

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

THARUELL LIMA KAHWAGE

**ESCREVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS E A CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DE
SUA ATUAÇÃO EM UM FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR DE
SÃO PAULO**

São Carlos - SP

2025

THARUELL LIMA KAHWAGE

**ESCREVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS E A CONSTRUÇÃO PROFISSIONAL DE
SUA ATUAÇÃO EM UM FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR DE
SÃO PAULO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos, para obtenção do título de doutora em Sociologia.

Orientadora: Maria da Glória Bonelli

São Carlos - SP

2025



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS

Centro de Educação e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Folha de Aprovação

Defesa de Tese de Doutorado da candidata Tharuell Lima Kahwage, realizada em 01/04/2025.

Comissão Julgadora:

Profa. Dra. Maria da Gloria Bonelli (UFSCar)

Profa. Dra. Fabiana Luci de Oliveira (UFSCar)

Profa. Dra. Fabiana Cristina Severi (USP)

Profa. Dra. Veridiana Pereira Parahyba Campos (USP)

Profa. Dra. Luiza Meira Bastos (UFSCar)

O Relatório de Defesa assinado pelos membros da Comissão Julgadora encontra-se arquivado junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia.

A Honoré Balzac Dadanelos Kahwage, Zazak,
por me ensinar a aproveitar o encontro.

Aos meus pais, Rui e Silvia, por me ensinarem
a cuidar (para que existam encontros).

Às/os escreventes do cartório de violência
doméstica e familiar, por confiarem em mim e
no meu trabalho.

AGRADECIMENTOS

Há alguns dias, fiz parte de um experimento envolvendo a coloração de xícaras e o sabor do café. A ideia era bem simples: para quem acredita que há uma relação entre as duas coisas, a cor da xícara influenciaria na intensidade e doçura do café. Confesso que não senti diferença - e é possível que minhas papilas gustativas careçam de expertise barista. Na ocasião, ouvi que não era uma “mulher de fé”. Mesmo sabendo que esse foi um comentário bem-humorado, passei alguns dias pensando sobre a frase que parecia dizer um pouco mais do que a falta de crença na influência de cores em sabores. O que motiva alguém a ter fé, a acreditar em Deus? Para mim, é a certeza de que tudo que nos rodeia é coletivo; de que estamos, por inúmeras formas, interconectados mesmo nos dias mais solitários – como diz Rosa Montero, “desconfio que há algo além desse pequeno e irritante eu que nos aprisiona”. Esta tese é o resultado de diversos encontros, ideias, discussões; do acolhimento que tive e que pude retribuir. É, portanto, um produto de fé, de alguém que acredita profundamente que Deus existe nos muitos encontros e desencontros, nos afetos que construímos ao longo do caminho e na capacidade de “fugir da cega e dolorosa prisão da individualidade e sentir esse hálito plural, a cadência primeira, a música das esferas, o palpitar do mundo” (Rosa Montero).

Sendo assim, agradeço aos meus pais, Rui e Silvia, pessoas que mais amo no mundo e por quem eu faria tudo – exceto me inscrever em concursos públicos para carreiras que nunca desejei. Dos privilégios desta vida, ter vocês como pai e mãe é o maior, melhor e mais bonito. À Nathália, “Talha”, minha irmã, minha extensão sanguínea caótica, espirituosa e inteligente, de quem sinto falta todos os dias. Ao meu irmão Rafael, que a despeito das inúmeras diferenças, esteve ao meu lado quando precisei. À Paola, minha cunhada e também irmã, pelas conversas e cumplicidade. À tia Tchesca, minha madrinha e segunda mãe, pelo amor e apoio incondicionais desde o dia em que nasci.

Às amigas de Belém, Beatriz, Renata, Mailô e Felipe. Quando estamos juntas me sinto em casa, viva e com a certeza de que a vida segue mais bonita pela consciência de que amamos e somos amadas. Afinal, “o verdadeiro registro de existência são os amigos que fazemos pelo caminho....”. Em especial, agradeço ao amigo Felipe, que revisa o que escrevo desde o meu TCC, época em que sequer tinha condições de pagar pelo serviço. Pela leitura atenta, generosa e pelas considerações e ajustes, muito obrigada.

Mudar de cidade permitiu a sorte e o prazer de construir novas amizades. À Gabriela Perissinoto, Déise Maito, Juliana Moyses e Beatriz Nogueira, sou muito grata pelo encontro na FDRP e pelo caminho que até hoje trilhamos juntas. Pelas muitas conversas, por estarem

perto mesmo à distância, pela preocupação, pelo afeto: muito obrigada por permanecerem comigo.

Às amigas Dani, Nádia, Isa, Taci e Paola, por dividirem as belezas e tristezas do cotidiano, sempre acompanhadas de comidas, presentinhos, treinos e reuniões. É muito bom partilhar a vida e o tatame com vocês.

A Isaias, meu amigo e parceiro de treinos, filmes e incursões gastronômicas. Obrigada por estar ao meu lado quando precisei.

A Renato e Fernanda, pela inesperada amizade que espero levar para a vida. Essa pesquisa não teria sido possível sem vocês.

À Paola, minha psicóloga, por me fazer perceber que há prazer no que faço, além de possibilitar que minha trajetória fosse emocionalmente mais organizada.

Ao amigo Wellington, por todo apoio nessa trajetória de doutorado. Em momentos de confusão, me ajudaste a seguir em frente com mais tranquilidade.

Às/os escreventes com quem convivi e que participaram desta pesquisa. Muito obrigada pelo acesso, pela confiança e por compartilharem o cotidiano de vocês comigo. Esse agradecimento se estende ao juiz responsável pelo foro, a quem sou grata por acreditar nesta pesquisa e permitir que ela fosse desenvolvida sem empecilhos.

A Matheus, meu bem, que mesmo chegando timidamente na reta final da tese me deu todo suporte e amor possíveis. Tua presença me traz tranquilidade e desperta o desejo de buscar novas receitas de doces (rs) e lugares para conhecermos.

À minha orientadora, Maria da Glória Bonelli. Sei que agradecer ao orientador é uma praxe, e por isso gostaria que este registro fosse além. Pelos cinco anos de orientação, conversas, apoio e respeito, só tenho a agradecer - o que, ainda assim, me parece pouco. Se hoje sou uma pesquisadora mais séria, responsável, confiante - e ligeiramente mais organizada com prazos rs - é porque tu estiveste ao meu lado durante o percurso. Termina esta pesquisa feliz, porque tive respaldo e suporte em todas as fases. Obrigada por me ensinar o que significa orientar e ser orientada.

Agradeço, ainda, à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), que por meio do processo nº 2021/08888-7, concedeu a bolsa de pesquisa e o apoio financeiro necessários para a concretização desta tese de doutorado.

A Honoré Balzac Dadanelos, meu pequeno amor que partiu antes que esta tese fosse concluída e a quem dedico este trabalho. À Nina Simone Kahwage, minha companheira que, apesar de ter me trocado pelos meus pais, preenche de amor todos os cantos do meu coração.

“Mas é a palavra que faz de nós humanos.”

(Rosa Montero)

“Eu ficava sentado ali, vendo aquela beleza toda daquele ritual, que é um negócio chocante, e pensava: porra, no mundo inteiro, só eu tô vendo isso. Que privilégio, né?”

(Rádio Novelo, 2024)

“Fiz algo contra o medo. Fiquei sentado a noite toda e escrevi.”

(Rilke)

RESUMO

Servidores públicos de nível intermediário do Judiciário são responsáveis por práticas essenciais para o funcionamento do sistema de justiça, executando atividades administrativas e rotineiras, como movimentação processual, atendimento ao público e elaboração de peças jurídicas. Apesar da centralidade de seu papel e das funções desempenhadas, os estudos sobre esse grupo ainda são incipientes, sobretudo se comparados à produção em torno da magistratura, atividade de maior deferência e notoriedade em comparação aos servidores, que tendem a acumular atividades de menor autonomia. Com base nesse cenário, o objetivo desta pesquisa é compreender como o cargo de escrevente técnico judiciário é construído pela ação dos servidores, em particular de escreventes técnico judiciários que trabalham em um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo. Procuro analisar, por meio de interações de disputa e de cooperação entre eles e com outros atores, quais sentidos elaboram sobre as atividades que exercem, bem como de que maneira ocorrem os processos de generificação e racialização nessa dinâmica. Trata-se de etnografia registrada por meio de diário de campo, aliada à realização de entrevistas semiestruturadas, cujos dados foram submetidos à análise de conteúdo. Os resultados revelam que a construção do cargo é um processo dinâmico e contínuo, moldado por ações sociais de produção de jurisdição, expertise e redes sociais. As narrativas mostram a fluidez e ambiguidades das classificações entre impureza e prestígio ocupacional, ao invés de uma fixação estática e dicotômica entre valorização e desvalorização, relevando que mesmo as narrativas dominantes no grupo são marcadas por disputas e contradições. Generificação e racialização também estão imbricadas nesse fazer profissional, em uma retórica de neutralidade e meritocracia já observada na magistratura: a de que se está diante de atores e de um Judiciário sem gênero, raça, orientação sexual entre outros.

Palavras-chave: Sociologia das profissões. Impurezas profissionais. Generificação. Racialização. Servidores. Escreventes. Judiciário.

ABSTRACT

Judicial clerks are a group composed mostly of white women, who take up such positions more frequently than men, according to data from the National Council of Justice. They are responsible for practices essential to the functioning of the justice system, performing administrative and routine activities, such as filing cases, serving the public, and drafting legal documents. Despite the centrality of their role and the functions they perform, studies on this group are still incipient, especially when compared to production around the judiciary, an activity of greater preference and notoriety compared to civil servants, who tend to accumulate activities of less autonomy. Based on this scenario, the objective of this research is to understand how the position of judicial technical clerk is constructed, particularly those who work in a court of domestic and family violence against women in the state of São Paulo. I seek to analyze, through narratives produced by interactions of disputes and cooperation between themselves and other actors, what meanings they elaborate on the activities they perform, as well as how processes of gendering and racialization occur in this dynamic. This is an ethnography recorded through a field diary combined with semi-structured interviews, the data from which were subjected to content analysis. The data obtained reveal that the construction of the position is a dynamic process, shaped by social interactions of dispute and cooperation, as well as by the constant negotiation of the meanings present in their narratives.

Keywords: Sociology of professions. Dirty work. Professional impurities. Gendering. Racialization. Civil servants. Judiciary.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO: DAS CONTINGÊNCIAS AO PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	17
3 INTERACIONISMO SIMBÓLICO E SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES: ARTICULANDO PERSPECTIVAS PARA ANALISAR AS INTERAÇÕES ENTRE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS	23
3.1 O QUE DIZEM OS ESTUDOS SOBRE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS E SERVIDORES DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DO JUDICIÁRIO?	23
3.2 INTERACIONISMO SIMBÓLICO	32
3.1 ALÉM DAS FRONTEIRAS ENTRE PROFISSÃO E OCUPAÇÃO: AS CONTRIBUIÇÕES DA SOCIOLOGIA PARA A ANÁLISE DE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS	40
4 QUEM SÃO OS SERVIDORES E SERVIDORAS PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO?.....	46
4.1 O PERFIL NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO	47
4.2 O PERFIL ESTADUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP)	50
4.3 CONHECENDO OS ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS DO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER	53
4.4 TODOS OS CAMINHOS LEVAM À ESTABILIDADE? A TRAJETÓRIA DOS ESCRIVENTES AO CARGO PÚBLICO	56
5 ENTRANDO EM CAMPO (OU PISANDO EM OVOS?): UM COMEÇO DELICADO	66
5.1 SOBRE A COMARCA DE MAGNÓLIA	68
5.2 ENCONTRANDO O FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER	70
5.3 MUDANÇAS NO FORO E INTERAÇÕES CONFLITUOSAS	73
6 PROFISSÕES SÃO AQUILO QUE OS PROFISSIONAIS FAZEM: A TEORIA PROCESSUAL DA AÇÃO PROFISSIONAL DE SIDA LIU	81
6.1 JURISDIÇÕES EM DISPUTA: OS CARTÓRIOS SÃO “A CARA DO JUIZ”?	82
6.1.1 Escreventes e oficiais de justiça judiciários: disputas jurisdicionais e simbólicas	88
6.2 PROGRESSÃO, “TER DIREITO” E EXPERTISE	90
6.2.1 Disputas entre escreventes de gabinete e escreventes de cartório: a fluidez das fronteiras	96
6.2.2 Fronteiras entre servidores cedidos e escreventes técnico judiciários.....	98
6.2.3 Escreventes e magistrados: remoção e permutas em jogo.....	101

6.3 CONSTRUINDO NOVAS REDES: TROCAS COOPERATIVAS ENTRE GRUPOS .	106
6.3.1 Magistrado e escreventes em cooperação.....	108
6.3.2 Escreventes e psicólogas: rede cooperativas de atuação	114
6.3.3 Escreventes: cooperação, articulação e disputas políticas na luta por nível superior....	116
6.3.4 “Ela vai observar os ratinhos”: bordando afetos entre escreventes e pesquisadora	119
7 TRABALHO SUJO, IMPUREZAS E PRESTÍGIO OCUPACIONAL.....	123
7.1 DESVALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL	127
7.2 DESVALORIZAÇÃO ATRIBUÍDA AO OUTRO	132
7.3 A VALORIZAÇÃO DAS FRENTES DE ATUAÇÃO DOS ESCRIVENTES: MINUTA, CUMPRIMENTO, MOVIMENTAÇÃO E AUDIÊNCIAS	134
7.4 NEM TUDO É IMPUREZA: QUANDO O PRESTÍGIO OCUPACIONAL ENTRA EM CENA	141
7.4.1 Motivação e visibilidade social do cargo	144
7.4.2 A importância social da temática de violência doméstica e familiar contra a mulher contrapõe-se ao desprestígio.....	145
7.4.3 Do olhar humano à produtividade: a influência da magistratura e a definição de um bom trabalho	147
7.4.5 Gênero, mobilidade social e concursos públicos.....	149
8 FAZENDO O GÊNERO NO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER DE MAGNÓLIA	152
8.1 INVISIBILIDADE, EXPERTISE E CUIDADO: O GÊNERO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO FORO	160
8.2 RELAÇÕES DE PODER E A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO DA AUTORIDADE....	166
8.2.1 A teoria das características de status e a construção da autoridade feminina.....	166
8.2.2 A construção generificada da autoridade.....	170
8.3 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO DO TRABALHO EMOCIONAL.....	177
9 PROCESSOS DE RACIALIZAÇÃO NO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR DE MAGNÓLIA	186
9.1 A PERSPECTIVA DOS ESCRIVENTES SOBRE A PRESENÇA DE SERVIDORES NEGROS NO JUDICIÁRIO	193
9.2 PERSPECTIVAS SOBRE A LEI DE COTAS (12.990/14)	200
9.2.1 Meritocracia e aprovação por meio de cotas raciais.....	205
CONSIDERAÇÕES FINAIS	209
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	214

ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	229
ANEXO 2 – ROTEIRO DE PERGUNTAS	230

INTRODUÇÃO: DAS CONTINGÊNCIAS AO PROBLEMA DE PESQUISA

O que leva uma pessoa a pesquisar um determinado tema? Esta é uma pergunta que me ocorre desde que comecei minha trajetória acadêmica. Os motivos e o percurso por trás de nossas pesquisas nem sempre estão expostos, e há quem acredite serem irrelevantes - particularmente, sou caudatária da ideia de que a motivação é o que nos sustenta nessa jornada, por vezes, tortuosa. Como pessoa curiosa, não gosto de ficar sem respostas; conjecturo sobre as razões, lanço questionamentos e início, como bem disse Rosa Montero (2017, p. 16), uma verdadeira “compulsão fabuladora”: afinal, o que torna um objeto tão fascinante a ponto de alguém debruçar-se por anos em uma empreitada de pesquisa e escrita? Foi pensando nesses bastidores, no “mundo concreto dos dados”¹ (Bonetti; Fleischer, 2007, p. 23), que elaborei esta introdução.

Enquanto escrevia este tópico e tentava construir um raciocínio cronológico sobre a sequência de fatos e ocorrências fortuitas que levaram à minha própria pesquisa, lembrei que, alguns dias antes, procurava um texto sobre profissões e encontrei, por acaso – sempre ele! -, um artigo de Becker (2018[1994]) chamado “‘Foi por acaso’: Reflexões sobre a coincidência”. Novamente movida pela curiosidade, parei de escrever e comecei a ler o que ele tinha a dizer sobre o acaso e as coincidências em pesquisas e fiquei encantada. Nesse artigo, Becker (2018[1994]) coloca-se a ruminar sobre a recorrência com que o acaso é utilizado, por cientistas sociais, para explicar suas trajetórias intelectuais. E cá estava eu, tentando encadear cartesianamente um “frenesi de coincidências” (Montero, 2017, p. 57) que me trouxeram até aqui, atribuindo às desconhecidas forças do acaso o meu percurso acadêmico para leitores com semelhante disposição à curiosidade.

Não pretendo tornar o acaso uma categoria de análise sociológica ou aprofundar-me no assunto como o fez Becker². Interessa-me seu argumento de que, diante da impossibilidade de predição de toda as condições que levam à ocorrência de um evento, tudo que nos resta é narrar como as coisas aconteceram, isto é, contar “como uma variedade de condições foram

¹Sobre o ato de revelar “mundo concreto dos dados” (Bonetti; Fleischer, 2007, p. 23), Daniela Cordovil (2007, p. 257) afirma que é comum que leitores de etnografias não tenham noção “do manancial de informações e ideias que foi deixado de lado para que esse trabalho apresentasse um mínimo de coerência”. Assim como a autora, entende que parte da coerência da pesquisa etnográfica repousa no ato de trazer à tona dilemas, motivações, conflitos e informações que, por vezes, não são expostas nos resultados de pesquisas.

²Becker (2018[1994]) esbarra na inevitável impossibilidade de predição de todas as condições necessárias para que um evento ocorra. Segundo afirma, “podemos selecionar o que é importante para a ocorrência de um evento *a posteriori*, mas não podemos especificar todas estas condições antecipadamente. Isto significa que a noção convencional da explicação científica, que leva à capacidade de predizer como prova de uma explicação adequada, é falha” (2018[1994], p. 162).

necessárias para que um fenômeno que me é suficientemente caro para querer explicar ocorresse” (Becker, 2018[1994], p. 164). E pensando no quanto esta pesquisa me é cara, narrar algumas das contingências que me trouxeram até aqui é a melhor forma de demonstrar a sua importância, uma vez que “a complexidade da história é testemunha da importância do evento” (Becker, 2018[1994], p. 164).

A ideia de contar uma história sobre os acasos em pesquisas atrela-se, ainda, ao movimento do fazer etnográfico, que consiste na retomada integral de nossas trajetórias, em uma dinâmica reflexiva da pesquisa e da pesquisadora que não se resume à organização inteligível de informações e dados, com o objetivo de apresentá-los em uma linha cronológica. Compreende, também, o próprio processo constitutivo da experiência etnográfica, que ocorre no encontro do desenrolar da narrativa etnográfica para que a pesquisa seja compreendida a partir daquilo que, normalmente, é deixado de fora, embora não menos relevante.

Então, partindo da “extraordinária natureza das coincidências” (Becker, 2018[1994], p. 157) e dos bastidores do “mundo concreto dos dados” (Bonetti; Fleischer, 2007, p. 23), inicio minha trajetória com o processo seletivo do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), em 2020. Nesse momento, minha pesquisa centrava-se na percepção de servidoras de um foro de violência doméstica e familiar sobre discriminações de gênero e raça na trajetória profissional, e as potenciais implicações na prestação jurisdicional. Esse era um desdobramento da minha dissertação de mestrado acerca dos impactos da composição de gênero na trajetória profissional e na atuação jurisdicional de desembargadoras do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA), e também uma sugestão da professora Fabiana Severi, que me orientou durante o mestrado.

Os resultados da dissertação sobre as trajetórias das desembargadoras paraenses revelaram as dificuldades que elas, mulheres em posições de poder dentro de uma instituição masculina e branca, vivenciavam no trabalho. Ora, se essas mulheres, que estão no topo da carreira, sofrem discriminações de gênero e têm acessos dificultados por obstáculos que impedem o desenvolvimento profissional, qual seria a realidade daquelas que estão abaixo, no serviço público intermediário do Judiciário? Os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2019) mostravam que a composição de gênero da magistratura e do serviço público do Poder Judiciário brasileiro era inversamente proporcional, e esse fato chamou minha atenção. Segundo o “Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário” (CNJ, 2019), 56,6% do total dos servidores que atuaram no Poder Judiciário nos últimos 10 anos eram mulheres brancas. Elas também tomavam posse em cargos comissionados com maior frequência do que

homens (CNJ, 2019). Em outras palavras, se, por um lado, as magistradas estavam em desvantagem numérica em relação aos homens na carreira, o mesmo não poderia ser dito das servidoras³.

Outra contingência igualmente relevante para o meu interesse em estudar servidoras do Judiciário foi a participação no estudo “O Poder Judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres”, realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Avançada (IPEA), em 2018. Como pesquisadora de campo, observei com certa frequência repasses de atendimentos de mulheres em situação de violência doméstica às servidoras de cartório, sob a justificativa recorrente de que *mulheres entendem mulheres*. Outro fato curioso foi a lotação em varas de violência doméstica: em alguns casos, servidores eram enviados para varas de violência doméstica e familiar como forma de “punição”. Havia uma narrativa de que essas unidades judiciárias eram espaços indesejados, seja pela quantidade de trabalho, seja pela necessidade de lidar com vítimas de violência doméstica. Minha hipótese inicial, então, era a de que o repasse de atividades indesejadas às servidoras poderia ocorrer em outros foros de violência doméstica e familiar contra a mulher no país.

Após a aprovação no processo seletivo de doutorado, em conjunto com a minha orientadora, submetemos um projeto à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP), por meio do processo nº 2021/08888-7, o qual fora aprovado⁴. O objetivo *era* analisar a organização funcional, a distribuição de tarefas e a maneira como os marcadores de diferença de gênero e raça influenciavam na transferência de trabalho sujo em um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo. Enfatizo o verbo no passado, pois, logo após o início da coleta de dados, ficou claro que o caminho da investigação seria outro, tanto em razão das boas relações estabelecidas (com os servidores e magistrado) quanto do peculiar período em que se deu a coleta de dados (referente a uma mudança institucional no foro).

Essa não é uma ocorrência incomum em pesquisas; afinal, as contingências (Becker, 2018[1994]) e o “frenesi de coincidências” (Montero, 2017, p. 57) impõem-se ao projeto e ao

³Estudos nacionais e internacionais sobre a articulação de gênero com outros marcadores sociais da diferença na profissão jurídica têm analisado, entre outros aspectos, o ingresso e a participação de mulheres na organização das carreiras jurídicas. A justificativa para a sua realização tem sido o fato de observar esse fenômeno em um contexto de uma profissão consolidada, hegemonicamente, a partir de uma perspectiva masculina, branca e heterossexual (Kahwage, 2017). No entanto, um aspecto a ser considerado dessa literatura é que ela tende a focar em carreiras como magistratura, advocacia e promotoria. Embora sejam atores relevantes para as análises de gênero, raça e interseções, permanecem lacunas quando olhamos para os escalões intermediários do Judiciário: servidoras e servidores de cartórios judiciais.

⁴A aprovação da bolsa FAPESP, por meio do processo nº 2021/08888-7, foi determinante para que pudesse dedicar-me integralmente à pesquisa, o que contribuiu para que a quantidade de dados coletados superasse as expectativas primárias e também promovesse novos rumos à investigação.

cronograma de pesquisa, e hoje entendo com maior clareza que a realização de etnografias compreende “deixar-se capturar ou ‘perder-se’ pela experiência de campo” (Bonetti; Fleischer, 2007, p. 29). Assim, recalculando as rotas, formulei, junto à minha orientadora, novas proposições e caminhos teóricos: se a ideia inicial estava centrada nas servidoras e na hipótese de repasses de algumas atividades impuras e sujas⁵ a mulheres e a pessoas negras, com base em experiências pessoais anteriores e nos dados dos relatórios do CNJ, a proposta final tornou-se mais abrangente, consolidando-se no que exponho a seguir.

O *objetivo geral da tese* consiste em compreender como o cargo de escreventes técnico judiciário é construído pela ação dos servidores, especificamente aqueles de um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo. Para fazê-lo, analiso como tais atores elaboram os sentidos do trabalho que exercem através de narrativas, as quais estão inseridas em dinâmicas sociais cotidianas de disputas e cooperação entre si e com os demais atores do Judiciário. Trata-se de um processo que ganha contornos nas interações sociais (conflituosas e cooperativas) com o magistrado, os jurisdicionados, as psicólogas - e, por que não, com a própria pesquisadora? -, perpassando pela construção dos sentidos (prestígio e sujeira/impureza) sobre o trabalho. Essa constituição não é homogênea ou linear; está imbricada a narrativas por vezes contraditórias, como nos casos em que escreventes alternam entre o prestígio e a desvalorização do cargo.

A construção do cargo articula-se ainda a questões de generificação e racialização, aspectos que também sofreram modificações em comparação à proposta inicial. Antes, o objetivo era “compreender a organização funcional e a distribuição de trabalho entre servidores de violência doméstica e familiar no estado de São Paulo, *a partir da composição de gênero e raça*”. Como se pode perceber, gênero e raça aparecem dispostos como marcadores fixos, sugerindo uma rigidez incompatível com os dados obtidos em campo. Ilustro essa alteração de perspectiva com a própria ideia inicial de repasse de atividades impuras às mulheres e pessoas negras. Logo de início, percebi que essa hipótese não se sustentava, pelo menos não da forma como gênero e raça estavam concebidos, isto é, enquanto conceitos cujos sentidos estão pré-estabelecidos, dados a priori. Se fosse um questionamento, estaria assim formulado: mulheres e pessoas negras recebem atividades impuras pelo simples fato de serem mulheres e negras? A resposta, como sabemos, não é simples e direta como a pergunta sugere – e, ainda que fosse, seria pouco provável que qualquer interlocutor respondesse afirmativamente a tal questão.

⁵Destaco que as expressões sujeira e impureza atreladas às atividades são conceitos sociológicos e não juízos de valor acerca do trabalho realizado por tais pessoas. Essa ideia será desenvolvida em capítulos posteriores.

De fato, não observei um repasse de trabalho impuro a mulheres e pessoas negras no foro, mas isso não significa que processos de generificação e racialização não estejam em curso - mesmo porque, como mencionei, são facetas inatas à construção do cargo no Judiciário. É dessa forma que gênero e raça deram lugar a processos de generificação e racialização, produções sociais resultantes de interações situadas, cujos sentidos são moldados conforme o contexto em que as pessoas estão inseridas, e não estabelecidos antecipadamente. É no fazer profissional que a racialização e a generificação de servidores do Judiciário acontecem, constituindo uma lógica já observada na magistratura (Bonelli, 2010): a de que são atores públicos sem gênero, raça, orientação sexual, etc., pois o que se destaca é uma postura de valorização do mérito e da neutralidade da excelência.

Para dar conta das novas questões propostas, o objetivo geral foi dividido nos seguintes *objetivos específicos*: i) identificar o perfil socioeconômico dos escreventes do foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo; ii) analisar os sentidos atribuídos às atividades que exercem (atividades impuras/sujas); iii) analisar o prestígio ocupacional e quais critérios usam para esta avaliação; iv) analisar as interações intraprofissionais (entre servidores) e interprofissionais (servidores e magistratura; servidores e pesquisadora; servidores e psicólogas; servidores e oficiais de justiça), notadamente em relação a dinâmicas conflituosas e de cooperação; vi) analisar os processos de generificação e racialização presentes nas narrativas sobre os sentidos produzidos por servidores, considerando os itens acima.

O referencial teórico centrava-se na Sociologia das Profissões, especificamente no conceito de impureza, uma atualização conceitual proposta por Sida Liu (2020) para referir-se àquilo que Hughes chamou de trabalho sujo (atividades de baixo prestígio e reconhecimento social). Com a análise inicial dos dados, entendi necessária a sua ampliação para dar conta do conceito de interação, que se mostrou fundamental para nortear as dinâmicas intraprofissionais e interprofissionais. A moldura teórica final articula a perspectiva do interacionismo simbólico (interações), Sociologia dos Grupos Profissionais (para olhar a construção do cargo) e estudos sobre generificação e racialização.

Por fim, gostaria de fazer um último comentário neste tópico. Meu texto inicia com uma pergunta simples e direta: por que pesquisamos o que pesquisamos? O que me levou a estudar escreventes de um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo? Expliquei a sequência de contingências que me levaram à pesquisa e aos seus desdobramentos, mas a questão posta também implica uma resposta relacionada ao que me motivou – e ainda motiva - a persistir num projeto por anos. Poderia atribuir à minha

contumaz curiosidade, à obtenção do título de doutora (e às vantagens decorrentes) ou, ainda, à necessidade de contraprestação das verbas recebidas pela agência de fomento que custeou a pesquisa. Todos são motivos determinantes, é claro. Mas há algo além e que somente agora, conforme a reta final aproxima-se, parece possível de ser colocado em palavras.

Tornquist (2007, p. 48, grifo meu), ao referir-se à relação entre pesquisador e movimentos sociais, diz o seguinte: “(...) *o trabalho de campo nos endivida*. Precisamos retribuir *a dádiva* e não somos exatamente nós que detemos o controle de sua temporalidade”. Conhecer pessoas, fazer parte de seus universos, ainda que em um curto lapso temporal, é estar em dívida com o que fora compartilhado e, principalmente, com quem compartilhou. É um desses processos de via dupla em que, por um lado, há o privilégio de vivenciar outro mundo e com ele aprender a *escutar*, no sentido de *afundar-se* naquilo que se escuta (Han, 2023), a ponto de *esquecer de si próprio* - e, por consequência, gravar mais profundamente o que é ouvido (Kehl, 2015). Por outro, é um chamado à responsabilidade de comunicar, de maneira responsável e respeitosa, o que me foi contado, de retribuir a confiança e o acesso concedido - e, não menos importante, de produzir um conhecimento criterioso, apto a contribuir com as discussões dos campos em que estou inserida. Essa dupla dimensão da experiência, de dívida e dádiva, motivou-me nas solitárias etapas que seguem o encerramento do campo, em que o pesquisador torna-se responsável por “conectar paralelamente os pequenos e isolados fragmentos de uma realidade sempre caótica” (Montero, 2017, p. 79).

Dizem que é no cotidiano que o extraordinário se imiscui, e estar em campo me parece confirmar isso. Nesse sentido, a epígrafe deste trabalho foi o mais próximo que consegui de sintetizar em palavras a boniteza de estar junto aos e às escreventes, em seu extraordinário cotidiano: “no mundo inteiro, só eu tô vendo isso. Que privilégio, né?”.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para esta pesquisa, realizei uma etnografia em um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher na comarca de Magnólia, localizada no interior do estado de São Paulo, por meio de registros em diário de campo, bem como entrevistas semiestruturadas com escreventes, psicólogas e juiz.

Meu período de análise e escrita da tese foi marcado pelo questionamento sobre se eu havia, de fato, produzido uma etnografia. Minhas dúvidas não eram despropositadas; além de uma trajetória de pouco contato com a Antropologia – o chamado “berço” da etnografia -, havia um manancial de artigos que a descreviam como ferramenta, como perspectiva, como um tipo de escrita, além de um sem-número de outras classificações. Sem aventurar-me em empreitadas teórico-metodológicas acerca das progressivas transformações da etnografia nas ciências humanas e sociais, procuro apenas pontuar a multiplicidade de usos nas diferentes disciplinas - com consequências positivas e negativas⁶, vale ressaltar.

Refletindo sobre os desafios da etnografia nas ciências sociais, Biskupovic e Pinsent (2018) afirmam que a sua utilização em diversas áreas do conhecimento nos últimos anos foi tão frequente que parte de seu significado perdeu-se⁷. Eles explicam que a etnografia, como método ou teoria, é um conjunto de técnicas (observação participante, entrevistas, genealogias, histórias de vida) que adquirem sentido ao serem analisadas em seu contexto de produção sociocultural. Apesar disso, alguns princípios formam a sua base: a rigorosidade e compromisso no “tempo longo”, laços profundos e sensíveis em relação ao contexto no qual vivemos (Biskupovic; Pinsent, 2018). Mattos (2011) define a etnografia como um tipo de abordagem de pesquisa que se vale da observação direta, durante certo lapso temporal, das dinâmicas e costumes de um grupo de pessoas representativo, buscando tanto padrões de comportamento e percepções presentes na rotina quanto os fatos menos previsíveis e particulares do grupo. Não se restringe à descrição dos participantes da pesquisa, mas de elucidar dinâmicas e interações e os significados sociais daí emergentes pela produção de um saber posicionado e produzido pelas reflexões tanto do pesquisador quanto dos participantes,

⁶Biskupovic e Pinsent (2018, p. 60) entendem que a ausência de consenso em relação à definição da etnografia não necessariamente significa algo ruim. Isto porque a falta de definição unívoca possibilitou a sua articulação e adaptação às diferentes disciplinas, facilitando a colaboração entre elas: “É possível combinar definições, experimentar, trasladar conceitos, assumindo que sob um mesmo termo podem se esconder uma pluralidade de sentidos e práticas diversas. A etnografia está longe de ser uma equação matemática ou um resultado estatístico (o que não impede que possam ser realizadas pesquisas combinando etnografia, matemática e estatísticas)”.

⁷A título ilustrativo, os autores mencionam que o conceito de etnografia tem sido empregado como sinônimo de qualitativo, de modo que uma entrevista pode ser chamada de etnográfica, sem qualquer menção ao contexto e às práticas dos entrevistados.

estabelecendo, em uma só pesquisa, uma relação similar àquela que se busca compreender (Biskupovic; Pinsent, 2018).

Em relação aos dados coletados, eles foram registrados em um diário de campo⁸, que me acompanhou durante todas as idas ao foro. Não era, em si, um caderno, mas anotações feitas no Microsoft Word do meu notebook. Essa opção deveu-se a um episódio que ocorreu em meu primeiro dia no cartório. No final do expediente, os escreventes conversavam entre si e Irene, a mais comunicativa, falava que não podia comer fritura, e que se tivesse algum aniversário sugeria a compra de salgados de tomate e muçarela de búfala por minha causa (há pouco, havia comentado que era vegetariana). Eu passava a limpo algumas anotações em um caderno e, nesse momento, um estagiário bastante intrigado virou-se em minha direção, dizendo: “Mas isso da muçarela de búfala é importante [para a pesquisa]?”. Respondi-lhe que não, embora hoje perceba que sua pergunta tinha uma razão de ser: tornou-se um dado relevante a ponto de não só ter sido adicionado à tese, mas também de ter modificado minha estratégia de registro dos acontecimentos no foro. Desde então, passei a levar meu notebook e a sentar em uma mesa, assim como os escreventes.

Quanto à seleção do foro de violência doméstica e familiar de Magnólia, esta decorreu de alguns motivos. Magnólia é o local onde resido, o que tornou meu deslocamento e acesso físico viável em termos financeiros - mesmo porque, em um primeiro momento, eu não tinha bolsa de pesquisa. É uma comarca de grande porte no interior do estado de São Paulo, com unidades judiciárias bem estruturadas e expressivo movimento de processos. Além disso, eu tinha um facilitador para ingressar em campo: conhecia uma das escreventes que trabalhava no local e ela já havia se disposto a auxiliar-me no que fosse preciso (Paola). Ela me forneceu o e-mail do coordenador (Tom) e do oficial maior (Davi), sugerindo que entrasse em contato para pedir autorização para a pesquisa, e assim o fiz. Os pormenores desse processo inicial de solicitação de permissão para a investigação estão expostos no tópico 5.1.

Em termos institucionais, para iniciar a coleta de dados no órgão, foram necessárias duas solicitações de autorização ao TJSP. A primeira, com o objetivo de acompanhar as atividades dos escreventes no foro de violência doméstica e familiar contra a mulher, foi feita em 14/03/22 e emitida em 05/04/22, por e-mail. No dia 05/08/22, já em campo, fiz um novo pedido de autorização ao TJSP, dessa vez para acompanhar as audiências, o que foi permitido

⁸De acordo com Magnani (1997), o diário de campo situa-se na intersecção entre campo e análise teórica posterior: o registro das observações da imersão conformam a primeira etapa de elaboração do material, em uma descrição inicial que, em seguida, servirá de reflexão analítica quando o pesquisador se distanciar para interpretar os dados. Como expressa o autor, “quando já se está ‘aqui’, o caderno de campo fornece o contexto de ‘lá’; por outro lado, transporta de certa forma para ‘lá’ a bagagem adquirida e acumulada nos anos gastos ‘aqui’, isto é, na academia, entre os pares, no debate teórico” (Magnani, 1997, online).

em 30/08/22, também via e-mail. Em ambos os casos, a permissão foi concedida mediante a autorização do magistrado, com a ressalva de que eu não disponibilizasse dados processuais (muitos processos que tramitam no local estão sob sigilo de justiça).

No período de abril a outubro de 2022, acompanhei o cartório do foro de violência doméstica e familiar para observar a rotina dos escreventes. De setembro de 2022 até novembro de 2022, assisti às audiências do foro às segundas e sextas-feiras, sempre no período da tarde, em geral de três a quatro por dia⁹. As idas, inicialmente, ocorriam apenas uma vez por semana, passando para duas até conseguir liberação para ir quantas vezes quisesse, sem precisar avisar com antecedência o coordenador do cartório. Isso só foi possível porque, com o tempo, estabeleci boas relações com os escreventes, baseadas na confiança em relação ao meu trabalho e no genuíno afeto desenvolvido (que creio ter sido mútuo). O acompanhamento das atividades deu-se, na maior parte do tempo, no cartório judicial, localizado no primeiro andar do fórum, espaço em que ficavam os escreventes (incluindo coordenador e oficial maior) e estagiários. Para assistir às audiências, era preciso deslocar-me para o segundo andar, sala onde ficavam a estagiária, a chefe de seção judiciária e o juiz.

Durante o período em que estive no cartório, também realizei entrevistas semiestruturadas¹⁰, que ocorreram conforme a disponibilidade de cada escrevente, sempre após o expediente ou durante os finais de semana. Algumas ocorreram logo no início do campo, a maioria durante o acompanhamento das atividades e o restante após o final. Em alguns casos, elas foram presenciais, embora a maioria tenha optado pela comodidade do formato virtual (por meio das plataformas *Whatsapp* ou *Google Meets*). Essa foi uma escolha posta aos entrevistados¹¹. Para aqueles cuja entrevista foi presencial, eu entregava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 1), explicando o objetivo da pesquisa, e solicitava autorização para gravar as entrevistas. No caso das virtuais, a solicitação era feita durante a gravação, sempre indicando o momento de início e fim da gravação pela câmera. Não tive

⁹As audiências do foro eram diárias, com exceção das terças-feiras, dia em que eram conduzidas por uma juíza auxiliar.

¹⁰Entrevistas, na definição de Marconi e Lakatos (2003), são procedimentos utilizados em investigações sociais para coletar dados e oferecer suporte no diagnóstico e tratamento de problemáticas sociais complexas. As entrevistas semiestruturadas, por sua vez, são as mais utilizadas em pesquisas nas ciências sociais por possibilitarem, a partir de perguntas-guias, que o entrevistado tenha liberdade para responder, considerando os parâmetros do que fora questionado (Quivy; Campenhoudt, 1995). Sobre este aspecto, Triviños (1987) destaca que as entrevistas semiestruturadas são um modelo flexível que conjuga elementos teóricos já conhecidos e aqueles que vão emergir das respostas obtidas: o pesquisador estabelece um conjunto de perguntas iniciais, ancoradas em referenciais teóricos e hipóteses preliminares, que vão se ampliando e modificando conforme a dinâmica da entrevista ocorre.

¹¹Embora entenda que entrevistas presenciais e virtuais podem gerar resultados distintos em termos de coleta de dados, essa opção foi posta aos escreventes em razão do momento delicado vivenciado pelo foro, relativo às mudanças na unidade judiciária. Minha prioridade foi ter acesso a tais atores e conseguir que confiassem em mim, e a escolha de como participar da entrevista foi a maneira encontrada de deixá-los à vontade nesse sentido.

problemas com esse pedido em nenhuma das entrevistas. A duração variou bastante, mas, de modo geral, a média foi de 1h30m, alcançando o máximo de 02h30m.

No total, foram realizadas 15 entrevistas com escreventes, uma entrevista com as duas psicólogas do foro e uma com o magistrado, totalizando 17 entrevistas. As perguntas versavam sobre perfil social e demográfico, formação, perfil profissional, regime de trabalho, atividades exercidas no foro, desrespeito/discriminação entre servidores, partes e juízes, composição do cartório e opiniões sobre o cartório. O roteiro de perguntas (Anexo 2) foi elaborado a partir da literatura sobre profissões e ocupações, aproveitando questões já utilizadas em pesquisas conduzidas pela minha orientadora. Por serem entrevistas semiestruturadas, tive a liberdade de adequar o roteiro conforme as respostas dos interlocutores, por vezes inserindo questões que não estavam previstas, em especial com aqueles escreventes com quem estabeleci maior proximidade. Sobre a entrevista do magistrado e das psicólogas, como não havia previsão inicial de entrevistá-los, o roteiro precisou ser adaptado em alguns pontos para adequar-se ao objetivo da pesquisa e às interações com os escreventes, concedendo-lhes também maior liberdade nas respostas.

Para a análise de conteúdo das entrevistas, adotei uma abordagem temática, com categorias definidas a priori, alinhadas aos objetivos da pesquisa: *trajetória profissional*, *impureza/trabalho sujo*, *generificação* e *racialização*. Após a transcrição integral das entrevistas, todo o material foi impresso e analisado manualmente. Utilizei marca-textos de cores distintas para cada categoria, destacando trechos dos relatos que apresentavam conexões com os eixos analíticos previamente definidos. A análise foi realizada de forma sequencial: conforme eu finalizava a análise de uma categoria, iniciava a seguinte, acompanhando a ordem em que os capítulos estão organizados na tese.

Esse processo analítico incluiu o retorno constante à literatura pertinente a cada eixo temático, conforme os dados empíricos iam sendo interpretados. Para compreender a trajetória profissional dos escreventes, foi necessário recorrer a estudos sobre *concurseiros*, dada a frequência com que a busca por estabilidade apareceu nas falas dos entrevistados. Na análise da categoria *trabalho sujo/impuro*, mobilizei aportes da Sociologia das Profissões, com destaque para os estudos sobre trabalho sujo e o conceito de *impurezas profissionais*, proposto por Sida Liu. No caso da *generificação*, embora a análise tenha se iniciado com base na literatura sobre profissionalismo e gênero, os achados exigiram a ampliação do referencial teórico, incorporando teorias feministas que articulam gênero e Estado, feminismo e teoria organizacional. De modo semelhante, os dados relacionados à *racialização* exigiram o diálogo com os estudos sobre *branquitude*, a fim de oferecer suporte analítico mais

consistente para a compreensão dos sentidos atribuídos pelos entrevistados - um grupo majoritariamente branco. Destaco, ainda, que, no decorrer da análise do *trabalho sujo/impuro*, emergiu uma nova categoria, a de *prestígio ocupacional*, que foi incorporada ao trabalho. O mesmo ocorreu durante a análise dos processos de *generificação*, com o surgimento da categoria *trabalho emocional*, igualmente integrada e interpretada com base na literatura sobre o tema. Esse percurso metodológico possibilitou a identificação de padrões, singularidades e recorrências nas narrativas, aprofundando a articulação entre dados empíricos e referenciais teóricos.

É importante destacar também que meu contato com os escreventes não cessou inteiramente, mesmo durante a análise e escrita da tese. Do encerramento da coleta de dados em 2022 até os dias atuais, fiz visitas ao cartório, em geral convidada para aniversários ou despedidas. Mais que isso, com alguns escreventes minha aproximação foi maior e tornamo-nos amigos, com constantes encontros e conversas sobre o trabalho no foro e sobre aspectos da vida pessoal¹². Isso, é claro, permitiu-me acesso a informações que, de outro modo, não teria; uma espécie de conjunto de informações privilegiadas. Se minha coleta tivesse encerrado em novembro de 2022, alguns dados não estariam presentes nesta tese, principalmente porque, conforme me aprofundava nas análises, algumas dúvidas surgiam, e eu tinha a possibilidade de retomá-las via *Whatsapp* ou em algum dos encontros presenciais. Mas se, por um lado, a manutenção do contato próximo permitiu-me o acesso privilegiado a fatos e acontecimentos, por outro, também trouxe limites à tese, em especial relacionados ao que poderia ser inserido ou não na análise. A escolha sobre o que e como revelar foi uma constante na pesquisa, e em diversas ocasiões optei por não relevar dados que seriam importantes, entendendo que poderiam trazer algum prejuízo aos escreventes. Ainda, não desconsidero que a falta de distanciamento do grupo traz impactos sobretudo na fase final, que demanda que o pesquisador se recolha para aprofundar-se nos dados e análises. Essas são, assim, limitações desta pesquisa.

Ressalto que foram seguidas as determinações constantes das normativas do Conselho Nacional de Saúde relativas à condução de pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, em especial a Resolução nº 510 de 07 de abril de 2016, que destaca os princípios éticos a serem observados, assim como o processo de consentimento livre e esclarecido. A pesquisa foi integralmente explicada aos participantes, sendo-lhes dada a possibilidade de retirar, em qualquer fase da pesquisa, o consentimento para a entrevista. Todos os nomes e eventuais

¹²A essa altura, já fui convidada para casamento, chá revelação, aniversários, reuniões em casa, enfim, um sem-número de atividades que não estavam relacionadas à pesquisa.

aspectos distintivos foram alterados e/ou suprimidos (a exemplo do próprio nome da comarca). Sobre esse aspecto, a opção pelo termo “foro” tem como objetivo a preservação do formato da unidade judiciária, em virtude dos conflitos expostos no capítulo 5. No Estado de São Paulo, existem anexos de violência doméstica e familiar, varas de violência doméstica e familiar e juizados de violência doméstica e familiar, e o termo “foro” não distingue nenhum dos três formatos.

Por mim, em relação ao cuidado no manuseio dos dados, as gravações foram salvas em um HD externo de minha propriedade e as transcrições compartilhadas apenas com a minha orientadora, via e-mail de acesso pessoal e exclusivo.

3 INTERACIONISMO SIMBÓLICO E SOCIOLOGIA DAS PROFISSÕES: ARTICULANDO PERSPECTIVAS PARA ANALISAR AS INTERAÇÕES ENTRE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS

3.1 O QUE DIZEM OS ESTUDOS SOBRE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS E SERVIDORES DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO DO JUDICIÁRIO?

Eu estava na faculdade de Direito quando meu professor pediu para que levantasse a mão quem tinha o objetivo de fazer concurso público, e a maior parte da sala assim o fez. Eu não sabia ao certo o que fazia um servidor público, mas nesse momento entendi que o ingresso no serviço público era algo desejado. E não seria exagero afirmar que, desde então, minha trajetória profissional fora marcada por conselhos para que me tornasse servidora, de modo a assegurar uma carreira estável e uma remuneração considerável ao final do mês. Passados ao menos 15 anos desse episódio, retorno à pergunta que, embora singela, não é tão simples de se responder com precisão: afinal, o que é um servidor público e o que faz no cotidiano?

