, a interferência do Banco Mundial em mudanças legislativas não chega a ser novidade. No início dos anos 2000, a Coordenação Nacional dos Trabalhadores da Justiça, um movimento autônomo de sindicatos e organizações de base, denunciava que a reforma do Poder Judiciário, transformada na Emenda Constitucional nº 45/2004, era uma exigência contida no Documento Técnico nº 319, do organismo internacional (“O setor judiciário na América Latina e no Caribe: elementos para a reforma”). O objetivo consistia em oferecer segurança jurídica, materializada na efetividade de contratos e convênios, a investidores externos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. Estabilidade e fundo de garantia. In: FRANÇA, R. Limongi (Coord.). **Enciclopédia Saraiva do Direito**. São Paulo: Saraiva, 1977. v. 33, p. 411-419.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BURKE, Peter. **O polímata: uma história cultural de Leonardo da Vinci a Susan Sontag**. São Paulo: Editora Unesp, 2020.

DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: mais precarização e riscos de morte aos trabalhadores. In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (Org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. p.183-204.

GASPARINI, Diogenes. **Direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 1995.

IPEA. **Atlas do Estado Brasileiro 2019 apresenta a evolução do setor público em 32 anos**. 6 dez. 2019. Disponível em: <<https://www.ipea.gov>>.

br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35222>
Acesso em: 20/8/2021.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARIANO, Cynara Monteiro. Emenda Constitucional 95/2016 e o teto dos gastos públicos: Brasil de volta ao estado de exceção econômico e ao capitalismo do desastre. Curitiba: **Revista de investigações constitucionais**, v. 4, n. 1, p. 259-281, jan./abr.2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rinc/a/wJb3fZFMmZh65KfmrcWkDrp/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 20/8/2021.

TRINDADE, Hiago. Crise do capital, exército industrial de reserva e precariado no Brasil contemporâneo. São Paulo: **Serv. Soc. Soc.**, n. 129, p. 225-244, mai./ago.2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/3TSwtXZPh6frCZF7QBNtLbP/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 20/8/2021.

A LUTA DA CLASSE TRABALHADORA DEVE CONTINUAR

Winter Bastos

Técnico de atividade judiciária do TJ/RJ, autor do livro de contos 'Prisões de estimação' (Editora Itapuca, Niterói, 2019), sócio da ATB/RJ, membro do Cestraju, militante da tendência político-social Organização Popular (OP) e responsável pelo fanzine 'O Berro' e pelo blogue 'Expressão Liberta' (www.expressaoliberta.blogspot.com)

O sindicalismo parece perdido como forma de luta da classe trabalhadora contra a opressão patronal. É a sensação que se tem neste nosso século 21, não apenas pelo surgimento de novas formas de precarização do trabalho mais difíceis de combater, mas – principalmente – por um processo de cooptação e domesticação sofrido pelos sindicatos e engendrado pelo capitalismo ao longo de décadas.

No caso brasileiro, o mais forte golpe se deu com o governo de Getúlio Vargas (1930-1945), que uniu a repressão pura e simples a um processo de controle e tutela dos sindicatos, tornados cada vez menos autônomos. O Estado passou a permitir a atividade sindical somente sob parâmetros, regras e condições ditados por ele. E isso foi mais danoso para o movimento da classe trabalhadora do que a repressão direta, que já era enfrentada corajosamente pelo povo por meio de greves combativas, que conquistaram melhorias significativas na vida de trabalhadoras/es. Nesse período foi destaque a greve geral de 1917, mas os exemplos foram muitos, antes do declínio dos movimentos trabalhistas em terras brasileiras.

Uma tentativa de retomada da autonomia sindical, no Brasil, se deu no final da ditadura empresarial-militar de 1964. Foi pelo começo de 1980 que trabalhadoras/es se reuniram em encontros estaduais, os ENCLATs, e elaboraram documentos que deveriam ser debatidos num encontro em nível nacional. Assim, em 1981, no mês de agosto, na Praia Grande, em São Paulo, ocorreu a Conferência Nacional da Classe Trabalhadora, a I Conclat. Participaram desse evento não apenas as antigas confederações e federações, como também um número expressivo de associações pré-sindicais, representadas por delegados de base, que prefiguravam, em

grande medida, a renovação das premissas sindicais até então vigentes. Essa I Conclat criou uma Comissão Pró-CUT e evidenciou uma ruptura irreconciliável entre os setores mais radicalizados e a velha burocracia sindical.

Como desdobramento das atividades de 1981, aconteceu depois (em agosto de 1983) o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, também sob a sigla de I Conclat. Foram organizadas as bases para a criação da CUT, notadamente pelos grupos mais à esquerda.

No Conclat de 1981, o tema da greve geral, tradicional bandeira do sindicalismo revolucionário (que tantas conquistas obteve no início do século 20), aparece para marcar a distinção entre os grupos presentes. Muitos dos delegados de base aglutinam-se, então, em torno da proposta que, em 1982, deveria ser colocada em prática como forma de anunciar o nascimento da Central Única dos Trabalhadores e pressionar patronato e governo a transigirem em favor duma pauta unificada.

A CUT nasce com um estatuto provisório que destaca a sua independência dos partidos políticos, dos credos religiosos e – principalmente – dos patrões e do governo. Além disso, o mesmo documento punha a entidade nascente como adepta da autonomia e da liberdade sindical, propugnando a organização por ramo de atividade produtiva e a organização por local de trabalho (as então em voga “comissões de base”).

Apesar das afinidades programáticas com o sindicalismo revolucionário dos tempos pré-Vargas, boa parte dos sindicalistas atuava na estrutura das entidades oficiais. Tal situação colocava-os em flagrante contradição com os propósitos autonomistas e revolucionários, pois os fazia beneficiários de privilégios concedidos pela legislação trabalhista em vigor, que limitava – e, em certa medida, controlava – seu horizonte de ação.

Assim, a ação dos sindicalistas acabava por fortalecer, de certa forma, a estrutura corporativa e oficial que, contraditoriamente, pretendiam destruir. Ainda assim, havia perspectivas bastante animadoras nesse processo de retomada dum sindicalismo combativo. Mas o que havia de mais interessante e promissor foi derrotado em 1988 no III Conclat. Nesse encontro, lamentavelmente, a corrente conhecida genericamente por “CUT pela Base”, que defendia as teses ainda do estatuto provisório de 1983, foi derrotada. A vencedora foi a tese política apresentada pela corrente Articulação, organicamente ligada ao Partido dos Trabalhadores, que ganhou a maioria dos votos do plenário. Assim, a burocracia sindical ganhou definitivamente a Central Única dos Trabalhadores. De fato, a CUT só continuou aglutinando militantes sinceros durante muito tempo por parecer aceitável ao ser comparada com entidades sindicais arquipegas,

como a antiga CGT e a Força Sindical (não por acaso, apelidada de “Farsa Sindical”). Por mais que nem todas as centrais sindicais do Brasil, hoje, sejam entidades patronais disfarçadas, como é o caso da Força Sindical (comprovadamente fundada com dinheiro do patronato), as demais centrais funcionam – todas elas – de maneira verticalizada, burocrática, passando muitíssimo longe do caminho de autonomia da classe trabalhadora. Só esse caminho autônomo poderia servir para engendrar no seio da classe uma cultura participativa e de conscientização mútua capaz de alavancar conquistas.