Como boa operadora do Direito¹³, responderei o famoso “depende”. Servidor público é um termo genérico, que pouco nos diz sobre as atividades que alguém executa, já que abarca um leque de atividades possíveis, variando entre níveis de escolaridade (fundamental, médio ou superior) e regime de trabalho (temporário, estatutário, comissionado, etc.). A abrangência de sentidos empregados ao termo conduz à definição inicial de servidor público¹⁴ como toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às entidades da Administração Pública Indireta, ocupando cargo público por meio de concurso ou livre nomeação. Especificamente no mundo do Direito¹⁵, sobre o qual me debruço, os cargos públicos são alocados no sistema de justiça e variam em relação à escolaridade, ramo de atuação, posição na estrutura do Judiciário, entre outros fatores.

Mas essa é uma designação normativa, ou seja, uma classificação de uma figura jurídica facilmente encontrada em manuais do Direito, que assume contornos estáticos e

¹³Minha formação, tanto na graduação quanto no mestrado, deram-se na área do Direito, e advoguei por quase três anos em um escritório em Belém, Pará.

¹⁴Neste trabalho, servidor público e escrevente técnico judiciário serão utilizados como sinônimos, com o objetivo de evitar repetições. No entanto, servidor é um termo amplo, que abarca vários cargos da Administração Pública direta ou indireta, enquanto escrevente técnico judiciário é um tipo servidor público, que atua especificamente no Judiciário.

¹⁵Parto do entendimento de que o cargo de escrevente do Poder Judiciário, embora não seja considerado uma carreira do Direito, faz parte do “mundo do Direito”, tal qual pontua Maria da Glória Bonelli (1998). Cada vez mais é um posto preenchido por bacharéis em Direito.

abstratos. E a resposta à pergunta varia, porque existem outras maneiras de olhar para tais atores, sendo uma delas a que busco apresentar aqui: quem são os servidores públicos de nível intermediário do Poder Judiciário vistos pelas lentes da Sociologia, em particular da Sociologia dos Grupos Profissionais e do interacionismo simbólico. Nesse caso, a resposta é ainda mais complexa, porque foge à rigidez das definições jurídicas para dar lugar aos processos de construção do ser social “servidor público” no mundo do trabalho, a partir das interações entre atores.

Partindo da definição inicial de servidor público e considerando esse universo de possibilidades, este trabalho volta-se especificamente aos *escreventes técnico judiciários*, um cargo público intermediário na estrutura do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP) - e também o maior quantitativo de servidores dentro do órgão. Escreventes técnico judiciários são servidores públicos com ou sem acréscimo de função remunerada, comissão ou chefia, cujo acesso ao cargo ocorre por meio de concurso público de provas ou provas e títulos, nos termos da Constituição Federal de 1988, com exigência de nível médio. Uma vez aprovados, são regidos, no estado de São Paulo, pela lei complementar nº 1.111/2013, que divide os servidores em cargos efetivos e cargos em comissão e dispõe sobre o plano de cargos e carreiras dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP). Além disso, o Regulamento Interno dos Servidores do TJSP trata da temática de forma mais geral, estipulando deveres, direitos e requisitos para ocupar cargos de confiança entre outros.

O termo “escrevente técnico judiciário” é a denominação oficial do cargo efetivo de nível médio no TJSP¹⁶. Em outros tribunais de justiça, porém, cargos de nível médio que desempenham funções semelhantes recebem designações variadas. A ausência de uma nomenclatura comum dificulta não apenas a realização de estudos comparativos sobre esse grupo profissional, mas também a sua identificação e sistematização. Diante desse cenário, optei por realizar uma revisão narrativa da literatura, com o objetivo de reunir uma descrição mais ampla e contextualizada sobre tais atores, sem a pretensão de esgotar todas as fontes disponíveis. Isto porque, diferentemente da revisão sistemática, a revisão narrativa permite integrar estudos com diferentes delineamentos metodológicos e inserções contextuais, oferecendo uma compreensão mais abrangente e interpretativa do tema.

De modo a estabelecer parâmetros mínimos de rigor na seleção do material, o

¹⁶Escrevente técnico judiciário é uma nomenclatura adotada especificamente pelo Tribunal de Justiça de São Paulo para se referir ao cargo técnico (de nível médio). Em razão da autonomia financeira e administrativa assegurada pela Constituição Federal de 1988, os tribunais de justiça estabelecem os próprios cargos e as respectivas nomenclaturas. Assim, a estrutura interna funcional dos tribunais de justiça é de competência de cada órgão judicial estadual.

levantamento bibliográfico foi conduzido com o recorte temporal entre 2015 e 2025 - ou seja, os últimos 10 anos de produção, focalizando, assim, trabalhos mais recentes. Utilizei como palavras-chave os termos: “escrevente” e “judiciário”; “servidores do judiciário”; “burocracia judiciária”; “burocracia judicial”; e “cartório judicial”. A busca foi realizada nos portais SciELO, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD), Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES, Portal CAPES e Google Acadêmico. Buscas livres no Google para identificar referências complementares também foram feitas, além de ter incorporado indicações de leitura sugeridas pela minha orientadora da pesquisa. Não foram aplicados filtros adicionais além do recorte temporal, em razão do interesse em captar diferentes abordagens relacionadas ao trabalho de servidores de nível médio no Judiciário.

A partir da leitura dos resumos, excluí os trabalhos que tratavam de outros cargos do Judiciário sem correspondência com o de escrevente (como oficiais de justiça, assistentes sociais e afins), bem como aqueles que mencionavam os escreventes ou servidores de nível intermediário apenas de forma tangencial¹⁷. Também foram desconsiderados os manuais de práticas judiciais e atas de reuniões do TJSP, por não constituírem objeto de análise teórica ou empírica relevante para os objetivos desta revisão. Além disso, descartei estudos que incluíam servidores de nível médio na amostra, mas que não lhes concediam voz ativa na pesquisa - isto é, quando os dados eram apenas analisados estatisticamente, sem entrevistas, observação direta ou coleta de relatos diretos. Ao final, considerando o objetivo desta tese, selecionei para a revisão os trabalhos que entrevistaram escreventes ou servidores de nível intermediário em funções equivalentes, que apresentaram dados empíricos sobre o trabalho desenvolvido por tais atores nos cartórios judiciais ou que abordaram a interação desse grupo com outros atores do sistema de justiça. A seguir, passo aos trabalhos selecionados.

O artigo “A competição profissional no mundo do Direito”, de Bonelli (1998)¹⁸, aborda interações competitivas entre grupos profissionais no mundo do Direito, dentre os quais funcionários de cartórios judiciais (escreventes, escreventes-chefes, auxiliares judiciais e diretores de cartório). Embora os escreventes não sejam objeto principal da análise, a autora analisa a hierarquia interna do cartório, focalizando competições internas ao grupo e com demais grupos profissionais. Ao menos três padrões são mencionados: disputas entre funcionários antigos em relação a novos; entre auxiliares judiciais e escreventes, com

¹⁷Em alguns achados, as referências a escreventes estavam ali, mas eles eram apenas citados em momentos específicos, não sendo objeto de análise.

¹⁸Mesmo estando fora do recorte temporal (2015-2025), optei por inserir o artigo de Bonelli (1998) e o relatório “Análise da Gestão e Funcionamento dos Cartórios Judiciais” (Brasil, 2007), tanto por entender que os achados ali descritos permanecem atuais, quanto pelo enfoque nas disputas entre grupos profissionais, aspecto abordado nesta tese.

enfoque na qualificação dos grupos; e entre chefias e oficiais de justiça, pela proximidade hierárquica entre os dois grupos. Esses aspectos são interessantes, pois, conforme apresentarei ao longo desta pesquisa, os mesmos padrões de disputa são observados no foro estudado. Outro dado relevante é a participação de escreventes enquanto elementos constitutivos da construção da posição e legitimidade de juízes. Segundo a autora, a construção da deferência social de juízes se dá pela maneira como funcionários de cartórios tratam tais figuras, contribuindo para realimentar a importância social da magistratura (Bonelli, 1998).

O relatório “Análise da Gestão e Funcionamento dos Cartórios Judiciais” (Brasil, 2007), fruto de parceria entre o Ministério da Justiça e o PNUD, merece destaque pelos achados envolvendo o cotidiano e a organização de cartórios judiciais no estado de São Paulo, com trechos que enfatizam a atuação e a dinâmica de escreventes. Com o objetivo investigar como a organização e o funcionamento dos cartórios judiciais influenciam a morosidade processual e o acesso à justiça em algumas unidades do TJSP, a pesquisa afirma que cartórios judiciais “constituem um universo peculiar e de modo geral desconhecido, a ponto de não ser suficiente analisá-los superficialmente” (Brasil, 2007, p. 10). O estudo revela que os escreventes são os principais responsáveis pelo processamento dos feitos, executando tarefas como juntadas, conclusões e minutas de decisões – por vezes, sem reconhecimento formal pela contribuição na elaboração de decisões. Aponta, ainda, a sobrecarga de trabalho e a invisibilidade institucional, já que são atividades pouco reconhecidas pelo tribunal - e, em certa medida, pelos próprios magistrados. Essa desvalorização estende-se, ainda, à ausência de treinamento formal e de mecanismos que permitam a participação de escreventes em decisões de gestão ou de desenvolvimento de sistemas informatizados.

Em um olhar mais voltado às interações, o relatório indica que as relações entre escreventes influenciam diretamente o ambiente e o desempenho no cartório, sendo fundamentais para a motivação e o engajamento do grupo. Em outras palavras, a depender de quem está na posição de chefia, bem como do tipo de relação com os juízes responsáveis pela unidade judiciária, o cotidiano e a produtividade dos cartórios podem ser afetados. Ainda, o relatório aponta o excesso de trabalho e uma infraestrutura precária para dar conta da demanda, o que reforça o sentimento entre os escreventes de que não importa o quanto se esforcem, “o trabalho nunca tem fim” (Brasil, 2007, p. 21).

Já o relatório “Desburocratização dos cartórios judiciais”, elaborado pelo IPEA em parceria com o TJSP e a Secretaria de Reforma do Judiciário (IPEA; Secretaria de Reforma do Judiciário; TJSP, 2015), apresenta uma pesquisa de campo realizada em nove comarcas paulistas, baseada em observação direta e entrevistas com magistrados, escreventes e demais

servidores. Embora o foco principal seja a análise de diferentes modelos de gestão cartorária nos Juizados Especiais, o relatório destaca questões relevantes, como a sobrecarga de tarefas e a ausência de reconhecimento institucional do trabalho dos escreventes. Um dos achados mais significativos refere-se ao “escalonamento de tarefas mais interessantes” (2015, p. 24): o aumento das demandas de atendimento ao público, considerado um tipo de atividade “ruim” pelos servidores. A solução encontrada em algumas unidades foi designar para essa tarefa os servidores com menos tempo de cartório ou considerados “menos produtivos na tramitação dos processos” (2015, p. 24). O relatório também mostra a carência de treinamentos e capacitações formais, indicando que a aprendizagem ocorre, em grande parte, no próprio ambiente de trabalho, o que gera uma demanda adicional de supervisão e ensino por parte de funcionários mais antigos.

A dissertação de mestrado de Gomes (2017a), “O acesso à justiça e o cotidiano dos balcões judiciais”, figura entre as contribuições teóricas centrais sobre escreventes. Trata-se de uma etnografia do cotidiano cartorário em Juizados Especiais do TJSP, com olhar específico para balcões judiciais e para as interações que expressam sentidos práticos de justiça. Nesse trabalho, a autora fez uma observação participante e entrevistas informais com juízes, escreventes, diretores de cartório, advogados, estagiários e usuários do sistema. Gomes (2017a) afirma que há uma baixa produção¹⁹ sobre o impacto, no Poder Judiciário, das funções de escreventes técnico judiciários e demais integrantes do sistema de justiça, e atribui tal desvalorização à centralidade de carreiras de maior prestígio e hierarquia, com destaque para a magistratura. Para ela, quando o assunto é o Poder Judiciário, ele parece reduzir-se “à figura do juiz, tamanha sua predominância da bibliografia, havendo menor produção sobre os demais atores do sistema de justiça” (Gomes, 2017a, p. 35).

No artigo “O acesso à justiça e o cotidiano dos balcões judiciais: uma relação possível?” (2017b), derivado de sua dissertação de mestrado, Gomes (2017b) apresenta trechos de entrevistas com escreventes que reforçam um ponto já identificado na literatura: embora desempenhem um papel fundamental para o funcionamento do Judiciário, esses servidores permanecem institucionalmente invisíveis, devido à ausência de reconhecimento formal e à invisibilidade simbólica que recai sobre o grupo²⁰. As narrativas também revelam

¹⁹A lacuna na produção científica também é observada em outros países. João Paulo Dias, Paula Casaleiro e Conceição Gomes (2020) analisaram a carreira de oficiais de justiça em Portugal, atividade que se assemelha à de escreventes no mundo do Direito pelo exercício de atividades administrativas e de auxílio à magistratura. Segundo os autores, “esta profissão tem sido sistematicamente esquecida das análises sobre condições de trabalho nos tribunais, com exceção de alguns estudos recentes na Espanha, na Costa Rica, no Brasil e em Portugal” (Dias; Casaleiro; Gomes, 2020, p. 02).

²⁰Essa percepção é expressa na frase de um dos entrevistados: “Que estranho, uma pesquisa que quer saber como

que a sobrecarga e o acúmulo de tarefas são parte do cotidiano, agravados pela falta de capacitação formal para os servidores recém-ingressos, uma responsabilidade que o TJSP não parece assumir. Além disso, o artigo descreve um ambiente de trabalho marcado por tensões, alta rotatividade e conflitos com magistrados e entre pares, que leva os escreventes a desenvolverem estratégias de defesa frente a um cotidiano emocionalmente exigente - como o “endurecimento” subjetivo diante da lógica hierárquica do fórum, ou mesmo a busca por exoneração como forma de escapar desse cenário.

Gomes (2017b) também analisa a relação entre escreventes e magistrados, marcada por uma hierarquia rígida e por um clima de constante vigilância. A autora destaca o medo recorrente entre os servidores de “arranjar problema com o juiz” (Gomes, 2017b, p. 134), o que revela a assimetria dessa relação. Embora juízes sejam, segundo os relatos, figuras pouco presentes fisicamente no cotidiano dos cartórios, sua autoridade simbólica paira sobre o ambiente, sendo suficiente para influenciar o comportamento dos escreventes. A autora observa, ainda, a presença de comparações entre as duas categorias, especialmente no que se refere à cobrança de metas: enquanto os escreventes são submetidos a indicadores mensais de desempenho, não há exigência equivalente para os magistrados. Essa configuração contribui para a consolidação de um regime de responsabilização verticalizada, no qual os escreventes são pressionados a “fazer a máquina andar”, sem, contudo, receberem o reconhecimento institucional correspondente. Como analisa Gomes (2017b, p. 134), a autoridade do juiz se impõe mesmo à distância, “ajustando” a conduta dos servidores por meio de um comando invisível, porém constante.

Na área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, destaco a dissertação “Assédio moral no Poder Judiciário: patologia social e saúde mental”, de Flores (2017), voltada à análise do assédio moral no âmbito do Poder Judiciário do Trabalho no Rio Grande do Sul. A autora entrevistou oito servidores da área administrativa e técnica do Poder Judiciário do Trabalho que sofreram assédio moral, homens e mulheres, com nível de instrução variável. Mesmo o recorte não se restringindo apenas às funções técnicas e de nível médio, a dissertação oferece contribuições relevantes para compreender as condições do trabalho vividas por servidores, sendo o cartório visto como espaço de tensão e desgaste. Com base em entrevistas semiestruturadas, a autora identifica uma cultura organizacional verticalizada e autoritária, com uma hierarquia rígida e obediência aos magistrados e diretores de unidades judiciárias mesmo quando suas ordens contrariam princípios técnicos ou éticos. Nesse

os escreventes pensam” (Gomes, 2017, p. 134), mostrando o quanto a sua experiência subjetiva tem sido negligenciada.

cenário, a cobrança para que metas sejam cumpridas aparece como uma das causas de assédio moral no trabalho, com impacto direto na saúde dos servidores. A autora identificou que a pressão para trabalhar além do horário, aliada a ambientes de trabalho que estimulam a competição entre servidores, resulta no isolamento de tais atores. Além disso, segundo a Flores (2017), diretores de cartório são apontados como transmissores de ordens arbitrárias, sem formação em gestão de pessoas, ampliando os conflitos interpessoais e o autoritarismo cotidiano. Entre as consequências suscitadas pela autora estão o adoecimento mental, o uso contínuo de medicamentos psiquiátricos e rupturas nos vínculos pessoais (Flores, 2017).

Já o artigo de Fonseca *et al.* (2018) chamado “Implicações de novas tecnologias na atividade e qualificação dos servidores: Processo Judicial Eletrônico e a Justiça do Trabalho” investigou as transformações oriundas da implantação do PJe no trabalho de servidores de um Tribunal Regional do Trabalho. Os autores entrevistaram servidores técnicos e analistas judiciários de sete varas do trabalho de dois municípios distintos, em comarcas que já haviam passado pela digitalização dos processos. Entre os resultados encontrados estão a reconfiguração de competências pela necessidade de adequação a uma nova qualificação específica e técnico-informática, sem que houvesse a reestruturação formal do cargo ou mesmo do processo de formação dos servidores. A falta de treinamento aliada à demanda por habilidades tecnológicas específicas gerou o aumento da carga cognitiva e emocional, ampliando as pressões do trabalho. Ainda, os autores observaram mudanças nas interações entre servidores e magistrados, uma vez que muitos atos processuais passaram a ser realizados de forma isolada, com menor contato, o que gerou a sensação de solidão e aumento de responsabilidade individual.

Em mais um trabalho da Psicologia do Trabalho e das Organizações com enfoque na Psicodinâmica do Trabalho, o artigo “Não precisava ser assim: a configuração do assédio moral nas relações de trabalho no contexto de uma instituição judiciária do sul do Brasil”, de Maria Reos e Crespo Merlo (2022), teve como objetivo analisar como se configura o assédio moral nas relações de trabalho no Judiciário, a partir da percepção de servidores que foram vítimas dessa forma de violência institucional. Os autores realizaram oito entrevistas semiestruturadas com servidores (seis oficiais escreventes, um oficial ajudante e um escrivão, todos de nível médio, atuantes em cartórios judiciais). Assim como já destacado nos estudos acima, entre os resultados encontrados estão a sobrecarga de trabalho, as cobranças por produtividade e a crescente imposição de metas, com destaque para a falta de contabilização de determinados tipos de atividades, como atendimento ao público e orientação de estagiários nos indicadores de produtividade do cartório. A desvalorização e o sentimento de

invisibilidade também foram mencionados. Maria Reos e Crespo Merlo (2022) também destacaram episódios de humilhação e constrangimentos sofridos por servidores em virtude de indicações e substituições em funções comissionadas. Segundo explicam os autores, a escolha para tal função, que acarreta considerável acréscimo financeiro, ocorre por indicação do juiz, mas sem critérios explícitos, gerando dinâmicas de servidão e competitividade em dois aspectos: seja pelo desejo de ser indicado e fazer tudo o que for preciso para que isso ocorra, seja pelo constante esforço de precisar manter e defender tal função, facilitando o isolamento do servidor no cartório e o surgimento de episódios de assédio moral. Ainda, os autores identificaram a presença de conflitos hierárquicos e assédio praticados por chefes e magistrados, com relatos de vigilância, abuso de poder e humilhação, bem como constantes ameaças de instauração de processos administrativos disciplinares, inclusive em casos de pequenas falhas. Esse cenário, segundo os autores, levou ao adoecimento dos servidores, que vivenciaram quadros de pânico, sintomas depressivos e estresse pós-traumático, além de insônia e uso de psicotrópicos, com relatos de crises no início da jornada de trabalho.

A pesquisa de Oliveira e Dias (2023), “As audiências por videoconferência sob o olhar dos escreventes de sala do Tribunal de Justiça de São Paulo”, focou especificamente em escreventes de sala do TJSP (responsáveis pelo apoio técnico às audiências), a fim de compreender como a virtualização das audiências judiciais após a pandemia por COVID-19 impactou a rotina de trabalho e a vida pessoal de tais servidores. A hipótese levantada pelos autores era a de que a virtualização das audiências culminou no acréscimo de atividades a serem realizadas por tais servidores, gerando uma sobrecarga na rotina de trabalho. Foram enviados aos escreventes um formulário com dez perguntas abertas, via *Google Forms*, em junho de 2022, e coletadas 36 respostas.

Os principais achados foram o aumento da carga de trabalho e a ampliação de atividades, uma vez que os escreventes precisaram aprender a criar e a enviar links, testá-los antes da audiência, orientar os participantes sobre o uso do *Teams*, gerenciar salas virtuais e atender as partes – isso tudo, em muitos casos, utilizando o celular pessoal. Os autores observaram também a mistura entre vida pessoal e vida profissional dos escreventes, que passaram a receber mensagens fora do expediente, a atender ligações aos finais de semana e a utilizar celular e internet pessoais para manter as audiências funcionando. Ainda, os escreventes relataram sobrecarga mental e emocional, com sintomas como ansiedade, exaustão, uso de medicamentos e dificuldade de desconexão do trabalho. A virtualização das audiências e a ampliação da capacitação técnica dos escreventes não foi acompanhada de suporte institucional ou reconhecimento pelas atividades extras assumidas com o trabalho

remoto. Apesar disso, os escreventes suscitararam vantagens e pontos positivos com a virtualização, como maior agilidade nas audiências, redução de custos com deslocamento e maior segurança em relação aos réus presos.

O artigo “Problematizações foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do Judiciário”, de Melo e Silva (2023), também tratou do teletrabalho entre servidores de nível médio e superior (técnico e analistas judiciários), com o intuito de analisar os impactos desse formato de trabalho na saúde mental de tais atores, com base nos conceitos de governabilidade e cuidado de si, de Michel Foucault. Realizaram entrevistas com seis servidores que atuam exclusivamente com teletrabalho há dois anos ou mais em um Tribunal de Justiça do Nordeste. Entre os achados que se destacaram estão a mistura entre vida pessoal e profissional pela dificuldade de separar o tempo do trabalho e o tempo livre. De acordo com os autores, a casa adquire uma nova demarcação espaço-temporal: “(...) este espaço tempo ‘pertence’ ao território da instituição, sobre o qual ela exercerá seus domínios, controles, poder disciplinar” (Melo, Silva, 2023, p. 6), e o sentimento de vigilância e pressão por produtividade tornam-se uma constante na vida dos servidores. Nessa dinâmica, a vigilância e a cobrança externas foram internalizadas pelos próprios servidores, que passaram a se autocontrolar e a monitorar constantemente suas ações como forma de evitar críticas, erros ou interpretações negativas por parte das chefias. O adoecimento psíquico e emocional foi relatado, com sintomas como ansiedade, dores de cabeça, fadiga emocional, sensação de isolamento e perda de sentido do trabalho. Apesar disso, os servidores consideraram o teletrabalho uma oportunidade de aproximação da família, de ter maior liberdade para gerir o próprio tempo e maior qualidade de vida.

Em relação a estudos quantitativos, destaco aqueles produzidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) sobre o perfil socioeconômico de servidores públicos do Poder Judiciário, dentre os quais o “2º Censo do Poder Judiciário” (CNJ, 2024), o “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário” (CNJ, 2019), “Negros e Negras no Poder Judiciário” (CNJ, 2021). Essas pesquisas serão mais bem detalhadas no capítulo 4 sobre o perfil de servidores públicos. Adianto apenas que, apesar de constituírem importante fonte de informações sobre os servidores públicos do Poder Judiciário, foi apenas a partir de 2014, com o primeiro Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2014), que ocorreram as primeiras coletas de dados sobre o perfil socioeconômico de servidores públicos do Judiciário brasileiro.

O conjunto de estudo apresentado indica achados recorrentes sobre o cotidiano de escreventes técnico judiciários e servidores de nível intermediário, independentemente do enfoque teórico ou da região analisada. Entre os pontos comuns, observa-se a sobrecarga de

trabalho, a ausência de reconhecimento institucional e a invisibilidade simbólica desses servidores, mesmo sendo atores importantes para o funcionamento do Judiciário. As pesquisas também mostram um ambiente de trabalho marcado por hierarquias rígidas, disputas interpessoais e a falta de capacitação institucional. Questões relacionadas a desgastes emocionais e adoecimento mental também foram identificadas. Além disso, transformações recentes, como a digitalização dos processos e a adoção do teletrabalho, ampliaram as demandas trabalho, sem que houvesse contrapartidas em termos de valorização ou suporte institucional.

Outro aspecto a ser destacado é a escassez de estudos que se dedicam, de forma sistematizada, à análise do trabalho cotidiano e das interações protagonizadas pelos escreventes técnico judiciários. Conforme se observa dos estudos acima, mesmo sendo o cargo mais numeroso no TJSP, os escreventes permanecem relativamente invisibilizados em pesquisas empíricas. Há uma tendência a abordá-los de maneira coadjuvante, sem aprofundar as especificidades de suas funções diárias ou das relações interpessoais e institucionais que constroem no ambiente de trabalho. Nesse cenário, os estudos de Gomes (2017a, 2017b) são os que mais se aproximam dessas dinâmicas ao tratarem do acesso à justiça em atendimentos realizados no balcão judicial.

É com base nessas considerações que esta pesquisa busca contribuir para os estudos sobre esse grupo profissional, adotando uma perspectiva distinta sobre os servidores públicos intermediários do Judiciário: um olhar centrado em suas interações cotidianas, compreendidas a partir do referencial do interacionismo simbólico. As interações entre escreventes constituem ações sociais que ajudam a compreender pontos principais desta tese: (i) a construção do cargo com base na teoria da ação processual de Sida Liu (2018); (ii) a atribuição de sentidos ao trabalho realizado, analisada por meio das categorias de trabalho sujo, impurezas e prestígio; e (iii) a formação de hierarquias, relações de poder e os processos de generificação e racialização do trabalho.

3.2 INTERACIONISMO SIMBÓLICO

Enquanto abordagem teórica e metodológica, o interacionismo é uma linha de pesquisa sociológica e sociopsicológica que surge na primeira metade do século XX²¹,

²¹Virginia Donizete Carvalho, Livia de Oliveira Borges e Denise Pereira do Rêgo (2010, p. 147) explicam que o interacionismo simbólico surge no contexto de problemas sociais decorrentes da industrialização e urbanização do século XX, estimulando a Psicologia Social da época a desenvolver “uma perspectiva teórica distinta, voltada

cunhada por Herbert Blumer²² em 1938 (Joas, 1999, p. 130), cujo principal expoente foi George Herbert Mead²³. Originário da Escola de Chicago²⁴, o berço da sociologia norte-americana, emerge como oposição teórica à linha majoritária positivista e quantitativa da Sociologia²⁵ (Fine, 2005), que se concentrava no impacto das instituições de nível macro e das estruturas sociais sobre os indivíduos, a exemplo do funcionalismo estrutural de Talcott Parson (Carter; Fuller, 2015). Suas raízes teóricas²⁶, embora complexas, remontam aos filósofos moralistas escoceses e pragmatistas norte-americanos (Carter; Fuller, 2015), e também aos aportes teóricos da Psicologia Social de George H. Mead e ao impressionismo sociológico de Georg Simmel (Gadea, 2013).

Constituindo uma teoria de oposição ao estruturalismo, à redução da vida social a técnicas quantitativas de coleta de dados, bem como à interpretação da sociedade a partir de conceitos abstratos e impassíveis de observação empírica²⁷, o interacionismo simbólico centra-se na interação entre seres humanos enquanto um processo distintivo, que ocorre pelo uso da linguagem e de símbolos durante a comunicação. Se, por um lado, o estruturalismo analisava a sociedade “de cima para baixo”, refletindo sobre o determinismo da estrutura social sobre os indivíduos, o interacionismo privilegiou teórica e metodologicamente os pontos de vista subjetivos, a forma como os atores dão sentido às coisas e a observação de grupos e comportamentos coletivos por meio da ação. A própria existência de instituições sociais, por exemplo, seria um reflexo dos contínuos processos de produção de significados e

para o estudo sistemático do comportamento social humano”.

²²Jordão Nunes (2019) explica que, embora a primeira exposição sistemática de princípios teóricos e metodológicos tenha se dado na obra *Symbolic Interactionism: Perspective and Method* (1969), de Herbert Blumer, o termo foi utilizado pela primeira vez apenas em 1973, em um artigo de Blumer.

²³Fine (2005, p. 88) explica que não havia unanimidade em relação às influências de Mead sobre o interacionismo, de modo que “a fonte principal do interacionismo simbólico – e o significado de Mead para muitos interacionistas – eram os textos e os ensinamentos de Herbert Blumer. Para muitos, Herbert Blumer era o interacionismo simbólico”.

²⁴Alain Coulon (1995) define a Escola de Chicago como um conjunto de trabalhos sociológicos realizados entre o período de 1915 a 1940, por pesquisadores e estudantes da Universidade de Chicago, cujas características comuns asseguraram uma unidade e um papel distintos na sociologia norte-americana. As pesquisas sociológicas da EC, consideradas precursoras da sociologia urbana, possuíam destacado caráter empírico, e voltavam-se à análise da sociedade (sobretudo, de centros urbanos de Chicago), suplantando a tendência moralizante das pesquisas sociais da época.

²⁵O interacionismo simbólico foi dividido, por alguns autores, em Escola de Chicago (cujos principais representantes eram Blumer e Hughes) e Escola de Iowa (liderada por Manford Kuhn). Segundo Fine (2005[1993], p. 88), enquanto os estudos de Kuhn enfatizavam “as hipóteses testáveis do conceito de Mead sobre o *self* localizado por meio de questionários”, a Escola de Chicago “estava dividida entre aqueles que enfatizavam os interesses empíricos de Everett Hughes e os que construíam sobre a infraestrutura teórica de Blumer”. Com a morte de Kuhn, a Escola de Iowa encolheu, passando a ter menor destaque na abordagem.

²⁶Sobre o tema, o artigo de Amélia Siegel Correa (2017) chamado “Interacionismo simbólico: raízes, críticas e perspectivas atuais” traça as origens pragmáticas (realismo x nominalismo) do interacionismo simbólico.

²⁷Siegel Correa (2017, p. 183) esclarece que Blumer “focou sua atenção no homem do dia a dia, o que não quer dizer que ignorasse questões de poder, organização e história. Apenas acreditava que as teorias e observações da sociologia deveriam ser sobre coisas reais, do mundo”.

símbolos por atores dotados de poder de agência (Carter; Fuller, 2015).

As primeiras formulações interacionistas são da década de 1930, com maior profusão teórica na década de 1950 e anos seguintes. Estamos falando de quase 100 anos das proposições iniciais, não sendo um exagero afirmar que muita coisa mudou nos estudos sociológicos de lá para cá. Gary Alan Fine²⁸ (2005[1993]) faz um importante apanhado dos últimos 20 anos de mudanças no interacionismo por meio da análise de quatro processos: fragmentação, expansão, incorporação e adoção. De maneira resumida, o autor explica que no período “pós-blumeriano” (2005, p. 89), o interacionismo “poderia ser chamado de intelectualmente promíscuo”: passou por um processo de fragmentação, tornando-se descentralizado e diverso, distanciando-se das problemáticas que lhe deram origem. Essa fragmentação²⁹ constituiu, também, um movimento de expansão de um conjunto de tópicos, em parte como resposta às críticas recebidas à época, com a consequente incorporação de outras perspectivas teóricas que deram novos ares à abordagem. Com a incorporação³⁰ da maioria dos conceitos interacionistas, agora com uma perspectiva multifocal e divergente da originária, poucos autores autodenominam-se, hoje, interacionistas, “não porque o creem estigmatizante, mas porque é irrelevante”³¹ (Fine, 2005[1993], p. 91).

Até este ponto, pincelei alguns dos aspectos centrais do interacionismo simbólico, situando seu surgimento, premissas básicas e os desdobramentos de sua origem até os dias

²⁸Outros autores caminham em sentido similar (Siegel Correa, 2017; Gadea, 2013; Carter; Fuller, 2015) ao de Fine (2005[1993]). Argumentam que, com o tempo, o interacionismo, assumindo parte das críticas feitas e dialogando com outras disciplinas e linhas teóricas, tornou-se diverso o bastante a ponto de dificultar a sua identificação: afinal, ainda existe? Quais são seus pressupostos atuais? Houve uma revitalização da tradição interacionista? Ou o que existe é a reutilização dessa abordagem em outras áreas da Sociologia?

²⁹Sobre a fragmentação do interacionismo simbólico, Gadea (2013, p. 248) afirma: “A apontada ‘fragmentação’ decorrente da sua fragilidade nos anos 1980, assim como os intercâmbios epistemológicos e conceituais com o denominado ‘giro pós-moderno’ teria gerado, na opinião de alguns, que o Interacionismo Simbólico se dissolvesse no mosaico policromo e caótico da sociologia do fim do século”.

³⁰ Sobre a incorporação de outras abordagens teóricas, Carlos Benedito Campos Martins (2013, p. 212) menciona a diversificação “pelo diálogo recíproco entre interacionismo e as diferentes vertentes explicativas do mundo social, como fenomenologia, etnometodologia, teoria pós-moderna, feminismo, semiótica etc.” (2013, p. 209). Michael J. Carter e Celene Fuller (2015) destacam o emprego do pensamento interacionista nos estudos culturais e pós-modernos, assim como aqueles envolvendo gênero, status e poder, movimentos sociais e comportamento coletivo. Já Carlos A. Gadea (2013, p. 241) busca relacionar a origem conceitual dos estudos culturais e do pós-estruturalismo ao interacionismo simbólico, não precisamente como desdobramentos, mas como “uma espécie de reutilização de perspectivas interacionistas” decorrentes das críticas recebidas. Por sua vez, Fine (2005[1993]) aponta a influência da abordagem em questões ontológicas da Sociologia, como o debate macro-micro, estrutura/agência, realista social/interpretacionista, além de contribuir em áreas como a teoria da coordenação social, a sociologia das emoções, o construcionismo social, a teoria do *self* e da identidade, a pesquisa macrointeracionista e a pesquisa aplicada a políticas relevantes.

³¹Em meio a diversos questionamentos acerca do futuro do interacionismo na Sociologia, Fines (2005[1993], p. 100) conclui: “Se o objetivo da interação simbólica é se manter como movimento oposicionista, então ela falhou, visto que, a cada dia, mais intrusos manifestam-se sobre seus tópicos centrais e mais correligionários ultrapassam seus limites, não se importando com suas medalhas de bravura. Contudo, se o objetivo final é desenvolver a abordagem pragmatista à vida social – que é uma visão do poder de criação do símbolo e da interação –, então a interação simbólica triunfou gloriosamente.”.

atuais. Não pretendo aprofundar-me no mapeamento histórico ou na totalidade das críticas tecidas à abordagem, mesmo porque uma pesquisa de doutorado não daria conta de uma revisão literária quase centenária de tudo que fora produzido - ainda que fosse este meu único objetivo. Sendo assim, passo a focar nos aspectos do interacionismo simbólico que interessam à pesquisa: os conceitos de interação enquanto processo e a definição de situação.

Uma das principais contribuições da abordagem está na discussão fundante da Sociologia acerca da divisão entre mundo objetivo e mundo simbólico: há um “eu” (indivíduo) e um “nós” (sociedade) construindo sentidos e significados para a “minha” e a “nossa” ação, na medida em que as ações, em processo de interação, conformam a realidade social. Seres humanos são seres interpretativos que estão, de maneira recorrente, construindo sentidos e classificações como forma de entender o mundo³² e de se constituírem através de um universo simbólico de representações. Esse processo não ocorre no vácuo social; depende de relações sociais para que sejam construídos mediados pela linguagem.

Apontado como principal representante interacionista, Herbert Blumer elenca três pressupostos básicos da perspectiva³³(*apud* Nunes, 2019, s/p):

- a) as pessoas agem com base no sentido que as coisas apresentam para elas; essas “coisas” compreendem o que se pode distinguir no mundo: objetos físicos, categorias de objetos, instituições, ideais, atividades e situações; b) o sentido dessas coisas é derivado ou emerge da interação social que mantemos com outras pessoas; c) esses sentidos são manipulados e modificados por um processo interpretativo usado pelos agentes para compreender e lidar com os objetos que constituem seus mundos sociais.

Para Blumer, a ação humana é orientada a partir dos significados construídos em relação ao mundo, os quais são resultantes de interações sociais. Todo significado passa por um processo de interpretação que orienta a ação, de modo que as ações não são fixas ou meras reações ao contato com outras pessoas. Segundo Jordão Nunes (2019, s/p), tais premissas sinalizam “uma ontologia em que o ser social se caracteriza por agir em relação aos outros

³²Mary Jane Spink (2010), em “A linguagem a produção de sentidos no cotidiano”, explica a adoção de uma perspectiva construcionista do conhecimento. Segundo a autora, todo conhecimento é produto de construções sociais, isto é, de práticas sociais resultantes de interações entre pessoas, e não de substâncias ou atributos imanentes aos objetos. Não existem, portanto, objetos naturais; tudo que conhecemos é resultante de quem somos e de como construímos o mundo ao nosso redor. Nas palavras de Spink (2010, p. 10-11), “(...) o conhecimento é tomado como prática social, ou seja, os objetos e critérios de verdade são produções sociais que se institucionalizaram por meio de processos de habituação”. E ainda: “(...) conhecimento é algo que as pessoas fazem juntas. Consequentemente, resulta numa socialização do conhecimento que passa a ser algo que construímos juntos por meio de nossas práticas sociais e não algo que apreendo do mundo” (Spink, 2010, p. 9).

³³Em relação a tais pressupostos, Amelia Sigel Correa (2017, p. 183) afirma que eles surgem como uma tentativa de Blumer de resolver as inconsistências teóricas de duas de suas principais influências, George Mead e a Escola de Chicago, resumindo-as em pontos como: observação contínua de processos, já que nada na sociedade é fixo e estático; a vida social é produzida pelos significados, símbolos e linguagem; as interações são “a melhor visão” que se pode ter do indivíduo, que está em permanente interação.

com base na compreensão de seu contexto social e de construir estratégias e artifícios para contornar obstáculos”. A despeito das constantes mudanças e dispersões ocorridas no interacionismo com o passar dos anos, permanecem, entre os que se filiam a essa perspectiva, as premissas básicas propostas por Blumer³⁴ (Fine, 2005[1993]).

Nas interações sociais, as ações são recíprocas, o que não significa que existam regras previamente definidas e fixas acerca de como devem ocorrer e quais respostas/reações serão dadas. Segundo Joas (1999, p. 130), “as definições das relações são recíproca e conjuntamente propostas e estabelecidas (...). [São] algo aberto e subordinado ao reconhecimento contínuo por parte dos membros da comunidade”. Zanatta (2011, p. 43) corrobora essa ideia ao pontuar que “as relações sociais fruto do processo de interação não são definitivas, estão subordinadas ao reconhecimento e aceitação por parte dos membros do processo de interação”. A reciprocidade é justamente a peculiaridade subjacente às interações entre seres humanos: as ações são recíprocas, mas não automáticas, já que dependem da interpretação do significado que um ator dá à ação do outro (Blumer, 2018[1962], p. 283):

O termo “interação simbólica” refere-se, evidentemente, ao caráter peculiar e distintivo da interação tal como ela ocorre entre seres humanos. A peculiaridade consiste no fato de que seres humanos interpretam ou “definem” as ações uns dos outros, em vez de simplesmente reagir a elas. Sua “resposta” não se dirige diretamente às ações uns dos outros, mas, em vez disso, se baseia no significado que atribuem a tais ações. Assim, a interação humana é mediada pelo uso de símbolos, pela interpretação ou atribuição de significado às ações uns dos outros. Essa mediação equivale a inserir um processo de interpretação entre estímulo e resposta, no caso do comportamento humano.

É por meio da relação com o outro que criamos símbolos, sentidos e conjuntos de significados e classificações, com o objetivo de interpretar a si, aos outros e ao mundo, em uma dinâmica que ocorre através da linguagem. A primeira contribuição do interacionismo simbólico a ser destacada, então, é o caráter processual de criação e manutenção social por repetidas ações entre pessoas, ou seja, o fato de que “qualquer compreensão da vida social requer a compreensão dos processos que os indivíduos utilizam para interpretar situações e experiências, e como constroem as suas ações entre outros indivíduos na sociedade” (Carter; Fuller, 2015). Sentidos, significados e classificações não são estáticos, são construções

³⁴Já Carter e Fuller (2015, p. 3) afirmam que alguns autores reformularam tais premissas, adequando-as à realidade atual: “Embora estas três premissas continuem a ser, para muitos, os princípios centrais do pensamento interacionista simbólico, alguns notaram a necessidade da sua expansão. Por exemplo, Snow (2001) acredita que o interacionismo simbólico é melhor concebido em torno de quatro princípios: o princípio da determinação interativa, o princípio da simbolização, o princípio da emergência e o princípio da agência humana. Para Snow, estes princípios mais amplos ligam uma gama mais ampla de trabalhos ao interacionismo simbólico, ajudando os estudiosos a compreender as várias tensões dentro da perspectiva”.

reiteradas, que ocorrem pela interpretação, conforme as situações a que estão expostos os sujeitos.

Isso nos leva à segunda contribuição interacionista: o conceito de *situação*, também chamado por alguns autores de contexto. Jordão Nunes (2019), relacionando os conceitos de *self* e situação a pesquisas sobre mobilizações sociais, explica que o termo faz parte do “núcleo duro do repertório do interacionismo”, influenciando diretamente a teoria da ação coletiva interacionista. Para o autor, situação configura a ideia de que os atores, durante a interação, identificam, interpretam e avaliam as circunstâncias e contextos antes de assumirem uma conduta, do que se extrai que as ações são respostas que variam conforme cada situação, elaboradas após a análise dos indivíduos. Segundo Nunes (2019, s/p),

A análise da situação social é considerada como um processo cognitivo-perceptivo que precede e condiciona a ação social. Os indivíduos “definem sua situação”, examinam e deliberam o que está em jogo antes de cada ato concreto. “Na realidade não só os atos concretos são dependentes da definição da situação, mas toda uma conduta de vida e a personalidade do próprio indivíduo derivam, gradualmente, de uma série de tais definições”.

A situação vincula a ação dos atores, uma vez que, ao avaliarem as circunstâncias em que estão inseridos, tomam decisões a partir dessas definições. Contudo, não dizem respeito apenas a encontros presenciais, mas também à “constituição de empresas, instituições ou instâncias administrativas que operacionalizam as definições de situações e deslocamentos identitários envolvidos” (Nunes, 2019, s/p), revelando a importância de se considerar a existência de níveis a serem analisados quando olhamos para as interações.

O conceito de contexto/situação também abarca noções de tempo e espaço. Embora estejamos olhando para relações microssociológicas, não se pode olvidar que elas são histórica e culturalmente condicionadas, perpassando “pelo entendimento dos processos de mudança e/ou das normas, papéis e regras reproduzidos por tradição, de geração a geração” (Zanatta, 2011, p. 52). É nesse sentido que Marcelo Ennes (2013, p. 72), ao analisar as contribuições do interacionismo em processos identitários, afirma que o conceito de situação refere-se à “materialização das interações no espaço e no tempo”: se a vida social é resultante de permanentes interações, há que se considerar que elas estão inseridas em um processo maior e anterior, “no qual herdamos de outras interações o sentido e o significado dos objetos e ao mesmo tempo elementos e significados para outras interações” (Ennes, 2013, p. 73).

O que procuro destacar é que, embora exista um enfoque do interacionismo na produção da realidade social por sujeitos reflexivos, não se pode desconsiderar a existência de organizações sociais e marcações temporais. Nem mesmo Blumer (2018[1962], p. 291), que

fora criticado nesse sentido, omitiu-se diante da estrutura social: ao referir-se à relação entre organização social e unidades atuantes, afirma que a organização social é “a moldura dentro da qual a ação social ocorre, e não o determinante dessa ação”. Assim, é necessário enfatizar que os significados e símbolos oriundos de interações sociais estão vinculados e condicionados a um contexto histórico e social maior, que “oferta conjuntos fixos de símbolos que as pessoas usam ao interpretar situações” (Blumer, 2018[1962], p. 292).

Há, ainda, um ponto importante relacionado à agência humana. Como vimos, as pessoas interpretam as ações dos outros para, então, reagir a elas, e também percebem e avaliam o contexto em que estão inseridos antes de agir. Tais processos de interpretação e avaliação apontam para a capacidade criativa dos sujeitos, revelando um “sujeito reflexivo capaz de analisar a resistência ou aceitação de normas sociais, desestabilizando concepções que enxergam as pessoas como meros receptores passivos da cultura” (Alcaraz; Palacios, 2021, p. 82). Janet Gabriela Garcia Alcaraz e Fátima Flores Palacios (2021) ressaltam, contudo, que não há uma autonomia pessoal e plena dos sujeitos, já que a capacidade de agência depende não apenas dos recursos internos de cada sujeito, mas também da consideração da organização social.

Em suma, a produção de sentidos e classificações durante as interações depende da interpretação e avaliação da situação pelos indivíduos, em um contexto que pode ser observado a nível micro, quando olhamos para as situações mais imediatas e específicas, mas também a nível macro, quando consideramos que os sentidos e significados são condicionados pelo grupo social e a época a que pertencemos. Novamente, isso não significa dizer que as ações estão, por essa razão, determinadas, mas que criam contornos para a ação, conforme as situações em que os atores estão inseridos.

Há um último aspecto sobre a moldura teórica deste trabalho a ser mencionado, e diz respeito a uma das principais críticas dirigidas ao interacionismo³⁵: a de que seria uma abordagem apolítica, apoiadora do *status quo* e que contribuiria com a dominação política e econômica por negar a existência de uma estrutura social, classes sociais e outros conceitos abstratos – uma vez que não seriam passíveis de observação empírica (Siegel Correa, 2017)³⁶, esbarrando nas limitações metodológicas da abordagem. Sobre esse ponto, Amélia Siegel Correa (2017), retomando algumas das principais críticas ao interacionismo, explica que, ao

³⁵Sobre o tema, ver Fines (2005[1993]) e Siegel Correa (2017).

³⁶“A acusação de tendencioso, assim como sua caracterização como ideológica são, de certa forma, reclamações de que o interacionismo não estava tratando adequadamente o significado da estrutura social, das classes sociais e das divisões de poder na sociedade, o que novamente podemos relacionar com as premissas de Blumer, que criticava esses conceitos por serem abstratos e ineficazes, pois para este autor os conceitos científicos devem emergir de experiências individuais.” (Siegel Correa, 2017, p. 191).

considerar que “a verdade” decorre unicamente das interações, os interacionistas clássicos negligenciavam a influência de relações de poder, estrutura social e classes sociais, que ficavam sem tratamento e análise nas pesquisas. Dessa forma, “uma vez que os interacionistas do período evitaram de certa forma as teorizações mais formais e a ideia de testes baseados em dados, sua moldura era mais um dogma do que um tema para avaliação e mediação”³⁷ (Siegel Correa, 2017, p. 191).

Conectando a perspectiva interacionista a estudos culturais e buscando distanciar-se de proposições estruturalistas, Carlos Gadea (2013) reflete se haveria, de fato, uma desconsideração de variáveis estruturais (como classe, status e poder) pela abordagem, uma vez que o interacionismo parte de uma leitura unicamente textual da realidade social. Para o autor, a resposta é negativa; termos como classe, status e poder não são, por si só, dotados de significado anterior e universal enquanto categorias explicativas da realidade social. O raciocínio, segundo Gadea (2013), é outro: entender que tais conceitos são dados objetivos da realidade e que as atividades humanas (o que inclui a cultura) são produzidas por classe, status e poder – e não por interações – é assumir um modelo sociológico determinista de análise da realidade social. Isto porque é “a forma da relação social que atribui o caráter interpretativo às próprias categorias (classe, status e poder)” (Gadea, 2013, p. 245).