Grande parte das direções sindicais brasileiras atuais negligencia a luta direta, priorizando as empreitadas político-eleitorais de seus membros, difundindo a ideia de que, uma vez empossados, os políticos oriundos de sua categoria trabalhista vão beneficiar seus antigos companheiros de classe. Noutras palavras: vendem ilusão eleitoral e, na prática, desacreditam a greve e outras formas de luta direta. Assim, acabam difundindo o pensamento de que sempre precisamos de alguém que esteja acima de nós, um redentor, um salvador da pátria. Como as melhorias não surgem desse processo falacioso, muita gente desacredita do sindicalismo, por lhes ter vendido essa ilusão.

A partir desse descrédito compreensível, surgem oportunistas “apolíticos” se apresentando como contrários a todos os interesses que não tenham a ver especificamente com a categoria. Estimulam que cada grupo profissional pense apenas em si, e em melhorias de curto prazo. Assim se perde a dimensão de conquistas sociais mais profundas, e a categoria acaba fechada sobre si mesma, sem desenvolver pensamento crítico acerca da sociedade. Tende-se a achar que patrões/governos/chefes estão “no mesmo barco” que a classe trabalhadora. A própria noção de classe trabalhadora vai se perdendo, pois muita gente passa a repudiar uma retórica sindical que, na prática, se mostra vazia.

Esses oportunistas tomam o sindicato e imitam o funcionamento empresarial. Vendem a ideia de terem competência técnica para obter melhorias para a categoria que se propõem a representar. Nesse caso, o sindicato passa a ser encarado como um prestador de serviço para cada sindicalizado. O diretor sindical deixa de ser trabalhador para assumir o “trabalho” de sindicalista profissional. É claro que, num contexto desses, as pessoas não se mobilizam, pois delegaram ao “sindicalista” a tarefa de obter as melhorias trabalhistas por elas.

Foi esse tipo de oportunismo que se elegeu no Sindjustiça/RJ (Sindicato dos Servidores do Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro) nos pleitos dos dias 4, 5 e 6 de outubro de 2011. E se reelegeu

continuamente desde então. O grupo que representa o sindicalismo-empresa rachou no pleito de 2020 e formou duas chapas distintas. Destas, a que saiu vitoriosa foi justamente a que se mostrou mais explicitamente empresarial, personalista, claramente autoritária mesmo, reforçando ainda mais o sindicalismo-empresa já instalado há quase uma década na entidade.

Quando desacredita da luta (como tem ocorrido na categoria serventuária fluminense), a pessoa desacredita de si própria, ou de colegas de classe. A decepção com os resultados da greve de 2010, que pelejou pela implementação dum reajuste de 24% determinado em decisão judicial, também reforçou o desencanto com a luta. Assim que tal greve acabou, o presidente do TJ/RJ impôs uma maneira hedionda de “cumprir” a sentença que garantia a incorporação de 24% aos contracheques dos servidores do judiciário: dar tal percentual dividido em parcelas anuais irrisórias ao longo de quatro anos. A inflação de cada período comia esse percentual e, assim, na prática, nada se conquistou.

Quem furou a greve na época reafirmou sua concepção de que paralisações, de fato, não levam a nada. Por outro lado, muitos dos que se incorporaram ao movimento grevista (e sofreram remoções, corte de salário e outros reveses) nutriu raiva da categoria, que majoritariamente não aderiu à greve. Assim, tanto uns quanto outros ficaram propensos a cair no canto da sereia dum tipo de “sindicalista” que promete obter benefícios para a categoria sem que esta precise lutar.

A ascensão do sindicato-empresa no Sindjustiça/RJ também se deveu ao fato de a gestão sindical anterior ter negligenciado as comarcas do interior do Estado, dando pouca oportunidade a essa parcela da categoria de deliberar sobre os rumos da entidade. A “solução” dada pelo sindicato-empresa, que se aboletou no Sindjustiça/RJ desde 2011, foi deixar de fazer assembleias gerais, passando a realizar apenas consultas por comarca. Tais “assembleias” setoriais, no entanto, não garantem voz à categoria. Esta é coagida a votar nas propostas prévia e despoticamente elaboradas pela direção sindical, sem que haja possibilidade de que pessoas da base façam propostas novas, discutam, ouçam e sejam ouvidas. Muitas vezes essas pseudoassembleias acontecem no meio do expediente, com diretores sindicais indo colher os votos de serventuárias/os completamente fora dum ambiente de debate. Os votantes deixam de ser pessoas, tornando-se apenas números a serem contabilizados, sem oportunidade de debater, convencer, refletir, rever posicionamentos.

Nesse tipo de estrutura sindical antidemocrática, as manifestações de rua da categoria quase nunca acontecem, e, quando ocorrem, se dão de forma dirigida, como se a categoria serventuária fosse gado. Foi o que

ocorreu, por exemplo, em 2014. Naquele ano, logo no dia seguinte ao protesto de 20 de agosto em frente ao Fórum Central do TJ/RJ, a categoria foi surpreendida com a notícia de um precipitado acordo entre TJ/RJ e direção do Sindústria/RJ. Essa direção veio a escrever: “a categoria fez a parte dela ontem, o sindicato está fazendo a parte dele agora [...]”, o que demonstra claramente a visão autoritária, tecnicista e verticalizada que eles têm do que vem a ser gestão sindical – com uma divisão rígida entre a parte intelectual (deles) e parte braçal (da categoria).

A coordenação geral escreveu ainda: “Tendo em vista o pouco tempo para debatermos, propomos que a categoria se manifeste, no sentido de homologar ou não o resultado das negociações. Para tanto, sugerimos que os colegas se reúnam em suas comarcas, discutam a proposta e se posicionem, através do ‘Fala Servidor’, em nosso site. Com a palavra, a categoria [...]”. Ocorre que não é através de internet que a categoria deve “homologar ou não” o que quer que seja em relação ao sindicato.

O “Fala Servidor” (parte do sítio eletrônico do Sindjustiça/RJ) não poderia substituir assembleias, pois nestas – se forem de fato assembleias – há debates com igual oportunidade de fala a todos. No “Fala Servidor”, a coordenação geral fala mais do que todos, inserindo notas de rodapé nos textos postados por sindicalizados. Manifesta-se a seu bel prazer, a qualquer momento e sem precisar de inscrição prévia (o que é imprescindível em assembleias). E mais: numa assembleia, nós nos escutamos mutuamente e, muitas vezes, revemos nossas posições, o que não acontece em veículos virtuais como o “Fala Servidor” – que é composto por um amontoado de opiniões individuais desconexas formadas isoladamente por cada um em seu canto, teclando às pressas.

Fica claro que as consultas por comarca e os referendos virtuais, quando usados como substitutos de assembleias, não passam de simulacros de democracia. Mas como garantir a participação de todas as pessoas da categoria numa assembleia geral? A distância é, de fato, um problema para as comarcas mais afastadas. Mas sequer é o único empecilho para o exercício democrático no âmbito sindical: até o próprio número de pessoas dificulta um debate pleno, pois este não poderia ser feito num mesmo momento entre 10 mil serventúrias/os.