Jordão Nunes (2019) também menciona a viabilidade da análise de temas relacionados à dominação, desigualdades e marcadores sociais de gênero, raça e classe à perspectiva interacionista – os quais não constavam nas elaborações teóricas iniciais -, trazendo alguns pontos de conexão com outras perspectivas capazes de contribuir com pesquisas empíricas sobre tais temáticas. Nunes (2019) oferece-nos o exemplo dos estudos interacionistas de gênero, que após a incorporação de produções de teóricas feministas e de autores como Lévi-Strauss, Derrida, Foucault, entre outros, passaram a contar com uma robusta lista de pesquisas que mobilizam questões como gênero, ativismos feministas e LGBTQ, religião e padrões culturais, destacando o caráter interacionista de construção social do gênero e sexualidade em regimes patriarcais: “para os interacionistas, gênero e sexualidade são construções sociais que emergem sob um regime patriarcal, em que as mulheres são passadas de homem a homem, como moedas de troca” (Nunes, 2019, s/p).

O autor também ressalta a associação interacionista aos estudos raciais, que buscam o afastamento de quaisquer noções essencialistas sobre raça, privilegiando pesquisas em que o

³⁷“Na percepção de Stryker (1987, p. 87), isso se deve ao fato de que muita energia intelectual estava voltada para lutas internas, onde discussões infundáveis sobre o que era e o que não era verdade no pensamento de Mead, sobre se alguém que usa dados estatísticos poderia ser ou não um interacionista, sobre o papel dos conceitos etc., absorvia a criatividade, a confiança e uma maior motivação para mudanças” (Siegel Correa, 2017, p. 192).

conceito é construído a partir das interações, em um processo de constante disputa e passível de modificação pela ação das pessoas (Nunes, 2019, s/p). Em tais estudos, a raça não decorre de “características naturais ou psicológicas, mas um conceito, uma representação que pode mudar de acordo com as forças sociais e as próprias ações das pessoas”, do que se depreende que a construção performática ritualizada por padrões de interação é a chave de interpretação central: “raça é melhor entendida como algo que se ‘faz’ do que como algo que se ‘tem’” (Nunes, 2019, s/p).

Menciono tais críticas às formulações interacionistas iniciais para destacar o amadurecimento do debate e as contribuições de reflexões posteriores em diálogo com outras vertentes que articulam relações de poder, gênero e raça. Como explicam Alcaraz e Palacios (2021, p. 83), o fato da abordagem interacionista não tomar como “conceitos centrais sensibilizadores”³⁸ as dinâmicas de poder e opressão não a torna inócua para articulações com outros campos, tornando-se um aparato teórico robusto para enfrentar tais pontos.

3.1 ALÉM DAS FRONTEIRAS ENTRE PROFISSÃO E OCUPAÇÃO: AS CONTRIBUIÇÕES DA SOCIOLOGIA PARA A ANÁLISE DE ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS

O aporte teórico que orienta a análise das interações entre escreventes é o da Sociologia das Profissões. Um dos debates centrais e consolidadores da disciplina consiste na diferenciação entre profissões e ocupações, atravessado por vertentes teórico-metodológicas que buscam definir o fenômeno profissional. É justamente no tensionamento dessa separação que a literatura ampara a análise das interações entre escreventes técnico judiciários, viabilizando que se opere uma perspectiva de construção do cargo por meio da aplicação da teoria da ação processual de Sida Liu (2018).

Considerada um campo autônomo na Sociologia (Santos, 2011), a Sociologia das Profissões³⁹ tem como um de seus debates centrais o conceito de profissão, termo que assumiu diferentes significados na literatura francesa e anglo-saxônica⁴⁰. O percurso histórico

³⁸“Para Blumer (1954), a pesquisa não deve ser orientada por conceitos rigidamente operacionalizados que se referem apenas a variáveis. Alternativamente, pense nos conceitos como guias flexíveis e sensíveis para observar o mundo empírico e para compreender processos situados de significado” (Alcaraz; Palacios, 2021, p. 83).

³⁹Sobre o surgimento intelectual da Sociologia das Profissões, Joseph Hermanowicz e David Johnson (2014, p. 209, tradução nossa) delimitam: “As origens intelectuais da sociologia das profissões surgiram no contexto da industrialização no final do século XIX. Os sociólogos clássicos consideravam as profissões uma característica central da sociedade e uma chave para a compreensão da estrutura social.”.

⁴⁰“O termo ‘profissão’ não tem o mesmo significado em ambos os lados do Atlântico. Vimos que Durkheim refere-se a um grupo de indivíduos que possuem um mesmo conjunto de atividades remuneradas. No mundo de

desse ramo mostra uma produção centrada na definição de profissões em sociedades modernas, com base em diferentes modelos teórico-analíticos. Ainda que não haja um consenso em torno da classificação⁴¹, a Sociologia das Profissões surge com uma primeira fase de caráter funcionalista, voltada à identificação de características que distinguem as profissões das demais ocupações (Braga; Silva, 2014), a partir da elaboração de um tipo ideal de profissão. Em um segundo momento, a influência da abordagem interacionista alterou o foco para o processo de transformação de uma ocupação em profissão, destacando a dimensão identitária das profissões.

O primeiro período histórico, de caráter funcionalista, desenvolveu-se principalmente nos anos 1950 e 1960, e foi encabeçado por sociólogos norte-americanos que retomaram as elaborações teóricas sobre grupos profissionais de Émile Durkheim no início do século XX (Jaisson, 2018). As construções teóricas iniciais que orientavam os funcionalistas eram perguntas como: o que é uma profissão? Quais são seus atributos (considerando valores, natureza, organização do trabalho)? O que diferencia uma profissão de uma ocupação? De que maneira as profissões podem servir à manutenção de sociedades capitalistas⁴²? A questão central, nesse momento, era identificar as características de uma profissão com o objetivo de estabelecer um tipo-ideal, ou seja, um modelo composto por atributos que deveriam ser comuns a todas as profissões.

Entre esses atributos estariam a existência de um corpo de conhecimento técnico, científico e especializado (obtido em universidades), um código moral capaz de assegurar a qualidade das práticas profissionais, além de altruísmo e orientação vocacional (Braga; Silva, 2014). Jaisson (2018, p. 708) explica que as profissões se caracterizavam por valores de “universalismo, formação em longo prazo, neutralidade emocional, interesse coletivo, racionalidade, autoridade social do corpo”, sendo todos esses aspectos objetos de discussão

língua inglesa, o termo é muito mais restritivo, caracterizando ofícios organizados em associações e reconhecidos legalmente: somente os membros de determinada associação são permitidos para prática da profissão. A *sociology of professions* (sociologia das profissões) é o estudo exclusivo destas atividades profissionais que ocupam lugar privilegiado no mundo do trabalho, por exemplo a medicina, os ofícios jurídicos, o ensino ou a engenharia.” (Jaisson, 2018, p. 706-707).

⁴¹Para alguns autores, por exemplo, desde a década de 1970, a disciplina estaria vivenciando outra fase de amadurecimento teórico, consistente na adoção de várias abordagens, inclusive por meio da articulação de perspectivas funcionalista e interacionista (Braga; Silva, 2014; Souza; Nunes, 2017). Já autores como André Filipe Pereira Reid dos Santos (2011) identificam ao menos três diferentes modelos teórico-metodológicos que influenciaram a disciplina: o funcionalismo, o interacionismo simbólico e as abordagens que associam profissões a poder e que descendem das contribuições de Weber.

⁴²Ainda segundo Gonçalves (2017, p. 179), outro aspecto mostra-se acentuado nas abordagens funcionalistas: “a concepção das profissões como instrumentos de resposta às necessidades sociais que concorrem para a integração e coesão sociais nas sociedades capitalistas”. Para o autor, a legitimidade social das profissões e a sua importância para o funcionamento das sociedades decorrem do conhecimento formal e do ideal de serviço à coletividade.

pela literatura nos anos seguintes. Rodrigues (2002), por sua vez, indica que três seriam os principais pressupostos do funcionalismo: o estatuto profissional decorrente de um saber científico e prático, corporizados em comunidades em torno desses conhecimentos; o reconhecimento social dessa competência que se forma; e a criação de instituições profissionais como resposta às necessidades sociais.

O conceito de profissão, de natureza taxativa e enumerativa, baseava-se em estudos sobre profissões mais tradicionais, como a Medicina⁴³, o Direito e a Engenharia, que serviriam de modelo para identificar e orientar análises sobre as demais ocupações, formando esquemas classificatórios que separavam profissões de ocupações. De forma sucinta, para a abordagem funcionalista, profissões constituiriam grupos profissionais “orientados para um ideal de serviço ou orientação para a comunidade, através da utilização de um corpo de conhecimento de elevada complexidade e competência” (Braga; Silva, 2014, p. 6).

Mas as dificuldades envolvendo o estabelecimento de critérios válidos para definir e distinguir o conceito de profissão, bem como os entraves para operacionalizá-lo em situações concretas (Freidson, 1996) suscitaram diversas críticas. Gonçalves (2017) elenca as principais críticas ao modelo funcionalista, dentre as quais estão a ausência de cientificidade do tipo ideal de profissão, a aplicação descontextualizada (tempo e espaço) do termo e o caráter essencialista das abordagens de análise, que desconsideram os processos sociais e as relações de poder que formam o fenômeno profissional.

As leituras críticas e revisionistas dos estudos funcionalistas deram espaço ao surgimento de análises centradas na socialização profissional dos indivíduos. Em outras palavras, o foco sai do estabelecimento de um conceito ideal e abstrato, passando à compreensão da construção da profissão pela observação de como os trabalhadores interagem entre si e estabelecem sentidos sobre o que fazem em um determinado espaço social. Essa ruptura analítica e metodológica é encabeçada por teóricos interacionistas, no âmbito da sociologia norte-americana, com destaque Everett Hughes⁴⁴, um dos principais estudiosos a

⁴³Jaisson (2018, p. 708) explica de que forma a sociologia norte-americana, com destaque para as investigações de Parsons, voltou-se para o estudo da medicina, formulando um padrão de análise de profissões sobre o qual até hoje a disciplina se debruça: “O raciocínio de Parsons sobre as profissões é mais uma abordagem normativa do que uma demonstração sociológica dessas práticas. O sociólogo aqui é prisioneiro das representações dominantes veiculadas pela sociedade americana na medicina do seu tempo, das décadas de 1940 e 1950, marcadas por progressos terapêuticos significativos, como a descoberta dos antibióticos, entre outros. Parsons compartilha com muitos de seus contemporâneos a ideia de que os EUA representam o modelo de progresso”.

⁴⁴ Sobre a contribuição de Hughes para as análises sociológicas sobre profissões, Maria de Lourdes Rodrigues (2002, p. 15) assevera que “não existe no contributo de Hughes a preocupação de formulação de uma teoria das profissões, mas apenas a recolocação do fenómeno no quadro da análise sociológica da divisão do trabalho — toda a análise sociológica do trabalho humano deve ter como ponto de partida a divisão do trabalho, isto é, a análise dos procedimentos de distribuição social de atividades”.

questionar e refletir sobre a excessiva atenção dada às tentativas de definição apriorística das profissões, as quais “concorreram para uma leitura heurísticamente fraca do fenômeno profissional” (Gonçalves, 2017, p. 180).

O autor foi responsável por reposicionar o estudo das profissões sobre a divisão do trabalho, olhando para as dinâmicas e condições que possibilitam o seu surgimento. Hughes interessou-se por ofícios e ocupações, até então ignorados pela disciplina, por entender que “(...) o estudo destes pequenos ofícios (...) oferece um quadro comparativo para introduzir a lógica da divisão do trabalho e do desenvolvimento de carreiras em outras profissões” (Jaisson, 2018, p. 709). O status “profissional”, para ele, nada mais é do que uma categoria da vida cotidiana, “e que não é descritivo, mas sim implica um juízo de valor e de prestígio” (Dubar, 2012, p. 177). Diferentemente dos funcionalistas, que viam o surgimento das profissões como consequências naturais do progresso civilizatório, Hughes as enxergava como resultados de processos sociais que envolvem disputas, conflitos, hierarquização de funções e uma divisão de atividades profanas e sagradas que culminam na fixação de uma ocupação perante a sociedade (Rodrigues, 2002).

Analisando os principais eixos de desenvolvimento da análise sociológica das profissões, Gonçalves (2017, p. 180) explica que, para os interacionistas, eram centrais pontos como

(...) a compreensão dos jogos de interação social permeados pela conflitualidade e pelo poder de controlar e monopolizar determinadas actividades profissionais; as profissões são objectos da prática quotidiana, não mais de que um “*folk concept*”; a inexistência de uma definição apriorística de profissão, mas uma pluralidade de situações, resultantes de diferentes contextos sociais em que são exercidas as correspondentes actividades laborais; a opção metodológica pelas monografias sobre as ocupações, privilegiando-se sempre as consideradas menos distintivas socialmente (ao contrário do que aconteceu com os funcionalistas que se centraram nos médicos e advogados), observadas por via da observação participante e das histórias de vida, seguindo a tradição etnográfica da Escola de Chicago.

A guinada teórica e metodológica do funcionalismo para o interacionismo na compreensão do fenômeno profissional pode ser definida pela passagem de construções de esquemas classificatórios de profissões para a análise das interações sociais, marcadas por conflitos e disputas de poder, uma vez que “as profissões são objetos da prática cotidiana” (Gonçalves, 2017, p. 180). Mais importante do que definir o que é uma profissão é analisar como uma determinada sociedade enxerga o que é ou não um profissional, como esses profissionais enxergam a si próprios e de que maneira se relacionam entre si e com outros profissionais (Evetts, 2012).

Embora com menor fôlego e rigidez na cisão entre profissões e ocupações, o conceito de profissão permanece objeto de disputas. Teóricos como Evetts (2012, p. 02) veem a separação como uma “perda de tempo”, já que, além de pouco proveitosa – afinal, profissões e ocupações compartilham características comuns -, o termo profissão, da forma como concebido, mascarava a naturalização de sentidos elitizados, sobretudo por se referir a modelos tradicionais de profissões, como Medicina e Direito. Dubar (2012, p. 358) caminha em sentido análogo ao afirmar que profissões e ocupações possuem os mesmos problemas fundamentais relacionados ao “drama social do trabalho”⁴⁵, não havendo razão para promover uma cisão entre grupos que fazem parte de um sistema de trabalho maior. Isto porque, segundo o autor, a vida de trabalho é feita de “relações com parceiros, inseridas em situações de trabalho, divisões de trabalho e percursos de vida marcados por imprevistos, continuidades e rupturas, êxitos e fracassos” (Dubar, 2012, p. 358).

Parece haver um consenso na literatura de que o conceito de profissão possui flexibilidade histórica e cultural e assume diversos sentidos e alcances a depender do contexto empregado, o que o torna um produto social historicamente localizado (Braga; Silva, 2014). Segundo Gonçalves (2017), atualmente, os estudos sociológicos, tanto europeus quanto anglo-americanos admitem uma diversidade de noções que devem ser relativizadas no tempo e espaço; assim, “mais do que procurar exaustivamente o que separa as profissões de outras ocupações, é analiticamente mais virtuoso dar relevo aos processos de (re)configuração das ocupações (...) e às articulações das ocupações com as transformações sociais mais amplas” (Gonçalves, 2017, p. 190).

O borramento das balizas conceituais insere os servidores públicos do Judiciário em um sistema maior (do Direito), no qual diversos grupos estão constantemente interagindo e compartilhando uma mesma socialização jurídica. Mesmo no caso de escreventes técnico judiciários, cujo cargo não demanda formação em Direito, a inserção é possível, seja porque a maior parte dos escreventes é graduada na área, seja porque costuma ser um cargo inicial na estrutura do Judiciário, um “concurso passageiro”, abrindo portas para outras carreiras jurídicas. É nesse sentido que Bonelli (1998, p. 186), ao analisar as carreiras de juízes, advogados, funcionários de cartório, promotores de justiça e delegados de polícia, refere-se a um conjunto de práticas comuns compartilhado por todos esses atores, ainda que lidem com a justiça e o Judiciário sob perspectivas diferentes.

⁴⁵O termo utilizado deriva do inglês *social drama of work*, de autoria de Hughes.

É no tensionamento das linhas demarcatórias do fenômeno profissional, um dos paradigmas centrais e estruturantes da Sociologia das Profissões, que esta tese localiza-se. Ao assumir esta disciplina como referencial teórico para analisar as interações entre os escreventes técnico judiciários de um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher, procuro contribuir com a problematização do modelo estrutural do fenômeno profissional, apontando limitações e potencialidades de seu uso para além da leitura tradicional ao focar menos nas diferenças entre profissões e ocupações.

4 QUEM SÃO OS SERVIDORES E SERVIDORAS PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO?

Quem já teve a experiência de dirigir-se a um cartório judicial no estado de São Paulo deve ter observado servidores públicos⁴⁶ sentados em frente ao computador ou realizando o atendimento de quem chega ao balcão. Eles são os responsáveis pelo andamento de processos judiciais e administrativos, atendimento ao público, execução de atividades de organização e suporte técnico e administrativo, elaboração de documentos, entre outras funções auxiliares da justiça. Mas o que sabemos sobre esses atores? São, em sua maioria, homens ou mulheres? Pessoas brancas ou negras? Estamos falando de qual faixa etária, escolaridade?

Neste tópico, meu objetivo é apresentar alguns dados sobre o perfil dos responsáveis por “tocar” os processos judiciais, destacando aspectos como composição de gênero, cor/raça, cargos comissionados e de chefia, escolaridade e idade média. Para o perfil nacional, utilizo três pesquisas, todas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ): o 2º Censo do Poder Judiciário⁴⁷ (CNJ, 2023), o Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019) e a pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021). Embora seus resultados sejam similares, a utilização das três justifica-se pela especificidade e complementariedade das informações, já que existem pequenas variações nas coletas de dados⁴⁸.

Em relação ao perfil dos servidores públicos do Judiciário paulista, os dados foram extraídos do Relatório de Gestão de 2023 (TJSP, 2024) (disponibilizado no website do órgão) e junto à Coordenadoria de controle de cargos, movimentação de servidores, desenvolvimento de carreiras, substituição eventual, exoneração e análise de dados e lotação paradigma, setor

⁴⁶Quando as informações forem específicas de escreventes, eles serão assim nomeados. Como mencionei no início deste trabalho, servidor público é um termo genérico, do qual escrevente é um dos tipos. O 2º Censo do CNJ, por exemplo, classifica os servidores tanto pela área de atuação (efetivos, comissionados sem vínculo com a administração, cedidos ou requisitados de órgãos de fora do Judiciário e cedidos ou requisitados de outros Tribunais ou Conselhos) quanto pelo tipo de vínculo (servidor cedido ou requisitado de outro Tribunal/Conselho, servidor cedido ou requisitado de órgão de fora do Judiciário, servidor comissionado sem vínculo com a administração e servidor efetivo). Nas duas formas de classificação, o maior percentual de respondentes foi de unidades judiciárias de 1º grau (62%) e com vínculo efetivo (89,3%).

⁴⁷O Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2014) foi o primeiro mapeamento do perfil de magistrados e servidores do Poder Judiciário brasileiro feito pelo Conselho Nacional de Justiça, com o objetivo de aprimorar as políticas públicas judiciárias.

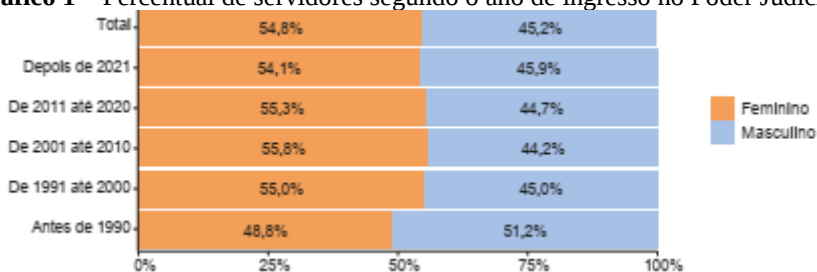
⁴⁸Os resultados apresentam pequenas variações, conforme o próprio CNJ menciona, em razão de diferenças nas coletas de dados das pesquisas. A título ilustrativo, na pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário, não houve diferenciação da raça “preta” de “parda”, de modo que todos os dados foram categorizados como “negros”. Segundo o órgão, embora tenha sido disponibilizada aos tribunais uma planilha-modelo com o preenchimento de raça/cor conforme o padrão adotado pelo IBGE, seguindo as categorias preto, pardo, branco, amarelo e indígena, os órgãos “não souberam separar a raça preta de parda, categorizando-as como negras, ocasionando perda de dados para a presente pesquisa. Por esse motivo, tais dados não puderam ser apresentados separadamente” (CNJ, 2021, p. 113).

do TJSP que respondeu a algumas perguntas que encaminhei por e-mail. Houve a necessidade de formular perguntas ao TJSP, pois os Relatórios de Gestão do TJSP dos anos anteriores não apresentavam algumas informações específicas sobre os escreventes. No dia 10/02/23, encaminhei 6 perguntas ao setor responsável por pesquisas científicas, recebendo resposta em 15/05/23.

4.1 O PERFIL NACIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO

De acordo com o 2º Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2024), a composição de gênero do Judiciário brasileiro, atualmente, é de 54,8% de servidoras e 45,2% servidores, ou seja, maioria feminina. Esse tem sido o cenário da composição de gênero do Judiciário desde 1991, como se pode observar da figura abaixo (CNJ, 2024). Em consonância com tais dados, a pesquisa Diagnóstico da Participação Feminina no Poder Judiciário (CNJ, 2019), que trata especificamente de servidoras e magistradas de diversos ramos da justiça, também destaca que, nos últimos 10 anos, as mulheres têm sido a maioria (56,6%). Na Justiça Estadual, esse percentual sobre para 58,2% de representação feminina (CNJ, 2024).

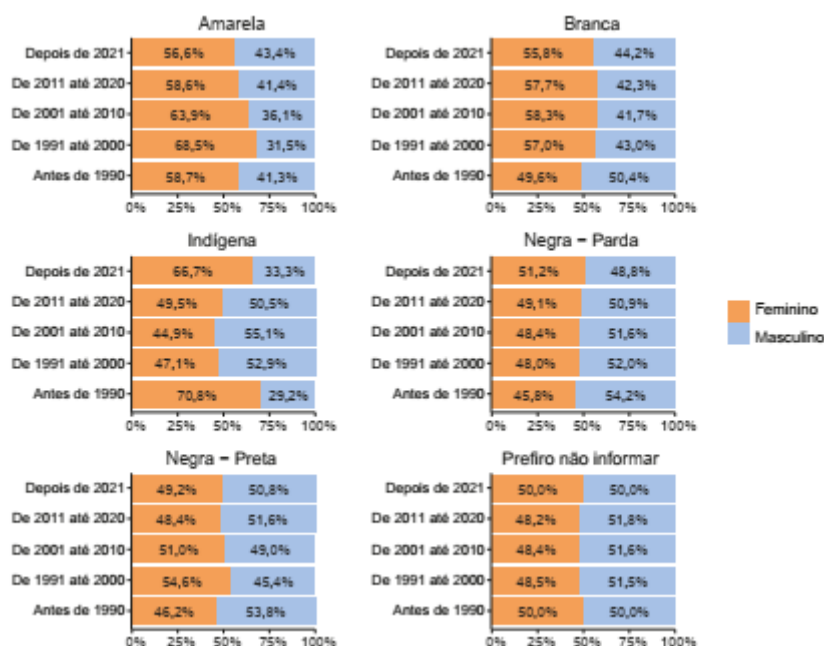
Gráfico 1 – Percentual de servidores segundo o ano de ingresso no Poder Judiciário



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2024.

Se olharmos para quem mais ingressa no Judiciário em termos de gênero e raça, veremos que, de 2021 em diante, as mulheres brancas estão em primeiro lugar, correspondendo a 55,8% dos ingressantes, seguidas de 44,25% de homens brancos (CNJ, 2024). O 2º Censo destaca o aumento da presença de mulheres pardas, atingindo 51,2%, enquanto homens pardos totalizam 48,8%. No que diz respeito aos servidores pretos (homens e mulheres), depois de 2021, as mulheres pretas corresponderam a 49,2% e os homens pretos a 50,8% (CNJ, 2024).

Gráfico 2 – Percentual de servidores, segundo ano de ingresso e raça/cor



Fonte: Conselho Nacional de Justiça, 2024.

Ainda são poucos os estudos que articulam raça/etnia às carreiras no Poder Judiciário. A pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021) indica que, antes de 2013 - ou seja, período anterior à Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014) -, servidores negros constituíam 30% do Poder Judiciário. Atualmente, a composição racial do Judiciário brasileiro é de 31% de negros em cargos efetivos, o que, segundo o CNJ, evidencia a implantação da Resolução sobre ações afirmativas em concursos públicos (CNJ, 2021). Ainda assim, um aspecto importante trazido pelo 2º Censo (CNJ, 2024) é o de que apenas 2,3% dos servidores ingressaram por meio de cotas raciais, de modo que 94,5% optaram pelo regime da ampla concorrência.

Cruzando a composição de gênero, raça/etnia e cargos de chefia, vemos que pessoas brancas predominam em tais cargos. Entre os homens que possuem chefias, 31,7% são negros e 66,8% brancos; em relação às mulheres, 24,2% de servidoras negras e 73,8% são brancas (CNJ, 2021). De modo geral, as servidoras brancas lideram o maior grupo de chefias de todos os servidores (73,8%), em seguida, temos os servidores brancos (66,8%), servidores negros (31,7%) e servidoras negras (24,2%) (CNJ, 2021).

Considerando gênero, raça e função de confiança ou cargos comissionados⁴⁹, a situação, de modo geral, é bastante semelhante à de cargos de chefia (CNJ, 2021). Servidores

⁴⁹Ainda articulando gênero, raça e cargos ou funções, o 2º Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2024), em consonância com a pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário (2021), concluiu que 57,6% das mulheres brancas ocupam cargos ou funções, seguidas das mulheres pardas, com 50,5%. E destacou: “as mulheres indígenas e as mulheres pretas são as únicas em que a proporção de não ocupação de cargo/função supera a proporção de ocupantes, com 47,2% e 45,5% delas com cargo, respectivamente” (CNJ, 2024, p. 75). Em relação

brancos (homens e mulheres) correspondem a 66,8% dos cargos comissionados/que realizam função de confiança, em detrimento de 31,6% de servidores negros. Entre as mulheres, as servidoras brancas são o maior grupo, 74,6%, e as servidoras negras 23,2%. Assim, mulheres brancas constituem o maior grupo que exerce função/cargo em comissão (74,6%), em seguida estão os homens brancos (66,8%), homens negros (31,6%) e mulheres negras (23,2%). O CNJ (2021, p. 71) concluiu que tais dados estão em consonância com “(...) informações do IGBE acerca do perfil de pessoas que têm ganhos mais elevados, considerando todos os níveis de instrução: as pessoas brancas ganham acerca de 45% a mais que as pessoas de raça/cor negra”.

Quanto à escolaridade, o 2º Censo (CNJ, 2024) mostra que 60,1% dos servidores que ingressaram no Judiciário brasileiro o fizeram por meio de concursos de nível médio, embora 83,7% (servidores e servidoras) tenham curso de nível superior (CNJ, 2024). Ainda, 3,3% possuem apenas ensino médio completo, 0,2%, ensino médio incompleto, 4,6%, mestrado completo, 0,5%, doutorado completo e 0,7%, pós-doutorado completo. O curso de maior prevalência é o Direito (61,5%), seguido de Administração ou Gestão (6,8%), com destaque, ainda, para os cursos de Tecnologia da Informação, Contabilidade e Letras entre os mais frequentemente realizados pelos servidores (CNJ, 2024).

Por fim, ainda conforme o 2º Censo do Poder Judiciário (CNJ, 2024), 68,3% dos servidores que responderam a pesquisa estão na faixa etária dos 35 a 55 anos, sendo a Justiça Estadual o ramo com maior percentual de jovens (até 34 anos).

Em síntese, servidores públicos do Judiciário brasileiro são um grupo, em sua maioria, composto por mulheres brancas que têm ingressado no órgão em maior número, além de ocuparem maior percentual de cargos comissionados e de chefia, seguidas de servidores brancos, servidores negros e, por fim, servidoras negras. Ainda que se tenha observado um aumento no percentual de servidores negros (homens e mulheres) após a promulgação da Lei de Cotas e a implementação das ações afirmativas em concursos públicos, o 2º Censo revelou pouca adesão às cotas raciais, o que pode justificar, em parte, a persistência do baixo ingresso de pessoas negras nos cargos públicos para servidores. Ainda, servidores públicos entraram, em sua maioria, por concursos de nível médio, embora mais de 80% possuam ensino superior, com destaque para o curso de Direito. Quanto à idade, servidores públicos brasileiros estão na faixa etária de 35 a 55 anos.

aos homens, 57,8% dos homens brancos possuem, proporcionalmente, mais cargos em comissão e funções de confiança; em seguida, 56,9% de homens amarelos e 52,4% de pardos. A mesma conclusão sobre mulheres indígenas e pretas foi observada em relação a pretos (48,4%) e indígenas (43,8%).

4.2 O PERFIL ESTADUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP)

De acordo com dados extraídos do Relatório de Gestão do TJSP de 2023 (TJSP, 2024), a composição do judiciário paulista⁵⁰, até 02/10/2023, era de 39.388 servidores do quadro efetivo, dos quais 17.623 são homens e 21.765 são mulheres (em torno de 55%). Especificamente quanto ao cargo de escrevente técnico judiciário, há 30.662 escreventes, sendo 17.489 mulheres (57%) e 13.173 homens (43%).

Articulando composição de gênero e cargos comissionados (assistente judiciário, coordenador e chefe de seção judiciário⁵¹), em todos os cargos a quantidade de mulheres é superior à de homens: assistente judiciário (2.325 mulheres e 1.560 homens), coordenador (688 mulheres e 571 homens) e chefe de seção judiciário (2.647 mulheres e 1.947 homens), conforme dados do Relatório de Gestão 2023 (TJSP, 2024 - respectivamente, 59%, 55% e 58% de mulheres nos três cargos).

O Relatório de 2023 traz ainda dados interessantes que cruzam geração e gênero. Conforme se observa abaixo, das quatro gerações listadas, apenas a geração Z, referente a nascidos entre 1997 e 2010, tem prevalência de ingresso masculino no cargo de servidor:

Quadro 1 - Perfil do servidor classificado por geração e gênero

Geração	Feminino	Masculino	Quantitativo	%
Baby Boomer (1946-1964) 58 a 76 anos	3.076	3.005	6.081	16%
Geração X (1965 – 1980) 42 a 57 anos	11.654	8.399	20.053	50%
Geração Y – Millenials (1981 – 1996) 26 a 41 anos	6.779	5.854	12.633	32%
Geração Z – Centennials (1997 – 2010) 12 a 25 anos	256	365	621	2%
TOTAL	21.765	17.623	39.388	100%

Dados de 2/10/23

Fonte: Relatório de Gestão 2023 (TJSP, 2024).

Em relação à escolaridade, 13% dos servidores possuem segundo grau completo (5.117), 13%, ensino superior completo em Direito (5.145), 14%, ensino superior completo em outras áreas (5.696), 52%, pós-graduação *lato sensu* (20.450) e 3% mestrado (910),

⁵⁰Também na circunscrição judiciária em que se deu a coleta de dados a quantidade de mulheres é ligeiramente maior do que a de homens.

⁵¹Destaquei apenas os 3 cargos que existem no foro de violência doméstica e familiar contra a mulher.

segundo o Relatório de Gestão 2023.

Assim como nos relatórios de gestão de anos anteriores (2020a, 2020b, 2021), o TJSP não disponibilizou informações sobre a composição racial do órgão, destacando apenas gênero, escolaridade e idade. Esse dado corrobora os achados da pesquisa Negros e Negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021), que concluiu não apenas sobre a “falta de informações sobre raça/cor de magistrados(as), servidores(as) e estagiários(as) nos tribunais brasileiros” (CNJ, 2021, p. 55), mas também que o TJSP é um dos tribunais com maior percentual de ausência de dados raciais (92,8%) do país, ao lado do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJRJ) e do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG).

Embora a faixa etária dos servidores não tenha sido disponibilizada no Relatório de Gestão de 2023, o Relatório referente ao ano de 2020 aponta que 4,94% possuem entre 21-29 anos; 21,72% estão na faixa dos 30-39 anos; 28,42% dos servidores estão entre 40 e 49 anos; 34,5%, entre 50-59 anos; 9,20% entre 60-69 anos; e, por fim, 0,75% têm entre 70-74 anos.

Em relação às perguntas feitas ao TJSP para complementar o perfil estadual e trazer dados mais específicos sobre os escreventes técnico judiciários, foram elaboradas, no total, seis questões: 1. Quantos concursos para esse cargo ocorreram nos últimos cinco anos?; 2. Qual foi o primeiro concurso a aplicar cotas para negros para o cargo de escrevente?; 3. Quantos/as escreventes negros/as e/ou indígenas foram aprovados desde a aplicação de cotas?; 4. Há dados sobre ingresso de mulheres e homens para esse cargo, considerando os últimos cinco anos?; 5. Existem dados sobre as taxas de concorrência para o cargo de escrevente?; 6. Há dados sobre escolaridade dos aprovados nos últimos cinco concursos? Se sim, posso obtê-los?

No que tange à primeira pergunta, nos últimos cinco anos, foram publicados dois editais para o cargo de escrevente técnico judiciário, o de 2023 e o de 2021. Quanto ao primeiro concurso a aplicar cotas para negros para o cargo de escrevente, a resposta foi a de que o primeiro concurso teve edital publicado no DJe em 31/03/2017. Sobre a quantidade de escreventes negros e/ou indígenas aprovados desde a aplicação das cotas, o TJSP encaminhou o quadro abaixo, com a seguinte resposta: “Ressaltamos que na tabela abaixo não estão inclusos os candidatos negros/pardos que optam por não concorrer pelas cotas, bem como aqueles que são convocados pela lista geral, conforme art. 7º da Resolução 719/2015 do TJSP”:

Quadro 2 - Quantidade de escreventes pardos/negros nomeados por cotas

Concurso	Quantidade de nomeados pela cota de negros/pardos
2017 (1ª e 4ª RAJs)	379
2018 (2ª, 3ª e 5ª à 10ª RAJs)	234
2021 (Todas as RAJs – em andamento)	367

Fonte: TJSP, 2023.

É interessante notar que, quanto à pergunta 4, relativa ao ingresso de mulheres e homens no cargo de escrevente considerando os últimos 5 anos, a quantidade de homens que ingressaram no cargo é ligeiramente superior à de mulheres, na contramão dos dados nacionais:

Quadro 3 - Ingresso por sexo no cargo de escrevente, no período de 2018 a 2023

Sexo	Total
F	1747
M	1858
Total Geral	3605

Fonte: TJSP, 2023.

*Foi adicionado ao quadro a seguinte informação: “No período de 2018 a 2023, 3.605 escreventes técnico judiciários ingressaram no TJSP e permaneceram ativos, conforme a distribuição abaixo”:

A quinta pergunta foi sobre as taxas de concorrência para o cargo de escrevente. O TJSP encaminhou um quadro, relativo ao concurso de 2018, com o percentual de inscritos, indicação de gênero e relação candidato vaga conforme cada circunscrição judiciária. Embora não seja possível inseri-la (por conter a identificação das comarcas e circunscrições judiciais), a quantidade de mulheres inscritas no concurso para escrevente no local estudado é maior do que a de homens, sendo a relação de candidato por vaga em torno de 300 – 350.

A última pergunta era sobre a escolaridade dos aprovados nos últimos 5 concursos. Conforme se observa, 466 escreventes possuem segundo grau completo, 1.605, ensino superior completo, 1.412, pós-graduação, 108, mestrado e 14, doutorado:

Quadro 4 - Escolaridade de escreventes, conforme dados do TJSP

Escolaridade	Total
DOUTORADO	14
MESTRADO	108
PÓS-GRADUAÇÃO	1412
SUPERIOR COMPLETO	1605
SEGUNDO GRAU COMPLETO	466
Total Geral	3605

Fonte: TJSP, 2023.

De modo geral, os perfis nacional e estadual são semelhantes. Há predomínio do ingresso de mulheres, com percentuais aproximados na composição de gênero (54,8% nacional e 57% estadual). As servidoras também são o grupo que ocupa maior número de cargos comissionados e funções de confiança a nível nacional e estadual. Apesar disso, nos últimos cinco anos, a quantidade de homens que ingressaram no cargo é superior à de mulheres, diferente dos dados nacionais. Não existem informações precisas sobre o cruzamento entre gênero, raça e cargos comissionados/funções no Judiciário paulista para comparar com o cenário nacional. Em relação à composição racial, o percentual nacional de servidores negros efetivos é de 31% e, embora o Judiciário paulista não tenha fornecido dados sobre este aspecto, sabemos que atingiu 25% da composição de servidores negros – percentual inferior à média nacional. Quanto à escolaridade, em ambos os casos, mais de 80% dos servidores possuem ensino superior, com prevalência de formação em Direito. Embora não tenham sido disponibilizados dados estaduais sobre a faixa etária dos escreventes no Relatório de Gestão de 2023, o Relatório de 2020 (TJSP, 2021) mostra que em torno de 50% dos servidores do TJSP possui entre 30-49 anos, enquanto 68,3% dos servidores do Judiciário brasileiro possuem entre 35-55 anos.

4.3 CONHECENDO OS ESCRIVENTES TÉCNICO JUDICIÁRIOS DO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Com o objetivo de apresentar o perfil⁵² geral dos participantes da pesquisa, optei por uma descrição sucinta, sem detalhes que possam facilitar a identificação individual. A faixa etária predominante é de 30 a 40 anos, com poucos escreventes entre 40 a 60 anos. Em termos de escolaridade, a maioria possui graduação em Direito; algumas pessoas também têm formação em áreas como Psicologia, Administração, Ciências Sociais e Química. A maioria

⁵²Ressalto que, para os dados de gênero, sexualidade e cor/raça, utilizei exclusivamente a autoidentificação, sem qualquer intervenção da minha parte na atribuição dessas características.

fez alguma pós-graduação, em especial na área do Direito. Também a maior parte dos participantes identifica-se como branca e heterossexual, com distribuição relativamente equilibrada entre homens e mulheres. Durante o período da pesquisa, algumas pessoas foram promovidas, transferidas ou desligaram-se do cartório, algo que é mencionado no corpo da análise apenas quando relevante para a compreensão dos dados. Em relação aos cargos em comissão, três são ocupados por homens (coordenador, assistente e chefe de secção/oficial maior) e dois por mulheres (assistente e chefe de seção). Além disso, a maior parte dos escreventes é proveniente de cidades do interior, com destaque para o estado de São Paulo.

Cruzando os dados dos escreventes com aqueles do perfil nacional e paulista dos servidores, vemos semelhanças em relação à cor/raça, gênero, escolaridade e faixa etária⁵³. Alguns estudos indicam que há uma homogeneidade do perfil daqueles que ingressam no serviço público com relação à renda familiar, escolaridade, origem em região metropolitana e idade (Araujo; Oliveira; Cardoso, 2020; Castelar *et al.*, 2009). Esse dado dialoga com o fato de que, no Brasil, o interesse geral por cargos públicos acentuou-se com a exigência constitucional de 1989 de realização de certames, provocando o avanço na racionalização da contratação de pessoas para o preenchimento de quadros do setor público e a consequente expansão do mercado de concursos públicos (Fontainha *et al.*, 2015). Fontainha *et al.* (2015) explicam que, concomitante ao aumento de certames públicos, também cresceu o mercado lucrativo em torno da seleção de servidores públicos, dando origem a uma indústria concurseira formada por Administração Pública, concurseiros, certames e entidades organizadoras, cuja manutenção e perpetuação funda-se em uma ideologia concurseira⁵⁴ (Fontainha *et al.*, 2015).

Em relação à remuneração dos escreventes, para aqueles em início de carreira, o montante fica em torno de R\$6.000,00⁵⁵ (seis mil reais) para uma jornada de 40 horas semanais. Alguns benefícios são previstos, como o auxílio alimentação, o auxílio saúde, o auxílio transporte, a gratificação por atividade judiciária, a gratificação pelo desempenho de atividades cartorário, o adicional de qualificação, o quinquênio e a sexta parte. Com o tempo, esse montante inicial pode chegar a R\$7.500,00, conforme o plano de carreira do TJSP.

Quando questionados sobre o valor da remuneração, notei que os escreventes não

⁵³Nesse sentido, o trabalho de Castelar *et al.* (2009) é um exemplo de como alguns fatores tornam-se determinantes para a aprovação em concursos públicos.

⁵⁴“Por ideologia, designamos um conjunto de atributos que se podem ver, majoritariamente, presentes na forma como os diferentes atores envolvidos vivem o processo de seleção por concurso. As expectativas, as obrigações, os discursos de legitimação e a realização estratégica serão aqui representados através de uma ideologia de concurso” (Fontainha *et al.*, 2015, p. 673).

⁵⁵No último edital do TJSP para o cargo, de 22 de maio de 2024, o salário inicial para o cargo foi de R\$ 6.043,54, valor referente a abril de 2024.

sabiam responder com precisão a remuneração recebida, em virtude de variações mensais que influenciam o montante final (como horas extras, gratificações, 13º, descontos, entre outros fatores). Por esse motivo, entendendo que seria necessário interromper a entrevista para que conferissem o holerite ou o portal da transparência do TJSP, aceitei como resposta valores aproximados, brutos ou líquidos, dando seguimento às entrevistas. Os escreventes sem cargos em comissão e/ou funções mencionaram rendimentos em torno de R\$6.000,00, R\$6.500,00, alcançando, em alguns casos, R\$7.000,00, sem grande divergência em relação à remuneração informada e a líquida coletada junto ao portal da transparência.

Em relação aos escreventes com cargos em comissão/função, houve uma diferença considerável entre o indicado na entrevista e a remuneração líquida extraída do portal – provavelmente, em virtude das variações mensais a que me referi anteriormente. As remunerações informadas foram: R\$9.000,00 para assistente (líquido), R\$8.000,00 para assistente (líquido), R\$10.000,00 para chefe de seção e oficial maior (bruto), R\$11.000,00 para coordenador (líquido) e R\$8.500,00 para chefe de seção (líquido). Se compararmos os dois rendimentos, veremos que a menor diferença fica em torno de R\$3.700 (assistente), enquanto a maior é de R\$9.000,00 (coordenador).

Ainda sobre remuneração, as psicólogas, servidoras comissionadas da prefeitura de Magnólia, não se sentiram confortáveis em informar o valor recebido. Por tal razão, foi necessário buscar essa informação no portal da transparência do município, e as remunerações ficam em torno de R\$8.400,00 e R\$3.920,00⁵⁶.

Já o salário base mensal de um magistrado no TJSP - seja juiz substituto ou de entrâncias inicial, intermediária e final - gira em torno de R\$ 30.000,00. A esse valor somam-se diversos benefícios, como o auxílio-alimentação, o auxílio-transporte, o auxílio pré-escolar, o auxílio-saúde, o auxílio-natalidade, o auxílio-moradia, a ajuda de custo, o abono de permanência, parcelas de irredutibilidade e pagamentos retroativos. Com esses acréscimos, juízes recém-aprovados no TJSP passaram a receber, em média, entre R\$39.000,00 e R\$75.000,00 mensais - valores, inclusive, superiores ao salário líquido de ministros do Supremo Tribunal Federal. Dessa forma, um juiz no TJSP recebe, em média, de seis a doze vezes mais do que um escrevente técnico judiciário, a depender da fase da carreira e das gratificações percebidas.

⁵⁶A diferença na remuneração diz respeito ao tipo de cargo comissionado assumido junto à prefeitura.

4.4 TODOS OS CAMINHOS LEVAM À ESTABILIDADE? A TRAJETÓRIA DOS ESCRIVENTES AO CARGO PÚBLICO

Em estudos sobre profissões, é comum que espaços universitários sejam os locais de início da formação profissional, onde ocorre a apreensão do corpo teórico e a socialização entre colegas e professores. Pensando em como melhor contar o percurso dos escreventes sem recorrer a um passado de formação universitária comum, defini como marco narrativo introdutório questioná-los sobre suas trajetórias profissionais. Essa era uma das primeiras perguntas, decisiva para dar um novo ritmo à entrevista, mais tranquilo, menos descompassado: “Como foi a tua trajetória até o serviço público? Conta um pouco da tua vida profissional”. E então começavam as histórias, as tentativas de dar “forma ao disforme” (Montero, 2023, p. 203), ao acumulado de anos em uma narrativa cronológica capaz de responder a uma pergunta simples, mas abrangente.

Além de conferir nova tônica à entrevista, deixando o interlocutor à vontade para falar sobre seu percurso, a pergunta também tinha como objetivo compreender as motivações subjacentes à escolha do serviço público que, no Brasil, é bastante disputado⁵⁷. Pesquisas recentes com os chamados concurseiros⁵⁸ analisaram a motivação para a prestação de concursos públicos e os resultados são similares aos encontrados aqui: a principal justificativa foi a estabilidade (Albrecht, 2010; Albrecht, Krawulski, 2011; Rocha, 2019; Nogueira, 2015). Entre os escreventes, a estabilidade não aparece de maneira isolada, estando imbricada a outros sentidos, motivações, códigos de gênero, mobilidade social, e como um meio para a concretização de projetos pessoais.

⁵⁷Nogueira (2015) explica que essa valorização vem de longa data e está atrelada à própria história da constituição do Estado brasileiro, com raízes que datam do início da colonização portuguesa. Nesse período, houve a formação de segmentos de administração pública no país, compostos por grupos portugueses, cujo objetivo era assegurar a manutenção da exploração econômica de Portugal. Quanto maior a proximidade de tais grupos com o centro, maior o prestígio dos funcionários, sendo esta uma herança que se manteve mesmo após a declaração da independência brasileira. Até os dias atuais, o funcionalismo público brasileiro permanece como uma atividade com grande status relativo, com aumento do prestígio do cargo conforme a esfera da federação (federal, estadual e município) – isto é, com a proximidade com o centro administrativo (Nogueira, 2015).

⁵⁸Albrecht (2010, p. 22) define concurseiro como “o indivíduo de qualquer gênero, aprovado em processo seletivo para ingresso em um órgão público e nomeado para exercer as atribuições de um cargo descritas em lei, mas que retoma os estudos almejando aprovação em um novo cargo no serviço público”. Essa denominação, segundo a pesquisa de Nogueira (2015), não é totalmente aceita por aqueles nela enquadrados, já que pode assumir contornos negativos, de alguém que apenas quer ser aprovado em um cargo público independente da atividade exercida no Estado. Sobre esse aspecto, Rocha (2019, p. 67) afirma que “isso transmite certa despreocupação com relação às futuras atividades que desenvolverá no órgão e uma exclusiva necessidade de ingresso no serviço público, independente do trabalho em si. Alguns indivíduos procuram cargos que dizem respeito à sua formação; outros ignoram a sua área de graduação e prestam concurso para cargos que não são relacionados com suas habilidades adquiridas previamente”.

Os escreventes entrevistados compartilham algumas experiências comuns: se alguns sempre almejavam concurso público, outros foram levados pelas circunstâncias da vida, manifestadas pela falta de identificação ou escassas oportunidades profissionais na área de formação ou pela precarização da atividade que exerciam anteriormente. Alguns trabalharam no setor privado, incluindo a advocacia; outros ocuparam cargos públicos antes do TJSP; e há, ainda, aqueles que foram aprovados para o cargo de escrevente durante a graduação, sendo também os que tiveram a influência direta de familiares (pais e irmãos) ou cônjuges/companheiros na decisão de ingressar no serviço público.

Nas trajetórias de Davi e Vivian, a variedade de atuação em atividades de menor prestígio ocupacional no setor privado é o que se destaca, conformando um processo de mobilidade social até o cargo de escrevente. Vivian (mulher, branca, sem filhos, chefe de seção do cartório) trabalhou dos 15 aos 20 anos em comércio, em trabalhos como vendedora em lojas e operadora de marketing. A aprovação no curso de Direito foi uma vitória que também significou o pagamento parcial da faculdade, já que seus pais não tinham condições de ajudá-la. Isso a levou a pensar em alternativas que viabilizassem os estudos: “(...) eu trabalhava muito, trabalhava em comércio, trabalhava pra caramba e não tinha como estudar (...). Na minha cabeça, eu precisava de um emprego estável que eu pudesse pagar até o fim da faculdade”. Assim que soube de um concurso na prefeitura de sua cidade, inscreveu-se e foi aprovada, garantindo não apenas a remuneração e estabilidade que precisava, mas também os finais de semana para dedicar-se aos estudos. Foi no final da faculdade que Vivian prestou o concurso para o cargo de escrevente e fora aprovada, sendo chamada logo após a formatura. Para Vivian, a estabilidade do concurso público em um cargo na prefeitura foi o meio que possibilitou os estudos no ensino superior, algo que entende que não teria sido viável se estivesse trabalhando no setor privado.

Meu encontro com Davi (homem, branco, com filhos, oficial maior do cartório) aconteceu em seu apartamento, onde fui gentilmente recebida por uma simpática vira-lata de pelos grisalhos. Ele foi o único a optar pela entrevista em casa, o que parece ter sido uma escolha visando resguardar-se das recentes tensões no foro. Quando o questioneei sobre sua trajetória profissional, Davi respondeu, rindo, que essa era “uma história longa”. Contou-me que trabalhou em diversas ocupações desde pequeno, passando por supermercados, ourives, despachante e instrutor e diretor de autoescola, local em que permaneceu por quase 15 anos. Aos 21 anos, foi aprovado em um concurso público para ser vigia do fórum. Manteve dois empregos (o de vigia e o de instrutor na autoescola) por anos, até o dia em que o TJSP terceirizou a função e Davi viu seus ganhos reduzirem drasticamente. A saída encontrada foi

prestar um novo concurso, dessa vez para escrevente, com o objetivo de “melhorar a remuneração e mudar de vida”. Foi aprovado em 2012, e disse-me, novamente rindo: “ninguém acreditava, porque eu não trabalhava com isso, nada, não tinha contato com o Direito, entendeu?”. Pouco tempo depois, fez o curso de Direito, com o intuito de ocupar cargos comissionados ou funções e progredir na carreira.

A mudança de trajetória de Davi assemelha-se à história de Simone (mulher, branca, escrevente, sem filhos), ambas marcadas por uma abrupta redução na remuneração que os compeliu a novos rumos. A primeira coisa que Simone disse ao ser perguntada sobre sua trajetória foi “eu tenho duas carteiras de trabalho cheias”. Formada em Química, desistiu de ser professora de ensino médio ainda na faculdade, pois não via propósito em dar aulas (“numa turma de 30, 40 alunos, se dois tiverem prestando atenção é muito”). Aproveitou a proficiência em inglês para atuar como tradutora de documentos, sendo convidada, posteriormente, a trabalhar com gestão de qualidade, tradução e organização de documentos para grandes empresas. Permaneceu por 10 anos nessa função: “Por isso tenho duas carteiras de trabalho. Porque a gente fala que você tem data de entrada e de saída, porque a obra vai acabar, e é uma escolha sua se você vai querer ficar rodando o Brasil com a empresa ou se vai trocar de empresa”. Após algum tempo, em razão de dificuldades no ramo em que estava inserida, seu salário foi reduzido à metade e viu-se insatisfeita com a desvalorização após anos de investimento em qualificação profissional:

Eu estudei pra cacete, me qualifiquei pra caramba, fiz o MBA por conta do trabalho, porque comecei com tradução e formatação (...) acabei fazendo pós nessa área, vários cursos, certificação do ISO 9001 (...) só que aí eu falei **“cara, tô qualificada, bem pra caramba, pra ganhar metade ou eu fico sem emprego, pô, não quero isso pra minha vida, ficar dependendo de mercado”**. E aí um amigo falou **“por que você não tenta um concurso?”** (Simone, grifo nosso).

Simone conta que com o dinheiro que juntou com o marido poderia ter comprado um apartamento, mas ambos decidiram estudar para concurso público, o que incluiu uma graduação em Direito para ampliar o rol de certames. Assim como para os outros escreventes, a busca por um cargo público deveu-se à estabilidade: “concurso público no país que a gente vive, que não tem tanta segurança financeira, é o melhor que tem”. A insegurança das relações laborais no serviço privado foi, para Simone, motivo determinante para a mudança de carreira, sobrepondo a estabilidade profissional sobre outras motivações, como a identificação ou satisfação profissional, algo já observado em outras pesquisas (Rocha, 2019). Estabilidade, para ela, significa segurança em um mundo permeado por relações de trabalho precárias, em

uma articulação na qual os sentidos produzidos pelo sujeito estão intimamente relacionados às suas trajetórias e ao contexto histórico em que vivem (Albretch, 2010).

As falas de Simone mostram, ainda, que, apesar dos investimentos em formação e qualificação, a inserção e permanência no setor privado têm se tornado cada vez mais difíceis em um cenário de desemprego estrutural, em que as empresas reduzem os salários e aumentam as demandas por produtividade, restando aos trabalhadores pouco espaço de escolha, além da submissão às condições impostas, para fugirem do desemprego (Rocha, 2015). Priscila Albrecht e Edite Krawulski (2011) explicam que a globalização e a expansão do capitalismo têm acarretado relações de trabalho provisórias e precárias, inseridas em um contexto de acirrada competitividade e pressões do mercado para contínuo aperfeiçoamento técnico. Nesse aspecto, a qualificação, por si só, não é suficiente para assegurar estabilidade em um mercado de trabalho pautado pela transitoriedade e efemeridade das relações, característica própria da contemporaneidade⁵⁹. E, diante das dificuldades de inserção e permanência no setor privado, a alternativa aventada por muitos é tentar a sorte em concursos públicos (Albrecht; Krawulski, 2011).

Ao lado das exigências por constante aperfeiçoamento técnico, a identificação com o trabalho e a dedicação total são também demandas esperadas pelo setor privado (Albrecht; Krawulski, 2011). É o caso de Dalcídio (homem, branco, sem filhos, assistente), Joana (mulher, branca, com filhos, escrevente) e Olívia (mulher, parda, sem filhos, escrevente), que advogaram antes da aprovação para o cargo de escrevente; mas, como conta Olívia, “não deu certo, não é meu perfil”. A falta de identificação com a carreira manifestou-se na insatisfação tanto em relação à quantidade de trabalho quanto à baixa remuneração e os constantes desgastes físicos. Para Dalcídio, que advogou durante curto período, a falta de identificação assumiu o sentido de uma moralidade incompatível com a sua, articulando-se, ainda, à estabilidade do serviço público: “Pra ter sucesso na advocacia, você tinha que ter um pouco de flexibilidade moral maior do que a minha (risos) (...) aí acabei passando nesse [concurso] do TJSP, então eu vim pro serviço público pela estabilidade”.

As dificuldades de prosseguir na área de formação pela escassez de oportunidades profissionais apareceram nas narrativas de Tom (homem, branco, sem filhos, coordenador), Orlando (homem, branco, sem filhos, escrevente) e Geraldo (homem, branco, sem filhos, escrevente). Mesmo formado em Tecnologia da Informação (área considerada promissora no

⁵⁹É nesse sentido que Priscila Albrecht e Edite Krawulski (2011, p. 213) afirmam a existência do “discurso da qualificação constante”, que inculca no trabalhador a ideia de que seu aperfeiçoamento profissional é o fator determinante para conseguir ou manter um emprego – e, não sendo esse o caso, o trabalhador é o único responsável pelo seu fracasso.

mercado de trabalho), Orlando explicou que o fato de ser de uma cidade pequena reduziu suas oportunidades, optando pelo setor público: “Se você passar sua vaga é mais garantida, é mais fácil se mudar, se você for pra uma empresa você não tem tanta segurança para mudar de uma cidade pequena para uma maior”. O cargo público, para Orlando, ganha contornos de segurança e mobilidade geográfica, dois aspectos que estão intimamente vinculados à sua trajetória pessoal: ao mencionar a possibilidade de mudança de uma cidade pequena para outra maior, ele narra o próprio movimento de sair de sua cidade natal para trabalhar como escrevente na comarca de Magnólia, em São Paulo. Nesse aspecto, a mobilidade geográfica também foi mencionada como motivação na pesquisa conduzida por Albrecht (2010), mas associada à possibilidade de retorno à cidade onde residiam os aprovados após o período de estágio probatório.

Tom e Geraldo possuem formação em Ciências Sociais, o que foi considerado, “por si só”, uma limitação de caminhos profissionais. Para Tom, o fato de ter saído da universidade com o título de bacharel em Ciências Sociais “fechou muitas portas profissionais que, por exemplo, se eu tivesse licenciatura eu talvez tivesse tomado um outro rumo profissional”. A escolha pelo serviço público, então, foi “pragmática”, motivada pelo “desemprego”, e considerada “uma boa e rápida opção pra ter um padrão médio de vida”. Tom encontrou no cargo público uma garantia de emprego após a graduação em uma área de escassas oportunidades que se tornaram ainda mais enxutas ao não optar pela licenciatura.

O caso de Geraldo é diferente, pois, após a graduação, fez mestrado em Sociologia, mas não chegou a entregar a dissertação por problemas pessoais que o levaram à interrupção da carreira acadêmica. Durante a entrevista, ele frisou, em vários momentos, a identificação com a Sociologia, área de formação, e explicou que seu grande sonho era tornar-se auditor fiscal para manter-se em contato com a Sociologia do Trabalho: “(...) seria uma forma de estar em contato com a Sociologia, porque, assim, só pra deixar claro, embora eu tenha abortado seguir uma carreira acadêmica, eu sou apaixonado por essa área”. Precisou refletir sobre quais caminhos seguir: “Bom, e agora? Tenho que tomar um rumo na vida. E passei pra área de concursos públicos”.

O afunilamento de oportunidades profissionais para sujeitos formados em disciplinas como Ciências Sociais e a migração para outras áreas já foi objeto de estudo por Pedro Blois (2022) em seu artigo sobre sociólogos argentinos e trabalho sujo. Segundo o autor, há uma expectativa de que os sociólogos formados pela Universidade de Buenos Aires tornem-se professores ou pesquisadores, sendo esses os caminhos mais “óbvios” a serem seguidos após a graduação. No entanto, explica que a Universidade de Buenos Aires, custeada pelo Estado,

desde a década de 1990⁶⁰ enfrenta dificuldades orçamentárias em razão da escassez de recursos. Com isso, ocorre uma espécie de descompasso entre oportunidades profissionais, remuneração e expectativas, levando sociólogos a migrarem para outras áreas, em especial o setor privado, desencadeando uma crise moral e vocacional por não trilharem os caminhos esperados da docência e academia.

Na pesquisa de Albrecht e Krawulski (2011) com concurseiros, as autoras observaram que o maior grupo de participantes, considerando a área de conhecimento, é o de Ciências Sociais Aplicadas, com 61% (que agrega Administração, Arquitetura, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Jornalismo, Publicidade, Serviço Social, Tecnólogo em gestão de marketing e Turismo e hotelaria), seguido de Ciências Humanas (11%). Além disso, outros dados coletados pelas autoras mostram que 41% dos entrevistados declararam que a atividade profissional atual não possui relação com a área de formação acadêmica, um reflexo do cenário econômico e social do país, no qual “muitos se graduam e não conseguem inserção em sua área. Como consequência dessa realidade, para Nunes (2006), há um grande contingente de jovens brasileiros graduados apenas para participar de concursos ou para obter diplomas” (Albrecht; Krawulski, 2011, p. 59).

As histórias de quatro entrevistadas, Paola (mulher, branca, com filhos, escrevente), Clarice (mulher, branca, sem filhos, escrevente), Valéria (mulher, branca, sem filhos, escrevente) e Flora (mulher, parda, sem filhos, escrevente), compartilham o foco e o desejo pela aprovação em um concurso público desde o início da faculdade, assim como a influência de algum familiar, namorado ou cônjuge nessa decisão. Rocha (2019, p. 69), em consonância com Albrecht e Krawulski (2011), explica que esse grupo de pessoas, em geral, gradua-se no nível superior já pensando em prestar concurso público, “na esperança de conquistar estabilidade, benefícios e salário razoavelmente atraentes no início (e fim) da carreira e, também, distanciar-se do medo do desemprego ou do não-emprego, no caso daqueles que buscam o primeiro vínculo trabalhista”.

Clarice (mulher, branca, sem filhos, escrevente), Paola e Flora estudavam para concursos ainda na faculdade e foram aprovadas e convocadas pouco tempo após a graduação. Flora, que se define como “cuca fresca”, conta que nunca quis uma carreira “grande”, como magistratura ou promotoria, ambicionando cargos intermediários (como analista ou escrevente) que lhe conferissem um “trabalho mais certo, que tivesse um horário”. Sua vontade era ter um trabalho em que “sentasse no computador, fizesse meu trabalho,

⁶⁰Período em que ocorreu a redemocratização da Argentina e a reinstitucionalização da universidade pós-ditadura militar.

fechou ali e acabou, deu sexta-feira eu vou curtir meu fim de semana”. Foi incentivada pelo marido a prestar concurso público quando estava no terceiro ano da faculdade, sendo aprovada ainda na graduação em Direito: “Ele [marido] já era formado, tava esperando ser chamado no concurso de escrevente e foi natural pra mim seguir isso, já tinha na cabeça desde o primeiro ano”. Clarice, que prestava concursos desde que entrou na faculdade, chegou a trabalhar no setor privado, mas, como Flora, fora incentivada pelo namorado, servidor do TJSP, a inscrever-se em concursos públicos, em especial para o TJSP. Antes de ingressar no cargo de escrevente, já havia trabalhado como oficial de promotoria no Ministério Público, trocando para o TJSP por acreditar que esse cargo se aproxima mais da magistratura, concurso que almeja até hoje.

Paola, por sua vez, relata que chegou ao serviço público por influência da mãe, oficial de justiça, e que esse era o seu desejo desde a faculdade: “Sempre fiz Direito pensando em concurso público, ainda que quando eu era um pouco mais nova acho que essa influência foi muito da minha mãe, mas eu não me arrependo”. O estudo começou cedo, ainda aos 15 anos, época em que sua mãe a matriculou em um cursinho preparatório de Português, mas só foi aprovada para o cargo na faculdade.

Assim como Paola, a trajetória de Valéria também é marcada pela influência dos pais. Ela dedicou-se aos estudos durante alguns anos após graduar-se, seguindo os conselhos da mãe, que a orientava a ter estabilidade financeira, uma vez que “o comércio não leva a nada, porque meu pai teve comércio antes e passou muita dificuldade”. Valéria compartilha, com delicadeza e nostalgia, a rotina dos pais no fórum e o contato que teve com o lugar que, desde pequena, acostumou-se a frequentar:

Lá era tudo máquina de escrever, eles fumavam lá dentro, pra você ver o quanto é antigo. Lembro da minha mãe datilografando, ela nem olhava pra máquina, ela olhava pro processo e ela me dava uma folha de sulfite, uns carimbos, e eu ficava carimbando, vendo aquilo ali e gostando. Sempre familiarizada com os nomes jurídicos, minha mãe falava pro meu pai “oh, tem uma coercitiva na segunda”, e eu “coercitiva? O que é isso?” E colocava no calendário lá na cozinha “coercitiva” (Valéria, escrevente).

As reminiscências de Valéria mostram a influência dos pais na formação do desejo de ter um cargo público a partir de dois aspectos. O primeiro, a fala da mãe, que a aconselha a ter estabilidade financeira diante das dificuldades do setor privado; o segundo, a construção de memórias afetivas que deram contornos à escolha profissional, algo já identificado anteriormente por Albretch (2010): familiares podem representar positiva ou negativamente um trabalho, assim como as concepções sobre a atividade, influenciando os filhos a seguirem (ou não) o mesmo caminho.

A busca por estabilidade também se relaciona a dinâmicas de gênero, produzindo narrativas em que a autonomia financeira em relação ao marido e o desejo pela maternidade entrecruzam-se aos sentidos de estabilidade. Nesses casos, a estabilidade também assume “uma dimensão psicológica, como aquela que proporciona tranquilidade, segurança e a possibilidade de traçar e realizar projetos, inclusive em nível pessoal (...)” (Albrecht, 2010, p. 99). É nas falas de Joana e Júlia, duas escreventes que chegaram a advogar antes do cargo público, que a estabilidade ganhou tais contornos generificados.

Júlia (mulher, branca, sem filhos, assistente) contou-me que, após se formar, trabalhou como advogada durante um período fazendo diligências⁶¹, descrevendo sua rotina como “uma loucura, eu pegava estrada, trabalhava até meia noite, chegava em casa e ia passar todas as cópias que eu tirei. Pra ganhar metade, tinha que trabalhar em dobro”. Ela relata que escolheu especificamente um cargo público de nível intermediário por ser um concurso mais fácil, que além de não demandar tanto estudo, viria de encontro ao desejo de casar e ter filhos: “Eu queria ter filho, queria casar, não era parte dos meus planos [um concurso mais difícil], então era esse, sempre de nível médio, não fosse esse seria técnico do posto fiscal, nível médio na Justiça Federal, algo nesse sentido”.

Joana também advogou durante certo tempo após formar-se, mas não se identificou com a atividade, voltando para a casa da mãe para preparar-se para concursos públicos. Explicou-me que tinha dificuldade de concentrar-se nos estudos e que, antes de casar-se, perguntou ao marido se poderia “parar de trabalhar e ser do lar”, com o que o marido concordou. Por não gostar do escritório onde o marido trabalhava, ela “dava umas agulhadas, umas cutucadas” no marido, que, “já irritado”, disse-lhe: “É, mas é isso que bota comida no seu prato”. Joana, séria, conta que nesse momento considerou duas opções: “ou eu me divorcio agora ou eu vou correr atrás, porque nunca mais quero escutar isso na minha vida”. Retomou os estudos, foi aprovada e, antes de ser chamada para assumir o cargo, fez planos para engravidar: “Eu falei pro meu marido que eu ia só esperar passar no concurso pra engravidar, porque eu sabia que não ia conseguir depois, eu me conheço. Pra mim, tem que ser uma coisa de cada vez, que nem quando me formei”. Grávida de três meses, Joana foi, então, nomeada e empossada.

As histórias de Júlia e Joana mostram que as dinâmicas de gênero estão imbricadas à busca por estabilidade de um cargo público que permita a concretização da maternidade. No caso de Joana, a estabilidade assume ainda o sentido de autonomia financeira diante do

⁶¹Nesse contexto, diligências são atos processuais para os quais se contrata um advogado para praticá-los, em geral por se tratar de comarca distante e sem sistema informatizado.

marido, provedor da família, para, então, dar espaço ao planejamento da gravidez. A literatura nacional e internacional sobre gênero em carreiras jurídicas tem mostrado que é comum a concentração de mulheres em cargos públicos, fato observado em diversos países ocidentais industrializados (Schultz; Shaw, 2003; Kahwage, 2017). Isto porque cargos públicos, em geral, oferecem jornadas de trabalho mais flexíveis, garantindo estabilidade familiar e facilitando a conciliação de carreiras com a vida familiar e doméstica – assim, costumam ser muito visados por mulheres.

Se nas narrativas de Joana e Júlia o gênero destacou-se pela imbricação entre estabilidade e a maternidade, o mesmo não ocorreu com as narrativas masculinas, de modo que a diferença de gênero foi construída em torno do feminino. Isso não significa que gênero seja visto aqui como uma dicotomia fixa; pelo contrário, é dinâmico, constituindo um padrão de interações que define as posições de homens e mulheres, tendo pouco a ver com diferenças de características pessoais.

De modo geral, a estabilidade surge nas narrativas como elemento comum de motivação dos entrevistados para a prestação de concurso público. O momento da aprovação é descrito como de grande alívio e felicidade, seja porque saíram do desemprego, seja porque, após um período de estudo, conseguiram acesso ao cargo almejado. Mas esse cenário muda conforme os escreventes desenvolvem outra percepção do cargo: a posição que ocupam na estrutura judiciária é de desvalorização em comparação a outros grupos profissionais, em especial a magistratura.

Conversei com alguns dos escreventes no *Whatsapp* sobre a percepção do cargo e das atividades exercidas. Segundo falam, as atividades, em si, não são um problema, pois, apesar de “monótonas”, era esperado que assim fossem: “O Judiciário é isso, muito monótono”. O ponto nevrálgico, nas palavras de um deles, é a “desvalorização e a falta de perspectiva de crescimento, porque no TJ, no geral, os superiores não enxergam importância nos andamentos que damos, e sim apenas nas decisões que eles tomam”. E complementou: “Nossa posição é de desvalorização, principalmente porque quem decide sobre nós é o presidente do TJ, e quem pode votar no presidente são só os juízes”.

É certo que em outras profissões também se observam fases transicionais, nas quais a felicidade/alívio esmaecem conforme os confrontos diários com as dimensões desagradáveis e impuras das atividades surgem. O que me parece distintivo dos escreventes é o deslocamento em relação à percepção do cargo, que de socialmente desejado torna-se desvalorizado, mas de uma desvalorização vista a partir da estrutura do Judiciário e em constante comparação à magistratura. As falas acima são algumas das diversas que mostram a centralidade da

magistratura nas vidas profissionais dos escreventes, as quais reafirmam a baixa autonomia do cargo e a mobilização dos sentidos de impureza em torno das atividades que realizam. É nesse sentido que entendo que parte do processo de tornar-se servidor público intermediário do Poder Judiciário funda-se na percepção de desvalorização relacional do próprio cargo, que acaba por se sobrepor ao desejo de estabilidade, mesmo em um cenário de relações de trabalho cada vez mais efêmeras e precarizadas.

5 ENTRANDO EM CAMPO (OU PISANDO EM OVOS?): UM COMEÇO DELICADO

Antes de adentrar nas ações sociais constitutivas do cargo de escrevente, preciso contextualizar as circunstâncias do meu ingresso no foro de violência doméstica e familiar de Magnólia, uma vez que muitos dos conflitos que observei estão relacionados ao momento específico vivenciado pela unidade judiciária.

Processos etnográficos envolvem o enfrentamento das desconfianças dos outros (Damasceno, 2014), independentemente do local estudado. No Poder Judiciário, apesar do crescente número de pesquisas empíricas desenvolvidas, ainda me deparo com a surpresa de servidores e servidoras quando entro em campo e apresento-me como pesquisadora, já que essa é uma classificação “que geralmente não classifica e, por isso mesmo, causa estranhamento e distância” (Schritzmeyer, 2007, p. 124). No foro de violência doméstica e familiar, para além da “natural” desconfiança e surpresa em torno de pesquisadores em instituições jurídicas, deparei-me com questões outras que tornaram meu ingresso um cuidadoso processo que, desde o início, interpretei como um *pisar em ovos*.

Em novembro de 2021, o foro de violência doméstica e familiar de Magnólia passou por uma reorganização institucional: de um arranjo judicial simples, tornou-se uma unidade mais complexa em relação à quantidade de escreventes⁶², divisão de tarefas, atribuições de cargos e hierarquia. Essa alteração foi uma demanda da própria Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/06), que sugere que os litígios envolvendo violência doméstica e familiar contra a mulher sejam tratados em juizados ou varas. Além de atender à legislação, a reorganização do foro objetivou o melhor processamento dos feitos e dos atendimentos às mulheres em situação de violência doméstica e familiar.

A transição para o novo formato foi acompanhada da mudança na titularidade da magistratura, algo que não fora desejado pelos escreventes que já estavam trabalhando ali. Antes de responsabilidade de uma juíza substituta, o foro passou a ser comandado por um juiz titular oriundo de outra comarca e que trouxe consigo uma equipe de escreventes em cargos comissionados e de chefia (Tom, Dalcídio e Júlia). A chegada do juiz e de sua equipe promoveu significativas modificações no corpo de escreventes, motivando tensões e disputas entre alguns escreventes que já atuavam no local e aqueles que chegaram com o juiz.

⁶²Pouco antes dessa reorganização, o foro de violência doméstica e familiar possuía 7 escreventes, 1 chefe de seção e 1 servidora cedida pela prefeitura, totalizando 9 servidores/as. Até o final da coleta de dados, contava com 15 servidores/as (10 escreventes técnicos judiciais, 1 coordenador, 1 chefe de seção/oficial maior, 1 chefe de seção e 2 assistentes), estando com 2 servidores/as acima da lotação parâmetro constante no Paradigma do Tribunal de Justiça de São Paulo (Resolução nº 219/16 do CNJ).

Em novembro de 2021, mandei o primeiro e-mail para Tom, o coordenador, com o objetivo de apresentar-me, questionando quais seriam os procedimentos necessários para realizar a pesquisa na unidade. No mesmo dia, recebi a resposta na qual ele explicava que a criação recente do foro e a grande quantidade de processos durante a fase de reestruturação (mais de 5.600 processos) seriam óbices à pesquisa, destacando que a minha presença não seria “salutar para o bom desenvolvimento dos trabalhos, diante da alta demanda e o cotidiano volumoso e urgente do expediente”. Ressaltou, contudo, que os escreventes poderiam ser entrevistados fora do expediente e colocou-se à disposição, fornecendo seu contato pessoal ao final.

Respondi o e-mail, mas não obtive retorno. Em fevereiro de 2022, enviei um novo e-mail, com o intuito de retomar contato e, mais uma vez, não houve resposta. Em março de 2022, contatei o coordenador, dessa vez, por *Whatsapp*. Nessa ocasião, ele me contou que era formado em Ciências Sociais e que entendia minha angústia e urgência em iniciar o campo, comprometendo-se a marcar um encontro para que pudesse, pessoalmente, explicar minha pesquisa ao magistrado, já que não poderia autorizar nada sem a permissão do juiz. Retomando minhas anotações, vejo que esse foi um importante ponto de conexão inicial que permitiu que alguma confiança me fosse conferida em meio às “naturais” desconfiças em campo: a formação em Ciências Sociais facilitou a compreensão da pesquisa, poupando-me de convencê-lo da relevância da investigação, como ocorrera em investigações anteriores.

No dia 8/03/2022, às 14h, reuni-me com o juiz e o coordenador na sala de audiências do foro. A conversa foi delicada. Elucidei meus objetivos enquanto o juiz ouvia atento, mas eu já antecipava, pelo seu semblante, que a resposta seria negativa. Demos início a uma espécie de cabo de guerra argumentativo: enquanto ele enumerava os motivos pelos quais uma pesquisa, naquele momento, não seria ideal para o foro, eu tentava contornar, explicando que a minha presença não seria um estorvo ao trabalho desenvolvido no cartório, pelo contrário, viria a contribuir com os estudos sobre servidores do Judiciário.

Conforme conversávamos, tornava-se claro que o desconforto com a pesquisa estava relacionado à mudança na unidade judiciária, que não fora bem recebida por alguns escreventes. Algumas tensões foram reveladas pelo próprio magistrado, que me contou abertamente sobre episódios de condutas “insubordinadas” de escreventes próximos à juíza, o que, nas suas palavras, levava a uma situação de “constrangimento”, já que o foro não estava “da maneira como gostaria de apresentar para uma pesquisa científica”. Ele também fez críticas diretas ao trabalho e à desorganização no período em que a juíza conduziu a unidade judiciária (uma “vergonha”, uma “bagunça”). Nas minhas anotações, encontrei a seguinte

observação sobre a conversa:

Existem questões relacionadas à antiga juíza e ao juiz que ficaram bastante claras. Tensões explícitas, a exemplo das críticas diretas que fez o magistrado ao trabalho dela e à organização do local. Em suas palavras, o foro, antes, era um “oba oba”, agora, ele estaria colocando “ordem na casa” (Diário de campo – 08/03/22).

Depois de quase 40 minutos de conversa, juiz e coordenador permitiram que eu entrevistasse os escreventes que assim quisessem fora do expediente, e que o acompanhamento no cartório ocorreria em momento posterior, após autorização junto ao Tribunal de Justiça de São Paulo. Solicitei autorização ao TJSP pelo site do órgão, processo que durou em torno de um mês até ser expedido o documento que permitia a realização da pesquisa, com as seguintes condições:

Dito isto, autorizo a realização da pesquisa desde que: a) A Deplan encaminhe e-mail ao Magistrado sobre a possível autorização para realização da pesquisa; b) A pesquisadora não tenha acesso a dados processuais, por não ser escopo de sua pesquisa; c) Acompanhamento do foro⁶³ acerca das pesquisas realizadas; d) No mais, ao término e defesa da pesquisa, cópia digital integral deverá ser encaminhada ao e-mail deplan@tjsp.jus.br.

No dia 13 de abril de 2022, uma quarta-feira, fiz minha primeira ida ao cartório como pesquisadora, com permissão para comparecer uma vez por semana, mediante aviso prévio a Tom, o que era feito pelo *Whatsapp*. A sensação de que ainda *pisava em ovos* acompanhou-me por certo tempo, até que o cenário se tornou mais ameno e acolhedor em razão das relações de afeto e amizade que estabeleci com os escreventes do foro – e, apesar do maior distanciamento, também com o magistrado.

5.1 SOBRE A COMARCA DE MAGNÓLIA

Magnólia é uma cidade de grande porte no interior do estado de São Paulo, com uma população de quase 700 mil habitantes⁶⁴. É considerada bem desenvolvida, com alto índice de desenvolvimento humano municipal (IBGE, 2010) e um forte setor de produção agroindustrial, atividade favorecida pelo clima marcadamente quente e seco. Na estrutura do judiciário paulista, Magnólia constitui sede de uma das 10 regiões administrativas⁶⁵ do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), abarcando, nessa divisão, mais de 40 outras

⁶³Nome suprimido para não identificar a unidade judiciária.

⁶⁴Com base no Censo Demográfico de 2022.

⁶⁵Em 2012, o TJSP realizou uma nova organização administrativa da primeira instância. As circunscrições judiciais passaram a ser divididas em dez regiões administrativas, com o objetivo de reduzir custos e remanejar a responsabilidade por concursos públicos, construções de fóruns e prédios judiciais, aquisição de bens etc. para cada região administrativa.

comarcas judiciais.

Assim como é a realidade no restante do país, Magnólia apresenta altos índices de violência doméstica e familiar contra mulheres. Em 2021, o núcleo responsável pelo atendimento às mulheres em situação de violência doméstica registrou em torno de 800 atendimentos – pouco mais de dois por dia. No foro de violência doméstica e familiar da comarca, tramitam quase 5.500 processos⁶⁶ e mais de 2.600 inquéritos policiais na Delegacia de Defesa da Mulher (DDM)⁶⁷. Ainda em 2022, foram expedidas 1.774 medidas protetivas e, até fevereiro de 2023, esse montante chegou a 141.

O percurso dos casos de violência doméstica e familiar costuma⁶⁸ iniciar por meio do registro do boletim de ocorrência na delegacia, com a solicitação de medida protetiva e encaminhamento para o Ministério Público e para o juízo responsável. O Ministério Público fica incumbido de se manifestar acerca da medida e o juízo tem o prazo de 48 horas para decidir sobre os pedidos feitos pela vítima. Sem adentrar nos pormenores do processamento da medida protetiva e do processo criminal⁶⁹, caso o Ministério Público entenda que a violência praticada é um crime, ele oferece denúncia contra o/a ofensor/a, passando a existir um processo criminal que será encaminhado para um foro especializado na matéria⁷⁰.

Os casos de violência doméstica, uma vez que se tornam processos judiciais, são encaminhados no formato digital⁷¹ ao foro de violência doméstica e familiar contra a mulher, que se situa no fórum de Magnólia. É nesse momento em que os escreventes técnico judiciários, atores e interlocutores desta pesquisa, têm acesso aos casos. A descrição desse percurso ajuda-nos a delinear o conjunto de atividades exercidas pelo grupo, o que será aprofundado mais à frente. Interessa-me, nesse momento, registrar que essa atuação coincide com o início do processo criminal, e dali em diante escreventes e magistrado conduzirão o feito até a sentença final de primeiro grau.

⁶⁶Esse quantitativo é considerado alto pelos escreventes. A título ilustrativo, das cinco varas criminais, nenhuma possui acervo maior do que o do foro de violência doméstica, que perde apenas para as três varas de família (que alcançam 10 mil processos) e para as varas cíveis, que possuem em torno de 10 mil litígios em tramitação (Informação obtida junto a um escrevente entrevistado que acessou tais dados no site do TJSP).

⁶⁷Dados informados em dezembro de 2022 pelo promotor responsável pela atuação na matéria de violência doméstica e familiar em Magnólia.

⁶⁸Como não é objeto desta pesquisa explicar detidamente as formas de acesso de mulheres à rede de enfrentamento e acolhimento à violência e familiar, destaquei a via mais comum e utilizada pelas vítimas, que é a delegacia. É possível, contudo, que esse acesso ocorra por outros meios, como o SUS, a Defensoria Pública, Ministério Público, entre outros.

⁶⁹Sobre a natureza jurídica e autonomia das medidas protetivas em relação ao processo criminal, ver: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/QYfBZC5GtKrXHv8wzDGyFKG/?format=html&lang=pt>.

⁷⁰ Pode ser juizado, vara, anexo, nos casos que não há vara específica, vai para a criminal.

⁷¹Atualmente, os processos novos que chegam ao foro de VDFCM de Magnólia são digitais. Existem processos físicos, mas são casos antigos, em geral remanescentes com alguma pendência não urgente a ser realizada para finalização e extinção.

5.2 ENCONTRANDO O FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

O fórum de Magnólia é um prédio da década de 1990 que abriga 26 foros⁷² cíveis, criminais, de família, entre outros. É uma construção simples, pouco charmosa, que em quase nada difere de outras repartições públicas que tive a oportunidade de conhecer. O prédio, retangular e pálido, com discreto tom alaranjado terroso em algumas paredes, possui 2 andares e janelas de vidro. Do lado esquerdo, uma pilastra circular parece sustentar o prédio e adorná-lo, ainda que timidamente. Do lado direito, uma parede de cobogós ajuda na circulação do ar, já que Magnólia é conhecida na região pelas altas temperaturas e sol escaldante – e, estendendo o esforço de ornamentação arquitetônica, também parece ter alguma finalidade decorativa na austera aparência da construção.

Logo na entrada, há uma guarita com 2 seguranças terceirizados que fazem a primeira triagem de quem chega. O horário de funcionamento era das 10h às 18h, mas o atendimento ao público ocorria apenas a partir das 13h. Antes disso, somente pessoas advogadas poderiam entrar, de modo que as demais eram paradas e questionadas sobre onde iam. Comigo não foi diferente; munida de uma mochila nas costas, fui parada antes que pudesse dar uma dezena de passos rumo à entrada principal. Uma das seguranças levantou-se da cadeira e perguntou aonde eu ia. Respondi que era pesquisadora e que iria ao foro de violência doméstica e familiar, ao que me informou que não seria possível, pois o atendimento ao público ocorria apenas às 13h. Enquanto retirava o celular da mochila, expliquei-lhe que tinha autorização do TJSP e do juiz titular do foro, mas ela não parecia convencida; hesitou até que mostrasse meu RG e o ofício que permitia a realização da pesquisa.

Para chegar à entrada principal do fórum, é preciso caminhar por uma passagem de carros que ficam ali estacionados (o estacionamento é disponível somente para juízes e alguns servidores com cargos comissionados). O controle nesse local é maior: há 2 portas detectoras de metais e uma esteira de raio-x, semelhante àquelas encontradas em aeroportos. Seguranças homens fazem o acompanhamento de quem passa pelo raio-x e pela porta detectora de metais, e eles diferem dos seguranças da guarita tanto pelo uniforme quanto pelo porte de armas.

Durante nove meses – e também os seguintes, pela estreita relação de amizade que cultivei com os escreventes –, esse foi o percurso para chegar ao foro de violência doméstica e

⁷²Entre varas cíveis, criminais, de família, da fazenda pública, júri, infância e juventude, juizados especiais (criminais, cíveis e do idoso).

familiar. A frequência com que fiz esse caminho permitiu que meu ingresso e a forma como fui recebida pelos funcionários mudassem, passando a ser tratada com maior cordialidade, percebendo que os "bom dia" e os "até logo" foram se tornando mais afáveis - em uma ocasião, cheguei, inclusive, a entrar com objetos proibidos⁷³. Enquanto retomo minhas anotações e escrevo este tópico, percebo que a familiaridade também se constrói pela ausência: após o fim da coleta de dados, em diversas oportunidades, voltei ao fórum e era comum ser questionada por esses conhecidos rostos sobre os motivos pelos quais não estava mais comparecendo com frequência⁷⁴. Respondia que a pesquisa aproximava-se do final e trocávamos sorrisos gentis, dignos de uma cumplicidade que só a rotina cotidiana é capaz de construir – e a ausência, de consolidar.

Mais alguns passos à frente, ainda no andar térreo, passando por um largo corredor de paredes acinzentadas e uma rampa de acesso ao segundo andar, encontrei, ao meu lado direito, um pouco escondido não fosse a placa indicativa de que estava no lugar certo, o foro de violência doméstica e familiar contra a mulher. Ele se divide estruturalmente em dois espaços: o cartório judicial, no térreo, e o gabinete do magistrado e sala de audiências, que ficam no segundo andar. Embora a pesquisa tenha ocorrido nos dois espaços, a maior parte se deu no cartório, onde trabalham os escreventes, com exceção de Vivian, chefe de cartório que auxilia o magistrado durante as audiências (e, por esse motivo, permanecia a maior parte do tempo no andar superior).

Como é comum a tais lugares, um balcão separa a área onde ficam as partes e os advogados dos escreventes. Esperar para ser atendido ali era como aguardar uma consulta médica nos anos 1990: dois bancos, algumas revistas sobre um pequeno móvel e uma bancada de granito formavam esse pequeno espaço. Dois quadros na parede destacavam-se: um da Maria da Penha sentada em sua cadeira de rodas, em tons de verde, preto, azul e branco; ao lado, outro com o rosto de uma mulher de cabelos crespos, imagem que me pareceu familiar - vindo a confirmar depois que é a mesma usada no livro de Flavia Biroli e Luis Felipe Miguel, *Feminismo e política*⁷⁵. Ainda, um grande *banner* com a ilustração de uma mulher negra formada a partir de recortes de matérias de jornal sobre mulheres e violência doméstica decorava a área de atendimento ao público.

O espaço reservado ao cartório impressionava pelo tamanho: era, de longe, o maior

⁷³Na ocasião, carregava garfo e faca para almoçar na copa do cartório.

⁷⁴Outro episódio similar ocorreu quando foi instalado um novo sistema de identificação na entrada principal: era preciso apresentar um documento, receber um crachá e passar por uma catraca. Quando chegava a minha vez de identificação, alguns funcionários sequer solicitavam documento, pois já sabiam meu destino no local.

⁷⁵Disponível em: <https://www.boitempoeditorial.com.br/produto/feminismo-e-politica-503>. Acesso em: 08 nov. 2023.

que já tinha visto. A sala era ampla, bem iluminada e refrigerada, com mesas, computadores e armários vazados com alguns processos físicos. Próximo à copa, havia uma grande mesa encostada na parede, no canto direito, similar àquelas encontradas em cozinhas. Pouco tempo depois, descobri que era usada principalmente em festas de aniversário e às sextas-feiras, o dia mais esperado da semana, quando o coordenador comprava guloseimas para todos. Ao lado, uma porta separava o cartório da copa, local em que havia bebedouro, geladeira, cafeteira, micro-ondas e dois banheiros. “É quase possível morar aqui”, pensei.

A decoração do cartório, tão epopeica quanto o seu tamanho, também é digna de registro. Na porta de vidro que separa atendimento e cartório, via-se um grande e centralizado adesivo com os dizeres: “Não bata a cabeça / Respire, estamos aqui / Para ajudar”. Quadros e cartazes adornavam o espaço de maneira quase anedótica, alguns, inclusive, com leve teor cômico, como aquele que dizia “Despacho ex-namorado machista. Desato relacionamento abusivo. Trago seu amor próprio de volta em 3 dias”. Outros eram mais alinhados à positividade: “cultive o bem que o resto vem”. Atrás das mesas do coordenador e do oficial maior, um grande quadro destacava o trecho de uma música da banda Charlie Brown Jr: “Ela tem força, ela tem sensibilidade, ela é guerreira, ela é uma deusa, ela é uma mulher de verdade”.

Repartições públicas são espaços que não costumam ser adornados, e excessos tendem a ser evitados - aspecto que, inclusive, mencionei em minha dissertação⁷⁶ de mestrado quando visitei os gabinetes de desembargadoras do Tribunal de Justiça do Pará (TJPA). Mas a decoração “feminina” do cartório não foi bem o motivo que chamou minha atenção, embora ela fosse, de fato, espampanante para uma unidade judiciária. Os quadros, cartazes, o *banner*, esses elementos, mais do que uma tentativa de dissociação da austeridade do Judiciário, conferindo-lhe códigos de gênero feminino, anunciavam uma disputa entre os escreventes que já atuavam ali e aqueles que chegaram após, junto com o novo magistrado.

Retomando o diário de campo do dia em que solicitei autorização para a pesquisa, comentei sobre o tamanho do cartório e a decoração local com o coordenador, Tom. De maneira irônica, ele riu quando mencionei os quadros e o *banner*, já que, da forma como via, “tem quadro da Frida Kahlo, ao mesmo tempo em que, contraditoriamente, processos de 2015 e de cujas vítimas foram assassinadas ainda pendiam de julgamento” (trecho do diário de

⁷⁶Na ocasião, relatei a sutileza *clean* da decoração dos gabinetes, com cores neutras e poucos artefatos (para além daqueles religiosos), à identidade profissional e institucional da magistratura: “Em outras palavras, a neutralidade do ambiente de trabalho das desembargadoras parece ser uma extensão de uma identidade profissional cuja postura e performance sérias, discretas e recatadas são essenciais para assegurar a credibilidade da magistratura” (Kahwage, 2017).

campo – 08/03/22). Em suas palavras, “idealismo não é certeza de que a pessoa vai fazer um bom trabalho” (trecho do diário de campo – 08/03/22). A fala de Tom alinha-se à do juiz do foro, que resume a atuação da juíza substituta a uma palavra: “maquiagem” – um termo que, cabe destacar, é bastante generificado para referir-se ao trabalho de uma mulher. Segundo o magistrado, “existem pessoas que fazem maquiagem dos números e dos atendimentos e das entrevistas e pessoas que trabalham de acordo com as normas de serviço”.

Mais adiante, discuto como essas tensões ganhavam vida por meio de narrativas, permeando o cotidiano pelo alinhamento entre uma produtividade pautada em números e outra na humanização e cuidado – o que também é uma absorção da própria visão da magistratura, sobre qual é a melhor maneira de atuar nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher.

5.3 MUDANÇAS NO FORO E INTERAÇÕES CONFLITUOSAS

A juíza substituta que trabalhava no local era conhecida pela atuação nos casos de violência doméstica e familiar, mas mais que isso: ela era benquista e valorizada pelos escreventes por ser uma juíza *acessível*. Há uma narrativa comum entre escreventes de que juízes, no geral, são vistos – e veem a si próprios – como deuses, figuras distantes que não descem dos gabinetes para visitar os cartórios, exceto quando necessário. Contrariando essa perspectiva, a juíza mantinha contato com sua equipe por meio de idas frequentes ao cartório, nas quais conversava com os escreventes e fazia-se presente. Estar presente assume o sentido de valorizar e prestigiar os escreventes, como contam Davi e Paola sobre as constantes descidas da magistrada ao cartório:

(...) a juíza adorava a equipe, a gente adorava ela, tinha uma sinergia grande, tinha um reconhecimento. Todos sentiam isso, porque ela chegava e falava, **ela ia no cartório, conversava com os escreventes e todos se sentiam prestigiados** (Davi, grifo nosso).

Sim, e que era uma equipe, que era um trabalho que era uma engrenagem, era isso que a gente falava, se um não der certo aqui vai dar problema em tudo, então **a gente era realmente uma equipe**. O meu modo de ver é esse, **ela [juíza] valorizava as pessoas**. Mas no geral, tirando as experiências que eu tive com juízes, você é só mais um, se não for você vai ser outro (Paola, grifo nosso).

A saída da juíza desembocou um profundo sentimento de perda nos integrantes do cartório. Esse pesar foi maior entre escreventes mais próximos à magistrada, e é importante frisar que essa proximidade costuma decorrer da ocupação de cargos comissionados e da elaboração de minutas, atividade que requer maior contato com juízes. Ainda assim, havia um

sentimento de compunção compartilhado e a percepção de que o cartório era uma equipe em sintonia que fora, agora, desfeita.

Além da perda de uma juíza acessível, o pesar significava a ausência de uma juíza com “olhar humano”. A humanidade da juíza era construída, em parte, pela maneira como conduzia os casos de violência doméstica e familiar, adotando práticas alternativas de resolução de conflitos consideradas mais *humanas* e *empáticas*, mas pouco usuais para o Poder Judiciário. Paola contou como esse é um olhar difícil de encontrar no Judiciário:

(...) é muito difícil você trabalhar num lugar que trabalha com tudo que eu acredito, que trabalha com justiça restaurativa⁷⁷, que trabalha com constelação⁷⁸, trabalha com yoga e inteligência emocional pros agressores e que funciona, né, que depois que você pega os resultados tem quase índice 0 de reincidência. Então tudo que eu acredito na minha vida num lugar, trabalhar com uma juíza que realmente tem esse olhar é muito difícil no Judiciário (Paola).

A decoração do cartório, feita pela juíza, representava uma extensão de visão do Judiciário e da atuação nos casos de violência doméstica pela criação de um espaço que se propunha diferenciado, menos rígido, numa espécie de afirmação de horizontalidade do local. Essa reflexão ocorreu quando, durante uma conversa com Davi, ele me disse que a antiga juíza fora a responsável por comprar a decoração do cartório - em uma narrativa que, vale destacar, constroi um contraponto de gênero entre *ele* e *ela*:

Davi comentou que lembra de quando a juíza comprou as placas dos banheiros; que ela sempre trazia um quadro ou uma planta para decorar o cartório, que adorava decorar o espaço, tudo foi ela quem trouxe. (...) Visivelmente saudosista, Davi falou que a juíza não se importava com números; (...) Que ela não importava a quantidade de sentenças produzidas, ela se importava com a questão das mulheres em situação de violência. (...) em tom de visível crítica e muito sério, disse que hoje é diferente, só se importam com números, “mas isso você já sabe, né?” (Diário de campo – 19/08/22).

Mudanças na titularidade das unidades judiciárias e, por conseguinte, na organização de cartórios fazem parte da realidade do Judiciário, e algum nível de resistência é esperado. Mas a chegada do juiz titular e de uma equipe de escreventes em cargos comissionados

⁷⁷Segundo Juliana Tonche (2017), justiça restaurativa é um conceito que não possui uma definição única, mesmo porque a própria definição é objeto de discussões dentro do campo de formas alternativas de administração de conflitos. Por sua vez, o CNJ (2024, online) define a justiça restaurativa como “um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato são solucionados de modo estruturado”. É importante destacar que a Resolução CNJ nº 225/2016 estabeleceu uma Política Pública Nacional de Justiça Restaurativa no âmbito do Poder Judiciário, com o objetivo de estabelecer parâmetros acerca da definição e implementação dessa prática em conflitos judiciais.