A solução está na adoção de princípios que permitam o exercício da democracia direta. Esta é exercida necessariamente por meio do federalismo e da escolha de delegações. Tal solução nunca é cogitada por burocratas sindicais, que imitam as instâncias da democracia burguesa (indireta). Nesta, que no fundo é uma ditadura disfarçada, diz-se que o poder emana do povo, pelo simples fato de este povo ter votado neste ou

naquele governante. Na democracia direta, o poder não é exercido pelo “governante” (eleito ou não, pouco importa), mas pelo próprio povo. Nos sindicatos, não cabe ao dirigente sindical escolher o que fazer e – esporadicamente – perguntar se a categoria concorda com uma ou outra decisão dele. Cabe ao sindicato organizar os métodos para que o poder seja exercido pela classe trabalhadora, diretamente.

É óbvio que não se pode reunir toda a categoria serventuária do estado do Rio de Janeiro numa mesma assembleia. Mas pode-se elaborar uma pauta para a assembleia, usando ferramentas virtuais de consulta à categoria. Em seguida, cada comarca (ou grupo de comarcas, dependendo do tamanho ou da proximidade entre elas) pode escolher delegadas/os para irem até a assembleia geral, levando o posicionamento da região de onde vieram. Em caso de surgimento de novas propostas, a pessoa que tem a delegação local votaria em nome de seus delegatários, ou se absteria de votar caso entendesse que a questão é demasiado polêmica ou que não há indício de qual seria o posicionamento das pessoas da região que ele representa. A pessoa delegada teria um mandato revogável a qualquer momento e teria que prestar contas à sua região. Além disso, tais delegações deveriam ser – dentro do possível – rotativas, ressaltando-se sempre que a pessoa escolhida não está indo lá para fazer valer as próprias opiniões, mas as da sua base territorial.

Encontros prévios nas comarcas diversas serviriam não só para escolher delegadas/os, mas também para sanar dúvidas, firmar posições, estabelecer vínculos fraternos entre colegas, enfim, funcionar como um exercício de sociabilidade e conscientização mútua, antes da ida da delegação à assembleia geral. Tudo isso não aboliria a existência, também, de assembleias locais. Porém, estas teriam que ser assembleias verdadeiras, e não consultas para escolher entre propostas previamente fixadas pela direção sindical de maneira despótica.

E, para combater o despotismo no Sindjustiça/RJ, urge também que as licenças sindicais obtidas pela categoria não fiquem eternamente nas mesmas mãos de integrantes da coordenação geral, como tem ocorrido desde antes da ascensão do sindicato-empresa, em 2011. É comum que dirigentes sindicalistas fiquem até seis anos ininterruptos licenciados de seu cargo serventuário. Assim, descolam-se da categoria, tornando-se estranhos a ela, distantes do chão do cartório, do livro de ponto, do dia a dia laboral, transformando-se em algo bem distinto daquilo que poderíamos chamar de trabalhador/a.

Mas nos cabe ainda perguntar: tendo em vista o grau de despolitização da categoria serventuária fluminense, seria possível realizar essas mudanças

no Sindjustiça/RJ? Não se pode prever o futuro. Mas também não se pode ficar sonhando com ele de braços cruzados. Por outro lado, os esforços para alcançar – dentro da estrutura do Sindjustiça/RJ – tudo o que foi proposto aqui, podem nos levar à exaustão, ou ser um desperdício de forças que deveriam estar sendo usadas noutras frentes de luta. Cabe a nós criarmos nossas próprias organizações de classe não-oficiais, desatreladas de governos, empresas ou partidos políticos, buscando entrelaçar lutas trabalhistas às dos chamados movimentos sociais. Não se trata de abandonar o sindicalismo formal, mas de não permitir que ele se torne uma camisa de força para nossas potencialidades revolucionárias.

É nesse sentido que vejo a criação do Cestraju (Centro Socialista de Trabalhadores do Judiciário), congregando uma valorosa companheirada da categoria serventuária fluminense. De forma semelhante, enxergo a bela iniciativa de construção da ATB (Associação de Trabalhadoras/es de Base), congregando gente trabalhadora de ofícios vários, em grupos na Bahia e no estado do Rio de Janeiro.

Que a luta continue.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, Alex. Um breve relato da história do Sindjustiça/RJ e perspectivas para a entidade dentro do seu momento mais antidemocrático. In: **Contra Legem**. Rio de Janeiro, n. 4, set/2013.

BRUNO, Lúcia. **O que é autonomia operária**. Editora Brasiliense, São Paulo, 1985.

SAMIS, Alexandre. **Sindicalismo e movimentos sociais**. São Paulo: Editora Faísca/ Sindscope-RJ/Sinasefe, 2010.

PRINCÍPIOS DA AÇÃO SINDICAL

Bruno Calado de Araújo

Analista Judiciário do Tribunal de Justiça do Paraná

1. INTRODUÇÃO

Nosso propósito: apresentar aos servidores e às servidoras do Poder Judiciário duas questões essenciais ao sindicalismo, tão caras às lutas e demandas da categoria. A primeira delas é a declaração do esgotamento desse “modelo sindical” que respira por aparelhos e já está caduco. A segunda questão – que vem na esteira da primeira – é a de apresentar uma proposta que corresponda aos anseios dos servidores do Poder Judiciário, articulados com as aspirações e necessidades deste século XXI.

Não basta afirmar o esgotamento de um determinado “modelo” ou de uma determinada “prática”. Por uma questão ética, precisamos apresentar um novo caminho, ou um “novo jeito de se fazer as coisas”. Dessa forma, atacamos a raiz dos problemas que permeiam o sindicalismo no que tange à sua atuação e à sua essência. Procuramos mostrar que os problemas não são as “pessoas em si”, mas a forma (ou “princípios”) que lhes orientam o pensamento, as ações para decidir ou agir em nome do sindicato. Assim, enfrentamos o problema da crise representativa [1] a partir dos princípios, ou “fundamentos”.

O melhor exemplo é o da reforma de uma casa. De nada adianta pintar as paredes, trocar-lhe o telhado ou consertar a parte elétrica se a fundação da residência em questão está ruindo. O mesmo ocorre aqui: não queremos “maquiar” a casa dando-lhe uma nova mão de tinta ou apenas trocar suas janelas quebradas: demolimos a casa inteira, desde suas fundações carcomidas pelo tempo, reconstruindo seus alicerces a partir de princípios que a tornarão mais sólida e preparada para a construção do novo lar – a ser realizada pela vivência dos princípios apontados ao longo

do tempo e da própria história sindical.

Lembramos também que aqui está escrita não apenas uma proposta: para além das suas premissas, ela contém uma carga de idealismo típica daquelas pessoas que acreditam que a mudança para melhor é possível!

Ao que escreve, cabe apresentar as ideias e colocá-las no papel. Aos que leem, cabem a crítica, o debate e a absorção daquilo que é proveitoso, para fazer o mais importante: tirar as ideias do papel, dando-lhes o sopro da vida.

2. UM MODELO SUPERADO

A essência do sindicalismo é a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. Porém, a realidade dos trabalhadores e trabalhadoras do Poder Judiciário é marcada por alguns fatores essenciais, ainda que presentes em outras esferas laborais.