⁷⁸Constelação familiar era uma das práticas terapêuticas alternativas utilizadas em conflitos judiciais e que fazia parte da Política Pública Nacional de Justiça Restaurativa do CNJ. Em 2023, foram impostas restrições ao procedimento nos casos de violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: <https://agenciabrasil.etc.com.br/justica/noticia/2023-10/relator-no-cn-j-vota-por-restringir-constelacao-familiar-no-judiciario>. Acesso em: 25 set. 2024.

significou, para aqueles que já estavam ali, uma condução totalmente oposta enquanto ainda se sentia o luto das mudanças e perdas. A gestão passou a ser pautada por produtividade, organização e controle. Se a juíza era sinônimo de acessibilidade e humanidade, o magistrado era visto por alguns escreventes como seu oposto, distante do cartório e focado nos altos números de processos existentes no foro. Segundo Paola, o cenário passou a ser de “(...) pressão de produtividade e horário. É burocracia, é rigor. A pressão é muito grande, o que não tinha antes”. As conversas com aqueles que permaneceram soavam como desabafos quando o assunto era a saída da juíza e a nova condução do cartório, e as comparações entre os dois magistrados pareciam inevitáveis:

Arlete comparou [magistrado] à juíza, **juíza humana**, fora de série, que valorizava os servidores, aparecia com frequência no cartório e fazia brincadeiras imitando outros juízes. Que se sente um **lixo e desvalorizada** pelo juiz (Diário de campo – 24/06/22, grifo nosso).

A juíza nem se fala, porque ela era tipo do povo, parecia que ela trabalhava com a gente, parecia estagiária, já o juiz é mais... tem uma certa barreira. É o jeito dele, não que ele dívida “ah, eu sou o juiz, o maioral”, é o jeito dele, ele não é muito de estar ali no meio da gente, de se soltar... (Irene)

As falas de Irene, Davi e Arlete trazem comparações entre os magistrados, tanto no jeito de se relacionarem com o foro quanto em relação à condução dos casos envolvendo violência doméstica e familiar. É nesse aspecto que se observa a construção da humanidade da magistrada em contraponto ao juiz titular distante, seja porque ela “não se importava com números”, seja porque ela comparecia ao cartório “imitando outros juízes” e parecia ser “do povo”, lida como uma semelhante, distanciando-se da posição de juíza inacessível e de um imaginário social de isolamento e poder da magistratura. Ainda, é interessante notar como Arlete, ao colocar-se em uma posição de desprestígio pela ausência de contato com o magistrado, também reforça o quanto o nível de proximidade da magistratura está intimamente relacionado ao sentimento de valorização do escrevente.

A equipe de escreventes que chegou junto com o magistrado (Tom, Dalcídio e Júlia), por outro lado, interpretava a situação de outra forma. A despeito da juíza ser “famosa” no enfrentamento à violência doméstica e familiar, o cartório era desorganizado, o que tornava a tramitação dos processos morosa e representava o desafio de “colocar ordem na casa”. A desorganização se devia à má distribuição das atividades e a questões técnicas envolvendo o baixo conhecimento do sistema interno (“A maioria não sabe usar o sistema direito ou não quer usar” - Dalcídio).

A organização adotada pelo magistrado e sua equipe consistia na redistribuição das

atividades entre os escreventes com base na cartilha de Boas Práticas Cartorárias⁷⁹, mas, principalmente, na conferência da produtividade de cada escrevente. O e-Saj, sistema interno do TJSP, produz relatórios e dados sobre o período de trabalho, além de detalhar quais atividades foram cumpridas ao longo do expediente. A exigência de uma métrica de produtividade tinha tamanha centralidade que quando questionei o juiz sobre as atividades que exercia, a primeira mencionada foi o controle do cartório por meio do e-Saj - antes mesmo da elaboração de decisões e realização de audiências.

A exigência de produtividade era percebida com bons olhos e reforçada pelo coordenador, Tom, e assistentes, Dalcídio e Júlia. Júlia via a fiscalização da produtividade não apenas como um diferencial da equipe, mas do funcionalismo público. Já Dalcídio destacou a impossibilidade de burlar o sistema do e-Saj, que fornece toda a produção de um servidor ao longo do dia, destacando, em seguida, a consequência para quem não se adaptou à produtividade demandada:

(...) todo mundo com mesmo pensamento, tem gente que tá com o pensamento lá atrás, com saudosismo, né, “na época da doutora era melhor”, porque realmente devia ser mais fácil, era mais desorganizado, era menos fiscalizado, o Tom não, ele entra lá pra saber quanto você expediu no dia, ele faz gráfico, **ele é um cara que não tem a cabeça de funcionário público**, ele cobra a produtividade que você tem que ter (...) (Julia, grifo nosso).

Hoje em dia, não tem como enganar, você entra no e-Saj e você puxa até a hora que a pessoa emitiu o documento, quantos emitiu, e tinha um servidor que não trabalhava e aí não sei porque a gestão anterior não cobrava, mas ele durou dois dias só com a gente (risos). Aí ele foi transferido pra outro foro e depois pediu exoneração (Dalcídio).

As narrativas dos escreventes consubstanciam uma lógica de oposição entre o antes e o depois, entre o vai ou fica; sendo o “vai” o limite do próprio cargo: a exoneração. Para aqueles que não se adequaram ao novo formato de trabalho, à distribuição dos cargos comissionados para a nova equipe e à métrica de produtividade proposta pelo magistrado, a opção foi solicitar permuta para outros foros ou exoneração. Foi o caso dos escreventes responsáveis pelas minutas de decisões, com quem os conflitos foram mais acirrados em razão da proximidade com a juíza: “No setor de minutas, que foi o que mais mudou, eu sinto muita resistência, as pessoas fazem questão de não entender, eles acham que o método era bom e a gente tem que falar ‘meu, se era tão bom não estaria tão ruim’” (Dalcídio). Nesses casos, “não tem muito o que fazer (...) vai fazer o quê? Vai ficar abrindo processo administrativo? Aí é um inferno também, porque sofre quem leva, sofre quem fica”

⁷⁹Documento disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Corregedoria/Manuais/Boas-Praticas-TJSP-v2-1-7.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2023.

(Dalcídio).

A resistência do setor de minutas foi também mencionada pelo magistrado durante a entrevista, quando contou que um dos escreventes que atuavam com a juíza substituta, discordando da decisão, escreveu “este minutor discorda...”. Nas palavras do juiz, o escrevente não esperava que a peça fosse lida e o resultado foi a aplicação de uma advertência que, pouco tempo depois, culminou no pedido de permuta do foro: “(...) ele foi advertido, não instaurei processo administrativo, mas ele foi advertido. Ele acabou saindo, porque não se adaptou ao sistema de trabalho do cartório”.

A franqueza e a naturalidade com que essas narrativas me eram expostas no cotidiano e nas entrevistas foi algo marcante. Se, por um lado, eram desabafos sobre a prática cotidiana⁸⁰, por outro, também pareciam tentativas de convencimento, e eu pensava quais seriam os possíveis significados subjacentes àqueles embates que se davam de forma tão direta e intensa. Uma possibilidade aventada à época foi a de que constituíam um movimento de produção de julgamentos morais, algo que registrei no diário de campo como “acredito que há o desejo de me convencer de que um lado é melhor do que o outro”.

As narrativas eram atravessadas pela figura da magistratura, como se o reconhecimento da excelência do juiz ou juíza legitimasse a valorização do escrevente que a defende. E eram conflitos que envolviam uma determinada visão de trabalho encabeçada pelo juiz ou juíza, por meio de percepções organizadas de forma reflexiva, nós x eles. Mas não só isso: eram também uma forma de produzir hierarquizações e atribuir ao outro a prática de trabalhos impuros (Liu, 2020) com objetivo de, a um só tempo, diferenciarem-se dessa impureza e reforçarem a valorização de um grupo em detrimento dos demais.

As tensões encontravam caminhos não só por meio das palavras. O silêncio dizia muito mais sobre o que ocorria naquele momento do que qualquer entrevista ou narrativa que me fora exposta. A referência às palavras “silêncio” e “silencioso” aparece em vários trechos do meu diário de campo até meados de agosto de 2022 (quase quatro meses de campo), evidenciando meu desconforto em estar ali – e também a alta demanda por café para me manter acordada. Desde o primeiro dia, vejo que tentava compreender os possíveis sentidos do “silêncio ensurdecido” no cartório, diferente de qualquer outra unidade judiciária que já estivera presente:

Pela manhã, o cartório é bastante silencioso. Os atendimentos acontecem a partir das

⁸⁰Trago a palavra “desabafar” porque ela era usada pelos próprios escreventes quando conversavam comigo nas entrevistas e durante meu período em campo. Além disso, a pesquisa de Gomes (2017; 2020) também identifica a “necessidade de ‘desabar’ e o desejo de ser ouvidos” enquanto aspectos centrais na interação entre pesquisadora e servidores (Gomes, 2020, p. 53).

13h, o que contribui para que o clima aqui seja de silêncio absoluto. Penso se a falta de sintonia, o excesso de trabalho e/ou mesmo a minha presença contribuem para esse silêncio. Outra possibilidade, ainda, é a de que o silêncio seja decorrente da separação do espaço físico da sala de audiências e do cartório. Pela tarde, algumas conversas paralelas ocorrem, sempre em tom baixo, quase que como sussurros. (...) Às 17h10m eu ouvi, pela primeira vez, risadas na copa. (...) Pouco se conversa, pouco se levanta. Conforme o fim do expediente se aproxima, as pessoas se comunicam e circulam mais (Diário de campo – 13/04/22).

Eu não era a única que tentava compreender o silêncio do cartório; ele também era objeto de disputas entre escreventes. A equipe que chegou com o juiz relatava enfrentar “um clima um pouco mais hostil” (Dalcídio) em razão das mudanças e de estarem os escreventes acostumados a trabalhar de uma determinada forma. Para os que ali já estavam, o cartório era diferente antes, mais alegre e comunicativo. O sentimento era de perda, mas também de cautela - ou, como pontua Davi, de apreensão diante de mudanças não desejadas, as quais incluíram a saída de colegas:

A gente tava numa equipe bem fechada, organizada, agora tiveram muitas mudanças, saíram cinco pessoas queridas que a gente gostava muito, então tá um pouco complicado (...) **As mudanças deixaram a gente meio apreensivo, eu não queria que a juíza sáisse**, nada contra o juiz, mas ela fez tudo pelo cartório, todos os projetos que ela ajudou, acho que ela deveria continuar, mas **o tribunal não olha a parte subjetiva, ele é muito objetivo**, quanto tempo você tem de trabalho, de magistratura e você tem chance, independente se a pessoa é querida por todos e desenvolve um bom trabalho. (...) (Davi, grifo nosso).

À época, escrevi no diário de campo, no dia 20/04/22, que o foro parecia construir-se das “‘ruínas’ de algo que existia”, ou, ainda, que se estabelecia “sobre algo que não morreu”, o que significava “a imposição de uma nova forma de se organizar e atuar antes mesmo que as antigas desapareçam”. E finalizei: “As forças são opostas e conflitantes, promovendo disputas entre práticas e entendimentos antigos x práticas e entendimentos novos – e também novos e antigos servidores”. As alusões a ruínas e morte, por certo, referem-se a uma visão inicial das relações no foro, que me impactou sobremaneira - mesmo porque, nesse momento, o embate entre a nova força que chegou com poder e aqueles que não o detinham nesse grau era corrente.

As narrativas e conflitos aqui apresentados não reduzem ou representam a totalidade das relações, além de não abarcarem as nuances e contradições observadas, as quais ocorriam, inclusive, entre os grupos de escreventes alinhados ao juiz e à juíza. É o exemplo do reconhecimento pelos escreventes que já estavam no foro de que a nova estruturação trouxe melhorias na organização interna, na quantidade de escreventes e na pulverização das atribuições de chefia, antes concentradas em uma só pessoa: “A gente tá com uma estrutura maior, a chefia se dividiu em três (...) a quantidade de escreventes tá aumentando, isso ajuda a

dar vazão aos processos e é uma parte boa das alterações” (Davi). E o mesmo em relação à equipe recém-chegada: durante uma de nossas conversas, o coordenador (Tom) relatou que compreendia que o formato anterior do foro era ruim, pois colocava nas mãos de uma só pessoa (Davi, oficial maior) uma responsabilidade de gestão e organização impossíveis de serem feitas por uma só pessoa. Outro aspecto a ser mencionado é o reforço, por parte da equipe que chegou com o juiz, do compromisso dos escreventes que já estavam ali em relação à importância da temática de violência doméstica e familiar contra a mulher enquanto aspecto positivo do cartório.

Nem todos os escreventes estavam imersos em tais disputas, seja porque estavam ali há pouco tempo, seja porque preferiram não se comprometerem. Reconheciam aspectos positivos e negativos da juíza e do juiz, mas não se posicionavam abertamente como os demais. É o caso de Joana, que chegou ao cartório logo após a mudança, em março de 2022, e contou que soube de um “desconcerto” com o juiz no início, “porque tinha uma galera muito apaixonada pela juíza (...) tanto que quem permutou comigo foi porque tava desconfortável com o juiz”. Disse-me que ouvira muitas histórias sobre o que estava acontecendo no foro que a deixaram assustada, e que fora recebida pelo magistrado já com o aviso: “Não acredita em nada que falaram de mim”. Os contatos que teve com o magistrado foram tranquilos, e frisou que “toda a resistência que encontrou no início já foi e ele [juiz] baixou a guarda, hoje conversa mais e é superacessível”. Compartilhou, ainda, sua perspectiva sobre esse momento de polarização vivido pelo foro:

Eu admiro o trabalho do juiz, eu não conhecia o trabalho da juíza, todo mundo fala muito bem, tem um amor, todo mundo que conhece ela, exceto a equipe nova (risos), falam muito bem dela. Já do juiz, acho que por ele ter chegado nessa situação, então a galera do fórum já não fala bem, mas não, gente, ele não é o monstro do Lago Ness, nem tanto o céu e nem tanto o inferno, o cara é humano. Ele não tem medo de se indispor pra fazer o processo andar, ele manda intimar psicóloga se ela tá demorando, manda intimar corregedoria, ele não tem medo de se indispor com seus pares... Ele vai e fala mesmo pro negócio funcionar, sabe? Eu vi os processos que tavam parados há tempos, não vou culpar ninguém, mas eu vi andar, não sei se foi porque agora tem mais gente... e o foro tá funcionando com todo gás. Acho que cada um tem seu mérito, a seu modo (Joana).

Orlando, Simone e Clarice apresentam falas semelhantes às de Joana, e entendiam que a mudança de titularidade da magistratura era o “maior ponto de conflito” entre os escreventes. Os três chegaram ao foro após a mudança na unidade judiciária, então não chegaram a conhecer e conviver com a juíza substituta. Assim como Joana, ouviram versões sobre o conflito que versavam sobre o fato do juiz ter trazido a própria equipe e de gostar apenas “dos [escreventes] dele”. Segundo Simone, “todo mundo amava a antiga juíza”, e a chegada do magistrado trouxe certa dúvida sobre como seriam as coisas dali em diante. Por

sua vez, Clarice entende que essa dúvida é a de “(...) não saber se o juiz gosta dos que não vieram com ele”. Ela atribuiu essa incerteza ao jeito reservado do juiz e à chegada de uma equipe própria para os cargos comissionados, os quais culminaram em uma “rixa” entre o time do juiz e o time do foro:

O ponto que vejo de maior conflito é essa coisa (...) das pessoas que eram do foro e da equipe que entrou com o juiz. O grande conflito é esse. Então, a questão de um que tava no foro e em tese seria o diretor, aí o juiz veio e trouxe o diretor dele, eu vejo que é isso, mas acredito que com o tempo o pessoal vai entendendo, porque ainda é muito recente, né? Vejo que esse talvez seja o ponto fraco, esse é o ponto de conflito: **pessoas que eram do foro não se sentiram incluídas na equipe que entrou com o juiz**. E aí meio que fica um time, sabe, um time de cada lado, um time do foro e um time do juiz e fica aquela rixinha (Clarice, grifo nosso).

Todas essas mudanças e disputas ainda estavam sendo vivenciadas e elaboradas pelos integrantes do foro quando iniciei a coleta de dados, e pensava no quanto era quase idiossincrática a convergência entre o ingresso em campo e o momento vivenciado, como se tanto eu quanto eles precisássemos empreender um esforço de compreensão de como o foro funcionaria dali em diante - e, principalmente, de como estabelecer novas redes de apoio e interação uns com os outros em um cenário tão tenso.

6 PROFISSÕES SÃO AQUILO QUE OS PROFISSIONAIS FAZEM: A TEORIA PROCESSUAL DA AÇÃO PROFISSIONAL DE SIDA LIU

Dediquei a parte inicial desta tese para introduzir o marco teórico em que está inserida a pesquisa, uma articulação entre interacionismo simbólico e Sociologia das Profissões. A literatura de profissões serve de amparo teórico e analítico para olhar para os escreventes enquanto grupo profissional por meio da teoria processual da ação profissional de Sida Liu (2018), tensionando as fronteiras conceituais de profissão e ocupação. Particularmente, gosto de como as análises microssociológicas buscam compreender os sentidos que atores constroem no cotidiano, e Sida Liu (2018) veio ao encontro desse interesse quando, em seu artigo “Boundaries and professions: toward a processual theory of action” (2018), lançou a seguinte pergunta: afinal, o que fazem os profissionais?⁸¹

Liu (2018), que também se vale do interacionismo simbólico para compreender a formação de profissões a partir da ação de atores, explica que esse aspecto permanece subteorizado na literatura em razão do foco dado a questões de ordem e mudança social⁸². É nesse contexto que elabora uma teoria processual da ação profissional⁸³, cujo objetivo é complementar aquelas já existentes sobre ordem e mudança, concentrando-se nas interações profissionais (Liu, 2018). De acordo com o autor, três são as ações sociais constitutivas de profissões: *jurisdição*, *expertise* e *redes sociais* (ou *networking*). Um ponto que merece destaque na produção de Liu (2018) é o enfoque nas dinâmicas de cooperação, aspecto que tem sido negligenciado pela ênfase em competições e disputas, olvidando o fato de que atores precisam construir pontes interprofissionais e manter relações com outros atores, uma vez que estão inseridos em redes sociais complexas.

O ponto de partida da teoria processual é o de que profissões são “‘coisas de fronteiras’ (Abbott 1995), isto é, entidades sociais emergentes nos processos de construção de fronteiras sociais” (Liu, 2018, p. 45). Grupos constroem e estabelecem, por meio de interações conflituosas e de cooperação, fronteiras sobre determinadas atividades com o objetivo de monopolizá-las, criando espaços sociais de domínio chamados de *jurisdição*. Mas

⁸¹No original: “What do professionals do?” (Liu, 2018, p. 45).

⁸²“Desde 1970, dois paradigmas têm dominado o panorama teórico da literatura de profissões, nomeadamente, profissionalização e o sistema de profissões. O sistema de profissões é uma teoria ecológica sobre como a ordem social do trabalho é produzida por competições interprofissionais, enquanto a profissionalização é uma teoria estrutural acerca da forma como grupos ocupacionais transformam-se em profissões por meio de mudanças estruturais, como licença, associação e código de ética” (Liu, 2018, p. 45, tradução nossa).

⁸³Liu (2018) esclarece que há uma produção prévia sobre o que profissionais fazem enquanto entidades coletivas, mas que esses estudos ainda não foram agregados e sistematizados em uma teoria coerente de ação profissional.

a criação de uma jurisdição, por si só, não significa que suas fronteiras estão permanentemente determinadas e fixas; na verdade, elas são constantemente flexibilizadas e remodeladas pelos atores, que ora criam fronteiras, ora desfocam ou decidem mantê-las.

Uma vez que estão estabelecidos os contornos sobre uma área de trabalho, os atores desenvolvem um corpo de conhecimento para diferenciarem-se de outras áreas e de pessoas leigas. Esse conhecimento, chamado de *expertise*, não é apenas o conhecimento formal e acadêmico ou a experiência prática obtida no dia a dia, mas a combinação de ambos (Liu, 2018). Como explica Liu (2018, p. 50), em sociedades modernas, é comum que profissionais adquiram “conhecimento acadêmico em universidades e/ou escolas profissionais, mas esse conhecimento não se torna expertise até que eles tenham acumulado experiências práticas no local de trabalho”. É a interação cotidiana com outros grupos profissionais, colegas de trabalho, clientes, Estado, etc. que dá azo à expertise por meio da produção de diagnósticos, que podem ser conflituosos (lutas diagnósticas) ou cooperativos (coprodução diagnóstica).

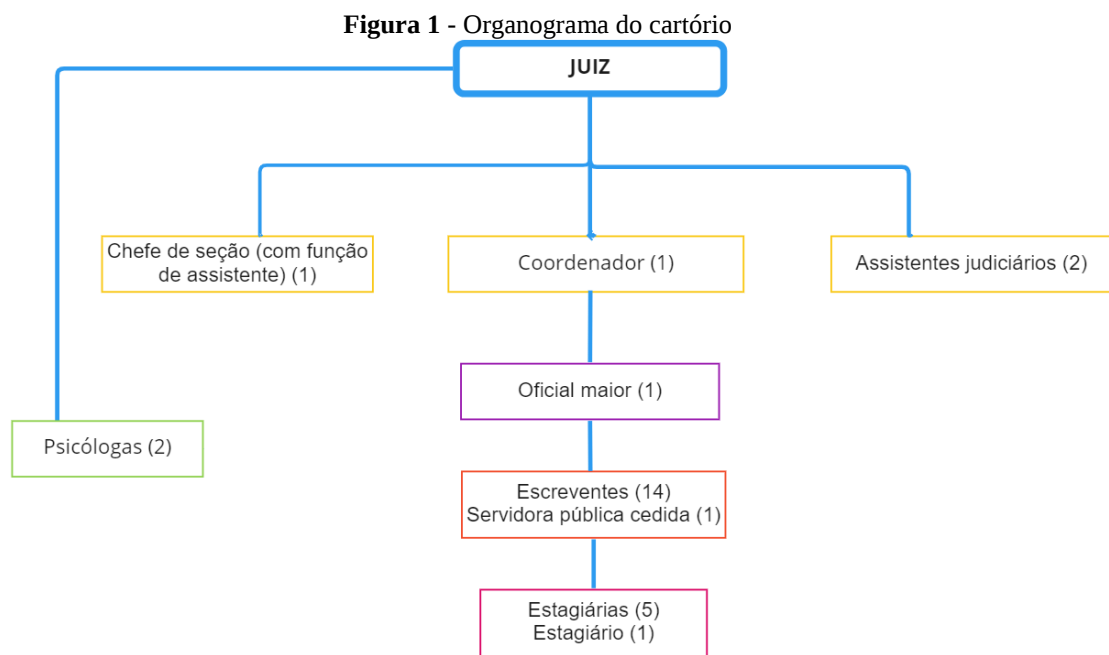
Junto aos processos de jurisdição e expertise estão as *redes sociais* (ou *networking*) internas e externas, que ajudam na consolidação da profissão e facilitam o trabalho cotidiano. Embora não interfiram na demarcação de fronteiras, auxiliam “o fluxo de poder, capital e outros recursos entre dois ou mais atores dentro ou além das fronteiras” (Liu, 2018, p. 52). A criação e manutenção das redes entre atores depende de trocas internas ao grupo profissional e junto a outros grupos (assim como com clientes, Estado, etc.), que podem ser negociadas ou recíprocas.

As três ações sociais fazem parte de processos interligados e que ocorrem de maneira simultânea, mas, para fins analíticos, serão divididos conforme a classificação proposta por Liu (2018) neste capítulo. As interações entre escreventes, conflituosas e cooperativas, produzem jurisdições, expertise e redes, envolvendo fluxos de trocas entre si e outros grupos profissionais do sistema de justiça. Nessas esferas de ação social, as lutas de fronteiras destacam-se, em especial aquelas de caráter simbólico, nas quais se observam constantes tentativas de distinção e hierarquização (que fogem aos contornos normativos, ganhando vida no cotidiano), seja no contexto de demarcação de atividades ou na busca por progressão profissional, maior prestígio e capital simbólico.

6.1 JURISDIÇÕES EM DISPUTA: OS CARTÓRIOS SÃO “A CARA DO JUIZ”?

No período de realização da pesquisa, trabalhavam, ao total, 15 servidores no foro: uma servidora cedida pela prefeitura, 14 escreventes técnico judiciários (dez mulheres e cinco

homens) e cinco estagiárias que ficavam responsáveis, principalmente, pelo atendimento ao público. Em relação à hierarquia, os cargos de chefia e comissionados eram cinco, todos indicados pelo juiz: dois assistentes judiciários que trabalhavam em regime *home office*, Dalcídio e Júlia; um coordenador, Tom; um chefe de seção judiciária com função de oficial maior (chamado apenas de oficial maior), Davi; e uma chefe de seção judiciária, Vivian - esta última, embora chefe de cartório, trabalhava diretamente com o juiz no segundo andar, auxiliando nas audiências. Para melhor visualização dos cargos e da organização interna e hierárquica do cartório, elaboramos o organograma abaixo:



miro

Fonte: elaboração própria.

Todos os cargos comissionados⁸⁴ são de livre indicação pela magistratura (atendendo aos requisitos mínimos da lei), que o faz a partir de critérios variáveis (antiguidade, processos seletivos internos, competência, etc.). Na prática, a indicação costuma decorrer da proximidade com os juízes (“O juiz nomeia por indicação ou porque é alguém que trabalhou com ele” - Davi). Em relação às atribuições dos cargos em comissão, pela leitura da Lei Complementar nº 1.111/2010, que dispõe sobre o plano de cargos e carreiras do TJSP, o coordenador (Tom) é a figura de maior autoridade no cartório e, na sua ausência, o oficial

⁸⁴No TJSP, os cargos comissionados são ocupados apenas por servidores públicos efetivos.

maior⁸⁵ atua como substituto direto (Davi). O cargo de *coordenador* exige ensino superior completo e consiste na distribuição e supervisão das tarefas realizadas pelos escreventes, além de funcionar como conexão entre o juiz e o cartório. O *chefe de seção judiciária* (Vivian) possui funções semelhantes às do coordenador e responsabiliza-se pela supervisão e coordenação das atividades do cartório, sendo necessário ensino médio completo. Já os *assistentes judiciários* (Dalcídio e Júlia) são cargos criados posteriormente pela Lei Complementar nº 1.172/2012 e regulamentados pela Portaria nº 8.563/2012, que prestam atendimento técnico-jurídico e administrativo, auxílio em audiências e outras atribuições definidas pelo juiz.

Desde meu início em campo, tive dificuldade de precisar como as diferenças entre os cargos eram modeladas para além das exigências específicas do curso de Direito ou ensino médio completo. Conversando com alguns escreventes, percebi que também para eles essas fronteiras nem sempre eram bem definidas. Por exemplo, chefe de seção, oficial maior e coordenador afirmaram que faziam “a mesma coisa”, sendo as distinções de hierarquia e acréscimo na remuneração, como explicam Paola e Tom:

Mas aqui o oficial maior e o chefe têm o mesmo cargo, qual que é a vantagem do oficial maior? Porque quando o coordenador tira férias, ele fica no lugar e ganha (...) quem substitui o coordenador é o oficial maior, a não ser que o oficial maior também não esteja, aí quem fica é o chefe. Quando a gente tinha só chefe, porque [antes] era só chefe, aí ele [chefe] escolhia quem ia substituir, qualquer pessoa, podia ser qualquer pessoa (Paola, escrevente).

Pesquisadora: Então, isso que eu ia te perguntar, qual é a diferença entre coordenador e chefe?

Coordenador: O coordenador tá acima dos chefes.

Pesquisadora: Ok, mas em termos de atribuições?

Coordenador: Não tem tanta diferença, a questão é o que o coordenador vai delegar ou não pros chefes.

Pesquisadora: É só hierárquico então?

Coordenador: É, é uma questão hierárquica, mas de atribuição são mais ou menos as mesmas e o coordenador acaba dividindo, né. Às vezes, ele fala com o chefe pra fazer mais a parte processual, o outro pra lidar mais com as pessoas, varia muito (Tom, coordenador).

A observação diária das atividades aliada às entrevistas revelou que as nomenclaturas e atribuições entre os cargos comissionados eram fluidas, de modo que o cartório estruturava-se com base em um modelo de organização estabelecido a partir das definições do titular do foro, a quem cabe a nomeação e exoneração. A configuração do cartório em torno desse modelo determinado pela magistratura corrobora o achado de Gomes (2017, p. 128), no

⁸⁵O *oficial maior*, segundo o Regulamento Interno dos Servidores do Tribunal de Justiça (TJSP, 2022), é uma função agregada ao cargo de chefe de seção judiciária, cujas atribuições também se assemelham às do coordenador. Assim, Davi é chefe de seção e oficial maior, mas, para melhor compreensão da estrutura interna e das hierarquias do cartório, optei por classificá-lo aqui apenas como oficial maior.

sentido de que “cada cartório funciona de um jeito”, refletindo a idiossincrasia desses espaços e “a força das microrrelações estabelecidas ali”. O fato da própria legislação sobre servidores não fazer distinções mais precisas das atribuições parece contribuir com a interpretação de que magistrados têm liberdade para adaptar os sentidos atribuídos aos cargos do cartório, de modo que ele seja “a cara do juiz” (Gomes, 2017, p. 128). Como ouvi com certa frequência em campo, quando um juiz muda de foro, muda o cartório, mudam as regras, muda a organização, reforçando a ideia de que as fronteiras do trabalho são processos ativos de estabelecimento e reconfiguração por meio das interações entre os escreventes e juízes.

Um exemplo da releitura do Regimento Interno pode ser observado em relação aos assistentes judiciários. O juiz selecionou para os cargos de assistentes judiciários dois escreventes (Dalcídio e Júlia) que moravam em cidades distintas e, por tal razão, trabalhavam em regime *home office*. Sem a presença dos assistentes - que, na configuração comum de unidades judiciárias, atuariam no gabinete junto ao magistrado -, Vivian, chefe de seção, assumiu as atividades de assistente, em especial aquelas relativas às audiências. Se olharmos novamente a Lei Complementar nº 1.111/2013, veremos que os chefes de seção judiciária supervisionam e coordenam as atividades do *cartório*, não sendo este o caso de Vivian, que tinha pouco contato com o que ocorria nesse espaço.

A ausência física dos assistentes judiciários e a transição para uma unidade judiciária mais complexa também demandaram que o coordenador remodelasse as atribuições daqueles com cargos comissionados, de modo que todos faziam “de tudo um pouco” para dar conta da demanda processual: “O nosso momento tá complicado, porque a gente acabou de começar o trabalho, não tem uma coisa certa. Por exemplo, as minhas funções hoje, Tom já deixou claro que não é o que ele quer que eu faça pra sempre” (Júlia). Além de supervisionar o andamento geral do cartório e distribuir funções, Tom elaborava as decisões (normalmente pertence aos assistentes), algo que, conforme confidenciou, fazia com certo pesar, evidenciando os custos da aceitação da configuração proposta pelo juiz: “Basicamente, eu me sobrecarreguei pra que eles ficassem de *home office*”.

As atribuições de escreventes com cargos comissionados, adaptáveis e fluidas, pareciam ser um pressuposto do próprio cargo, isto é, uma disponibilidade para trabalhar sem tarefas específicas. Para eles, essa flexibilidade tinha o sentido de *trabalho em equipe*: “A gente trabalha assim, um por todos, todos por um”; “Sou pau pra toda obra, se precisar expedir alguma coisa eu expeço, eu faço tudo, o processo inteiro quando cai comigo eu faço tudo” (Dalcídio); “Vou falar pra você, eu, Tom e Dalcídio, que viemos do mesmo lugar, a gente é uma equipe, eu já sei o que ele vai me pedir, ele já sabe o que eu vou responder, então

a gente meio que já lê pensamento” (Júlia).

O trabalho de fronteiras sobre determinadas atividades faz parte do processo de jurisdição, em que contornos são estabelecidos para criar espaços de diferenciação (Liu, 2018). Escreventes técnico judiciários ocupam o mesmo cargo público e têm suas frentes de atuação previstas em normas, mas a prática cotidiana mostra que eles também agem sobre as fronteiras de atividades. Em outras palavras, mesmo em cargos públicos cuja atuação prevista em normas, observam-se processos de diferenciação e hierarquização das atribuições: escreventes com cargos comissionados borram as delimitações de suas atribuições, em uma ação denominada desfocagem de limites (Liu, 2018), tornando-os ambíguos e porosos pela reiterada afirmação de que fazem tudo.

Mas não eram apenas as atribuições de escreventes que tinham seus contornos desafiados em processos ativos sobre fronteiras. A jurisdição do cartório era objeto de divergência entre magistrado e escreventes (com e sem cargo). Não havia dúvidas de que aos juízes cabe solucionar litígios, sendo essa sua atribuição precípua, prevista constitucionalmente. Mas e os cartórios? Quem seria o responsável pelo que acontece nesse espaço? O juiz, já que é quem designa escreventes aos cargos comissionados, ou o coordenador, responsável legal pela gestão do cartório?

Pela previsão normativa⁸⁶, coordenadores são a maior autoridade desse setor, a quem cabe organizar e gerir o andamento de processos judiciais. Na prática, a interferência de magistrados nos cartórios varia conforme a personalidade do juiz, segundo relataram os escreventes. No caso do magistrado do foro, durante a entrevista, questionei-o sobre suas atividades cotidianas e sua resposta imediata foi “ser corregedor do cartório”, atividade que realiza pelo sistema e-SAJ, sem precisar deslocar-se de seu gabinete:

Além de ser corregedor do cartório, observar e corrigir, controlar o cartório diariamente, o e-SAJ permite isso sem precisar ir todos os dias no cartório, pelas estatísticas de cada funcionário, saber o que cada um tava fazendo, o que deixou de fazer, que horas fez. Então, eu tenho esse controle diário pelo computador do que cada funcionário tá fazendo. Além disso, despacho, decisão, audiência e sentença (Juiz).

Entre os escreventes não há um consenso. Para alguns, juízes são figuras mais determinantes para o funcionamento do cartório do que coordenadores, já que sobre a magistratura recai a prerrogativa de indicar todos os cargos comissionados de um foro:

⁸⁶Questionei ao *Google* se juízes eram os responsáveis pelos cartórios judiciais, a fim de saber se existem conflitos doutrinários em relação a esses espaços. A resposta fornecida por IA foi: “Não, os juízes não são responsáveis pelas serventias judiciais, mas sim por atuar como magistrados na primeira instância do Poder Judiciário. As serventias judiciais são responsáveis pela organização e gestão administrativa dos processos judiciais”.

Pesquisadora: O que torna mais inviável o trabalho pros servidores, um coordenador ou um juiz?

Eu acho que é sempre o juiz. Porque é o juiz que em primeiro lugar vai nomear coordenador e chefe, então se ele for um juiz que é bom em avaliar as pessoas, e ele é um bom gestor, ele vai escolher bons coordenadores e bons chefes e, conseqüentemente, o trabalho vai ter uma boa gestão. Pra mim, é muito mais irrelevante você olhar pro perfil do diretor e do chefe, porque ele só tá ali em primeiro lugar porque aquele juiz escolheu. Então eu acho que o maior impacto em um foro (...) na questão organizacional e de transformar aquele ambiente em bom ou ruim passa muito por quem ele [juiz] escolhe pra essas funções que vão ter que lidar com pessoas e apaziguar conflitos internos (Escrevente).

Por outro lado, segundo outros escreventes argumentaram, nem sempre juízes estão a par dos acontecimentos do cartório, o que torna o coordenador a figura mais próxima e importante pelo contato direto e cotidiano com os escreventes - fato que permitiria, inclusive, que alguns magistrados permanecessem alheios à gestão cartorária, restringindo-se à sua função de julgamento:

Pesquisadora: Dentro de um foro, qual tu achas que é a importância do juiz pro bom funcionamento ou não desse foro? Tu achas que um juiz ruim, mesmo que tenha um coordenador muito bom, o foro funciona bem? Como é que fica isso?

Se o coordenador for muito bom e **o juiz ficar só na função dele**, o cartório vai muito bem, porque **se o juiz não tiver relação direta com o cartório quem vai ter é o coordenador no dia a dia**. Esse meu juiz, por exemplo, ele não tem relação com os outros funcionários (...), então os outros funcionários talvez não tenham como saber como esse juiz tá agindo, e com a gente diretamente sim. (...) É o coordenador que vai trazer essa paz ou não pro cartório, um bom funcionamento, mediar ali entre os conflitos que podem acontecer, porque é muito tempo junto, né? (...). O coordenador faz muita diferença (Escrevente, grifo nosso).

Um dos escreventes, ao ouvir que “cartórios são a cara do juiz”, não concordou com a afirmação. Ele explicou que nessa assertiva está implícita a ideia de que “(...) é tudo muito impositivo por parte do juiz, mas tem muita negociação, até porque ninguém é obrigado a ficar em cargo”. Para ele, a chave dos cartórios não pode ser o juiz, porque eles não costumam saber sobre gestão cartorária. É o coordenador quem “(...) dita o ritmo das coisas. A regra é o juiz nem pisar no cartório. Como que você faz a gestão de um lugar que você nem sabe quem trabalha direito lá?”.

O que parece estar em jogo são os limites da jurisdição do cartório. As fronteiras entre cartório e magistratura são previstas em normas, sendo essa uma separação que ganha contornos na própria segregação física entre cartório e gabinete do juiz. Mas as definições de quem faz o quê (escreventes “tocam” o processo e o magistrado julga) são, na prática, reafirmadas pela criação de limites (Liu, 2018), um processo em que atores procuram elaborar distinções uns dos outros. Não significa dizer, é claro, que o juiz almeja tornar-se escrevente, mas que o cartório é um espaço igualmente submetido à sua autoridade. A reafirmação de

limites sobre a jurisdição do cartório por escreventes é uma contraposição, uma forma de resistência ao maior poder e prestígio institucional e social da magistratura, sendo o auge da resistência a exoneração do cargo.

A elaboração de fronteiras sobre o cartório, vale ressaltar, não é uma linha nítida de demarcação, e sim uma área em que o controle é ambíguo (Liu, 2018) e está sujeito a disputas tanto entre escreventes quanto com a magistratura. Há um sentido de cooperação na construção do cartório enquanto espaço dos escreventes de responsabilidade precípua do coordenador. Mas igualmente presente é a disputa em relação ao magistrado pelo controle desse espaço, que resulta na reafirmação das jurisdições desses grupos: a de gestão cartorária e a de julgamento dos processos.

6.1.1 Escreventes e oficiais de justiça judiciários: disputas jurisdicionais e simbólicas

Entre as interações de maior conflito no cotidiano do foro estão aquelas travadas com oficiais de justiça, atores concursados incumbidos de executar mandados judiciais (citações, prisões, penhoras), certificando, no processo, se foi possível cumpri-los. Na estrutura do Judiciário, não há hierarquia entre escreventes e oficiais de justiça, sendo dois cargos intermediários que atuam em áreas diferentes, com o objetivo de dar andamento aos processos. Tive dificuldade de encontrar dados específicos e atualizados acerca de seu perfil sociodemográfico, identificando apenas a composição de gênero no Relatório de Gestão do TJSP de 2023: até 02/10/23, estavam ativos 3.672 oficiais de justiça, dos quais 2.266 eram homens (61,72%) e 1.406 mulheres (38,28%).

Em 2018, oficiais de justiça obtiveram o reconhecimento do nível superior de formação como requisito para o cargo, após anos de disputas políticas e institucionais que iniciaram em 2013 – algo que escreventes ainda lutam para conseguir. Uma das consequências desse reconhecimento foi o aumento da referência salarial do cargo. Se compararmos a remuneração inicial de ambos, segundo o edital de concurso para oficial de justiça do TJSP⁸⁷ de 2024, o salário inicial é de R\$ 9.157,82 (valor referente a março/2024), além de auxílios para alimentação, transporte e saúde. Para escreventes, de acordo com o último edital do TJSP, também de 2024, o valor é de R\$6.043,54, mais auxílios para alimentação, saúde e transporte. Afora a diferença de rendimento, a oferta de vagas é discrepante: no concurso de 2024 para escreventes, 572 vagas foram oferecidas (capital e

⁸⁷Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=102403>. Acesso em: 02 out. 2024.

interior), enquanto para oficial de justiça eram apenas 60, todas para a capital. Ainda, o ingresso desses servidores ocorre em quantidade consideravelmente menor à de escreventes: no biênio 2022-2023, foram 3.290 novos escreventes e um novo oficial de justiça.

Para os escreventes do foro, em especial aqueles com cargos comissionados que têm maior contato cotidiano, oficiais de justiça não são “diligentes”, e por diversas vezes teria sido necessário elaborar ofícios ao juiz corregedor e “comprar brigas” com o setor de mandados. Conforme Vivian explicou-me, o regimento interno do TJSP é volumoso, com muitos provimentos e comunicados que mudam com frequência, e nessas transições “eles tentam ao máximo empurrar serviço pra gente. Se a gente não ficar esperto nos comunicados, a gente acaba pegando coisa que não é nossa” (Vivian). Tom acrescentou que eles “desvirtuam artigos da corregedoria pra beneficiar os próprios oficiais”.

Registrei em meu diário de campo um episódio de conflito por jurisdição que fora compartilhado por Tom. Ao final do expediente, ele me mostrou um ofício referente a uma oficiala de justiça que deveria ter intimado uma vítima acerca da concessão de medidas protetivas por *Whatsapp* (não havia endereço nos autos), mas que se recusou a fazê-lo, argumentando que essa seria uma função do cartório, com base em uma normativa interna. Inconformado, Tom explicou-me que desde a chegada ao foro precisou acionar o juiz corregedor algumas vezes por causa desse tipo de atitude de oficiais de justiça, o que fazia com visível irritação, já que “poderia estar fazendo outras coisas importantes, colocando meu trabalho em dia”. Nessa situação, o ofício enviado por Tom mencionava outra normativa interna mais recente para atribuir aos oficiais a tarefa de intimação da vítima por *Whatsapp*, frisando que a absorção dessa tarefa sobrecarregaria ainda mais o cartório.

Recentemente, Tom contou-me outro conflito de jurisdição. Segundo ele, quando chegaram ao foro, os escreventes passaram um ano digitalizando mandados assinados pelas partes e inserindo-os nos processos para que os oficiais tivessem acesso. Uma alteração normativa posterior determinou que essa incumbência seria de oficiais de justiça, e, mesmo assim, “muitos oficiais ainda devolviam pro cartório fazer ou se recusavam, foi preciso comprar briga com o corregedor da central de mandados” (Tom).

Em sentido similar, Vivian relatou que, embora o trabalho atualmente esteja “padronizado”, inúmeros foram os problemas no início. Um dos imbróglis envolvia o cumprimento das decisões do juiz. Ela disse que era comum que oficiais de justiça ligassem para o cartório para entender as decisões judiciais, quando, na verdade, o objetivo era questioná-las, algo que faziam com os escreventes, e não com o magistrado. Deu o exemplo dos mandados de busca e apreensão: a orientação do juiz era a de emitir mandados de busca e

apreensão nos casos em que o réu tivesse arma, sendo comum que oficiais de justiça questionassem tal ordem por ser mais trabalhosa para cumprir, já que seria necessário agendar horário para que a polícia fosse junto.

Ela acrescentou às contendas discriminações motivadas por gênero e por faixa etária. Explicou-me que oficiais de justiça, em geral homens mais velhos, costumavam tratá-la de maneira desrespeitosa, falando alto em frente aos demais escreventes do cartório e ao telefone, algo que não via acontecer com homens. Certa vez, um deles cobrou-lhe respeito aos mais velhos: “Ele disse que eu tava sendo grossa e que ia pedir pra reunir com o juiz pra reclamar de mim, que eu deveria respeitar os mais velhos, porque eu era nova e tava chegando agora. Mas eu não sou nova e nem tô chegando agora no tribunal”. No caso dos mandados de busca e apreensão, Vivian compartilhou que, mesmo sendo a responsável por decidir sobre a emissão dos mandados de segurança, sentia-se diminuída por ser mulher e mais jovem, já que os oficiais “agiam como se eu não soubesse responder ou o que tivesse fazendo. Preconceito de gênero e etário. Com o Tom é diferente, porque ele é homem”.

Os conflitos por jurisdição entre escreventes e oficiais de justiça costumam ser travados sobre fronteiras de atividades cotidianas, em que ambos os lados, por meio da disputa de interpretação de normativas internas, buscam repassar tarefas impuras e de menor prestígio uns aos outros. Não significa dizer que se restringem às atividades, uma vez que também são erigidas fronteiras simbólicas: embora a normativa jurídica e institucional não preveja uma hierarquia oficial ou formal entre escreventes e oficiais de justiça, na prática, esses grupos disputam poder e hierarquia. Observa-se, ainda, uma dimensão de gênero, quando Vivian menciona sentir-se discriminada por ser mulher, algo que não vê ocorrer com homens. Se olharmos a composição de gênero do grupo, a maioria dos oficiais de justiça são homens, e embora não tenha sido possível levantar dados acerca da faixa etária, poucos são os editais para o cargo, o que sugere se tratar de um grupo de idade mais avançada em relação aos escreventes.

6.2 PROGRESSÃO, “TER DIREITO” E EXPERTISE

Os escreventes responsáveis por “minutar” são os assistentes judiciários, mas, a depender da demanda processual dos cartórios e da complexidade da unidade judiciária, escreventes sem cargo também podem assumir essa tarefa, bastando, para tanto, graduação em Direito. Os escreventes acreditam que a minuta é uma atividade desejada principalmente por bacharéis em Direito, já que “quem não fez Direito não vai ligar muito, prefere o

cumprimento, porque não tem essa base jurídica” (Paola). Assim, um requisito para atuar no setor de minutas é “ter Direito”⁸⁸.

Retomando os dados sobre o perfil de servidores do Judiciário brasileiro e paulista (capítulo quatro), a maior parte possui ensino superior em Direito, o que, se não significa uma vantagem no concurso, certamente o é para quem visa ocupar esse setor e estar em contato com a área de formação. Mas não é a mera aproximação com o arcabouço jurídico que atrai escreventes para a minuta. Na verdade, “muita gente quer ir pra minuta”, porque “pra quem tem Direito é um trampolim pra ser assistente, um chefe” (Joana).

Para compreender a valorização da minuta é preciso considerar a relação entre a formação em Direito e as possibilidades de ascensão no cargo. O plano de cargos e carreiras dos servidores do TJSP é visto como “ridículo”, pois não há o sentimento de que se está crescendo profissionalmente. Na prática, o verdadeiro plano de carreira “é experiência pra ocupar cargo e quando você tem um pouquinho de QI” (Joana):

Não tem um plano de carreira (risos). Basicamente, você vai progredindo de nível, mas a cada 5 anos você ganha um quinquênio financeiro e pouquíssimo. **Os cargos de confiança são pra você progredir na carreira, mas você precisa de alguém pra te dar cargo.** Na Justiça Federal você já presta pra isso, você faz uma prova lá, é um merecimento, no TJ não, porque tem muita gente que merece e não tem cargo (Vivian, grifo nosso).