O primeiro deles é o aumento da complexidade das relações sociais. Mesmo antes da virada de um milênio a outro (século XX ao século XXI), a tecnologia da informação e os avanços científicos tornaram o mundo uma verdadeira “aldeia global”, com novas formas e tecnologias de formação, sustentação e disseminação de poder. Poder aqui é a força do patrão perante o trabalhador. Não mais o capital, mas outros “poderes” foram criados e disseminados no tecido social. Trazendo a questão para a esfera pública, tem-se, por exemplo, o procedimento administrativo disciplinar, utilizado – em muitos casos – como instrumento de perseguição, entre outras formas de opressão.

Além disso, a partir do momento em que o Estado começa a tornar-se protagonista como contratador (“patrão”) de indivíduos para que prestem serviços à sua população (“serviço público”), a equação patrão-trabalhador começa a ter contornos diferentes. Na essência, permanece a mesma: porém, tem nuances próprias, que a diferenciam da relação entre o capitalista e o operário. A relação passa a ser entre a administração do Tribunal de Justiça e cada servidor e servidora.

Temos ainda o crescente processo de escolarização superior do funcionalismo público, visível entre os servidores do Poder Judiciário. Por “escolarização superior” entendemos o processo de acesso ao ensino superior, bem como aos programas de pós-graduação. Mesmo nos cargos de nível fundamental e médio, a maioria dos servidores e servidoras completou o ensino superior. Não defendemos a ideia de que “possuir um diploma” representa pura e simplesmente a “intelectualização” da categoria, mas consideramos o esforço pessoal em atingir patamares acadêmicos mais avançados, o qual instrumentaliza o servidor a partir de

debates e conceitos básicos ao exercício do senso crítico.

Por último, há algumas décadas vem tomando força o movimento de conscientização ambiental, em função dos recursos planetários finitos e da própria alteração das condições climáticas e geográficas do globo – realizadas pelo próprio homem. Há um sentimento cada vez maior de responsabilidade socioambiental (chamado hoje de “sustentabilidade”) por parte de cidadãos, governos e organizações, preocupados inclusive com o consumo desenfreado (e irracional) impulsionado pelo consumismo, que origina o problema do “descarte” e do lixo.

Sintetizando os quatro grandes “agentes de força” que atuam incisivamente no âmbito sindical na atualidade, então, temos: a) a complexidade das relações sociais e seus desdobramentos, com o surgimento de novas tecnologias de poder; b) a equação “patrão-trabalhador” diferenciada no serviço público, principalmente no que tange ao Poder Judiciário; c) o elevado grau de “escolarização superior” de servidores e servidoras do Poder Judiciário; e d) a preocupação com a otimização na utilização dos recursos – em princípio naturais –, que envolve também os recursos econômicos.

Existem outros elementos a se levar em consideração. Porém, não é pretensão deste escrito aprofundar o debate histórico acerca do sindicalismo ou verticalizar a discussão acerca de todo o seu arcabouço teórico em vista de uma “melhoria” ou “nova teoria” que lhe dê novas feições. Também não temos a pretensão (e nem a presunção) de simplesmente “romper com o passado” e abandonar toda a herança histórica – de muita luta e muito sofrimento – que nos foi legada pelos colegas servidores que nos antecederam. Reconhecemos todo o valor de seus esforços e conquistas, que tem origem em movimentos operários não tão longínquos no tempo.

Entretanto, este início de século XXI reclama uma nova orientação, sem perder de vista toda a herança do movimento sindical.

Dessa forma, escrevemos em termos práticos, a partir da vivência (amparada por alguma leitura) de toda a conjuntura e de todos os desafios impostos ao sindicalismo frente à relação patrão-trabalhador no interior do Poder Judiciário. Portanto, com o objetivo de pensar um sindicalismo pautado em princípios essenciais, basta perceber e considerar os quatro fatores enumerados acima.

É diante desse quadro, inclusive, que urge a elaboração de um programa focado em princípios que fundamentem uma nova forma de agir. Lembrando também do momento pelo qual passam os sindicatos hoje, envolvidos com fraudes, nepotismo, dentre outras práticas pouco louváveis [2].

Outrossim, deixamos a pena e a máquina de escrever abandonadas à

própria sorte há tempos. Hoje, a informatização está cada vez mais presente – reclamando, inclusive, proteção reforçada à saúde do trabalhador. O teletrabalho deixou de ser futurista e é uma realidade presente nos tribunais.

Perceba-se, então, que a nova forma de agir não é apenas uma “forma de fazer diferente”: a verdadeira mudança ocorre com a mudança de paradigma. Dessa forma, a primeira grande mudança ocorre na mente, com a alteração do padrão de pensamento e de crenças. Se hoje temos um pensamento sindical desvirtuado e preocupado com a perpetuação nas direções sindicais ou com questões puramente pessoais em detrimento da pauta da categoria, o primeiro passo para a mudança é a internalização dos princípios que serão apresentados na sequência.

3. PRINCÍPIOS DA ATUAÇÃO SINDICAL

O conceito de “fundamento” está contido no “Dicionário Básico de Filosofia” (2001):

“aquilo que fornece a alguma coisa sua razão de ser ou que confere a uma ordem de conhecimento uma garantia de valor e de uma justificativa racional”. A partir desse enunciado, buscamos os pressupostos de existência de uma nova perspectiva sindical, capaz de atuar em sintonia com as forças apontadas no capítulo anterior, sem perder sua essência e sem trair o passado repleto de lutas e conquistas. Nesse caso, os pressupostos podem ser entendidos como “princípios”.

No mesmo “Dicionário”, encontramos a definição de “princípio”: “preceito moral, norma de ação que determina a conduta humana e à qual um indivíduo deve obedecer, quaisquer que sejam as circunstâncias”. Dessa forma, enumeramos os cinco princípios fundamentais (“fundamentos”) da atuação sindical, articulados entre si e que rompem com o atual modelo, calcado justamente no posicionamento contrário aos elementos ora apontados – seja pela ausência de transparência, independência, democracia, inteligência ou mesmo de comunicação.

Os cinco princípios representam as condições mínimas para que se tenha uma atuação sindical em defesa dos trabalhadores do Judiciário. São “princípios gerais”, dos quais não há como abster-se. Não há como debater ou procurar uma atuação “próxima da base” ou esforçar-se em busca da “profissionalização” da gestão sindical sem a implementação e vivência deles, a saber: a) princípio da transparência sindical; b) princípio da independência sindical; c) princípio da democracia sindical; d) princípio da inteligência sindical; e e) princípio da comunicação sindical.

Importante destacar também que todos eles são importantes, e não há uma “hierarquia” entre eles. Ocorre apenas a necessidade de

implementação – em um primeiro momento – dos cinco princípios gerais.

Para cada um dos princípios, apontamos uma série de ações voltadas para sua concretização e efetivação. Porém, longe de esgotar as possibilidades de ações, aquelas indicadas não constituem uma lista exaustiva: servem como orientação inicial, e a implementação de todas elas são o mínimo para garantir que os princípios estão sendo respeitados.