A minha opinião sincera: é melhor que nada? É, **mas é uma piada.** Porque você passa pela avaliação de desempenho anualmente, aí vai subindo de letrinha, do nível A pro nível B, no final das contas, nossa, **em termos pecuniários é uma piada.** Eu sei como funciona, mas é uma piada, melhor que nada, mas é uma piada, é pra inglês ver (Geraldo, grifo nosso).

Pesquisadora: Como tu enxerga o plano de carreira de escreventes no TJSP?
Eu enxergo inexistente. Não existe, eles criaram plano de carreira fictício com algum acréscimo mínimo, inventaram algumas categorias por ordem alfabética e ficou lá um acréscimo de R\$20,00 quando você ascende, é irrisório. [Pesquisadora: Mas acontece? Só que é irrisório?] Acontece, mas é formalista, **você não se sente ascendendo na carreira, não é uma ascensão.** Dentro do TJSP, não existe, nos federais existe, tem sustância, o aumento é significativo, você chega no final da carreira com o dobro (Tom, grifo nosso).

A Lei complementar nº 1.111/10 prevê três formas de desenvolvimento da carreira de escrevente no TJSP: progressão⁸⁹, promoção⁹⁰ e acesso⁹¹. Na prática, os escreventes falam em

⁸⁸Ouvi essa frase com frequência e demorei a entender que seu significado era o de graduação em Direito, e não o de ter direito à atividade. Achava que para “ter direito” à minuta era necessário certo tempo de atuação e mérito, argumento que surgiu nas conversas para justificar a ocupação de cargos comissionados.

⁸⁹“Artigo 13 - A Progressão é a passagem do servidor de cargo de provimento efetivo de um grau para o imediatamente superior, dentro da mesma referência e nível” (São Paulo, 2022).

⁹⁰“Artigo 21 - A Promoção é a passagem do servidor de cargo de provimento efetivo para o de nível e grau imediatamente superior, dentro da mesma referência.” (São Paulo, 2022).

⁹¹“Artigo 29 - O Acesso é a forma de provimento vertical de cargo em comissão de direção, coordenação, supervisão ou chefia do servidor ocupante de cargo efetivo.” (São Paulo, 2022).

“progressão na carreira” referindo-se ao acesso, que é a ocupação de cargos comissionados. A progressão e a promoção são as “letrinhas”, as “categorias por ordem alfabética” mencionadas e que se diferenciam em termos de graus (progressão) e nível (promoção). Apesar das avaliações anuais, os servidores com bons resultados não se sentem ascendendo, sobretudo porque “em termos pecuniários é uma piada”.

O caminho encontrado para progredir é por meio da indicação para cargos comissionados, e uma das formas de consegui-lo é pela atuação no setor de minutas, que coloca o escrevente em contato com a magistratura. Uma vez que o juiz conhece o escrevente e passa a confiar em seu trabalho, as chances de indicação a um cargo são maiores, como explicou Joana: “Sabe por que todo mundo quer ir pra minuta? É porque é onde eles treinam você pra fazer decisões e você consegue se candidatar a cargos de assistente de juiz”. Nos casos em que o magistrado é distante do cartório, o coordenador assume a responsabilidade de sugerir nomes:

(...) eu acho que o que garantiu é: eu estou na minuta, **a juíza conhece meu trabalho, a juíza tem muito contato comigo**, muito contato, então ela me conhece, **ela passa a confiar no meu trabalho**, então a distância é menor. Mas em outros casos, **o coordenador tem muita influência nessa escolha**, (...) **quando as pessoas têm menos contato com o juiz o coordenador tem mais**, “eu acho que essas pessoas cumprem isso que você espera”. Então a indicação do coordenador pro juiz eu acho que é bem considerada (Paola, grifo nosso).

Dos cargos comissionados no foro (coordenador, oficial maior, chefe de seção e assistentes), apenas um, o de assistente, demanda formação em Direito. Apesar disso, é comum que escreventes com cargo tenham ensino superior na área, o que leva a outra especificidade: mesmo em situações em que a legislação não prevê, há uma tendência a privilegiar aqueles com formação em Direito. É o que relatou Davi ao ter sido preterido para o cargo de chefe de seção em outra comarca:

Foram nomeados quatro escreventes e dois já foram nomeados chefes, e eu e o outro rapaz continuamos como escreventes. E aí eu indaguei “por que eles sem conhecimento nenhum já colocaram como chefe e eu não?”. “Porque eles têm Direito, você não tem”. “Então eu vou fazer Direito” (Davi).

A literatura de profissões mostra que a formação de um corpo de conhecimento composto por “princípios formais e abstratos fundamentados na ciência ou no pensamento moral” (Gorman; Sandefur, 2011, p. 278) é um dos atributos de profissões, assim como o controle sobre esse conhecimento. As interações cotidianas dos escreventes revelam ações semelhantes: aqueles que “têm Direito” produzem distinções em relação aos que não têm por meio de práticas e afirmações de competência especializada, construindo fronteiras baseadas na mobilização de conhecimento jurídico. São travadas lutas sobre fronteiras jurisdicionais,

ou seja, de acesso à atividade mais valorizada do cartório (minutas) e à eventual progressão profissional, mas principalmente simbólicas, pautadas pela valorização profissional e dinâmicas de alteridade.

Após o fim da coleta de dados, fiz uma visita ao cartório e conversei com alguns escreventes que mencionaram o caso de Sérgio⁹², um escrevente recém-chegado ao foro (sem cargo) que afirmou não gostar das atividades que fazia por considerá-las “mecânicas demais”, almejando ser assistente para “trabalhar na área de formação”. Aqueles que me relataram essa situação estavam incomodados; para eles, era absurdo que alguém com tão pouco tempo de atuação no Judiciário (“Mal chegou e já quer sentar na janela”) se considerasse apto a estar em um cargo de assistente.

Nesse episódio, alguns pontos se destacam. O primeiro é a utilização do curso de Direito como elemento de diferenciação dentro de um cargo institucionalmente desvalorizado: sendo as atividades realizadas por escreventes, em grande maioria, de suporte processual e administrativo (“mecânicas demais”), a produção intelectual de decisões, exclusiva de detentores do conhecimento jurídico, posiciona o escrevente em um espaço simbólico privilegiado. Ter Direito torna-se, assim, um primeiro passo para disputar atividades de maior prestígio e alcançar maior status, renda e recompensas no cargo pela mobilização de uma competência certificada por credenciais educacionais e pelo processo de socialização profissional (Azocar; Ferree, 2015).

O segundo ponto é o de que, para galgar cargos comissionados, não basta o ensino superior em Direito. A frase “mal chegou e já quer sentar na janela” revela que experiência é um aspecto considerado e valorizado pelo grupo. A articulação entre conhecimento formal e experiência prática é definida por Sida Liu (2018) como expertise, construída por múltiplas interações entre grupos profissionais no ambiente de trabalho. A demanda para que cargos comissionados sejam ocupados por quem tem Direito e experiência é uma forma de expertise que estabelece zonas onde o conhecimento acadêmico é institucionalizado (Liu, 2018) e hierarquizado.

Essa expertise é manejada por escreventes para controlar o acesso à equipe de confiança. O coordenador é detentor da prerrogativa de indicar os cargos de chefes de seção e oficial maior, além de distribuir as funções do cartório, algo que costuma decidir após conversas com outros escreventes em cargos comissionados. Por ser a expertise um requisito valorizado também pelo grupo maior, que reforça a recomendação de que os cargos sejam

⁹²Nome fictício.

preenchidos por pessoas com expertise reconhecida, os demais escreventes tinham liberdade para manifestar suas opiniões ao coordenador. Foi o que ocorreu no período em que Davi saiu do foro: os escreventes discutiram abertamente sobre as preferências para assumir o cargo, sendo a maior dificuldade a de selecionar alguém com expertise suficiente dentro de um grupo formado por servidores com pouco tempo de atuação (aqueles mais antigos, da época da gestão da juíza substituta, acabaram permutando para outros foros). Nesse caso, a atuação profissional anterior foi considerada para fins de indicação: Paulo⁹³, que atuou como advogado antes de prestar concurso para o TJSP, teve a expertise nessa carreira vista como algo positivo para, apesar do pouco tempo como escrevente, ser o indicado para o cargo de chefe de seção.

A expertise confere, ainda, a possibilidade de atuação conjunta e cooperativa com o magistrado, com quem produzem decisões relativas aos casos de violência doméstica e familiar por meio de debates e pesquisas jurisprudenciais. A palavra final, embora seja do juiz, perpassa pelo que Liu (2018) chama de coprodução diagnóstica, um processo aberto e dinâmico entre profissionais alinhados na produção conjunta da melhor resolução para um caso concreto. Dependendo do perfil do magistrado e do nível de confiança depositado na equipe, a responsabilidade por parte das decisões judiciais é repassada aos escreventes. No foro, os escreventes com cargos atuavam ativamente na elaboração de sentenças, estabelecendo uma relação cooperativa forte junto à magistratura. Não raras vezes, recebi de alguns escreventes sentenças que haviam escrito, em geral envolvendo casos paradigmáticos e fora do cotidiano da violência doméstica e familiar, e que julgavam “tecnicamente boas” e “diferenciadas”.

Em outras situações, escreventes sem cargo, mas com a função de minutar tentam arrogar para si algo do manejo da expertise, em busca de diferenciação dentro do grupo. Esse episódio aconteceu após o fim do meu trabalho de campo, e foi compartilhado em um dos encontros recentes com alguns escreventes. Carlos⁹⁴, com curso superior em Direito e aprovado há pouco tempo para o cargo de escrevente, pediu ao coordenador para atuar no setor de minutas, o que fora permitido. Tão logo começou a elaborar decisões, passou a agir “como se fosse chefe”: além das atribuições habituais, ele “fiscalizava” o trabalho dos demais sem que lhe fosse solicitado, apontando em um grupo do *Teams* (em que estão todos os escreventes) os erros encontrados e o que deveria ser corrigido. Em uma determinada ocasião,

⁹³Nome fictício.

⁹⁴Por ter ingressado no foro após o fim da coleta de dados, ele não consta entre os participantes da pesquisa. Esse nome, vale ressaltar, é fictício.

além de indicar a atuação incorreta de outro escrevente, “baixou um ato ordinatório” em um processo, determinando a exclusão da movimentação anterior. Comentando essa situação, um dos escreventes disse-me: “O ato é absurdo, tipo, exclui isso e faz outro. Oi? Tá achando que é juiz?”.

Distante das dinâmicas cotidianas do cartório e dos conflitos por distinção e atividades valorizadas, a visão do juiz é a de que o cartório é um espaço com divisão de tarefas e hierarquia bem delimitadas, conformando uma atuação conjunta e horizontal que varia apenas conforme o “clima”. Para ele, “se o clima do cartório é de unidade, homogeneidade e horizontalidade, os servidores gostam de fazer tudo, porque o processo, pelas normas de serviço, é um encadeamento de atos que vai andando pra frente”, de modo que “cada funcionário que mexe no processo é responsável pelo processo inteiro e não só juntar a petição”. Em relação à preferência pela minuta, esclareceu que é possível “um funcionário se achar mais do que o outro”, mas que, em seu cartório, “mesmo quem minuta não se acha mais do que quem cumpre, e quem minuta também cumpre”. O objetivo do juiz, nesse aspecto, “é que todos saibam cumprir e minutar, por isso essa visão global do processo”, reforçando o acompanhamento individualizado das atividades dos escreventes por meio do sistema eletrônico interno.

A perspectiva de uma responsabilidade conjunta pelo andamento dos processos judiciais é um modelo idealizado de funcionamento de cartório, que se aproxima de uma lógica burocrática e de gestão homogênea. Na prática, o cartório possui frentes de atuação especializadas e, nessa divisão, a minuta é a atividade mais valorizada por posicionar escreventes próximos da magistratura tanto física quanto simbolicamente, com chances de progressão mediante nomeação. E, uma vez que se acessa o grupo dos cargos comissionados, a expertise é manejada tanto pela atuação conjunta com o juiz quanto pelo controle de quem pode ingressar nesse espaço.

A expertise é um processo de lutas por fronteiras que são não apenas jurisdicionais, no sentido de disputar a atividade intelectual e, eventualmente, progredir. São, sobretudo, simbólicas, expressas nas narrativas daqueles que “têm Direito” e que estão a todo tempo tentando demarcar linhas de separação e valorização em detrimento dos demais, criando ilhas de conhecimento formal. Mesmo quando não possuem cargos comissionados, escreventes tentam manejar algo da expertise para si, seja por considerarem os demais setores de atuação “mecânicos demais” e pouco condizentes com a formação jurídica que possuem, seja porque a minuta, por si só, é uma atividade intelectual pura e de maior prestígio, ocupada exclusivamente por detentores do conhecimento jurídico. Em qualquer dos casos, as

narrativas revelam que a expertise é uma estratégia mobilizada para se obter valorização, distinção e reconhecimento profissional no grupo.

6.2.1 Disputas entre escreventes de gabinete e escreventes de cartório: a fluidez das fronteiras

Uma narrativa comum entre escreventes é a disputa entre assistentes judiciários, chamados de “escreventes de gabinete”, e os “escreventes de sala” ou “escreventes de cartório”, que incluem aqueles que trabalham no cartório. Tom explicou que costuma haver uma cisão quase institucional entre tais grupos, uma vez que assistentes, por trabalharem próximos de juízes nos gabinetes, produzindo decisões judiciais, sentem-se diferentes e hierarquicamente superiores. Alguns “sequer passam no cartório pra socializar”, e são chamados de “semideuses”, tamanha a “importância que atribuem a si mesmos” (Tom).

Na estrutura de cargos do TJSP, assistentes, assim como coordenadores e chefes, são submetidos à autoridade de juízes. Não fica claro, contudo, se eles se submetem às decisões do coordenador do cartório, um “escrevente de sala”. Ainda: assistentes podem mandar nos demais escreventes, inclusive suplantando determinações de coordenadores e chefes? Afinal, como é a hierarquia entre escreventes de gabinete e escreventes de sala?

O que está em disputa são relações de poder dos dois grupos, as quais ganham vida no cotidiano pela criação de espaços extraoficiais. Em outras palavras, entre o que preveem regulamentos e normativas e a prática há lutas de fronteiras por hierarquia e sujeição. Nessa dinâmica conflituosa, a localização física dos assistentes no gabinete, junto à magistratura, em andar superior, em contrapartida à do cartório (em piso inferior), já sinaliza para uma primeira distinção simbólica, por se tratar de uma “marginalização materializada na localização geográfica” (Morales; Lambert, 2013, p. 15).

Na configuração local do foro, um conjunto de fatores não deixava dúvidas acerca da autoridade de Tom, incumbido de distribuir e gerir as tarefas de todos, submetendo-se apenas ao magistrado, que desde a chegada ao foro demarcou essa posição hierárquica. O fato dos assistentes Dalcídio e Júlia trabalharem em regime de *home office* também contribuía para o fortalecimento e centralização da ordem em Tom. A palavra final de Tom é ainda reforçada pela dinâmica de cooperação e amizade entre o grupo, pautada na construção de sentidos de trabalho em equipe.

Mas a percepção sobre a segmentação escreventes de gabinete x escreventes de cartório assume outros contornos dependendo da posição ocupada pelo escrevente. Pertencentes a um espaço privilegiado, Tom, Júlia, Dalcídio e Vivian, por exemplo, entendem

não haver divisão entre grupos, uma vez que todos são escreventes, independentemente de estarem ou não ligados ao gabinete do juiz (“Esse racha gabinete e cartório, pra mim, tá fadado ao insucesso” - Dalcídio). Em igual sentido, para Tom, essa separação é problemática, pois estabelece uma hierarquia inexistente, já que se está diante de atividades diferentes atribuídas ao mesmo cargo base, que é o de escrevente técnico judiciário.

Contudo, para aqueles que não compõem a equipe de confiança, as fronteiras erigidas são outras: escreventes com cargo e escreventes sem cargo. Em parte, essa segmentação é criada e reforçada pelas interações com o magistrado. Escreventes mencionaram que o juiz, ao descer ao cartório, “vai direto falar com Tom”, restringindo-se a conversar apenas “com quem é do grupo dele”. Nas entrevistas, quando questionava acerca da relação com o magistrado, com exceção de Vivian, Tom, Dalcídio e Júlia, as respostas sinalizavam para uma ausência de contato. Irene, servidora cedida pela prefeitura, ilustra as interações tecidas com o juiz, atribuindo a falta de aproximação às barreiras criadas para manter um distanciamento entre magistrado e servidor:

Pesquisadora: E a tua relação com o juiz? Como definirias?

Irene: Que relação? (risadas) **Eu não tenho relação com ele, porque ele cria uma barreira entre os servidores e toda vez que ele vai no cartório eu sinto que tem essa barreira.** Eu acredito que ele seja paizão, brincalhão, preocupado, que nem Vivian fala, mas lá no cartório eu percebo que tem uma barreira, quando ele vai lá, ele chega e ele conversa com o Tom, mas ele não é a pessoa que dá entrada pra gente poder conversar. Nisso, eu me afasto, porque eu fico com medo de ser inconveniente, de repente achar “quem é essa querendo puxar conversa comigo”, de aproximar pra puxar saco, aí fico na minha, mas aí não sou eu, eu gostaria de me aproximar. Ele mantém essa distância, você no seu lugar e eu no meu. **E eu já ouvi Tom dizer “Oh, o nosso juiz, ele não sofre de juizite”, que é quando o juiz “Oh, eu tô nesse nível porque sou juiz e você tá embaixo, você fica aí que eu tô aqui, eu não me misturo com vocês”, eu vejo que ele vai lá, mas eu vejo que tem uma barreira** (grifo nosso).

A despeito do desejo de aproximar-se e mesmo diante da afirmação de Tom de que o juiz não sofre de “juizite”, Irene observa a diferenciação em relação a si e aos demais escreventes, uma vez que as “barreiras” erguidas mantêm o distanciamento daqueles que não fazem parte da equipe de confiança, independente se fazem parte do gabinete ou do cartório. Já os escreventes da equipe de confiança, que detêm maior proximidade e interação com o magistrado, possuem outra percepção, como conta Júlia, assistente, ao referir-se à acessibilidade do juiz em contraponto a outros que se consideram “semideuses”:

Não também, porque a ideia que o pessoal tem do tribunal é que um juiz é tipo semideus, sabe? A gente brinca que eles tão lá no Olimpo, porque a distância do juiz pro servidor é muito grande. Não o juiz, mas 90%, né? Então o servidor fica muito distante do juiz, não tem acesso, intimidade, meio que só obedece. Tem juiz que nem fala com servidor, chama o coordenador e repassa determinações ou orientações, nem desce no cartório (Júlia).

Tanto a hierarquia quanto as fronteiras dentro do grupo profissional são fluidas, pois estão inseridas em dinâmicas conflituosas e de disputa que variam conforme a posição do escrevente no foro e a proximidade com a magistratura. Os contornos entre *escreventes de gabinete x escreventes de sala* e *escreventes com cargo x escreventes sem cargo* são criados e acentuados conforme a interação entre juiz e escreventes. Para aqueles próximos ao juiz, as disputas giram em torno de relações de poder entre gabinete e cartório, mas para escreventes sem cargo as fronteiras são outras.

6.2.2 Fronteiras entre servidores cedidos e escreventes técnico judiciários

A cessão de servidores públicos para outros órgãos ou entidades dos poderes da União, Estados, Distrito Federal e municípios é uma previsão criada pela lei n. 8.112/90. No caso do TJSP, um termo é firmado entre o judiciário paulista e a prefeitura do município que fará a cessão e assinado pelo prefeito e pelo juiz diretor do fórum da comarca que receberá o servidor. Segundo o Relatório de Gestão do TJSP de 2023 (refer), existem 2.081 servidores de outros órgãos cedidos ao tribunal⁹⁵, número ligeiramente superior ao mesmo período em 2022 (1.927).

A transferência não costuma ser bem-vista por escreventes, que consideram um ato com finalidade de “economia de recursos”, já que tais servidores “não têm o mesmo custo que um servidor efetivo” (Geraldo). Ao deixar de convocar escreventes aprovados e aguardando nomeação, o TJSP “**tapa buracos dos recursos humanos**” (Geraldo), optando por aqueles de outras instituições com a finalidade de reduzir gastos institucionais:

(...) nada contra os servidores de outros órgãos, mas um ponto fraco é essa coisa do tribunal de suprir a deficiência de mão de obra, de RH, com servidores de outros órgãos. Nada contra, eu só acho injusto com quem prestou o concurso, foi aprovado, tá lá na fila, aguardando ser nomeado, entrar em exercício. **Acho injusto porque ele fica tapando essa deficiência com servidores de outros órgãos que nem sempre tem o conhecimento técnico pra desempenhar essa função** (Geraldo, grifo nosso).

Em consonância com Geraldo, para Joana, a cessão de servidores é um jeito de “baratear o serviço pra economizar e direcionar o dinheiro pra magistrado, porque sempre que é pra repassar pra valorizar servidor nunca tem”. Contou que à época em que aguardava ser chamada pelo TJSP, estava em um grupo de *Whatsapp* em que os participantes reclamavam de servidores emprestados, sob o argumento de que eles tiravam “a vaga de pessoas que estudaram e passaram no concurso e a oportunidade dessas pessoas de fazerem um trabalho

⁹⁵Em contrapartida, o TJSP cedeu a outros órgãos 80 servidores (até setembro de 2023).

que seria mais **especializado**” (grifo nosso). Afirmar ter trabalhado com servidores competentes e capacitados, que “**ajudam** bastante” (grifo nosso), e considera que a cessão, de certa forma, é também prejudicial ao cedido, que costuma receber remuneração inferior à de escreventes para realizar as mesmas atribuições: “Eu conheci a Celestina lá da comarca L, que ganhava super pouco e trabalhava lá igual a uma camela, tadinha”.

Vivian, Orlando e Olívia enxergam servidores cedidos como “uma boa colaboração”, principalmente em relação a serviços como atendimento ao balcão e telefone, “que em tese a gente deveria fazer” (Olívia). A presença de um servidor para realizar os trabalhos impuros é como ter “um estagiário de luxo” (Orlando), uma ideia boa, mas que deveria ser “melhor trabalhada, porque só joga lá [os servidores] e pronto” (Orlando). Para Vivian, os empréstimos são boas estratégias “principalmente considerando que o TJ não tem os cargos todos preenchidos”, mas entende que a parceria deve ser temporária. E destacou que a presença de cedidos não deve ser motivo para que aqueles que prestaram concurso deixem de ser chamados, “por questões de especificidade”.

Tom explica que suas experiências com servidores cedidos, “sempre pela prefeitura, nunca vi um que fosse cedido por outro órgão”, foram ruins em virtude da baixa qualificação e comportamento pouco profissional “típico de prefeitura, pessoas descompromissadas”. Assim como os outros escreventes (que falaram sobre “especificidades”), trouxe à tona a necessidade de competências que sejam correlatas às funções que vão ser exercidas:

Tem a questão de que o processo seletivo pra qualquer órgão tem um enfoque em buscar competências que são correlatas às funções que vão ser exercidas ali, né? Então, se você pega a matéria que vai cair de escrevente, têm umas matérias que são gerais, qualquer curso tem Português, Matemática, mas têm matérias que são muito úteis pro exercício do cargo, por exemplo, as matérias de processo, principalmente Processo Civil e Processo Penal, normas da corregedoria, Direito Constitucional. Então, sob o ponto de vista objetivo, já tem um questionamento em relação a cedidos pro órgão: o cedido tá vindo de onde? Foi selecionado como? Quais são as competências dessa pessoa? Ela tem os conhecimentos pra exercer as atribuições? Ela foi selecionada usando algum tipo de ferramenta que pudesse distinguir ela dentre outros candidatos tomando por base o conhecimento mínimo pra executar aquilo? Senão de que adianta, você vai trazer o cara pro tribunal de justiça e o conhecimento dele não tem nenhuma pertinência com a coisa, não faz sentido (Tom).

No foro, apenas uma servidora, Irene, agente de administração, trabalha na condição de cedida, sendo remunerada pela prefeitura de Magnólia. É responsável por duas filas de processos virtuais e um projeto social destinado a mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Não soube dizer ao certo qual frente de atuação faz parte: “Eu sou da movimentação, acho, porque libero as certidões nos autos, anexo as medidas aos inquéritos, pesquiso pra ver se tem medida, atualizo informações das vítimas, dos averiguados...”.

Contou-me que prefere “mil vezes” o que faz no foro, pois está “na área que sempre quis, que envolve mais o Direito”.

Irene sabe que o atendimento (balcão e telefone) é a atividade que escreventes menos gostam de fazer, algo que atribui às “(...) filas que eles têm que trabalhar e manter em ordem. Quando eles param pra atender balcão aí atrasa e embola o serviço. Tanto é que quem atende balcão e telefone são os estagiários e eu”. Mais do que executar tarefas que escreventes não querem realizar, Irene tem ciência de sua posição desvalorizada no foro, no nível dos estagiários, algo com o qual parece conformada:

Pesquisadora: Mas por que achas que estás no nível dos estagiários?

Irene: **Porque eu não sou concursada e eles se sentem mais elevados, mais valorizados**, porque eles são funcionários e **a gente tá lá pra ajudar no que precisa. É aquela história: as coisas mais ruins, a gente que faz** (grifo nosso).

Apesar de se dizer realizada com o que faz hoje - “porque eu escuto sobre Direito, o assunto que envolve todo mundo e todo mundo comenta é o Direito” -, Irene citou o desejo de trabalhar em outras tarefas, inclusive voltar a expedir mandados, algo que não fazia mais pela perda de acesso ao “cartãozinho que libera tudo”. O cartão a que se refere é o certificado digital, que permite todas as movimentações processuais e apenas escreventes possuem: “Só tem um quem tem concurso e passou. Como eu não sou concursada, eu e os estagiários, a gente não tem cartão”. Na configuração anterior do foro, de responsabilidade da juíza substituta, Irene podia emprestar o cartão de outros escreventes, mas com a chegada da nova equipe, o coordenador colocou fim a tal prática.

Sobre essa situação, Tom, coordenador, explicou que o empréstimo de certificado digital era liberado para estagiários e para Irene, prática que interrompeu quando assumiu a posição de gestor. Para ele, a falta de certificado digital a cedidos é um problema, pois significa que não possuem fé pública, o que reduz o leque de atribuições que gestores podem repassar aos cedidos. Consequentemente, também acarreta o acréscimo de trabalho pela necessidade de revisão e assinatura de documentos feitos, da mesma maneira que limita a autonomia de quem é cedido, em uma situação promove a distinção de servidores emprestados e escreventes:

O próprio caso da Irene gerava uma série de questões que demandavam uma distinção dela pros demais servidores. Por exemplo, ela não tinha acesso a certificado digital, a Irene não era uma servidora com fé pública, isso já limitava muito as atribuições dela. Aí limita atribuição, transferência de responsabilidade. **Pra quem é gestor, às vezes, acaba ficando muito de mãos atadas, porque você não pode passar as mesmas atribuições que você passa pro escrevente, porque o cara não tem certificado digital e boa parte do nosso expediente é expedir documento, assinar carta, mandado, certidão...** E aí você tem esse problema a nível de gestão de pessoas, porque você tem pessoas ali que não pode contar para as principais atribuições de um cartório. As próprias coisas que a

Irene faz, **tem que ficar conferindo toda hora como se fosse uma estagiária**, ela não tem muita autonomia ali e isso gera um trabalho pra chefia, ficar assinando as coisas que ela faz (Tom, grifo nosso).

As fronteiras simbólicas e jurisdicionais entre servidores cedidos e escreventes são mais explícitas em suas demarcações e, sobretudo, na hierarquização interna. Servidores cedidos ingressam no TJSP em situação de desvantagem, marcados por uma série de impurezas com as quais precisam lidar, como a afirmação de que retiram o lugar de escreventes e que são “tapa buracos dos recursos humanos”, o que, por si só, já os posiciona em um nível inferior na dinâmica do foro, semelhante ao dos estagiários. O certificado digital materializa e confirma a perspectiva de que o trabalho que fazem é precarizado pela falta de fé pública, reduzindo sua autonomia e as atribuições que podem assumir. Por corolário, tornam-se responsáveis pelas tarefas mais desvalorizadas do cartório. Mesmo quando vistos de maneira positiva, o trabalho que fazem é equiparado a uma “ajuda” e “colaboração”, com status de “estagiário de luxo”, cujos sentidos apontam para uma localização subsidiária na hierarquia do foro.

Em relação à Irene, sua trajetória profissional é marcada pelo desejo de distinção e prestígio pela atuação na área do Direito, o que a motivou a migrar da prefeitura para o foro de violência doméstica e familiar – e é possível que se mantenha no foro, mesmo realizando as tarefas mais desvalorizadas, pelo mesmo motivo. Nem mesmo a qualificação de Irene (formada em Direito e Administração) parece suficiente para outorgar-lhe uma posição de maior prestígio e status no foro, já que não apaga as impurezas relativas a ser uma servidora pública municipal cedida. Os limites criados entre os dois grupos não parecem estar, como ressaltaram os escreventes, especificamente relacionados à diplomação - mesmo porque, se assim o fosse, Irene cumpriria com os requisitos de “especificidade” para o cargo -, mas sim à aprovação no concurso de escrevente técnico judiciário, um título que servidores cedidos não possuem – e que, automaticamente, os coloca em um nível inferior, de trabalho precarizado e auxiliar com o qual precisam se conformar.

6.2.3 Escreventes e magistrados: remoção e permutas em jogo

Em alguns casos, escreventes são chamados para cargos comissionados em outros foros e dependem da liberação do juiz ao qual estão vinculados. Tomando um exemplo simples: Fulano atua na vara Y e fora chamado para ser coordenador na vara X. Para a concretização desta troca, é preciso a anuência da magistratura (juiz da vara Y e juiz da vara

X) e a homologação pelo TJSP (que não costuma ser um problema). Pela frequência com que o assunto surgiu nas entrevistas, é um dos entraves às oportunidades de mobilidade que causam insatisfação e angústia aos escreventes.

É preciso, inicialmente, diferenciar permuta e remoção. Permuta é um procedimento em que servidores interessados podem, por meio da anuência do superior hierárquico, alterar o local de trabalho, mantendo o cargo base (escrevente técnico judiciário). Mais comuns são as situações em que escreventes são convidados por um juiz para um cargo comissionado, garantindo a mobilidade na carreira. Nada impede, contudo, que o pedido de permuta se dê entre dois juízes dentro de uma mesma comarca, caso em que sequer é preciso anuência do escrevente, como explicou Paola: “O juiz pode decidir que não te quer mais e te trocar. (...) Se eu tô na vara B e tem um juiz lá da P que não gosta de um funcionário e o meu juiz não tá gostando de mim, eles trocam e você não precisa assinar, não precisa concordar”. Essa situação, embora possível, não parece ser tão frequente.

Já a remoção é um pedido de mudança do local de trabalho feito pelo servidor que não depende de autorização da chefia imediata. Processos de remoção são realizados por meio da inscrição dos interessados em vagas que são disponibilizadas pelo próprio TJSP, desde que atendidos os critérios definidos nas portarias vigentes. Entre os critérios estão doença própria ou dependente legal, união de cônjuges entre servidores públicos, maior tempo de serviço no TJSP, união familiar e maior número de dependentes legais ou incapacitados. Abaixo está um exemplo de comunicado de processo de remoção de 2024:

Figura 2 - Processo de remoção 2024

Disponibilização: sexta-feira, 26 de julho de 2024

Diário da Justiça Eletrônico - Caderno Administrativo

São Paulo, Ano XXII - Edição 4015

64

Subseção VI - Comunicados (SGP I)

C O M U N I C A D O SGP nº 43/2024

Assunto: Processo de Remoção 2024 – Inscrições de 29/07/2024 a 09/08/2024

A Presidência do Tribunal de Justiça **COMUNICA** que:

1) No período de **29/07/2024 a 09/08/2024** estarão abertas as inscrições para o Processo de Remoção de 2024 (regulamentado pela Portaria nº 9.580/2018, alterada pela Portaria nº 9.868/2020), para os cargos de:

ASSISTENTE SOCIAL JUDICIÁRIO
ESCREVENTE TÉCNICO JUDICIÁRIO
OFICIAL DE JUSTIÇA
PSICÓLOGO JUDICIÁRIO

2) Diante da impossibilidade de reposição do servidor removido, **não poderão participar do Processo de Remoção** os Assistentes Sociais Judiciários, Oficiais de Justiça e Psicólogos Judiciários lotados na Comarca da Capital, bem como os Psicólogos Judiciários lotados nas Comarcas da 11ª C.J. (Leme, Pirassununga - Sede, Porto Ferreira, Santa Rita do Passa Quatro) e 43ª C.J. (Caconde, Casa Branca - Sede, Mococa, Santa Cruz das Palmeiras, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Gramma, Tambaú).

3) As inscrições deverão ser efetuadas exclusivamente pelo sistema informatizado disponível no Portal dos Servidores e na internet, no endereço: <http://www.tjsp.jus.br/RH/F/Remocao>

4) Não poderão se inscrever no Processo de Remoção os Oficiais e Juizes que ocupam cargos criados pela Lei 1.960/78, em razão das restrições de atividades.

5) O Processo de Remoção está disciplinado na Portaria nº 9.580/2018, alterada pela Portaria nº 9.868/20, sendo oportuno destacar a ordem para escolha dos critérios de desempate, conforme seguem:

1ª) **DOENÇA PRÓPRIA OU DEPENDENTE LEGAL**, conforme previsto na Lei nº 7.713/88 e alterações posteriores e Lei nº 9.250/95, para utilização deste critério é obrigatória a comprovação da doença por relatório médico, o qual deverá constar o CID, com data não superior a 120 (cento e vinte) dias da data da inscrição no processo de remoção. **Se for alegada doença de dependente legal é necessário apresentar a comprovação de dependência legal.** São considerados dependentes legais os filhos menores de 18 anos de idade, o cônjuge ou companheiro documentalmente comprovado por escritura pública em declaração de união estável registrada em cartório, pessoas que constem como dependentes na declaração anual de imposto de renda e pessoas em razão de determinação judicial.

2ª) **UNIÃO DE CONJUGES ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS**: Para utilização deste critério é obrigatória a comprovação: do local onde o cônjuge ou companheiro reside e do órgão onde trabalha, bem como o envio de certidão de casamento ou união estável devidamente registrada em cartório. **A união de cônjuge somente pode ser indicada como critério de desempate se a vaga escolhida no processo de remoção for na mesma cidade de residência do cônjuge/companheiro ou Comarca correspondente.**

3ª) **MAIOR TEMPO DE SERVIÇO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**: Não há necessidade de comprovação por documentos. A visualização do tempo de serviço estará disponível no sistema de remoção.

4ª) **UNIÃO FAMILIAR**: o cônjuge não precisa ser servidor público. Para utilização deste critério é obrigatória a comprovação do local onde o cônjuge ou companheiro reside, bem como o envio de certidão de casamento ou união estável devidamente registrada em cartório. **A união familiar somente pode ser indicada como critério de desempate se a vaga escolhida no processo de remoção for na mesma cidade de residência do cônjuge/companheiro ou Comarca correspondente.**

5ª) **MAIOR NÚMERO DE DEPENDENTES LEGAIS OU INCAPACITADOS**: Anexar, separadamente, para cada dependente, os documentos comprobatórios necessários. São considerados dependentes legais os filhos menores de 18 anos de idade; o cônjuge ou companheiro documentalmente comprovado por escritura pública em declaração de união estável registrada em cartório, pessoas que constem como dependentes na declaração anual de imposto de renda e pessoas em razão de determinação judicial.

6) O Manual de Inscrição está disponível na página inicial do Sistema de Remoção.

COMUNICA, ainda, que:

a) Os servidores com pedidos de relação já protocolados e/ou cadastrados no Banco de Permutas, em havendo interesse, poderão inscrever-se no Processo de Remoção, observadas as regras da Portaria nº 9.580/2018, alterada pela Portaria nº 9.868/20.

b) O processo de remoção abrange exclusivamente os cargos efetivos, razão pela qual, no caso de deferimento da remoção, o servidor em cargo de confiança será exonerado e/ou terá cessada sua designação.

c) Será cessada autorização para teletrabalho dos servidores relacionados pelo Processo de Remoção, com exceção daqueles autorizados com fundamento no Capítulo IV da Resolução nº 850/21. Os servidores removidos poderão formular nova solicitação para teletrabalho após o prazo de 03 (três) meses.

d) Os servidores ocupantes dos cargos não contemplados no Processo de Remoção/2024, bem como aqueles impossibilitados de participar do Processo de Remoção 2024, poderão encaminhar pedido de relação através do e-mail sgp_protocolo@tjsp.jus.br, os quais serão analisados individualmente pela Presidência. Há modelo do requerimento disponível no Portal do Servidor, na seção "Formulários".

Dúvidas sobre o Processo de Remoção poderão ser dirimidas exclusivamente pelo endereço eletrônico: remocao@tjsp.jus.br.

VAGAS - PROCESSO DE REMOÇÃO/2024

ASSISTENTE SOCIAL JUDICIÁRIO

FORO / COMARCA	VAGAS
FORO CENTRAL	1
FORO MINISTRO MÁRIO GUIMARÃES	1
FORO REGIONAL II - SANTO AMARO	1
FORO REGIONAL VII - ITAQUERA	1

Publicação Oficial do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo - Lei Federal nº 11.419/06, art. 4º

Fonte: TJSP (2024)

De acordo com os escreventes, poucas são as vagas ofertadas nas remoções, o que torna a lista de espera longa:

A remoção é um problema grave, porque tem sido cada vez mais escassa. O tribunal antes abria todo ano, agora nem isso faz, e às vezes abrem poucas vagas (...) aí você se inscreve e tem critérios (...), então poucas pessoas conseguem remover para onde querem (Tom).

Em contrapartida, permutas são procedimentos mais simplificados que não dependem da mobilização do TJSP para que sejam viáveis: basta que exista o interesse dos envolvidos (escreventes e juízes). O meio encontrado pelos escreventes para organizar e dar visibilidade às permutas foram as páginas de redes sociais (com destaque para o *Facebook*) e os websites de associações. Abaixo um exemplo de permuta extraída do site da Assojubs:

Figura 3 - Print do site da Assojubs - Permuta



PERMUTAS

A Assojubs disponibiliza este espaço aos/as servidores/as que queiram mudar de local de trabalho.

E para ser inserido no banco de permutas da associação, é preciso que o/a servidor/a repasse as informações necessárias (setor e comarca onde está lotado, destino de transferência e meios de contato) à Secretaria ou Departamento de Comunicação da Assojubs para que os/as interessados/as possam procurá-lo/a.

O cadastro do servidor fica disponível por um ano. Para efetuar a renovação, alterar ou retirar o registro do banco de permutas é só contatar novamente a Secretaria ou Departamento de Comunicação da Assojubs.

ESCREVENTE TÉCNICA JUDICIÁRIA	
BRUNA GONÇALVES QUINTA	
Origem:	2ª Vara de Família e Sucessões da Comarca de Santos
Destino:	Comarcas de Dois Córregos, Jaú, Barra Bonita ou Brotas
Contato:	(11) 942325062
Inserção:	17 de maio de 2024

ESCREVENTE TÉCNICO JUDICIÁRIO	
ESEQUIEL ALVES CONCEIÇÃO	
Origem:	3ª Vara de Família da Comarca de Santos
Destino:	Cartórios criminal, administrativo, Fazenda ou Juizado Criminal da Comarca de Santos
Contato:	(13) 98856-1052
Inserção:	19 de janeiro de 2024

Fonte: Assojubs (2024)

As imagens acima mostram a diferença em termos de formalidade e acessibilidade de trocas. Sendo um procedimento de responsabilidade do TJSP, a remoção costuma ocorrer uma vez ao ano e são ofertadas poucas vagas, e existem requisitos a serem atendidos conforme previsão do edital, o que torna a sua concretização mais difícil. Em contrapartida, as permutas, que são uma resposta de servidores à demora e às formalidades e burocracias da remoção institucional, têm um formato mais acessível, de leitura fácil, além da horizontalidade do processo: em geral, escreventes acordam a troca e apenas informam aos respectivos juízes, em um ato homologado pelo TJSP.

O magistrado pode liberar a permuta com ou sem reposição. No primeiro caso, o escrevente é liberado para ocupar o cargo em outro foro/comarca sem qualquer entrave, mas, nos casos em que a liberação é mediante reposição, o processo tende a demorar, porque a permuta só é concretizada quando outro escrevente ocupa a vaga. Isso não necessariamente significa que o juiz faça questão que aquele escrevente permaneça ali atuando; na verdade, o que o magistrado procura evitar é que seu foro tenha um escrevente a menos, sem previsão de reposição. Paola explicou-me que liberações com reposição são como “cartas da manga” de juízes que desejam segurar servidores nos foros:

O juiz pode liberar com ou sem reposição, ou seja, ele tem algo na mão, ele tem uma carta, que ele só te libera com reposição, e essa reposição é algo muito burocrático, é

algo muito difícil. Por exemplo, o tribunal não tá chamando, **então como que vai me repor se o tribunal não tá chamando? Então é um meio deles segurarem o funcionário** (...) Só que se você quer uma permuta e você encontra alguém que quer permutar com você, por exemplo, eu tô lá na vara N e aí eu quero ir pra vara M e a moça da vara M quer vir pro meu lugar, o juiz dela tem que concordar e o meu também. O contrário não precisa. **Manda quem pode obedece quem tem juízo, é bem assim com os juízes.** Dentro da mesma comarca pode, dentro de outra comarca não pode.

(...) É uma forma deles te prenderem, porque se não tem concurso aberto ou se não chama alguém pro seu lugar, o juiz não vai te esperar três anos pra pôr alguém no seu lugar (Paola, grifo nosso).

Alguns escreventes narraram longos períodos de espera para que pudessem permutar, situação que gerava “sofrimento psicológico” e angústia. Júlia contou-me que considerou pedir a exoneração do cargo, pois, além dos conflitos que vivenciava na antiga vara, não conseguia permuta para trabalhar com o juiz do foro. Ele optou por esperá-la, o que foi um divisor de águas para Júlia: “Eu tenho uma imagem de que ele [juiz do foro] salvou a minha vida, porque a minha vida antes, eu pensei em exonerar, sabe? Chorava, fiz tratamento psicológico (...)”. Partindo dessa experiência, Júlia entende que não cabe a um juiz negar-lhe uma oportunidade de progressão, tendo em vista que é servidora do tribunal e não de um magistrado em particular:

Eu acho que é essencial, não sei se porque já vivi a necessidade de remover e não consegui, e acho que ainda é algo muito burocrático do tribunal. Como se fosse assim o sentimento “eu sou funcionária daquele juiz”, **e eu não sou funcionária do juiz, eu sou funcionária do TJSP, se é um órgão estadual, qual é o prejuízo de eu estar em Magnólia ou na comarca X ou Y desde que eu faça um bom trabalho?** (...) Um cargo pra ganhar mais num lugar que não tem reajuste salarial há cinco anos é muito importante, meu salário há 5 anos comprava determinadas coisas que hoje não compra mais. **Como é que um outro juiz pode me negar isso?** Acho que remoção é importante, sou a favor, principalmente considerando que **o tribunal não é uma lojinha da esquina, é uma superestrutura que eu não vou fazer falta porque vai vir alguém no meu lugar** e eu acho que ainda é tudo muito burocrático, demora 1 ano o processo, quem tem prioridade passa na sua frente, parente com doença grave, quem tem antiguidade... (Júlia, grifo nosso).

Assim como Júlia, Tom sofreu problemas de liberação para permuta na comarca em que estava lotado. O juiz teria liberado a troca somente mediante reposição prévia, algo que não desconsidera ter decidido pensando no funcionamento do cartório, mas que entende ser “mesquinho”, “porque você só tá pensando em si, você não tá pensando na vida funcional do servidor. Eu não deixei de exercer meus afazeres, claro, mas eu tava pensando em ir pra outro lugar e eu tava insatisfeito”. Ele explicou ainda que as permutas não costumam ser tão problemáticas em casos de cidades menores, mas em outras, como São Paulo capital, o deslocamento para chegar ao local de trabalho é longo, algo que poderia ser facilitado pelo próprio TJSP, alocando servidores em fóruns mais próximos de suas residências. Na sua

perspectiva, não há preocupação do TJSP com a logística de nomeação mesmo com a indicação, durante a posse, na lista de locais prioritários:

O Tribunal não se preocupa com logística quando vai te nomear, vou dar o exemplo de São Paulo, vai ser muito difícil você olhar pra qualquer fórum e não ter desfalque funcional ali. Todo fórum de todas as regiões da cidade de São Paulo vai ter alguma vara que vai estar desfalcada. Então você passa em um concurso, **quando você vai tomar posse, você preenche onde você quer ir, só que eles não se importam, porque ao invés do cara te lotar perto da tua casa, ele te lota na casa do cacete, não tá nem aí, eles devem ter tipo uma lista de prioridades de onde precisa ir gente e falam “olha, você vai pra lá”, eu acho que eles nem devem olhar, devem jogar no lixo aquela lista que você preenche a mão**, eu duvido que algum servidor passe aquilo pro computador pra fazer uma planilha, duvido (Tom, grifo nosso).

Para aqueles que têm melhores relações internas e influência, a lotação é viabilizada por meio do que chama de “tráfico de influência”: “Sei que, às vezes, pessoas conseguem se posicionar quando passam num concurso numa lotação melhor por influência de juiz, porque conhece, é amigo, professor, pai, parente e tal, aí eles conseguem dar uma forcinha pra lotar a pessoa num lugar melhor e que ela quer, isso existe, esse tráfico de influência” (Tom).

A mobilidade de escreventes dentro da instituição pode ocorrer tanto por meio da remoção quanto da permuta. Por ser a remoção um procedimento de responsabilidade do TJSP, a divulgação e disponibilidade de vagas dependem da ação do tribunal, algo que, de acordo com os escreventes, é demorado. Nesse cenário, escreventes criaram redes de cooperação para facilitar e viabilizar trocas por meio de sites e grupos, as chamadas permutas, que dependem da autorização dos magistrados envolvidos. Contudo, a liberação, em geral, depende da reposição de outro escrevente. Seja por disputas entre juízes, seja para evitar o desfalque nos próprios cartórios, essa situação revela o baixo controle e autonomia de escreventes, que dependem de magistrados para que tenham chances de progredir na carreira e/ou mudar a localidade em que atuam.

6.3 CONSTRUINDO NOVAS REDES: TROCAS COOPERATIVAS ENTRE GRUPOS

Relações conflituosas são apenas parte das interações no mundo do trabalho. Nos primeiros meses, preponderou no cartório o silêncio e certo clima de tensão, já que ainda processavam a turbulência das mudanças institucionais. Com o tempo, as disputas entre escreventes deram lugar à construção de novas conexões, dessa vez pautadas por apoio mútuo e laços de afeto. Retomando as anotações do diário de campo, no dia 22/06/22, escrevi: “Há uns dias observo que o cartório está mais comunicativo. Talvez uma equipe esteja mesmo se

formando, ainda que timidamente”. Essa ideia volta a surgir menos de um mês depois, em 12/07/22, quando registrei:

Estamos em julho e só agora, com a saída de tanta gente e a entrada de tantas outras, o cartório parece desenhar uma nova equipe (...). Acho que esse é um marco temporal importante, considerando que, em novembro do ano passado, as mudanças tiveram início (Diário de campo).

As passagens transcritas sinalizam as duas primeiras vezes, desde a minha chegada em campo em 13/04/22, em que a palavra *equipe* apareceu no sentido de uma integração entre todos os escreventes. Até então, várias eram as anotações que frisavam o silêncio total do cartório e a falta da comunicação entre escreventes. Comentei com Tom a impressão de união do grupo, curiosa para saber se concordava. Ele disse que sim, ressaltando que não achou que isso viria a acontecer. Rememorando o início do trabalho no foro, desabafou: “No meu primeiro dia aqui, achei muito pesado, Dalcídio até comentou ‘você vai precisar do meu Ogum’. Foi ruim. É tipo aluno novo na escola, mas você já é odiado (risos)”. Para ele e outros escreventes, o novo clima do foro deveu-se, principalmente, à chegada de novos escreventes, algo que teria ajudado a renovar o espírito do cartório, deixando para trás antigas rusgas.

Em um desses processos em que quase não se observa a passagem do tempo⁹⁶, dei-me conta de que os escreventes agora comemoravam aniversários, compravam presentes, levavam bolos às sextas-feiras⁹⁷, montavam grupos de *Whatsapp*, batiam fotos juntos, participavam de bolões da Mega-Sena (nos quais eu também era incluída) e prestavam auxílio diário nas tarefas do cartório. Antes, eventuais dúvidas eram concentradas em Davi, oficial maior e, residualmente, em Tom, mas, aos poucos, pulverizaram-se, de modo que os escreventes apoiavam-se independente da frente de atuação. Mesmo com o final do meu trabalho de campo, incluindo a fase de escrita da tese, continuei sendo convidada para as comemorações do cartório. Uma delas foi o primeiro evento após a formação do foro, e soube que todos ali participariam, inclusive o juiz. Em uma dessas coincidências que parecem pontuais, o evento ocorreria um dia após o foro completar um ano, o que me pareceu simbolizar, enfim, a consolidação da equipe.

Partindo destas considerações, neste tópico, realço algumas das interações cooperativas que observei em campo, dentre as quais inseri a minha própria relação de

⁹⁶No sentido descrito por Maria Rita Kehl (2015, p. 132): “Mas é exatamente a possibilidade de não vigiar a passagem do tempo que faz dele um tempo pleno. Já o tempo marcado pela autovigilância da consciência parece angustiosamente vazio, independentemente das atividades que o preenchem, em decorrência dessa mesma autopercepção que a consciência exerce, durante seu curso”.

⁹⁷E aqui confesso que, em parte, contribuí para que esse fosse um hábito semanal no cartório, principalmente, porque sexta-feira era um dos dias fixos de campo.

pesquisadora com os escreventes. Essa decisão faz parte do complexo processo de análise das questões que orientam esta pesquisa não apenas pela perspectiva de cooperações interprofissionais, mas também por entender que “o envolvimento com o campo não passa apenas pela observação participante (...), mas, sobretudo, pelo processo de deixar-se afetar por ele” (Tornquist, 2007, p. 68). As trocas e afetos vivenciados em campo fazem parte do processo etnográfico e auxiliam na construção de um conhecimento dialogado entre pesquisadora e interlocutores, distanciando-me de concepções tradicionais de sujeito e objeto. Possibilitam, ainda, narrar essas interações de maneira respeitosa e digna da abertura e confiança que me foram depositadas nesse período.

6.3.1 Magistrado e escreventes em cooperação

No mundo do trabalho, diferentes grupos associam-se em transações recorrentes, isto é, em intercâmbios sociais e econômicos mutuamente contingentes e recompensadores (Liu, 2018). Não seria diferente com magistrado e escreventes, que por meio de trocas sociais obtêm recursos uns dos outros (Molm; Nobuyuki, 1999). As transações que facilitam o trabalho cotidiano são chamadas de *trocas recíprocas* e *trocas negociadas* (Liu, 2018; Molm, 2003). Trocas recíprocas ocorrem quando um profissional faz “um ato benéfico para outro sem saber se, quando ou até que ponto o outro irá retribuir” (Liu, 2018, p. 52), e envolvem elementos como confiança e apego emocional. Segundo Molm (2003, p. 2), essas trocas “produzem menor uso de poder e desigualdade, níveis mais altos de confiança e sentimentos de compromisso afetivo e percepções mais fortes de justiça”. Já as trocas negociadas são uma “transação bilateral discreta que dá a cada parceiro benefícios de valor igual ou desigual” (Liu, 2018, p. 52), e no seio dessas trocas estão recompensas como poder, recursos⁹⁸ e capital. Nas transações negociadas, “nenhuma das pessoas pode obter benefícios sem um acordo conjunto que beneficie ambas” (Molm, 2003, p. 2).

A indicação de escreventes para cargos comissionados por magistrados é uma forma de troca negociada interprofissional, com benefícios para ambos os lados. Para escreventes, cargos comissionados são a principal forma de ascender na carreira e adquirir capital simbólico, algo que lhes confere status diferenciado e privilégios. No foro de violência doméstica e familiar, coordenador (Tom), chefe de cartório (Vivian) e assistentes (Dalcídio e Júlia) compõem o grupo de cargos de confiança do magistrado, que “assina embaixo” das

⁹⁸Molm (2003, p. 2) define recursos como “posses ou capacidades valorizadas por outros atores. Incluem bens tangíveis e serviços, mas também resultados socialmente valorizados, como aprovação ou status”.

decisões tomadas pelos escreventes. Entre os privilégios cotidianos estão as vagas no estacionamento do fórum, a dispensa de registro de ponto (para coordenador e assistentes), a possibilidade de escolher as tarefas que deseja realizar e a definição sobre o regime de *home office*. Um exemplo de recompensa pode ser observado na fala de Júlia, que além de morar em outra cidade e trabalhar em regime de *home office*, possui a prerrogativa de não precisar exercer atividades que não gosta, a menos que não exista outra opção:

[Pergunto se alguma vez pediu ao magistrado para não fazer audiências, atividade que menos gosta]

Não, porque **eu tenho consciência de que eu tenho um cargo de confiança do Dr., o que ele precisar eu topo**, o que o Dr. precisar eu sou muito ponta firme com ele. **Ele sabe que eu não gosto, então ele nunca me botou como principal atividade.** Mas, por exemplo, a moça falta, eu não vou deixar ele na mão, vou ajudar, sabe? Então, essa consciência sempre tive, não é um problema pra mim, ajudar uma falta, férias, **o Tom fala “Júlia, tô ocupado, quebra essa pra mim”, eu faço com o maior prazer, o que eu não gosto é que seja minha atividade principal**, mas se um dia ele chegar também e falar “Júlia, a Vivian saiu, vou ter que botar você, porque não tem outro funcionário com esse perfil”, eu vou fazer também, nunca vou falar “Ah, não Dr., isso eu não faço”, **não trabalho com essa possibilidade** (Júlia, grifo nosso).

O alinhamento entre coordenador, chefe de seção e assistentes é uma das dinâmicas de cooperação observadas no foro, algo que mencionei como a adoção conjunta de uma visão de trabalho em equipe. Pouco importava que uma atividade não fizesse parte das atribuições previstas na legislação ou pelo coordenador, já que o borramento das tarefas e a reiterada afirmação de que todos fazem tudo erigiu um espaço de proteção mútua. As trocas dentro do grupo, aqui, parecem se aproximar de transações de caráter negociado pela incorporação de uma narrativa de uma “equipe boa mesmo, em que todo mundo tá disposto a fazer tudo” (Júlia), sugerindo um senso de responsabilidade compartilhada pelos resultados da negociação (isto é, o benefício geral de que todos vão se manter na posição em que estão). Não significa dizer que não existam outras recompensas envolvidas, em especial de caráter afetivo, que inclusive impulsionam a interdependência do grupo. Molm (2003) explica que no seio de trocas negociadas também surgem emoções positivas, e “o relacionamento se torna um objeto de ligação afetiva, distinto e valorizado em seu próprio direito (...)”, resultando na coesão social do grupo. Assim, para além da manutenção dos cargos, coordenador, chefe de seção e assistentes também teceram laços afetivos de amizade, o que facilita a permanência da troca.

Magistrados, por sua vez, recebem da transação negociada com escreventes a viabilização do trabalho de gestão do cartório pela indicação de pessoas que consideram de confiança, posição que as aproxima de um “braço direito” – e que, não raras vezes, extrapola

as atividades previstas no cargo⁹⁹, e cujas histórias são inúmeras¹⁰⁰. Ainda que existam disputas entre juiz e coordenador sobre quem seria o principal responsável pelo cartório, a participação do magistrado é considerada, pelos escreventes, algo que varia conforme a personalidade do juiz. Juízes costumam limitar-se à indicação de alguém que consideram apto a gerir a unidade judiciária, de modo que interferir na gestão torna-se mais uma escolha pessoal.

Nas dinâmicas cotidianas de trocas profissionais, a aproximação entre magistrado e escreventes com cargos é considerada comum às unidades judiciárias e, em geral, justificada pela criação de laços de confiança e amizade. Neste ponto, não raras vezes essas relações assemelham-se a trocas recíprocas, em que tanto a probabilidade da reciprocidade do benefício quanto o seu valor podem variar (Molm, 2003). Um exemplo disso eram os convites feitos aos escreventes para participar de eventos que extrapolavam o espaço profissional, como aniversário dos filhos do juiz, jantares e almoços. A presença dos escreventes parecia envolver tanto uma dimensão afetiva em relação ao magistrado quanto uma condição de quem ocupa cargos comissionados, sendo difícil precisar se o que está no cerne dessas interações são trocas negociadas, recíprocas ou o comprometimento afetivo decorrente das transações correntes (ou todas as dimensões mencionadas).

Em algumas situações, escreventes tornam-se próximos a ponto de abrirem mão de oportunidades de ascender para permanecerem vinculados a um magistrado, seja pelo receio de trabalharem com outros juízes com quem não se identificam, seja pelo apreço nutrido pelo responsável pela unidade judiciária. É o caso de Paola, Dalcídio e Júlia, escreventes que desenvolveram forte ligação afetiva com os magistrados com quem trabalharam. Paola contou-me que, durante o período em que esteve no foro, recebeu quatro convites para assumir cargos comissionados, mas preferiu não sair (“Eu não quis ganhar esse valor a mais porque eu queria ficar ali [no foro]”), pois além de identificar-se com a temática da violência doméstica contra mulheres, admirava a atuação da magistrada substituta. Disse, ainda, que conheceu a juíza em uma palestra e que foi “paixão à primeira vista”:

Eu falei “nossa, essa moça juíza?”, até o jeito dela era diferente conversando com o pessoal do ensino médio, aí eu fiquei apaixonada. Quando eu soube que eu ia vir pro foro dela eu fiquei muito feliz, né? Eu sempre gostei de trabalhar, de olhar pra esse

⁹⁹Refiro-me a situações comuns no cotidiano do Judiciário em que escreventes em cargos comissionados realizam tarefas que não são de sua incumbência, a exemplo de assessoramento de agenda particular, o ato de servir café, dar caronas, lavar utensílios, etc.

¹⁰⁰Ouvi casos de juízes que transformavam escreventes em assistentes pessoais, solicitando agendamentos de consultas médicas, caronas e o cuidado com os filhos. Recentemente, um dos escreventes contou-me de um escrevente que ensinava matemática ao filho de uma juíza durante o expediente. Eu mesma já vivenciei situação similar: aceitei revisar uma dissertação de mestrado que estava em nome de um magistrado, mas que fora escrita por seu assistente.

lado de mulheres, mas nunca pensei que eu trabalharia no foro, né? Só que quando eu fui pra lá [foro] eu falei “nossa, agora eu sou feliz onde eu trabalho” (Paola).

Já Dalcídio deixou o cargo de coordenador (maior remuneração) na comarca em que atuava para continuar trabalhando junto ao magistrado no foro de violência doméstica e familiar como assistente por receio de não se identificar com o trabalho de outros juízes: “Deixei o cargo de coordenador pra continuar trabalhando com ele, porque também não queria arriscar trabalhar com maluco, porque são muito mais malucos no TJSP do que gente sensata”. Júlia afirmou ter ficado “traumatizada” com experiências anteriores pela falta de competência e gestão do magistrado e escreventes que estavam em cargos comissionados. Por confiar no trabalho do juiz, ela me disse que almeja acompanhá-lo onde quer que ele decida ir: “O doutor é muito organizado, eu já trabalhei com outro juiz, por isso assim, se ele for pra comarca M eu vou com ele, se ele for pra Z eu vou com ele, se ele me chamar, me deixar ficar, porque é método, sabe?”.

Mesmo com a aproximação profissional e pessoal, a afirmação de amizade entre juiz e escreventes mostrou-se contraditória. Em comum, a reafirmação da distância institucional, da desigualdade de poder e da autoridade da magistratura, com a demarcação da responsabilidade de manter uma separação também em eventos fora do ambiente profissional:

Pesquisadora: tem uma narrativa muito comum e até tocaste nisso, doutor, de que juízes não se aproximam de servidores. Como é que tu pensa, como vivencias essa percepção?

Juiz: Eu acho que o juiz tem que ter um cuidado, **e é responsabilidade do juiz**, ter um cuidado de se aproximar **sem deixar que o funcionário erre achando que tem uma liberdade que não tem**. (...). Todos podem vir falar comigo, não tem que passar por Tom, tem juiz que não atende funcionário, eu atendo, mas eu tenho esse zelo pelo funcionário, porque, às vezes, ele confunde com o gesto do juiz. Por exemplo, **eu fui num churrasco que eles fizeram, eu fui porque eu gosto deles e me senti muito bem e à vontade, mas chega uma certa altura que é a hora do juiz ir embora, é responsabilidade minha isso, não é deles**. Primeiro pra deixá-los à vontade, porque eles ficam intimidados. **Em todo lugar que alguém chama alguém de doutor não há horizontalidade. Então pra deixá-los à vontade e também pra evitar qualquer dissabor que a minha presença ali possa vir a causar** (Juiz, grifo nosso).

Pesquisadora: como é a tua relação com o magistrado?

Dalcídio: Ah, **ele fala que eu sou amigo dele** (risos), **eu só não falo porque eu tenho essa distância também profissional**, mas é um cara 100%, apoia a questão do estudo, compreensivo, dá respaldo. Quando eu comecei a trabalhar com ele, a primeira coisa que ele me disse foi “faça sem medo, se eu assinei fui eu que fiz, você nunca vai ver eu virar e dizer ‘ah você fez desse jeito’ sendo que eu não te pedi pra corrigir” (Grifo nosso).

Durante a entrevista com o juiz, insisti no tema da relação entre magistrados e escreventes. Desde a época em que atuava como advogada ouvia a narrativa de que magistrados não costumam se aproximar de servidores, e no foro de Magnólia não parecia ser

diferente. Questionei sua perspectiva sobre o assunto e nosso diálogo desenrolou-se da seguinte maneira:

Pesquisadora: Mas, doutor, tu achas que essa narrativa é algo que se confirma de um modo geral? Esse distanciamento do juiz?

Juiz: De modo geral, o juiz não olha na cara do funcionário, não atende funcionário, só conversa com o diretor, o funcionário com o diretor e o diretor com o juiz. Essa é a percepção que eu tenho apesar de ser muito falha, porque nunca fui de sair da minha sala.

Pesquisadora: Mas por quê?

Juiz: Eu trabalho (risos).

Neste ponto, preciso fazer um adendo sobre o juiz. Quando iniciei esta tese, havia decidido conceder-lhe espaço reduzido, motivada pelos achados na literatura que apontavam para a preponderância de estudos sobre a magistratura em detrimento de servidores públicos. Mas a compreensão das interações entre escreventes e juiz - e, em especial, dos entraves à afirmação de amizade entre ambos - perpassa não apenas pela perspectiva do magistrado, mas também pela descrição de sua figura.

O juiz era um homem alto, esguio, usava ternos bem alinhados e sua presença impunha certo temor reverencial, característica que atribuo tanto à identificação e postura profissional quanto à sua estatura imponente. Nas poucas vezes em que foi ao cartório, conversou mais com Tom e Vivian, embora não se escusasse de interagir com os outros servidores, ainda que timidamente. Nas audiências, era sério e tinha a voz firme, com exceção dos casos que envolviam abuso sexual de crianças: ele se tornava sereno e gentil, brincava com as vítimas e explicava detalhadamente como seria o depoimento especial¹⁰¹, ressaltando a importância de a criança ficar em paz e à vontade. Em relação a mim, era bastante solícito, sobretudo no período em que acompanhei as audiências, oferecendo-me cafés e brincando nos intervalos das audiências. No final do ano, assim como aos escreventes, presenteou-me com chocolates por ocasião do Natal.

A despeito da gentileza e solícitude, não era difícil perceber o receio que tinha de aproximar-se dos escreventes e de quaisquer outros servidores do fórum, impressão que fora confirmada por alguns escreventes e na própria entrevista. É certo que a magistratura concede aos ocupantes do cargo alto prestígio, remuneração e status social, mas, ao olhar para o juiz, pensava que essa poderia ser uma faca de dois gumes: quais seriam as consequências de estar em uma posição de tanto poder? Tive a oportunidade de questioná-lo quando o entrevistei:

¹⁰¹Depoimentos especiais são procedimentos de oitiva de crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de alguma violência tanto em sede policial quanto judiciária. A ideia é que seja um procedimento mais humanizado, acompanhado por especialistas em oitiva forense, em geral psicólogos e/ou assistentes sociais concursados.

Pesquisadora: Embora juízes tenham muito poder, me parece muitas vezes uma posição de isolamento e de desconfiança. Queria saber como é pra ti isso, doutor.

Juiz: Cem por cento. Primeiro, o poder não é do juiz, o poder é da toga, o juiz está investido da toga. Por isso que eu falei que eu não preciso bater boca com ninguém, porque uma toga tá sobre os meus ombros e eu vou decidir. **Isolamento.... Sim, ninguém se aproxima do juiz, muitas vezes, quando se aproxima, é por interesse escuso. Dificilmente uma pessoa se aproxima de um juiz por interesse sincero, franco, amistoso, de amizade ou de amor....** No mais das vezes, **é um interesse escuso. Por isso, o isolamento.** Tem juiz que é menos isolado, tem juiz que é mais isolado. **Eu não sei se eu sou isolado ou se a vida me isolou**, eu apanhei tanto na vida já, apanhei não, tive tanta oportunidade de aprender na vida que eu observo, e como falei do cartório, eu não vou lá todo dia, mas eu olho todo dia o que eles fazem e me sinto próximo deles, porque tô vendo eles aqui. Como você falou, eu não vou no baile da terceira idade (risadas), não vou no bingo como você sugeriu, fico sozinho em casa, isolado (grifo nosso).

Perguntei-lhe se o isolamento era parte do cargo, ou seja, se seriam ossos do ofício, e ele me respondeu:

Não sei se é ossos do ofício ou se o ofício fez o osso. Às vezes, a vida que faz a carapaça da gente, né? **Então não sei se essa carapaça é do ofício do juiz ou se é da vida que eu tive para ser juiz e como sendo juiz.** Não sei se todo juiz é assim ou precisa ser assim. Acho que talvez não, talvez dê pra ter discernimento, eu sou só um pouco mais fechado que a média, mas pela vida (Juiz, grifo nosso).

A indiscernibilidade entre o que é vida pessoal e identificação profissional é algo que Bonelli (2010) já abordou em seu artigo sobre profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. Segundo a autora, fazer parte da magistratura do TJSP significa identificar-se com a carreira pela assunção de uma postura de recato, seriedade e discrição, isto é, adotar um conjunto de condutas que denotam pertencimento institucional e vocação para a magistratura. Trata-se de uma conduta que deve refletir, antes de qualquer coisa, “a representação da magistratura”, encapsulando características distintivas (como gênero, cor, orientação sexual, etc.) para que sejam vivenciadas apenas na subjetividade: primeiro se é juiz, depois se é homem, mulher, branco, negro, etc.

A vivência dessa postura acarreta reflexos nas relações profissionais e pessoais, evidenciando os custos da lógica de uma identificação profissional e vocacional que ganha contornos na forma de agir, vestir-se e relacionar-se. Na entrevista com o juiz, acredito que em alguns trechos o *ser magistrado* surgiu como elemento central e constitutivo tanto de sua subjetividade quanto da trajetória de vida:

Meu pai dirigia uma Kombi (...) pra levar alunos e não precisar pagar, e fez a faculdade com esse sacrifício (...), passou num concurso pra juiz, só que 3 anos depois ele faleceu. **Quando ele faleceu, no velório dele, eu prometi que eu ia ser juiz, eu tinha 9 anos.**

Pesquisadora: Tu te identificas com o que tu fazes hoje?

É a minha vida.

Pesquisadora: Nem pensaste em fazer outro concurso?

Juiz: Nunca. Desde criança.

Ser magistrado confere a juízes recompensas públicas e pertencimento a um grupo de elite, mas também acarreta consequências tanto na constituição da subjetividade quanto nas relações dentro e fora do trabalho. Não busco, com isso, reduzir o juiz às experiências vivenciadas na magistratura, desconsiderando sua trajetória pessoal, e sim trazer à tona o fato de que ser juiz parece ser a parte mais forte e central de sua subjetividade, como uma identidade profissional suturada que torna indiscernível o que é pessoal e o que é profissional.

6.3.2 Escreventes e psicólogas: rede cooperativas de atuação

Por recomendação da Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o foro de violência doméstica e familiar contava com a atuação de duas psicólogas, chamada de equipe (ou setor) técnico. Elas realizavam o atendimento diário de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, a fim de auxiliar o juízo na concessão de medidas protetivas de casos específicos. Diferentemente dos escreventes, que são concursados, as psicólogas eram contratadas (cargos comissionados) pela prefeitura de Magnólia e cedidas por meio de convênio firmado com o TJSP, a pedido da magistratura. Karina e Lívia trabalhavam ali desde o período em que o foro era uma unidade judiciária mais simples, de responsabilidade da juíza substituta, com quem possuíam boa relação. Com a transição para o novo formato, passaram a responder hierarquicamente ao juiz, cumprindo a mesma jornada diária e horário do TJSP:

A gente tem esse contrato com a prefeitura e a gente tem que cumprir 8h de trabalho. Só que a gente responde ao nosso chefe, como estamos no tribunal, ao nosso juiz, então ele que vai estabelecer. A gente hoje tem 8h de trabalho, a gente não pode fazer mais, só que se o juiz disser “olha, vocês vão fazer 4h”, a prefeitura não se impõe em relação a isso, só que a gente cumpre as 08h, até por conta da demanda que a gente tem, né? Então, não tem nem como a gente fazer menos, porque a demanda é bem grande (Karina).

Apesar da vinculação ao foro e da frequência com que compareciam ao Fórum de Magnólia, elas não se sentiam servidoras públicas. Para elas, o trabalho ali era como “um contrato pontual, uma terceirização” (Karina) ou “como se fosse uma empresa e a hora que ela quiser ela vai me mandar embora” (Livia). Esse distanciamento podia ser percebido pelo baixo contato pessoal com os escreventes, uma vez que as comunicações ocorriam quase que exclusivamente por telefone e e-mail, ainda que comparecessem diariamente ao gabinete do juiz para os atendimentos (sala que fica dois andares acima do cartório). Karina questionou-

me se eu comparecia ao cartório com frequência, ao que respondi afirmativamente, complementando que há pelo menos um mês ia uma vez por semana para acompanhar os trabalhos ali realizados. Rindo, Livia mencionou que eu já tinha ido ao cartório mais vezes do que ela: “Não dá tempo! Eu tenho que tomar vergonha e ir lá. Eu falo com eles por telefone, eu tô lá em cima e não desço...”.

A relação entre escreventes e psicólogas era tranquila, e durante meu período de campo (e enquanto escrevia esta tese) não tive conhecimento de conflitos que as envolvessem. Alguns fatores contribuíram para que a interação fosse harmoniosa. Primeiro, as psicólogas souberam se adequar às mudanças e à nova dinâmica do foro através de diálogos constantes com o juiz e os escreventes com cargos comissionados, mantendo-se distantes das disputas relacionadas à troca de magistratura. Nesse aspecto, é possível que a visão que tinham do próprio trabalho (“pontual” e frágil) tenha contribuído para esse afastamento. Outro ponto é o de que o volume de processos era alto, o que as mantinha ocupadas e com pouco contato com os escreventes. Ainda, a mudança de titularidade do foro, segundo relataram, não afetou negativamente o trabalho que exerciam, pelo contrário. Após reclamarem do excesso de trabalho com o juiz, houve um remanejamento interno feito pelo coordenador, de modo que, embora a função tenha se mantido a mesma, os atendimentos limitaram-se a situações específicas: “O juiz aliviou pra nós nesse sentido” (Karina).

A equipe técnica responsabilizava-se pelos atendimentos às vítimas mais fragilizadas no balcão do cartório, facilitando o trabalho de escreventes. O foro de violência doméstica e familiar contra a mulher de Magnólia era pouco acessado por vítimas, algo que me deixava bastante intrigada. Tom explicou-me que, desde a pandemia, parte dos atendimentos passou a ser feita por e-mail (pelo cartório) e pelo *Whatsapp*, ambos de responsabilidade das psicólogas, o que teria absorvido a demanda presencial de vítimas. Independente das causas que levavam à baixa procura pelo balcão judicial, a presença de uma equipe técnica capaz de acolher mulheres em situação de violência significava que os escreventes e estagiários não precisariam ficar responsáveis por fazê-lo.

Sem aprofundar-me na discussão, a literatura brasileira sobre violência doméstica e familiar contra a mulher tem mostrado que a formação em Direito e os cursos de capacitação em violência doméstica e familiar e em gênero fornecidos pelo TJSP não são suficientes para habilitar escreventes para realizar o atendimento de vítimas quanto a questões de gênero e raça, e não raras vezes mulheres são revitimizadas durante a trajetória no Judiciário. Os próprios escreventes reconheciam não terem preparo adequado para prestar um atendimento acolhedor e cuidadoso às mulheres que chegavam mais abatidas ao balcão. Acolher vítimas

demanda tempo, um tempo que escreventes, pela intensa carga de trabalho, afirmavam não ter. A presença das psicólogas possibilitava que as vítimas tivessem suas demandas ouvidas com maior segurança e tranquilidade.

Além disso, o encaminhamento de casos para a equipe técnica era uma forma de melhor compreender o que as mulheres buscavam com as medidas protetivas, “sanando” o trabalho ruim realizado em delegacias. Na prática, segundou contou Tom, as medidas protetivas costumam ser “mal elaboradas nas delegacias”, e o foro acabava por conceder pedidos que nem sempre interessavam as vítimas. Consequentemente, essas mulheres compareciam ao cartório para dizer que tinham mudado de ideia sobre as medidas protetivas. As psicólogas eram acionadas para compreender o objetivo dessas mulheres com as medidas protetivas, orientando o juízo em relação ao que deve ser deferido.

6.3.3 Escreventes: cooperação, articulação e disputas políticas na luta por nível superior

Foi no dia 01/06/22 que ouvi pela primeira vez alguns escreventes conversarem sobre greve e reajuste remuneratório, mas confesso que, a princípio, não dei muita atenção. Duas semanas depois, uma escrevente de outro foro apareceu no cartório para convidar todos a comparecerem a uma reunião de articulação para uma greve geral no TJSP. Quatro escreventes foram, os demais permaneceram no local trabalhando. A greve dizia respeito ao reajuste de 10% concedido pelo TJSP, por meio da Resolução nº 862/2022, que, segundo a Associação de Base dos Trabalhadores do Judiciário do Estado de São Paulo (Assojubs), era inferior à inflação acumulada dos últimos 12 meses (10,80%), conforme o INPC (Índice Nacional de Preços do Consumidor). Ainda de acordo com a Assojubs, se consideradas as perdas históricas desde 2002 (37,49%), o TJSP devia aos escreventes 24,99% a título de recomposição. Essa paralisação, como outras, não obteve êxito (Assojubs, 2024).

Passada a movimentação por reajuste salarial, uma mobilização antiga voltou à cena: a implementação do nível superior para escreventes do TJSP. Dos meus dias em campo até o momento em que escrevo este tópico, em meados de outubro de 2024, os escreventes permanecem em articulação para pressionar o tribunal. Desde 2018, tramita na Assembleia Legislativa de São Paulo (Alesp) o Projeto de Lei Complementar (PLC nº 3/2018), de autoria do deputado Carlos Giannazi (PSOL), que autoriza o TJSP a instituir o nível universitário para o cargo de escrevente técnico judiciário. Atualmente, o projeto está pendente de votação na Alesp, embora tenha sido aprovado na Comissão de Constituição, Justiça e Redação e na Comissão de Finanças, Orçamento e Planejamento ainda em 2018. Em 26/07/2018, o TJSP,

por meio de seu presidente (Desembargador Manoel de Queiroz Pereira Calças), alegou a inconstitucionalidade formal e material do PLC, com base no argumento de que o projeto seria uma violação à separação dos poderes (a iniciativa deveria partir do próprio TJSP, e não do Legislativo), além de acarretar sobremaneira o aumento de despesas.

Para viabilizar o nível superior, dois são os caminhos possíveis: o TJSP criar um projeto de lei específico (como fez com os oficiais de justiça) ou autorizar o PLC que ainda está em trâmite na Alesp. Entre as justificativas apresentadas estão o elevado percentual de escreventes técnicos com graduação (95% em 2018¹⁰²), a presença de matérias de nível superior nos concursos para o cargo, a obtenção da exigência por oficiais de justiça e técnicos judiciários da Justiça Federal, além da valorização da carreira. O TJSP tem sustentado a inviabilidade orçamentária da proposta, que extrapolaria os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal¹⁰³, sugerindo que outras soluções de valorização dos servidores sejam adotadas, como a readequação de planos de cargos e carreiras, algo que causaria menores impactos financeiros.

Os escreventes do foro, embora tenham esperanças e vejam com bons olhos a articulação política em relação à demanda (a mais relevante e forte dos últimos anos), não acreditam que vai vingar: “Esperança eu tenho, mas não acreditamos muito, o custo é alto. Mas ocorreu com os oficiais de justiça, vai saber, né” (Osvaldo). A falta de união em um sindicato forte e de vontade política pela cúpula do TJSP associada à ausência de uma identificação comum (por ser um grupo de perfil “multifacetado”) foram alguns dos entraves recorrentes mencionados para explicar o pessimismo quanto à demanda. Nas palavras de Geraldo:

Eu acho que **falta vontade política por parte da cúpula do tribunal, falta organização por parte dos trabalhadores do judiciário paulista**, porque eu milito também no movimento sindical há quase 40 anos, **eu nunca vi uma categoria profissional tão multifacetada**, com falta de consciência de classe, é absurdo. Quando eu fui no RH entregar documentação pra pegar posse, eu perguntei qual era o sindicato, onde fica e tal, **a moça virou pra mim e disse “depende, você tem que ver qual deles você quer sindicalizar?”** eu perguntei “como assim?” e ela disse “ah, tem trocentos sindicatos”. Ele é setorizado, **tem sindicato dos oficiais de justiça, tem dos assistentes jurídicos e dos escreventes salvo engano não tem**. Dos servidores genéricos do tribunal, aí considera escrevente, oficial de justiça, tem uns 4 ou 5. **É uma categoria desunida.** (...) Vou dar outro exemplo: em março de 2020, o governo estadual aprovou uma reforma da previdência do funcionalismo civil do estado de SP, pra conseguir encher uma van pra participar, acompanhar, pressionar a Assembleia Legislativa, Magnólia, que não é uma cidade pequena, precisou da ajuda de outra cidade. Uma van cabe o quê, umas 15 pessoas? Então falta consciência (Geraldo, grifo nosso).

¹⁰²Dado extraído de um dos documentos enviados no grupo de *Whatsapp*.

¹⁰³Disponível em: <https://www.apatej.org.br/a-pedido-das-entidades-tj-sp-ira-fazer-estudo-para-avaliar-viabilidade-do-nivel-universitario-para-escreventes/>. Acesso em: 13 out. 2024.

Em consonância com Geraldo, Tom argumentou que escreventes não formam uma categoria unida e coesa em virtude da fragmentação das associações, diferente do que acontece com outras instituições públicas, como os tribunais federais, que têm sindicatos mais centralizados e fortes. Segundo contou, a categoria é “muito rachada em relação à greve, das pessoas estarem na praça João Mendes e o pessoal do Palácio da Justiça e outros servidores jogando café no grevista, é nesse nível de falta de coesão”. A falta de união, na visão de Tom, também pode ser atribuída ao fato de o cargo de escrevente ser um concurso “trampolim”, destacando, ainda, o comodismo de alguns servidores mais antigos:

Pesquisadora: Por que achas que não tem uma coesão?

Tom: É difícil dizer. Várias questões poderiam ser colocadas, uma delas é que normalmente o TJ funciona como um concurso trampolim, então, geralmente, quem tá estudando pra concurso público entra porque tem o maior número de vagas, depois continua estudando, vai passando pra outros, então são pessoas que não buscam carreira ali. Outro ponto talvez seja pelo perfil de muitos servidores mais antigos que são mais... acomodados, talvez, pra situação, não sei. (...) se você olha a categoria dos servidores do TJ, é igual o que disse no começo, não é homogêneo, tem um perfil muito distinto de pessoas que estão trabalhando ali, que às vezes tão em outro momento da vida. Se você pega, por exemplo, um servidor que tá na faixa dos 50 anos, ele tá muito próximo da aposentadoria hoje, porque ele tá pelas regras antigas, ele não vai ter o mesmo nível de interesse em mobilizar pra defender uma categoria que amanhã ele não vai mais diretamente pertencer.

Joana acrescentou que a existência de diversas associações, além de obstaculizar os diálogos, cria rivalidades internas e acusações de conluíus com a alta cúpula do TJSP para que as mobilizações não prosperem: “Essas associações, quando sentam pra conversar, elas mesmas brigam entre si. Desconfia-se que dentro das associações possam haver conchaves com gente do tribunal, gente da alta, sabe, pra desmoralizar os movimentos grevistas”. Do período em que está no tribunal, compartilhou, desanimada, que os movimentos grevistas por reajustes salariais não costumam ganhar força suficiente, “sempre ficam nas ameaças, mas todo ano esses movimentos existem”.

A dificuldade de articulação política em prol da implementação do nível superior é uma das ações sociais do grupo para a valorização de um cargo que sofreu, nos últimos anos, defasagens salariais e perdas de alguns direitos. A despeito do reconhecimento da força política pelos escreventes do foro, a fragmentação do grupo (tanto em relação à identificação dos integrantes quanto no que diz respeito às diversas associações), o diminuto poder diante dos representantes do TJSP (magistratura) e as disputas internas estorvam os avanços dessa agenda política. As narrativas mostram que mesmo no seio de interações também estão presentes contradições e conflitos que atravancam a busca pela valorização do cargo.

6.3.4 “Ela vai observar os ratinhos”: bordando afetos entre escreventes e pesquisadora

Meu início em campo foi cuidadoso não só pelo momento de transição que encontrei, mas pela postura distante que incorporei, influenciada pela ideia de que a pesquisadores não cabe manter laços próximos com os “sujeitos da pesquisa”, do contrário, meus dados careceriam de neutralidade científica – embora eu mesma não soubesse precisar o que significava essa neutralidade. As leituras de etnografias e de relatos de pesquisadores tranquilizaram-me nesse aspecto: eu não só podia, como fazia parte da experiência etnográfica que me aproximasse dos escreventes, e assim o fiz. E não demorou para que eu construísse boas relações que perduram até os dias atuais.

O fato de conhecer Paola facilitou o contato com as mulheres. Nesse início, era mais fácil conversar com as escreventes, e a copa era o lugar onde nossas conversas se desenrolavam, como se estivéssemos na cozinha de casa trocando dicas sobre receitas, alimentação, relacionamentos, entre outras. A princípio, incomodava-me o fato dos primeiros diálogos terem se desenvolvido com as escreventes justamente na copa, ambiente que remete a um espaço doméstico historicamente associado às mulheres em contraponto à arena pública, onde debates políticos e homens aventuram-se. Mas essa perspectiva, com o tempo, foi ressignificada. Passei a ver aqueles momentos como determinantes para que fossem *bordadas*¹⁰⁴ minhas interações iniciais em um espaço seguro e íntimo onde podíamos, por alguns minutos, tecer trocas cotidianas sobre assuntos que nos rodeavam e interessavam. A copa tornou-se um espaço onde as relações aconteciam e onde éramos compreendidas e compreendíamos umas as outras.

Poderia citar vários exemplos de confabulação vespertina nesse espaço. Um dos primeiros episódios ocorreu quando explicava para Paola e Joana sobre minha pesquisa e como queria, enfim, conhecê-los melhor e compreender os sentidos que atribuíam às atividades cotidianas. Paola virou-se para Joana, rindo, e disse em tom de alerta: “Cuidado, ela tá aqui pra pesquisar a gente”. Em seguida, Joana relatou que seus primeiros dias no foro foram difíceis, não pela sobrecarga de trabalho, mas pelos episódios de violência narrados nos processos. Quando chegou, Davi havia sugerido que ela lesse alguns processos, a fim de se familiarizar com a matéria e, ao fazê-lo, deparou-se com um caso de estupro de vulnerável.

¹⁰⁴Utilizo a expressão “bordado” no sentido de Marjane Satrapi (2010). Seu livro “Bordados” explica que o bordado iraniano corresponde ao tricô brasileiro, mas não só isso: significa, ainda, “a cirurgia de reconstituição do hímen, um procedimento adotado pelas mulheres que precisam negociar entre as exigências do próprio desejo e o moralismo que impera no país dos aiatolás”. Construir “bordados”, nessa acepção, é também a reunião de mulheres para compartilhar suas experiências e dramas pessoais.

Trancou-se no banheiro: “Eu chorei por umas três horas”. Paola disse que conseguiu ouvi-la chorar e as duas riram.

Conforme adquiria intimidade e confiança, as conversas aprofundavam-se e ganhavam toques de humor. Arlete sempre falava sobre como estava solteira há anos, sem filhos ou marido, uma escolha constantemente questionada por amigos e familiares. Ela dizia que gostava de ter o próprio dinheiro e de viajar, e que suas amigas casadas reclamavam dos maridos e da vida doméstica. Em suas palavras, “os maridos fazendeiros barrigudos, com chapéu, cheios de dinheiro, não fazem nada, não viajam, só ficam lá e elas ainda levam chifre”. Ela também confidenciava com frequência seus casos amorosos, contando-me, certa vez, de um namorado da igreja com quem ficou durante sete anos. Achava que esse encontro era uma “providência divina”, que tinha encontrado “a pessoa” da sua vida. Lembro de responder-lhe que a verdadeira providência divina parecia ter sido o término - já que, pelo que havia relatado, ele era um péssimo namorado.

Poderia mencionar, ainda, as conversas sobre maternidade com Joana, repleta de fotos de sua filha, que tinha a mesma idade de minha sobrinha, ou também as vezes em que ela me dizia, ao sair para almoçar com os escreventes, que iria “observar os ratinhos”. Ou o dia em que Irene, após uma acalorada discussão com as estagiárias, entrou na copa, onde tranquilamente tomava um café, e perguntou-me o que eu pensava sobre a cantora Anitta, engatando em um monólogo sobre a irresponsabilidade da cantora ao pedir ao presidente Lula que legalizasse as drogas e perguntando, ao final: “O que você pensa sobre isso, Tharuell???”. Lembro da troca de livros com Clarice no seu último dia no foro, quando ela me deu “Saúde Mental, gênero e dispositivos: cultura e processos de subjetivação”, de Valeska Zanello. Com Paola, as conversas eram sobre *crossfit*, receitas e as dinâmicas do TJSP, a quem sou bastante grata pelo acesso que tanto me ajudou no início do campo. Enfim, as trocas foram muitas, e nem mesmo uma tese daria conta de narrá-las em sua completude.

Além das mulheres, aproximei-me do coordenador, Tom, com quem conversava após o final do expediente. Ele compartilhava casos do foro e falávamos sobre experiências universitárias comuns. Costumava perguntar-lhe em tom cômico qual era a fofoca do dia, em alusão a qualquer acontecimento que achasse relevante comentar. A maior parte do tempo, ele reclamava de burocracias institucionais e da atuação de outros servidores, como o atraso na emissão de laudos de estupro de vulnerável por algumas psicólogas ou a omissão do Ministério Público na fiscalização do trabalho feito pela polícia. Falava também sobre as dificuldades do cargo e do quanto estar na função de gestor era desgastante. Contava-me casos curiosos, a exemplo do dia em que precisou fazer a busca e apreensão de um gato que

havia sido sequestrado pelo ex-namorado de uma vítima.

Se no começo havia dúvida sobre o que eu fazia ali, aos poucos, ela deu espaço a comentários bem-humorados sobre a pesquisa. Qualquer acontecimento era motivo para que dissessem “Tharuell, coloca aí no seu relatório”, como no dia em que o sistema interno ficou instável e ninguém conseguiu trabalhar. Três meses após o início da minha coleta de dados, para a minha surpresa, fui adicionada ao primeiro grupo de *Whatsapp* na condição de administradora, do qual faço parte até hoje. Tornei-me a pesquisadora agregada, a “arroz de festa” do cartório, e estava tão presente no cotidiano dos escreventes que um deles chegou a perguntar se eu estava no (Microsoft) *Teams*, meio de comunicação interno (conforme soube dias depois, houve tentativas de inserir-me nesse grupo com o objetivo de convidar-me para os almoços). Também passei a ser chamada para os aniversários, organizados levando em consideração a minha agenda pessoal para que eu pudesse compartilhar da festa, dos presentes, das comidas, das amizades.

No meu último dia em campo, entreguei pequenas lembranças a todos como forma de agradecimento. Aproveitei para perguntar o que cada um pensava sobre ter uma pesquisadora no cartório, e quais impressões tinham de mim no início. Uma das escreventes disse, referindo-se ao meu nível de interação com os escreventes: “A primeira impressão que eu tive depois de ouvir que você era pesquisadora foi: ela não é pesquisadora (risos)”. Compartilhava com algumas amigas próximas, também pesquisadoras, esses momentos em que me sentia uma escrevente no cartório. Certa vez, uma delas disse que eu não fazia uma observação participante, mas sim uma *participação observante*, dado o nível de interação com o grupo. Tempos depois, descobri que essa expressão já havia sido cunhada por Durham (1986). Esse movimento faz parte do encontro etnográfico: “(...) o etnógrafo deve experimentar outra condição de ser; o que significa não virar o outro, mas experimentar sua lógica”.

A despedida do cartório foi difícil. Há pelo menos um mês notava os sinais de exaurimento do campo: o diário de campo havia se tornado uma repetição de dados, e às vezes sequer escrevia, porque sentia que não havia nada que não já tivesse sido registrado. Olhando as anotações do último dia em campo, uma segunda-feira após as eleições para a presidência (03/10/22), não registrei nada sobre como me senti e sobre o peso da despedida. Talvez estivesse em negação, talvez de alguma forma já soubesse que outros encontros surgiriam. Não posso desconsiderar, ainda, que o encerramento da coleta de dados anunciava o início de uma nova e temida fase da pesquisa: a de organização, análise e escrita da tese. Independente do que a falta de registro do último dia poderia significar, meu encontro com os escreventes foi um processo de bordar vínculos afetivos que transcenderam a finalidade da

pesquisa – e talvez esse tenha sido o verdadeiro motivo da ausência de anotações no diário de campo.

Pesquisadores e escreventes são grupos que realizam atividades diferentes, havendo entre ambos uma fronteira que demarca as conseqüentes áreas de atuação, sobre a qual relações de cooperação e trocas mútuas desenrolaram-se. Enquanto pesquisadora, obtive os dados necessários para a minha investigação, mas mais que isso: criei vínculos afetivos. Embora não tenha certeza sobre os benefícios dos escreventes nessa relação, acredito que compartilhei um pouco sobre mim e, principalmente, sobre o que significa ser uma pesquisadora das ciências humanas em campo. Os significados de “ser pesquisadora”, é claro, foram construídos em conjunto, mesmo porque ser pesquisadora, assim como “ser escrevente”, não têm sentidos definidos a priori. São criados nas interações, por meio de trocas cotidianas que envolvem recompensas no campo afetivo, como confiança, alguém para desabafar, bolos a compartilhar e gentilezas cotidianas. Como certa vez me dissera Olívia, minha chegada ao cartório era motivo de comemoração – e a ausência de cobranças -, sob a justificativa de que eu deixava os rotineiros dias de trabalho “diferentes”, “mais alegres, animados”.

Por fim, destaco outra forma de cooperação entre pesquisadores e servidores públicos do Poder Judiciário. A produção de conhecimento científico oferece evidências fundadas em estudos capazes de orientar melhores respostas para problemas do dia a dia, em especial nos casos envolvendo violência doméstica e familiar contra a mulher. Essa articulação cooperativa sobre as fronteiras das duas atividades profissionais ainda é pouco frequente, mas traz benefícios negociados: pesquisas sobre a situação de tais atores podem auxiliar na elaboração de políticas públicas judiciais mais eficazes e oferecer outras perspectivas sobre o trabalho que exercem. A análise das interações entre escreventes e demais grupos é um pequeno passo para melhor compreender como ocorrem as dinâmicas em foros judiciais. Além disso, no campo de estudos em que está inserida esta pesquisa, busco contribuir com um conjunto de análises que optam por nomear grupos profissionais sem fronteiras.

7 TRABALHO SUJO, IMPUREZAS E PRESTÍGIO OCUPACIONAL

Há alguns dias, conversava com um colega que me perguntou como estava o andamento da minha tese. Respondi o famoso “tá indo” e questionei-lhe, em retorno, como estavam as coisas no trabalho – e não o fiz por retaliação à espinhosa pergunta sobre a tese, vale frisar. Ele retorquiu a igualmente célebre frase “não existe trabalho ruim, ruim é ter que trabalhar”. Deixando de lado a parte cômica e ligeiramente melancólica da resposta, fiquei intrigada e insisti em saber o que havia de tão ruim em ser um tecnólogo da informação (TI), trabalho que, até então, julgava bem-visto socialmente e com boa remuneração. Ele me explicou que não tinha um problema com a atividade em si, mas com as constantes reuniões com clientes e chefes que poderiam “tranquilamente ser um e-mail”. Ao final da conversa, inspirada pelo aporte teórico obtido nos últimos anos pelo contato com a Sociologia das Profissões, respondi-lhe algo como “todo trabalho, até mesmo os mais prestigiosos, tem alguma parcela de sujeira”.

O primeiro ponto que gostaria de destacar com o anedótico caso é justamente esse: todo trabalho, independente de prestígio, contém alguma parcela de sujeira que consiste em uma dimensão do confronto com o real que não pode ser apagada “nem pelos ideais (higienistas) embutidos em conceitos como os de ‘melhores práticas’ organizacionais” (Bendassoli; Falcão, 2013, p. 1155).

Trabalho sujo é um termo que surge no seio dos estudos da Escola de Chicago, nas primeiras décadas do século XX, para designar atividades socialmente desvalorizadas, de pouca estima e visibilidade social, assim interpretadas no campo da Sociologia das Profissões¹⁰⁵. São consideradas sujas em virtude de algum tipo de estigma físico, social ou moral e do contexto social, econômico, político e cultural em que estão inseridos. O estigma físico envolve a manipulação de elementos fisicamente asquerosos, repulsivos (a exemplo de catadores de lixo). Moral seria aquele decorrente de um julgamento pejorativo da sociedade em torno da atividade, transgressora de valores morais (como no caso da prostituição). E social quando se espera que os trabalhadores adotem uma postura de subserviência em relação

¹⁰⁵Em termos de relevância do conceito, segundo Simpson e Simpson (2018, p. 1): “O trabalho sujo tem sido, até recentemente, amplamente negligenciado nos campos dos Estudos Organizacionais e da Sociologia do Trabalho (Ashforth & Kreiner, 1999; Dick, 2005) — uma negligência que Bolton (2005) associou a uma ‘visão estreita’ entre os formuladores de políticas que promoveram e priorizaram o trabalho ‘limpo’, altamente qualificado e ‘melhor’, apesar do fato de que esse trabalho nem sempre esteve amplamente disponível.”. No início desta tese, mencionei a preponderância de estudos sobre magistrados e demais carreiras jurídicas de maior prestígio em detrimento de escreventes, aspecto que corrobora com a afirmação dos autores de que há uma tendência a priorizar trabalhos limpos/puros, além de reforçar o binarismo entre profissões e ocupações, sujeira/impureza e pureza/limpeza.

aos outros ou quando os indivíduos mantêm contato com pessoas estigmatizadas (Bendassoli; Falcão, 2013), a exemplo de criminosos.