Não há como “negociar” ou “barganhar” com tais princípios. Ou são aplicados, e tem-se de fato um “novo” sindicalismo, fundamentado em uma maneira diferente de pensar e agir, ou nada mais haverá além da costumeira hipocrisia do “faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço”. Essa decisão indicará os rumos da entidade sindical.

3.1. PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA SINDICAL

O sindicato não pertence apenas a uma pessoa ou a grupo de indivíduos. Seu patrimônio pertence a todos os filiados, presentes e futuros. A transparência, nos dias atuais, muito mais do que um mero princípio, é uma necessidade. Por transparência, compreendemos a ampla e irrestrita prestação de contas e de informações dos seguintes elementos: a) gastos e investimentos realizados pelo sindicato; b) ações desenvolvidas pelos servidores “liberados”; e c) ações judiciais e/ou administrativas de interesse da categoria, levadas a cabo pelo departamento jurídico sindical.

Quanto ao primeiro elemento, trata-se de uma questão de gestão financeira e patrimonial realizada “às claras” para os filiados, de forma que não haja dúvidas quanto à origem – e, principalmente, o destino – das verbas auferidas pela entidade sindical.

O segundo elemento – decorrente do primeiro – significa apresentar propostas de trabalho (com metas, prazos) e uma “agenda” que pode ser consultada a qualquer momento. Lembramos que o servidor “liberado” é o diretor sindical que deixa o local de trabalho para exercer a “licença sindical” e agir em prol da categoria. Longe de ser uma “licença especial” para fins particulares, trata-se de importante elemento estratégico na defesa, esclarecimento e apoio aos servidores.

Por último, as ações judiciais e/ou administrativas geralmente têm um impacto muito grande na vida não apenas dos filiados, mas de todos os servidores (ou pelo menos sua grande maioria). Não há como se falar em transparência se os direitos defendidos e/ou pleiteados – seja através da judicialização, seja perante a própria administração – não são amplamente divulgados e esclarecidos aos servidores.

Existem várias formas de se concretizar a transparência sindical. Apresentamos algumas delas.

3.1.1. QUANTO AOS GASTOS E INVESTIMENTOS REALIZADOS PELO SINDICATO

☞ Publicação mensal do balancete a ser elaborado por contador profissional (em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site).

☞ Publicação anual da prestação geral de contas e situação de patrimônio da entidade (em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site).

☞ Contratação de auditoria independente, a ser realizada ao final de cada gestão, cujo resultado deve ser publicado em todos os meios de comunicação utilizados pelo sindicato, tais como jornal e site.

☞ Prestação, no prazo estipulado pelo Estatuto da entidade, dos esclarecimentos requeridos pelos filiados.

☞ Realização de assembleias de prestação de contas, buscando a maior participação possível dos filiados, com publicação antecipada do “caderno de prestação de contas”, contendo os gastos e/ou investimentos a serem prestados na respectiva assembleia.

3.1.2. QUANTO ÀS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELOS SERVIDORES LIBERADOS

☞ Agenda semanal ou mensal de todos os compromissos, reuniões e ações nas quais estão envolvidos os liberados.

☞ Apresentação de relatórios das reuniões, encontros e/ou congressos dos quais tenham participado.

☞ Prestação de contas dos gastos com reuniões, encontros e/ou congressos dos quais tenham participado e recebido diárias.

3.1.3. QUANTO ÀS AÇÕES JUDICIAIS E/OU ADMINISTRATIVAS DE INTERESSE DA CATEGORIA, LEVADAS A CABO PELO DEPARTAMENTO JURÍDICO SINDICAL

☞ Publicação regular do andamento processual de todas as ações ajuizadas e/ou requerimentos administrativos protocolados pelo sindicato, no site e no jornal da entidade.

☞ Publicação detalhada dos gastos envolvendo os serviços jurídicos.

☞ Todas as ações que mantêm os servidores informados e cientes do que ocorre no interior do sindicato são ações de transparência – indo mais além – são ações de honestidade do sindicato para com seus filiados.

3.2 PRINCÍPIO DA INDEPENDÊNCIA SINDICAL

Não há como defender os interesses dos servidores sem manter o

DISTANCIAMENTO DAS INSTÂNCIAS DO PODER PATRONAL. O “afastamento” não significa isenção ou ausência de negociação ou debates. Afastar-se quer dizer que os dirigentes sindicais precisam de discernimento para não se deixar seduzir com “promessas” ou com “tapinhas nas costas”, abrindo mão de sua independência de representantes sindicais em prol de interesses escusos – que, em muitos casos, são pessoais, mesmo.

A esse fato não há outra denominação que não seja a de “traição”. Deixar de agir em prol dos servidores por interesses pessoais é traição. Deixar de agir em prol dos servidores para “agradar ao patrão” também é traição. Não há desculpas aceitáveis: ninguém é obrigado a candidatar-se a dirigente sindical. Porém, ao fazê-lo, o servidor ou a servidora está ciente de todas as responsabilidades e obrigações inerentes ao cargo.

Agir contra a própria categoria é inadmissível e não tem mais espaço neste momento: não há motivos ou escusas suficientes para sustentar tal posicionamento daninho e prejudicial aos interesses dos demais colegas. Além disso, não basta o “deixar de agir”, de maneira negativa. Torna-se necessária a atitude proativa em favor e em defesa dos trabalhadores, impulsionando ações planejadas e combativas, em prol das demandas democraticamente deliberadas no seio do sindicato.

Cuidado: “combativo” não quer dizer “belicoso”. O “bom combate” representa o dever em não se deixar tentar pela preguiça, pelo comodismo ou mesmo pelo “peleguismo”. A preguiça e o comodismo são fatores negativos fáceis de detectar: inércia da direção sindical e de todo o corpo diretivo perante as ações que se fazem necessárias, seja à administração do sindicato, seja à defesa dos interesses da categoria.

O peleguismo, porém, é algo mais difícil de se perceber, e corre por conta de uma vasta gama de ações nas quais se procura mascarar a atuação em detrimento dos servidores. “Pelego”, de acordo com o “Míni Aurélio”, é “o sindicalista defensor dos interesses do patrão”. Ou seja, o servidor ou servidora que procura adentrar nas instâncias sindicais para atuar em defesa da administração do Tribunal de Justiça – ou da administração da Corte a que é vinculado.

A esse respeito, são duas formas básicas: a “premeditada”, em que há interesse inclusive da administração na atuação de servidores a seu favor, e a “incidental”, que ocorre depois da investidura no cargo sindical. O dirigente ou a dirigente fica “enfeitado” com os encantos das benesses a ele ou ela propostos. Ou se torna pelego por medo de retaliações da administração do Tribunal.

Todavia, em ambos os casos, o dirigente – antes de assumir o cargo – estava consciente de todos os ônus a ele impostos. Não é novidade que as

relações entre patrão e empregado, modernamente, continuam turbulentas. Assim, não há motivo para justificar qualquer atitude ou ação que seja tomada livre e espontaneamente em desfavor de seus colegas.

Outro aspecto importante da independência sindical é a questão da filiação e da contribuição sindical. Para levar a cabo sua missão essencial – proteção dos servidores – e possuir a legitimidade combativa perante seus pares, o sindicato precisa da filiação do maior número de servidores. O ideal é que todos sejam filiados. Quanto maior a proporção de filiados, frente ao número de servidores, tanto maior a sua força e mais amplos serão seus debates.

Além disso, o número de filiados reflete diretamente na receita da entidade. Por isso, a independência sindical está plenamente vinculada ao número de servidores que contribuem para a estruturação e o funcionamento do sindicato. Mais um motivo para se afastar de vez o ranço do peleguismo e de todos os seus desdobramentos.

3.3. PRINCÍPIO DA DEMOCRACIA SINDICAL

O Brasil, tal qual previsto em sua Carta Fundamental, possui status de Estado Democrático de Direito. O “princípio democrático”, inclusive, é cláusula imutável pelo legislador e formalmente blindado contra os desmandos de governantes autoritários.

Ora, se a nação é regida pelo viés democrático, não é na instância sindical que deveria ser diferente. O sindicato deve respeitar a democracia não apenas por uma questão meramente legal, mas pelo seu conteúdo ético.

E aqui, mais uma vez, temos um tema espinhoso ao sindicalismo. Transparência, independência e, agora, democracia.

Para fins desta análise, compreendemos a democracia na esfera sindical como o esforço amplo e irrestrito da direção sindical (e demais filiados) em proporcionar à categoria a máxima participação dos debates e decisões, bem como o respeito amplo e irrestrito às deliberações das instâncias sindicais.

Buscar a decisão da maioria e respeitá-la, eis a democracia sindical. E sua materialização pode ocorrer através das seguintes práticas: a) ampla divulgação e convocação de assembleias, congressos, plenárias, etc., com prazo razoável para mobilização dos servidores, em datas e horários acessíveis; b) transmissão em tempo real, via internet (em área restrita), de todas as assembleias, plenárias, congressos e seminários do sindicato; c) publicação das atas das assembleias no site (área restrita ao filiado) e extrato no jornal do sindicato; d) publicação das atas ou memórias das reuniões entre sindicato e administração do Tribunal em site (área restrita

ao filiado) e extrato no jornal do sindicato; e) organização de coletivos para discussão dos temas pertinentes a cada uma das carreiras do funcionalismo; f) organização de reuniões regionais, com debates acerca de demandas locais; g) elaboração do plano de lutas e do plano de ação sindical a partir de texto-base, a ser discutido e decidido em plenária; h) abertura de espaço no site e jornal do sindicato para apresentação de artigos de filiados; e i) organização e acompanhamento da representação de base, com fluxo de informações constante.

Porém, não podemos esquecer que a “democracia” é livremente pregada e alardeada por muitos sindicatos, os quais revestidos da mais profunda hipocrisia, camuflam suas intenções ditatoriais e coronelistas.

Os exemplos são os mais variados, mas podemos resumi-los nos seguintes casos:

a) Pregar a “democracia” e não haver mudança real e efetiva nos quadros da direção sindical. As eleições ocorrem, uma após a outra, durante anos (ou décadas), e as mesmas pessoas vêm ocupando os cargos de presidente, diretor, coordenador, secretário, etc. É sempre “mais do mesmo”, e não há a devida oxigenação dos quadros diretivos do sindicato. E sempre em nome do “bem comum” e da “boa gestão” – mesmo com balanços financeiros “maquiados” e verbas sindicais flagrantemente desviadas para os bolsos dos dirigentes “democráticos”. Sem falar nos discursos e práticas populistas que esses mesmos “democratas” resolvem impingir em toda a comunicação do sindicato.

b) Pregar a “democracia” e não haver o esforço necessário para que assembleias, congressos, plenárias e reuniões sindicais tenham comparecimento e participação efetiva dos filiados. Geralmente, quando os “democratas” do item “a” acima estão na direção do sindicato, ocorre a situação descrita aqui no item “b”. São despendidos esforços incomensuráveis para que os servidores não compareçam, não participem e sequer abram a boca ou se manifestem. São as assembleias realizadas no meio da tarde de uma quarta-feira ou congressos realizados no Natal.

c) Pregar a “democracia” e não cumprir as deliberações das assembleias e/ou instâncias deliberativas do sindicato. Mais comum do que se imagina, o descumprimento das resoluções coletivas ocorre de várias maneiras. Podemos citar o “cumprimento parcial”, quando somente parte do que foi deliberado realmente é cumprido, e o “descumprimento total”, que, via de regra, se dá com o decurso do tempo. Os filiados se esquecem – e o sindicato também – das deliberações tomadas ao longo de semanas, meses ou até mesmo anos.

Notório é o entrelaçamento e íntimo relacionamento entre cada

uma das três práticas acima. Normalmente, quando existe uma, as outras também se fazem presentes.

3.4. PRINCÍPIO DA INTELIGÊNCIA SINDICAL

Não há dúvidas de que a grande “arma” neste século é o conhecimento. Através dele, tomam-se decisões, traçam-se estratégias e percebe-se – de forma relativamente segura – a conjuntura em que se está inserido.

Dentro desse campo de conhecimento, a “inteligência” nada mais é do que a “atividade que objetiva a obtenção, análise e disseminação de conhecimentos”, conforme redação da Lei nº 9.883, de 7 de dezembro de 1999. Apesar de ser uma lei de regência da atividade de inteligência de Estado, traz o conceito elementar para este debate.

Note-se: não estamos lidando com questões belicosas ou espionagem, seja de que tipo for. Estamos diante de uma necessidade clara de captação, processamento e disseminação de conhecimentos e/ou informações a partir de atividades lícitas e legítimas.

Não há mais espaço para sindicatos que sempre são “pegos de surpresa” com as novidades da administração, ou que não têm a mínima noção dos temas, procedimentos e condições de trabalho vivenciados pelos servidores. Um exemplo simples: como poderá o sindicato defender e orientar os servidores – durante a implementação do processo eletrônico – se a própria direção sindical nunca viu um processo eletrônico e sequer tem noção de como funciona?

Portanto, é obrigação da direção sindical manter-se: a) informada a respeito dos temas e assuntos de interesse da categoria; e b) atualizada a respeito dos procedimentos e normatizações oriundas das instâncias do Poder Judiciário, tais como do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do próprio Tribunal.

A informação pode ser obtida, na maior parte dos casos, a partir dos próprios dados fornecidos pela administração pública, tais como: a) diários oficiais; b) sites oficiais do poder público; c) comunicações internas do Tribunal (ou Corte), como ordens de serviço e ofícios-circulares; e d) sites e/ou comunicações oriundas de entidades de pesquisa, tais como o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Outras informações podem ser requeridas junto à própria administração do Tribunal (ou Corte) e outras, a partir de reuniões junto à categoria – principalmente em reuniões regionalizadas e nos coletivos.

Até agora, falamos da obtenção do conhecimento. Porém, a análise também se faz necessária, haja vista que o objetivo não é “criar coleções”

de conhecimentos ou fomentar o anseio de “acumulação”. O objetivo da inteligência é instrumentalizar a direção sindical durante o processo decisório, bem como tornar possível a orientação segura dos servidores.

O dirigente sindical não pode ser surpreendido com informações contidas em “fontes abertas”, ou seja, informações sem caráter sigiloso e disponíveis nos meios de comunicação – sejam eles institucionais ou não.

A disseminação desse conhecimento ou de informações será vista no capítulo seguinte, que aborda o princípio da comunicação sindical.

3.5. PRINCÍPIO DA COMUNICAÇÃO SINDICAL

Certamente, uma das principais armas na defesa e proteção dos servidores é a comunicação ágil, objetiva e eficaz. Basicamente, trabalharemos o conceito, as características e os tópicos essenciais da comunicação sindical sob o prisma da defesa do trabalhador.

Em princípio, comunicar significa levar a alguém uma informação. Esse ato de “levar” pode ocorrer de várias formas (ou mídias): impressas, virtuais, audiovisuais.

Historicamente, os meios impressos foram largamente utilizados (e ainda continuam a ser) como forma de divulgação, conscientização e mobilização dos trabalhadores. Hoje, porém, o leque das opções é muito maior, assim como o alcance das mídias digitais.

O que importa é manter o maior número de canais de comunicação possível com os filiados, mantendo-os devidamente informados e conscientes da conjuntura e de temas importantes, de interesse dos servidores.

Aqui, cabe uma ressalva. Existem informações estratégicas, que não podem ser divulgadas por questões óbvias. Não se publicam na internet, por exemplo, as estratégias a serem utilizadas em uma mesa de negociação, por exemplo.

Porém, o que a direção do Sindicato – ou quem lhe fizer as vezes – não pode fazer é mentir deliberadamente para os servidores, com o intuito de esconder algum aspecto negativo ou mesmo tentar subverter a ordem dos fatos em proveito pessoal.

Uma das práticas recorrentes no meio sindical é o anúncio de “vitórias”, “conquistas” e outras notícias fantasiosas que procuram abafar a realidade e maquiagem situações negativas aos servidores ou ao próprio sindicato.

Logo, para romper com o atual modelo, a comunicação sindical deve ser pautada pela honestidade. E ser honesto não é apenas “contar os fatos”, mas abolir de uma vez por todas a mesquinha dos interesses escusos e

sorrateiros por trás de notícias e comunicações falaciosas. A comunicação é arma dos servidores em prol dos servidores, e não de grupos interessados na perpetuação do “status quo” ou, o que é pior, arraigados no “peleguismo” e todas as suas benesses.

As características do novo modelo, pautado pela honestidade factual e intelectual, são basicamente as seguintes: a) agilidade, levando a informação necessária cada vez mais rápida; b) amplitude, abarcando o maior número de canais possíveis; c) continuidade, consistindo em prática recorrente e habitual; e d) “feedback”, tendo o retorno da categoria, servindo como termômetro e abertura no relacionamento sindicato-filiado.

O campo da comunicação é deveras extenso, e muito ainda pode ser debatido neste íterim. Porém, nos limitaremos a chamar a atenção para a importância da comunicação sindical como fundamento de um sindicalismo preocupado com a defesa dos servidores.

Destacamos algumas ações elementares para a concretização do princípio da comunicação sindical: a) jornal ou boletim periódico (quinzenal ou mensal), a ser veiculado em todos os canais de comunicação do sindicato, contendo as principais notícias, campanhas e o andamento dos processos judiciais e/ou administrativos; b) site, inclusive com “área restrita”, para acesso a transmissões, assembleias, enquetes e comunicações reservadas; c) contas próprias do sindicato nas redes sociais, tais como “Facebook”, “Twitter”, “Whatsapp”, etc.; d) lista constantemente atualizada de endereços, telefones e emails; e) serviço de mensagem de texto para convocações de assembleias; f) materiais de campanhas sindicais a serem distribuídos colocados nos murais dos locais de trabalho; e g) serviço de atendimento ao filiado, através de telemarketing, e-mail e “box” no próprio site.

Essas são apenas algumas possibilidades de ações a serem desenvolvidas, sempre orientadas pelas características anteriormente descritas.

4. EPÍLOGO: EIS QUE SURGE A “MOBILIZAÇÃO”

Os princípios apontados devem ser vivenciados e aplicados em seu conjunto.

Deixamos para o final a apreciação teleológica, vez que, a partir da percepção do conjunto de princípios aqui apontados, acreditamos que o resultado prático a ser atingido é a mobilização dos servidores.

“Mobilização” significa o permanente estado de alerta dos trabalhadores com a conjuntura, articulado com a sua capacidade de ação conjunta.

Se a defesa dos trabalhadores é a missão do sindicato, sua atuação será mais assertiva quanto maior for a mobilização de seus quadros.

Não é função do sindicato “pegar pela mão” cada servidor e servidora para a participação nos debates e lutas da categoria. Porém, cabe sim à entidade lançar mão de todos os recursos disponíveis e lícitos para: a) despertar o interesse e a participação dos servidores; e b) atuar de forma incisiva no engajamento dos servidores e das servidoras.

Porém, um dos pré-requisitos – além do conhecimento e do acesso à informação – é a confiança na atuação dos dirigentes sindicais, os quais – em princípio – foram eleitos em processo democrático. Ocorre, porém, que, em função do peleguismo e de outras práticas condenáveis, a base deixa de confiar em sua representação sindical.

Acreditamos que o caminho para o estabelecimento da confiança entre os servidores e as servidoras com seu respectivo sindicato é justamente a aplicação e a vivência diuturna dos princípios aqui elencados.

Ainda que o caminho seja permeado de dificuldades, as bases estarão estabelecidas de maneira sólida, contribuindo inclusive no processo de educação sindical e da formação de novas lideranças no âmbito da entidade.

Porém, avisamos desde logo que o processo é trabalhoso, árduo, constante.

E significativo, no que diz respeito ao legado de luta em defesa da classe trabalhadora.

NOTAS

[1] Crise representativa”, aqui, é entendida como fenômeno atualmente recorrente, que decorre de várias causas, tal como o sentimento de ausência ou de enfraquecimento da entidade sindical.

[2] Apesar do aparente paradoxo, citaremos – a título de exemplo – a notícia “Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro”, oriunda do site “G1”, e a notícia “Dirigentes sindicais se eternizam no poder - Dados do Ministério do Trabalho mostram que 8,5 mil dirigentes estão há mais de dez anos à frente de organizações”, oriunda da versão eletrônica do jornal “O Globo”, ambos (“G1” e “O Globo”) pertencentes ao Grupo Globo (citação completa dos dois artigos no final).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni; PALMELA, Thayse. Trabalhadores públicos e sindicalismo no Brasil: o caso dos trabalhadores públicos do Poder Judiciário. **Revista Pegada**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 42-53, junho. 2011. Disponível em: <<http://revista.fct.unesp.br>>. Acesso: em 11/1/2016.

BATISTA, Henrique Gomes; BERTA, Ruben. Dirigentes sindicais se eternizam no poder - Dados do Ministério do Trabalho mostram que 8,5 mil dirigentes estão há mais de dez anos à frente de organizações. **O Globo**, Rio de Janeiro, 20 julho 2015. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com>>. Acesso em: 6/1/2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Míni Aurélio**.

GRUPO GLOBO. Dirigentes de sindicatos enriquecem com desvio de dinheiro - Presidente que empregava parentes e família pode ter desviado R\$ 100 milhões. Até passeio pela Disney foi feito com o dinheiro dos contribuintes. **G1**, Rio de Janeiro, 14 junho 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com>>. Acesso em: 6/1/2016.

JAPIASSU, Hilton. MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editores, 2001.

NETO, Antonio Fernandes; SANTOS, Adriana Gomes. **Organização de base: história, formas, experiências e atualidades**. São Paulo: Kenosis, 2013.

AS MENTIRAS DA LAVA JATO

Mário Montanha Teixeira Filho

Consultor jurídico aposentado do Tribunal de Justiça do Paraná

UMA FARSA QUE ACABOU

A Lava Jato foi sepultada no dia 3 de fevereiro de 2021. Seus operadores, conforme decidiu a burocracia que coordena o sistema de Justiça, passaram a formar um apêndice do Grupo de Atuação Especial de Combate ao Crime Organizado (Gaeco). Perderam o status de cavaleiros da moralidade e voltaram ao chão pisado pelos pés dos mortais. Logo em seguida, no dia 23 de março, a Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal (STF), numa decisão óbvia e excessivamente postergada, reconheceu a parcialidade do ex-juiz Sérgio Moro, da 13ª Vara da Justiça Federal de Curitiba, no caso do triplex do Guarujá. A condenação de Lula naquele processo famoso havia sido combinada previamente por agentes públicos que nunca se importaram com a qualidade das provas apresentadas contra o réu – e isso não é permitido pela legislação brasileira.

Moro foi suspeito desde o início, mesmo antes da exibição grotesca da peça acusatória elaborada em 2016 pelo então chefe da Lava Jato, o procurador da República Deltan Dallagnol, que reuniu em “powerpoint” os principais fundamentos da sentença que determinou a prisão do potencial candidato a presidente da República em 2018.

A construção da imagem da dupla Moro e Dallagnol como salvadora da pátria, alimentada por setores interessados em golpear o resultado das eleições de 2014, valeu-se de técnicas de convencimento que confundiram processo penal com disputa esportiva ou trama de história em quadrinhos. Moro apareceu ao grande público como enxadrista hábil e capaz de encurralar seu oponente com movimentos estratégicos fatais. Ou como lutador de boxe a massacrar um adversário cambaleante. Também lhe emprestaram as

fantasias de super-homem, guardião da justiça, e de uma espécie de Batman tropical.

Inacreditavelmente, a distorção que colocou em cantos opostos um juiz e o “seu” réu, sobre o qual exerceu poderes coercitivos extravagantes, foi aclamada como símbolo do combate à corrupção. A mídia e as instituições “que funcionam” não apenas sustentaram esse desequilíbrio processual – essa mentira, seria mais correto dizer –, mas exigiram dos atores da farsa judiciária vereditos imediatos e eficazes. Receberam o que queriam, e o País, livre do “perigo vermelho”, ficou com Bolsonaro, de quem Moro se aproximou para virar ministro da Justiça, com a promessa de nomeação para um cargo vitalício – que não veio – no STF.

A RETÓRICA DO COMBATE A CORRUPÇÃO

Combater a corrupção é uma demanda aparência nobre e edificante, apropriada, desde sempre, por malandros incorrigíveis, golpistas convictos e heróis de mentira. A Lava Jato, formada em 2014 para investigar, entre outros, crimes vinculados à administração da Petrobras, ganhou apoio dos meios de comunicação e prestígio popular. Ainda sob o impacto das jornadas de junho de 2013, de luta contra o aumento dos preços das passagens do transporte coletivo em São Paulo, a força-tarefa ocupou espaços políticos cada vez maiores. Convém lembrar que o que sobrou daquelas manifestações, que nos seus momentos derradeiros já anunciavam a expansão do reacionarismo que cobiçava os cargos mais altos do poder, foram discursos toscos e performances constrangedoras de fanáticos trajados de amarelo e verde.

Moro e Dallagnol, expoentes da nova ordem jurídica brasileira, abrigados numa cidade convertida em trincheira de indignados, encontraram na xepa de 2013 o seu público cativo, que cresceu bastante nos anos que se seguiram. Responsáveis por ações espetaculares executadas por agentes da Polícia Federal, coube-lhes realizar a vingança em nome do “povo”. O prendo-e-arrebento se tornou prática corriqueira – e atração televisiva –, à margem das normas processuais, e o ativismo da dupla foi generosamente recompensado pelo “sistema”. Os dois assumiram o papel guardiões da moral e dos bons costumes, adulados por juristas heterodoxos, pelos donos da informação empenhados em “endireitar” o Brasil e por liberais desejosos de menos Estado e mais lucro, para cumprir com zelo a tarefa recebida.

Tratava-se de interferir diretamente no cenário político e “corrigir” as escolhas eleitorais tidas como inconvenientes pelos que mandam de fato. Para isso, os tanques de outrora foram substituídos pela sisudez das togas.

A Lava Jato – e todo o aparato de Justiça, em suas diferentes instâncias e divisões – foi determinante no impeachment de Dilma Rousseff, em 2016, na prisão de Lula, que ameaçava retornar à Presidência, e na institucionalização da barbárie comandada por Jair Messias Bolsonaro.

A exposição das manobras golpistas, em 2019, numa série de reportagens do portal “The Intercept Brasil”, não chegou a abalar a estrutura de poder abrigada no lavajatismo. Trocas de mensagens eletrônicas entre acusador (Dallagnol) e juiz (Moro) durante a ação criminal mais impactante da operação, que deveriam escandalizar por seu conteúdo cínico e cruel, foram interpretadas pela parte interessada do mundo jurídico como eventos corriqueiros. Com a publicização de documentos autorizada pelo STF em 1º de fevereiro de 2021, num processo que investigava como as informações do “caso Lula” foram manipuladas, a trama ilegal se confirmou, acrescida de dados estarrecedores. O despacho que liberou o material explosivo contribuiu para decretar o fim melancólico da Lava Jato.

O QUE VIRÁ?

O sepultamento da Lava Jato não alterou substancialmente a realidade do País. Os atores mais destacados desse enredo confuso estavam à margem da política havia algum tempo. Dallagnol se afastou para cuidar de assuntos familiares, e Moro, que abandonou o barco bolsonarista em abril de 2020, ganhou um bom emprego nos EUA, país cujos órgãos de segurança são suspeitos de ter orientado suas ações como chefe do esquema punitivista – sinal de que os patrocinadores do desastre institucional brasileiro não pecam pela ingratidão.

Uma coisa é certa: a farra do lavajatismo tende, ainda, a produzir efeitos jurídicos importantes, em benefício dos muitos réus – corruptos ou não, culpados ou não – submetidos aos caprichos dos justiceiros de Curitiba e de tribunais superiores. Ficarà, uma vez mais, a constatação de que o mal coletivo – a roubalheira crônica que adoce um país de futuro que não chega nunca – não desaparecerá por obra de malfeitores disfarçados de paladinos. Todos os que estão aí, os que fabricaram condenações, rasgaram a Constituição que lhes cabia defender, vazaram informações sigilosas, conspiraram, traíram e se locupletaram de seus atos, todos eles acumulam uma dívida gigantesca com a história. Desaparecerão, tragados pela própria mediocridade. Os estragos que promoveram, todavia, não podem ser esquecidos, para que a trama absurda de que foram protagonistas não se repita.