Existem diversas formas de interpretar e atribuir a um trabalho a marca da sujeira. Bendassoli e Falcão (2013) entendem que o trabalho sujo está associado às ocupações de baixa remuneração, à dificuldade de desenvolvimento da carreira e a ambientes laborais de elevado risco. Caeiro, Neto e Guimarães (2016), por sua vez, sustentam que sujas são as tarefas marginais e destituídas de inteligência e criatividade, de baixa remuneração, apesar de socialmente imprescindíveis. Para Bacci, De-Souza e Miranda (2016), é necessário compreender como esses trabalhos relacionam-se à atribuição de aspectos negativos, a partir da forma como as sociedades contemporâneas se organizam. Embora as interpretações variem, trata-se de um conjunto de tarefas que envolve estigmas físicos, sociais e/ou morais, bem como aspectos não profissionais (Liu, 2020) analisados a partir de um contexto político, econômico, social e cultural determinante para a sua caracterização.

O segundo aspecto é que as definições de trabalho sujo não são classificações previamente situadas, isto é, engessadas em determinadas profissões ou tarefas, pois dependem da construção social e dos sentidos e significados que os atores dão às atividades que exercem, em constante relação com o grupo, com terceiros e com a instituição em que estão inseridos (Morales; Lambert, 2013).

Como tenho apontado nesta tese, a despeito das previsões regimentais acerca do cargo de escrevente e de suas atribuições em uma estrutura hierárquica e burocrática, as interações entre esses atores constroem sentidos para além do normativo, conformando ações sociais semelhantes às de grupos profissionais. Entre o estabelecido oficialmente e a prática cotidiana, existem dinâmicas contraditórias, cooperativas e dissonantes, por meio das quais novos contornos jurídicos e simbólicos são conferidos às tarefas, a si, e ao próprio cargo. Com isso, é preciso que o conceito adotado para se referir à sujeira do trabalho seja considerado em seu contexto específico e mobilizado de forma relacional. Nesse aspecto, os dados obtidos em campo apontam que o trabalho de escreventes aproxima-se mais de sentidos de desvalorização do que de estigmas de sujeira. A própria utilização de expressões como “mácula” ou “estigma”, comuns à literatura acerca do trabalho sujo, não parecem adequadas para falar sobre o cargo e as atividades exercidas por escreventes.

Em vez do conceito de trabalho sujo, opto por *impureza profissional*, categoria analítica proposta por Sida Liu (2020). A atividade exercida por escreventes não é, *em si*, socialmente impura, mesmo porque se trata de cargo almejado pela estabilidade e ascensão profissional. É na relação com os casos de violência, bem como na relação dentro da

instituição, com os magistrados, que essa percepção ganha sentido. Em geral, trabalhos cobiçados e prestigiados, como a magistratura, possuem maior deferência e notoriedade, aproximando-se de uma pureza profissional tanto pela mobilização do poder político e institucional que possuem quanto pela delegação, aos escreventes, de atribuições que não precisam/quêrem monopolizar. Em contrapartida, escreventes tendem a acumular atividades mais técnico-administrativas, rotinizadas e com menor autonomia, apontando para um sentido de trabalho desvalorizado, invisibilizado e impuro. Não significa dizer que a magistratura é um grupo profissionalmente puro, com alto status, e os escreventes impuros e desvalorizados.

Além disso, o enquadramento conceitual de impureza atende às diversas modificações ocorridas nas dinâmicas profissionais de um “mundo diversificado, descolonizador e globalizante do século XXI, que não comporta visões essencialistas ou homogêneas” (Liu, 2020, p. 163). É uma maneira de referir-se a trabalhos sujos em sociedades contemporâneas, levando em conta os entrelaçamentos entre as lógicas do profissionalismo, burocracia e de mercado (Liu, 2020). Ainda, é um conceito que dialoga com a proposta da tese de tensionar as descrições e conceituações que separam profissões e ocupações, propondo novas lentes que permitam analisar fenômenos comuns às tramas do mundo do trabalho sem a preocupação de catalogar aspectos descritivos e normativos de um grupo.

No artigo “Professional impurities”, Liu (2020) problematiza a tese de pureza profissional de Andrew Abbott. O autor afirma que, para Abbott, impurezas envolvem não apenas estigmas físico, social e moral, mas quaisquer assuntos não profissionais (por exemplo, contato com o público, atividades mecânicas, manejo de emoções, etc.). E haveria uma correspondência entre pureza e status profissional: quanto maior o contato com impurezas, menor seria o status dentro do grupo. A elevação do status profissional (isto é, a purificação da profissão) dependeria, então, da desconexão de elementos do mundo social, isto é, da ausência de contato com as chamadas impurezas.

Liu (2020) questiona a premissa de Abbott de que o contato com impurezas necessariamente diminui o status dentro de profissões, oferecendo alguns exemplos¹⁰⁶. Pensar em profissões enquanto puras ou impuras, segundo Liu (2020), cria um binarismo que dificulta a própria operacionalização do conceito de pureza profissional, que permanece ambíguo e abstrato, com pouco uso em pesquisas empíricas. E, retomando a ideia

¹⁰⁶Liu (2020) traz o exemplo da advocacia em direito de família: pela tese da pureza profissional, um advogado teria maior status dentro do grupo profissional caso não lidasse com as emoções de seus clientes, pois o manejo emocional é considerado um trabalho sujo, impuro, não relevante dentro do Direito. Para Liu (2020), o bom advogado de direito de família não é aquele que ignora as emoções de seus clientes, e sim aquele capaz de lidar com elas, demarcando as fronteiras necessárias para uma melhor atuação profissional.

inicialmente exposta, por maior que seja o prestígio de uma atividade, ela invariavelmente possui dimensões de impureza (e vice-versa), o que torna a aplicação binária inócua em termos analíticos.

O autor busca chamar atenção ao fato de que impurezas são o contato com o mundo real, algo que não pode ser ignorado, uma vez que profissionais precisam enfrentar e manejar tais aspectos no trabalho cotidiano. Quaisquer perspectivas que desconsiderem o contexto social em que estão inseridos os trabalhadores são, para o autor, alienantes, e focar em impurezas “pode ajudar a sociologia das profissões a ir além da imagem idealista de um profissional independente e desinteressado desvinculado das emoções humanas, disputas territoriais, influência do cliente e forças organizacionais ou políticas” (Liu, 2020, p. 163).

Para lidar com as impurezas produzidas por seus pares, pelos jurisdicionados e pelo TJSP, é comum a produção de novos significados, de modo a reordenar a percepção das atividades exercidas, tornando-as aceitáveis e comuns (Simpson; Simpson, 2018). Ashforth e Kreiner (2013), partindo da teoria da identidade social, explicam que os trabalhadores veem suas profissões como identidades e esperam validação social, mas, nos casos em que essa validação é negada, cria-se uma marca vinculada às noções de sujeira/impureza que afeta a identidade¹⁰⁷ individual e coletiva dos trabalhadores. As identidades profissionais dependem de uma construção que é tanto social quanto individual, de modo que “o sentido do trabalho e construção da identidade estabelecem entre si um sistema bilateral de dependência, ou seja, uma relação de dependência mútua” (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021, p. 831).

Em igual sentido, Monteiro *et al.* (2017), com base nos trabalhos de Everett Hughes, afirmam que os trabalhadores criam estratégias sociais para mitigar e ressignificar os atributos estigmatizados ou destacar aspectos não estigmatizados. Batista e Codo (2017) sustentam que trabalhadores sujos desenvolvem culturas ocupacionais e grupais fortes, baseadas na solidariedade e na construção de táticas de subversão dos estigmas sociais negativos, negociando, dessa forma, os sentidos das atividades que exercem. Ainda, Bonelli (2016), em

¹⁰⁷Utilizo o termo “identidade” por ser este o empregado pelos autores na obra original. Não desconsidero, contudo, a farta literatura que discute esse conceito, inclusive a existência de uma “crise de identidade” – com destaque para a produção de Stuart Hall – que se refere à descentralização do sujeito moderno e a fragmentação das identidades com a modernidade tardia e o processo de globalização. Nesta tese, adoto o entendimento de que identidades são múltiplas, constituindo projetos em persistente construção, nem sempre coerentes, mas sempre em movimento. Sentido semelhante é utilizado por Gina Grandy e Sharon Mavin (2012, p. 95-96) no artigo “Doing gender in dirty Work: exotic dancers’ construction of self-enhancing identities”: “A identidade é uma conquista contínua; um processo emergente e confuso de conhecer a si mesmo e aos outros, retrospectivamente (Thomas e Davies, 2005; Watson e Harris, 1999). A identidade é, portanto, emergente e mediada pelas interações entre uma pessoa, seu contexto e pessoas significativas ao seu redor, pois estamos ‘negociando continuamente tanto cooperativamente quanto em conflito com outros para trazer a ‘organização’” (Watson e Harris, 1999, p.18)”.

seu artigo sobre o trabalho de despachantes documentalistas, afirma que, diante dos julgamentos morais dirigidos ao grupo, eles atribuíram outros significados à atividade, esquivando-se de visões negativas a partir da mobilização do discurso do profissionalismo como ideologia e forma de organização, “mostrando-se como pessoas que fazem o bem em direções mais plurais do que aquelas acusações que os fixavam no mal” (Bonelli, 2016, p. 129).

7.1 DESVALORIZAÇÃO INSTITUCIONAL

Em meados de maio de 2022, estava em uma das comemorações do cartório conversando com alguns escreventes. Comecei a ouvir a conversa ao lado, que era sobre o cargo de escrevente e concursos públicos. Eles falavam sobre a possibilidade de tentar outros concursos, mas estavam desanimados para estudar, bem como sobre o sentimento de descaso em relação às atividades que exerciam. Em tom de piada, Davi comparou o trabalho de escreventes ao de escravos, e todos riram. Eles concordavam com a desvalorização do cargo que, ao longo dos anos, havia se acentuado.

Esse foi apenas um dos diversos episódios em que os escreventes mencionaram a desvalorização do cargo. Durante meu período em campo e, principalmente, nas entrevistas, pude observar que a desvalorização institucional a que se referiam os escreventes ramificava-se nas seguintes dimensões: plano de carreira, baixo quantitativo de escreventes, dificuldade de remoção, falta de preparo técnico e perdas de direitos. No item 5.5, falei sobre como o plano de carreira não é considerado uma forma de ascensão, o que leva escreventes a assumir cargos comissionados ou a tentar outros concursos públicos. É nesse aspecto que o cargo de escrevente é visto como um “concurso trampolim”:

Orlando: Igual ao plano de carreira, é coisa pra enganar o povo, não é um plano de carreira aquilo.

Pesquisadora: O que mais poderia valorizar vocês?

Orlando: Eu acho que mais pra manter gente ali, porque todo mundo vê o tribunal como **concurso trampolim**, você passa, fica mais tranquilo, vai fazer outro e vai sair, por isso a rotatividade é alta, inclusive abriu já outro [edita]. É o grande número de pessoas que entram e saem. E isso não é bom pro tribunal (Orlando, grifo nosso).

Tom também enxerga o cargo de escrevente como um “concurso trampolim”, visão que estende aos demais tribunais estaduais, em contraponto às carreiras da Justiça Federal, mais valorizadas e com melhores planos de cargos e carreiras. Uma de suas sugestões de mudança do cargo foi a criação de uma “progressão profissional real” para valorizar a

categoria, de modo que escreventes tenham “ambição” e não fiquem “estagnados do começo ao fim da carreira”. Para ele, nem mesmo o cargo de coordenador, que acarreta considerável aumento na remuneração, é satisfatório a longo prazo em virtude dos desgastes inerentes à função de gestão. Ele explicou que, antigamente, existia a incorporação da gratificação por cargo comissionado, antes no percentual de 20%, diminuindo para 10% até ser extinta pela emenda constitucional nº 20/98:

O comum era: a pessoa ficava num cargo de confiança por 10 anos, incorporava 100% e largava mão do cargo. Agora, se você quer ter essa remuneração pra sempre, você tem que ficar nesse cargo pra sempre, você nunca vai incorporar nada, e é um nível de desgaste que eu acho que dá pra levar por alguns anos. Acho que se existisse um plano de carreira pelo menos a categoria em si seria mais valorizada (Tom).

A extinção da incorporação de gratificação foi uma das perdas ao longo dos anos, as quais costumam ser comparadas com o aumento de benefícios à magistratura, em uma percepção de desvalorização dual e polarizada (servidores vs. juízes), como desabafou Joana:

Acho que o salário do servidor tá bem defasado, cada vez mais a gente nota um descaso com servidor em prol de magistrado, desembargador. A gente nota uma desvalorização, tão tirando cada vez mais direito, desde que eu entrei já tiraram banco de horas, nunca cumprem data base, a inflação corretamente. Lembro uma vez que a inflação tava em 10% ou 7%, a gente teve um reajuste de 2% ou 3%, e aí saiu o dos juízes e foi 16%. É **uma coisa que dói** (Joana, grifo nosso).

Assim como Joana, Dalcídio entende que a política institucional do TJSP é a de valorização do juiz, a despeito dos servidores trabalharem mais. Apesar disso, na pandemia, “aumentou o auxílio do juiz pra três mil reais e cortou o nosso”. Ao final da entrevista, Dalcídio disse:

Acho que fica o desabafo do servidor público que sabe que tá sendo sucateado. Hoje ou você passa num desses concursos que eu tô tentando de juiz, promotor ou se prepara pra uma vida cada vez pior. A gente vai vendo auxílio cortado, vai tendo menos condição de trabalho e é muito difícil e, ao mesmo tempo, muito importante (Dalcídio).

A falta de servidores também surgiu como um dos descasos institucionais, aspecto que fora, inclusive, trazido pelo juiz. O acervo de processos costuma ser alto e, embora a competência seja de violência doméstica e familiar contra mulheres, o magistrado mencionou que matérias como violência doméstica contra meninos também têm sido distribuídas para o foro, aumentando ainda mais o número de processos:

(...) são mais de 400 processos por mês distribuídos, então tem pouco funcionário pra demanda, e essa demanda tem aumentado com a decisão do TJ de mandar pra nós também os casos de violência doméstica contra meninos homens. Então, menino vítima de abuso sexual deve ser julgado ou por foro próprio de violência contra criança ou, se não tiver – e não tem em lugar nenhum –, por foro de violência doméstica. Pra completar, alguns colegas criminais estão fazendo uma interpretação

extensiva dessa decisão, entendendo que todos os crimes envolvendo menores devem ser julgados pelo foro de violência doméstica e estão mandando todos os processos pra mim (Juiz).

O aumento do acervo não acompanhou a composição de escreventes, que, segundo Tom, está em um número defasado, não sendo essa apenas uma “percepção subjetiva”: “É concreta, porque o nosso número de servidores tá abaixo do número paradigma do tribunal para foros de violência doméstica e pra uma comarca do porte de Magnólia, de número de habitantes e número de processos”. Em sentido similar, Dalcídio acredita que “o olhar institucional do TJ desvaloriza o trabalho do servidor do cartório, a começar pela falta de funcionários”, fornecendo o exemplo de quando era coordenador em outro foro:

O meu exemplo: quando eu comecei a ser gestor, tinham 12 escreventes, aí foi aposentando, foi saindo, eu terminei com 6. Então, a minha equipe sofreu uma redução de 50%, aumentou o trabalho com a pandemia e a gente tinha que se virar, não tinha perspectiva de nomeação nenhuma, reposição de funcionário... aí você vê por outro lado: eles aprovaram um projeto de lei, vai ter mais uma pessoa no gabinete do desembargador pra fazer a minuta (Dalcídio).

Outro aspecto trazido pelos escreventes foi a falta de preparo/capacitação técnica para servidores novatos no TJSP e gestores de foros. Foi o caso de Orlando, formado em TI, que ingressou no TJSP durante meu período em campo e teve sua primeira experiência profissional no foro de violência doméstica e familiar. Para começar a trabalhar, precisou assistir a dois cursos obrigatórios: um básico, que “só fala o que é um processo, um vídeo de oito minutos”, com uma parte final sobre finanças pessoais que indicava “o que todos os adultos já deveriam saber”. Em suas palavras, “era tudo bem básico, uma introdução pra não falar que não tem nada”. O segundo curso era sobre violência doméstica, mas “só mostrava como funcionava o e-saj, os fluxos que a gente ia trabalhar, mas nada processual ou com ênfase em violência doméstica”. A formação em TI tornou sua aprendizagem inicial mais complicada, sendo esse “um defeito do tribunal, coloca um curso genérico pra você, tanto faz se você tem Direito ou não, se você tem é uma vantagem, se não tem você se vira”. Ponderou, contudo, que teve a sorte de ter sido acompanhado por Davi (oficial maior), mas que muitos cartórios não disponibilizam alguém para fazer a orientação inicial.

Simone, em consonância com Orlando, afirma que servidores, quando entram como escreventes no TJSP, precisam “aprender na marra, sozinhos, como funciona um processo”. Formada em Química e em Direito, ela defendeu que os aprovados passassem por um período de cursos para entender sobre o andamento e funcionamento processual, “porque, no fim, o que acontece é que quem não é formado em Direito fica em tarefas mais burocráticas e rotinizadas, e quem entende de processo elabora decisões”.

Existem, entretanto, divergências em relação à capacitação ofertada pelo TJSP. Tom explicou-me que o TJSP disponibiliza em torno de 100 cursos para escreventes, além de palestras e pós-graduações gratuitas na Escola Paulista de Magistratura (EPM) e na Escola Judicial dos Servidores do TJSP (EJUS), as quais costumam ser pagas pelo público externo, mas gratuitas para servidores. Para ele, não se trata de uma deficiência do tribunal, e sim uma decisão individual de acompanhar tais cursos, para além dos dois obrigatórios. Ainda sobre os cursos ofertados, Vivian acredita que os dois cursos básicos introdutórios “já são algo”, pois, na época em que ingressou no TJSP, há mais de 10 anos, sequer teve curso: seu treinamento consistiu em sentar ao lado de uma escrevente que lhe ensinou o funcionamento geral do cartório e a atividade que passaria a exercer dali em diante.

A falta de cursos voltados especificamente à gestão foi suscitada por Dalcídio. Contou-me que o que existiam eram palestras, mas não aprofundadas. Ele acredita que é importante “(...) ter pessoas que saibam gerir e que, inclusive, pro cargo de coordenador, seria o caso de ter um concurso pra quem saiba administração, eu mesmo tive que estudar muito por conta própria a questão de gestão”. Em um dos dias em que estive presencialmente no foro, Dalcídio mostrou-me vários cursos gratuitos e à distância disponíveis na EJUS, dentre os quais sobre Lei Maria da Penha, yoga e meditação e direito processual penal.

A remoção foi suscitada por alguns escreventes como uma forma de desvalorização institucional em razão do excesso de burocracia e demora para a concretização do procedimento, o que costuma ocasionar sofrimento psicológico pela perda de oportunidade de crescimento profissional.

A ideia de que servidores “pertencem” aos juízes e não ao tribunal foi mencionada com frequência por alguns escreventes, e frases como “se conforma, você prestou pra escrevente, você vai ser escrevente” teriam sido ditas por magistrados, reiterando a posição de subalternidade e baixa autonomia do cargo. Declarações semelhantes foram encontradas por Janaína Gomes (2020) em sua pesquisa sobre servidores de cartório. A autora destacou a invisibilidade e silenciamento de escreventes no que diz respeito às políticas institucionais que objetivam a regulação do trabalho de escreventes sem consultá-los, demarcando o excesso de hierarquia entre magistrados e servidores. Como se observa, as disputas institucionais são travadas reiteradamente, para quem as derrotas têm sido acumuladas ao longo dos anos em detrimento da valorização da magistratura.

7.2 “AS PESSOAS TÊM A IDEIA DE QUE FUNCIONÁRIO PÚBLICO É VAGABUNDO”: DESVALORIZAÇÃO SOCIAL

Uma das perguntas da entrevista era sobre como escreventes achavam que a sociedade enxergava o trabalho que realizavam no foro de violência doméstica e familiar. Algumas respostas consideravam uma percepção positiva, mas a visão preponderante era a de “servidor público vagabundo”. O estereótipo de que servidores públicos não trabalham surge não apenas entre desconhecidos, mas também em contextos familiares, como conta Júlia ao referir-se sobre a visão que sua família tem do trabalho que realiza:

(...) as pessoas, várias delas, têm a ideia de que funcionário público é vagabundo, e a pessoa fala assim “ainda não saiu uma decisão?”, “não, ainda tá aguardando”, “ah, porque é tudo lerdo, porque não trabalham”. Acham que não saiu decisão porque a gente não trabalha. Ah, e a família? Tipo, tem um feriado, aí eu vou visitar minha avó, que é bisavó do meu filho, chego lá feliz, ela fala “não vai trabalhar hoje? Nossa, mas é vagabundo esse tribunal” (Júlia).

A estabilidade do cargo seria um dos motivos para o estereótipo de servidores públicos: pela dificuldade de demissão, podem trabalhar pouco e não fazer nada. Júlia pondera que as pessoas olham apenas os direitos de servidores públicos, como a estabilidade, mas deixam de lado outros aspectos, como a falta de estrutura para trabalhar em casa, demanda que surgiu durante a pandemia de covid-21:

Sabe esses direitos que funcionário tem? **Eu acho que a maioria não vê o que a gente não tem, que é estrutura de trabalho.** “Ah, vou voltar em home office”, mas é o seu equipamento, é a sua energia, é o seu telefone. O meu marido, assim que a empresa botou ele em home office, ele ganhou notebook, um telefone, tudo, assistência, carro, e a gente não tem nada disso, então o povo vê realmente a parte boa de não ser mandado embora, né, mas rola esse preconceito, sim (Júlia, grifo nosso).

O estereótipo de que servidores não fazem nada e possuem privilégios foi apontado por Davi, que se contrapôs a essa percepção afirmando que os privilégios existem, mas para juízes e promotores, que “tentam jogar a opinião pública contra o funcionário público. A gente tá há três meses sem aumento, a gente tem uma carga excessiva de trabalho”. Durante a pandemia, Davi relatou que precisou trabalhar aos finais de semana para colocar ordem nos processos, porque o volume de serviço era alto. Apesar disso, entende que o estereótipo de servidor público que não trabalha está presente no imaginário, inclusive no de pessoas próximas: “(...) até meus amigos quando entrei no tribunal diziam ‘Ixi, agora não vai fazer mais nada, tranquilo’. E quem entra no tribunal e que vem do serviço privado fala ‘nossa, eu tinha uma ideia totalmente diferente, achei que ia entrar aqui e ia ser uma moleza’”.

Para contornar os estereótipos de servidor público “vagabundo”, escreventes recorrem com frequência a “comparações sociais ascendentes”¹⁰⁸, nos termos de Ashforth e Krener (2013, p. 137). Essas comparações ocorrem principalmente pela reafirmação da responsabilidade e carga de trabalho que assumem em contraponto à magistratura, como se observa no recorte “a maioria dos juízes, na verdade, não sabe nem como fazer a ordem deles acontecer”, seguida de “a gente carrega o piano e eles levam os louros”:

O cartório e os servidores são a alma do negócio. Sem nós não tem como nada acontecer, mas o que eu percebo é a política institucional de sempre valorizar o juiz e não o servidor. E não é o caso do meu juiz, **mas a regra é que o juiz trabalhe muito, muito, muito pouco. Coisa de falar que o cara não fez nada, não ficou meio expediente.** Então é o retrato do capitalismo, **a gente carrega o piano e eles levam os louros** (Dalcídio, grifo nosso).

As comparações são estratégias utilizadas em relação a outros grupos profissionais e dentro do grupo de escreventes. Os escreventes reconhecem que há quem se aproveite da estabilidade para fazer “bracinho de canguru”, mas ressaltam que é algo que acontece, de igual forma, no setor privado, ainda que em menor frequência, “porque eles [trabalhadores do setor privado] sabem que podem ser mandados embora” (Davi). Essa fala de Davi reforça a existência desse tipo de trabalhador também no setor privado, “normalizando” uma impureza que recai sobre o grupo profissional do qual faz parte. Não se trata, assim, de estereótipo de servidores públicos, e sim de profissionais no geral, independente do setor em que atuam.

Em relação ao grupo de escreventes, Tom define o servidor público vagabundo como o “servidor público estereotipado, que não quer fazer nada. O que ele mais gostaria de fazer é não fazer nada, então o mínimo de atividade que ele tiver mais feliz ele vai estar”. Ele acredita que isso ocorre principalmente entre servidores mais antigos, que se tornam acomodados por estarem em outro momento da vida, em geral próximo da aposentadoria. Para manter-se profissionalmente puro, no sentido de produtivo e atuante, a narrativa de Tom direciona o estereótipo do “servidor público vagabundo” àqueles mais antigos e próximos da aposentadoria, em um processo reflexivo de distanciamento de si e outorga de impureza a outrem.

7.2 DESVALORIZAÇÃO ATRIBUÍDA AO OUTRO

¹⁰⁸É importante destacar que, para os autores, as comparações ascendentes e descendentes não são, em si, ideologias ocupacionais, mas fatores facilitadores da criação, disseminação, aceitação e manutenção de tais ideologias.

Neste tópico, as impurezas, consistentes na desvalorização do trabalho do outro, conformam uma divisão interna na qual um grupo produz hierarquia e pureza em relação a si e ao seu desempenho em detrimento dos demais, impuros e pouco qualificados. A segmentação a que me refiro já foi apontada no item 5.3, e pode ser sintetizada pela fala de Dalcídio: “tem o grupo dos que chegaram e tem o grupo dos que já estavam. É uma relação respeitosa, mas não muito harmônica”.

A desvalorização do trabalho alheio tornou-se mais explícita durante as entrevistas, em especial quando questionava pontos positivos e negativos do cartório aos entrevistados. A equipe que chegou com o juiz, formada¹⁰⁹ por Tom, Dalcídio, Vivian¹¹⁰ e Júlia, considerava o desempenho anterior ruim e desorganizado, ressaltando a resistência de adequação à nova diretriz de atuação (cobrança por produtividade e um posicionamento mais punitivista nas decisões).

Embora reconhecessem que os escreventes, de modo geral, tinham uma visão acerca da importância do foro, aqueles que chegaram com o juiz reiteravam com frequência a desatualização do outro grupo e a má qualidade do trabalho: “O ponto negativo é que a qualificação deles é bem ruim, de ter que ensinar que o ‘alt + tab’ muda a tela do computador. Então, você imagina fazer um trabalho em um sistema e não saber o básico da informática” (Dalcídio). Outras falas como “o cartório é de médio pra ruim, porque a maioria dos servidores não sabe usar o sistema direito ou não quer usar” e histórias sobre escreventes que se recusavam a trabalhar, sobrecarregando os demais, foram frequentes, cenário que só veio a mudar com a entrada de novos escreventes e saída dos que já estavam ali.

O alinhamento entre Tom, Dalcídio e Júlia era perceptível sobretudo pela convergência de suas falas quando questionados sobre os pontos fortes do cartório: a chegada dos três era o *ponto positivo*. De acordo com Tom, “o juiz, quando veio da comarca X, trouxe dois assistentes e me trouxe de coordenador. São servidores que estão agregando muito, tanto em número quanto em qualidade”. As mudanças positivas no cartório seriam, nesse aspecto, uma decorrência não apenas do trabalho desses escreventes, mas também do juiz, que “tá se esforçando pra caramba” (Tom). Para Júlia, o ponto forte foi o “time” que o juiz trouxe consigo, “as cabeças”, isto é, os cargos de chefia ocupados por pessoas que já trabalhavam juntas e que estavam em sincronia com o magistrado, algo que considera difícil em outros

¹⁰⁹Davi, embora fosse oficial maior, não fazia parte do grupo, pois se alinhava à juíza substituta. Foi mantido no cargo com intuito de evitar maiores conflitos, em uma tentativa de apaziguar os grupos de escreventes no foro.

¹¹⁰Vivian, chefe de seção, compartilhava da visão de que o trabalho realizado anteriormente era “muito jogado, muito chutado”, mas, por ter sido indicada ao cargo em meio à transição do foro, não fazia parte da equipe como Tom, Júlia e Dalcídio.

cartórios. O trabalho que desenvolveram juntos era “bem feito” e a equipe estava disponível para ajudar e ensinar outros servidores, já que “qualquer pessoa que falte a gente sabe cobrir, a gente sabe fazer a função, não é todo cartório que tem isso e nem um juiz disposto a melhorar o cartório”.

As narrativas de Tom, Dalcídio e Júlia são permeadas pela concessão de impurezas àqueles que já estavam no local: um trabalho “desorganizado”, menos fiscalizado, “ruim”, interpretações que se aproximam do estereótipo de servidor público improdutivo e “vagabundo”. Ao mesmo tempo e de maneira reflexiva, conferem a si a pureza de um trabalho pautado pela eficiência, uma vez que são mais modernos, mais preparados, mais “produtivos” e “profissionais”. Como se observa, essas interações conflituosas não apenas dão sentidos às tarefas do cotidiano profissional, mas também sinalizam para a construção de narrativas e o engendramento de divisões e hierarquias no trabalho, as quais estabelecem fronteiras entre o *nós* (o puro) x *eles* (os impuros).

Aos escreventes que já estavam ali, restou a mudança para outro foro ou a adaptação às novas regras. Para os que permaneceram, as narrativas tentavam reelaborar as impurezas atribuídas pela comparação de complexidade e volume de processos entre foros, como explicou Davi: “Quem chegou tá começando a entender o foro, porque eles acharam que era tranquilo, então tentaram implantar o processo deles, só que lá eles trabalhavam com mil processos, aqui a gente tem 6 mil processos e é coisa urgente todo dia”.

7.3 A VALORIZAÇÃO DAS FRENTES DE ATUAÇÃO DOS ESCRIVENTES: MINUTA, CUMPRIMENTO, MOVIMENTAÇÃO E AUDIÊNCIAS

Os escreventes organizavam-se internamente em cinco principais frentes de atuação: *minuta* (elaboração de peças processuais, com destaque para as decisões); *movimentação* (encaminhamentos processuais para que o processo tenha andamento); *cumprimento* (execução das determinações judiciais); *atendimento ao público* (balcão judicial) e *audiências*. Essa divisão dependia do perfil e da competência do escrevente, algo que Tom, o coordenador, afirmou estar “pegando aos poucos”. Via de regra, tende a deixar a pessoa em uma função em que se sinta mais confortável de exercer, pois “difícilmente alguém vai desempenhar bem algo que detesta, só que às vezes, por necessidade mesmo, você tem que deixar com alguém e talvez ninguém goste daquilo, mas alguém tem que fazer”.

Considerando essa divisão setorial, uma das perguntas feitas para compreender a atuação e a valorização das atividades era sobre o que mais gostavam de fazer. Esse

questionamento desdobrava-se em outros: O que tu menos gostas de fazer? O que tu achas que os demais mais gostam e menos gostam? A hipótese era a de que a atividade mais valorizada era a minuta, o que veio a se confirmar em campo e nas entrevistas (ver item 5.5).

A orientação geral tanto do juiz quanto do coordenador era a de que todos deveriam saber atuar em todas as frentes. Na prática, escreventes têm atividades principais atribuídas, mas executam outras de maneira subsidiária, conforme determinação do coordenador. Os recém-chegados ao foro, segundo Davi, costumavam ficar no cumprimento, por ser uma atividade mais simples. A movimentação, por sua vez, requer maior compreensão processual “(...) pra saber pra onde vai, se abre vistas, se faz minuta, tem que entender do geral, de como funciona o processo” (Davi). Nos casos de permuta, a definição dependia do coordenador, sendo comum o aproveitamento das atividades que o escrevente fazia anteriormente.

O cumprimento das decisões judiciais e a movimentação eram consideradas atividades intermediárias, ocupadas independente da área de formação e valorizadas de acordo com a predileção pessoal. Aqueles que preferiam a minuta por ser uma atividade intelectual tendiam a enxergar o cumprimento e a movimentação enquanto tarefas “mecânicas” e “automáticas”, atribuindo-lhes sentidos negativos de impureza profissional. Paola, uma das encarregadas da minuta, explicou-me que dependendo da relação com as chefias, escreventes podiam ter tarefas mais “automáticas” atribuídas como forma de punição:

Eu não gosto de nada automático. (...) quando eu engravidei e voltei a trabalhar, foi um chefe que foi péssimo, (...) teve muito problema com ele (...) mas ele me pôs, **inclusive pra me testar**, né, pra fazer um serviço que era muito técnico, era, nossa... clicar em processo e olhar um negócio, sabe assim, era muito, **e isso foi uma forma meio que de me punir e eu quase dormi em frente ao computador**, então eu sei que eu não gosto de nada que é automático (Paola, grifo nosso).

Apesar dos sentidos de tarefa automática, maçante e mesmo de repreensão, o cumprimento e a movimentação processual também ganhavam conotações positivas para outros escreventes. Júlia, que tinha como uma de suas tarefas minutar, preferia o cumprimento, pois se sentia mais produtiva ao “zerar filas” e “ver o negócio rodar”, em termos quantitativos:

Pesquisadora: E qual atividade tu mais gostas de fazer? Por quê?

Júlia: Cumprimento mesmo. Expedir mandado, cumprir, intimar pessoas, expedir mandado de prisão, ofício, gosto bastante. **Sabe quando tem quantidade e qualidade?** (...) Eu gosto disso, sair expedindo tudo, zerar uma fila, de ver o negócio rodar, sabe? A gente trabalha com filas, né, então minha fila lá, aguardando audiência, gosto de pegar e zerar a fila, preparar todas que têm pra preparar, **eu saio que nem uma maluca expedindo mandado para as partes, requisitando réu preso, PM, a hora que eu acabei o dia, eu falo “nossa, fui mega produtiva hoje”, sabe? Eu não gosto daquela sensação de antes de tipo “nossa, acabou o dia, eu fiz um processo”, ficou ótimo, mas um processo** (risos) (grifo nosso).

Em sentido similar, Davi (oficial maior) preferia a movimentação processual, pois se acostumou a “olhar o cartório inteiro, procurar, deixar tudo redondo, não deixar processo parado, sem andamento”, em uma perspectiva relacionada à organização geral do cartório. Contudo, acredita que magistrados tendem a valorizar apenas a minuta, desprezando a movimentação e o cumprimento processual pela criação do imaginário de quem está nessas áreas “é porque não consegue fazer outra função mais elaborada, difícil”. Ele se contrapôs a essa ideia reafirmando não apenas a capacidade dos escreventes desta frente, mas destacando a diminuta quantidade de cargos para quem minuta, o que impedia que juízes conhecessem escreventes que atuavam em outras atividades: “(...) eu que tô ali e os que tão no cumprimento têm uma capacidade enorme. E aí é questão de oportunidade, nem todos têm oportunidade de conseguir mostrar e ser conhecido pelo juiz”. Essa fala corrobora as disputas e tensões jurisdicionais e simbólicas em torno da minuta, atividade que possibilita apenas para um pequeno grupo de escreventes progressão profissional, valorização, distinção e reconhecimento.

Atendimento ao público e audiência foram mencionadas como as tarefas que escreventes menos gostam de fazer, localizadas na parte inferior da escala moral do trabalho. Apesar das motivações para a desvalorização serem diferentes, a literatura sobre trabalho sujo tem mostrado que atividades que colocam atores em contato com o público, em especial grupos estigmatizados (como é o caso de mulheres em situação de violência doméstica e familiar), costumam ser socialmente vistas como sujas/impuras.

Parte significativa da rejeição às audiências entre escreventes decorre da dificuldade de corrigir eventuais erros que poderiam acontecer na frente do juiz e das partes; como afirma Dalcídio, “a audiência é onde a merda dá ao vivo”, diferente de outras atividades que permitem que equívocos sejam corrigidos de maneira discreta. Para Dalcídio, que já fez audiências, “é a parte mais tensa e a que mais demanda energia, porque é aquela troca ao vivo ali. De todo mundo que conheço que faz audiência, só uma pessoa gosta, o resto faz porque tem que fazer”. Por outro lado, acredita que as audiências proporcionam o “bônus” de estar aprendendo ao lado do juiz.

O fato de as audiências serem virtuais constitui, para Júlia, um agravante em relação aos erros, que além de visíveis, passam a ser registrados. Trabalhar nessa frente demandava, segundo sua avaliação, que o escrevente fosse dinâmico e rápido, alguém capaz de dar conta da complexidade da tarefa, não sendo “qualquer funcionário que vai fazer audiência”:

O teu erro fica nítido, por exemplo, se eu aperto o botão pra gravar o depoimento da pessoa e simplesmente não vai nada, então você tem que falar “ah, não gravei”, aí isso atrasa toda a pauta do dia, o juiz não gosta, com toda razão, qualquer erro da

peessoa que auxilia é muito grave, porque tem que dar tudo certo (...) Então você tem que ser dinâmica, rápida, e ao mesmo tempo em que tem que parar tudo pra resolver, as outras pessoas estão na sala aguardando você. Pra mim é muito mais fácil fazer todas as outras atividades, por mais complexas que sejam, mas você faz no seu tempo. Pra mim, o funcionário mais importante é aquele que auxilia o juiz na hora da audiência, é aquele que tem que ser mais dinâmico, que tem que ter mais jogo de cintura... É bem complexo, não é qualquer funcionário que vai fazer a audiência. (Júlia).

No foro, Vivian, chefe de cartório, era a responsável pelas audiências. Oriunda de outra comarca, fazia o cumprimento processual e sentiu o desejo de desafiar-se assumindo a função de minutar (e, consequentemente, progredir profissionalmente), mas no cartório onde estava não via chances. Embora não tivesse o interesse em ser chefe pela falta de habilidade de gerir pessoas e liderar, ao ser chamada para o foro, recebeu a proposta de ser uma chefe de seção com função de minutar, razão pela qual aceitou o cargo. Entretanto, acontecimentos supervenientes fizeram com que ela fosse incumbida das audiências, procedimento que incluía o ato em si, a confecção do termo de audiência, de sentenças, relatórios e o gerenciamento online das partes. Vivian explicou-me que, com a ajuda de duas estagiárias, inseria todos os participantes na audiência, verificava se as testemunhas estavam presentes, enviava mensagem com o link de acesso e esclarecia dúvidas “que muitas vezes nem têm relação com a audiência”. Ela descreveu, com detalhes, o passo a passo de sua rotina:

Pra você ter ideia, meu celular tem um segundo chip que eu comprei, eu ponho crédito pra falar com essas partes, porque as pessoas não têm facilidade de ler, elas não leem como funciona, então tenho todo um textinho pronto que eu mando. Além do mandado de intimação que as pessoas recebem, tenho todo o esquema por fora que é mandar mensagem pra parte e falar “Olha, você tá nessa audiência, o link é esse, é só você clicar aqui, tem um vídeo explicando como faz pra acessar”. Eu peguei [o link] do cartório que eu trabalhava antes, e aí a gente esclarece todas as dúvidas. Por exemplo, as audiências de amanhã, a gente já mandou mensagem hoje pra todas as partes falando disso, se o promotor precisa de um link eu mando, se advogado precisa de link eu mando. Depois da audiência, muitas pessoas vêm me procurar pedindo cópia da sentença, perguntando o que aconteceu, porque apesar do juiz ler a sentença na hora, muita gente não entende e não fala que não entendeu. As pessoas não entendem, não falam e pedem pra gente explicar. **Essa parte toma muito tempo e é bem complicado, porque é o que faz a audiência funcionar, se a pessoa não consegue entrar, se não consegue acessar, não tem audiência, não tem sentença, o foro não anda, né?** (Vivian, grifo nosso).

Embora as narrativas de alguns escreventes não indiquem expressamente a audiência como uma atividade desvalorizada e sim “complexa”, cabível apenas a escreventes dinâmicos e rápidos, a fala de Vivian mostra que é justamente o contato com as partes (jurisdicionados e operadores do Direito) que lhe confere os sentidos de tarefa impura. A necessidade de reiteradas certificações de que as partes tiveram acesso ao link, compareceram à sala virtual e compreenderam a sentença são ações “desgastantes” que demandam tempo e constante

tratativa e manejo de pessoas, restando-lhe pouco tempo, inclusive, para ir ao banheiro quando precisava: “É desgastante ter que ficar falando com o povo pra entrar. Se eu tiver que ir no banheiro, dependendo da hora eu não posso”. Para esquivar-se da impureza de seu trabalho, reforçava a importância e a centralidade da atividade para o foro: sem audiência “não tem sentença” e, conseqüentemente, “o foro não anda”.

Quase tão consensual quanto a minuta ter sido indicada como a atividade mais valorizada foi o atendimento ser o mais desvalorizado. O público que buscava atendimento no balcão do cartório era composto principalmente por réus e advogados e, em menor número, mulheres. Embora os advogados fossem as maiores causas de conflitos durante o atendimento, em qualquer dos casos,

(...) sempre vão ter pessoas mal-educadas e pessoas aborrecidas, porque normalmente quando você recorre ao judiciário você recorre num momento de frustração, não num momento feliz da sua vida, então você lida com pessoas que são frustradas, e é difícil lidar com pessoas que chegam com esse nível de estresse (Tom).

No cotidiano do fórum, a distribuição do atendimento entre escreventes varia de acordo com a dinâmica de cada cartório: pode ser feito por todos, com horários e dias específicos ou por meio de rodízios. Como escreventes novatos costumavam ficar “com as piores funções” em muitos foros, também era possível que essa tarefa lhes fosse indicada. Foi o que vivenciou Valéria em outro foro: as quintas-feiras eram dias de “balcão cheio”, que ninguém queria assumir. Por ser nova no local, tornou-se a incumbida dos atendimentos e frisou que, às quintas, “não trabalhava”. Aqui aparece um dos primeiros sentidos de impureza do atendimento ao público: o de trabalho invisível, não contabilizado na rotina do profissional.

A visão geral do atendimento ao público é a de interrupção do trabalho. Dirigir-se ao balcão significava realizar uma tarefa que “atrapalha o serviço” para ter que lidar com pessoas que buscavam “desabafar”, algo para o qual escreventes não possuíam disponibilidade pela quantidade de serviço:

[Questionada sobre as atividades menos valorizadas no cartório]
Atendimento ao público. Porque eu acho que a gente tem tanto serviço pra fazer que **atender o balcão atrapalha**, talvez se tivessem mais funcionários e a quantidade de coisas pra cumprir fosse menor, você atenderia o balcão mais contente, como não é, ninguém vai tirar um serviço seu, ninguém vai tirar processo da sua fila porque você vai atender o balcão, **então é um serviço que não aparece, que só vai atrapalhar você, fora que você tem que ser um pouco de psicólogo**, porque a pessoa chega no balcão, ainda mais em caso de violência doméstica, **ela quer desabafar, contar história do relacionamento, coisas que assim, você não vai poder fazer nada pra ajudar ela, mas você não tem como sair da conversa** (Júlia).

Qualquer cartório que você for, é raro alguém dizer que gosta de atender. (...) Mas é uma coisa que atrapalha o rendimento do processo, porque corta o raciocínio, você tá no processo, precisa ler várias coisas ao mesmo tempo pra entender em que parte do processo tá a providência a ser tomada (Joana).

A fala de Júlia mostra que o atendimento carrega a marca de impureza jurisdicional e do contato com um público estigmatizado. O fato de ser uma atividade que exige dos escreventes ser “um pouco de psicólogo” aponta para a demanda de uma expertise que eles não detêm, impureza acentuada pelo contato direto com mulheres em situação de violência doméstica. Lidar com o público é interpretado na literatura sobre trabalho sujo como uma das impurezas que grupos profissionais precisam conviver. Ainda sobre a fala de Joana, a noção de que é um “corte de raciocínio” está relacionada à falta de controle sobre o trabalho, aqui considerado exclusivamente como aquele realizado nos processos.

Os balcões de atendimento costumam ser espaços de conflitos e tensões independente do público, mas especialmente com advogados (Gomes, 2017). As disputas entre escreventes e advogados consistem em narrativas que responsabilizam o grupo profissional pela dificuldade do atendimento. A pesquisa de Gomes (2017) identificou que, para advogados, as idas ao cartório não eram “tarefas fáceis ou agradáveis”, e que eles costumavam buscar meios de contornar brigas durante o atendimento:

Ainda, é compartilhado pelos advogados, de acordo com os dados que tenho coletado em entrevistas e observações dos atendimentos, que **ir ao cartório para resolver alguma questão, saber o andamento de um processo, não é uma tarefa fácil ou agradável, e as performances da melhor maneira como desempenhar esta tarefa são socializadas entre eles**. “Brigar não vai levar a nada”, “Quando eu sei que tenho que ir ao cartório eu já tomo meu melhor café, pra ir de bom humor” (Gomes, 2017, p. 128).

Do lado dos escreventes, a visão era a de que advogados “chegam e querem crescer, principalmente com estagiários (...) Eles chegam ‘o que você é?’, ‘ah, eu sou estagiário’, ‘não quero falar com você, eu quero falar com o diretor’” (Davi). Embora as reclamações relacionadas às partes processuais fossem menos frequentes, para Tom, não importava se quem buscava atendimento era advogado ou parte, uma vez que sempre vão ter pessoas “mal-educadas” e “aborrecidas”, já que ninguém recorre ao Judiciário em um momento feliz da vida.

Escreventes buscam distanciamento dos desgastes e estresses causados pelos atendimentos. O meio encontrado para tanto foi a delegação a terceiros. Bonelli (2016) assevera que toda sociedade com certa complexidade delega o trabalho sujo para ser realizado por determinados indivíduos e, em geral, aquele que delega pertence a grupos com maior

poder. No foro, esse repasse foi feito para as estagiárias¹¹¹, estudantes com graduação em andamento no curso de Direito, e para Irene, servidora pública cedida da prefeitura de Magnólia. Elas faziam o atendimento inicial dos jurisdicionados, em geral advogados e réus e, em caso de dúvidas, recorriam a Davi (oficial maior) ou a Tom (coordenador). A delegação às estagiárias significou a retirada de um pesado encargo dos escreventes, o que lhes permitia dedicação exclusiva ao “verdadeiro” trabalho – o processual. Sobre esse aspecto, a fala de Geraldo é bastante ilustrativa das tensões inerentes ao atendimento ao público: “Com estagiárias assumindo a linha de frente, a Faixa de Gaza, né (risadas), basicamente o grosso são as atividades de cumprimento no processo”.

Irene é uma servidora cedida localizada na escala inferior do trabalho no foro, o que, por consequência, tornou-a responsável pelo atendimento ao balcão e ao telefone. Perguntei à Irene se Tom (coordenador) havia lhe conferido expressamente essa responsabilidade, já que ela não havia mencionado, na entrevista, os atendimentos como uma de suas atividades principais:

Pesquisadora: Mas tu estás falando que quem faz esse atendimento são as estagiárias e tu. Tu atendes porque o Tom te disse pra atender ou porque tu queres atender?

Irene: **Eu atendo porque eu tenho que atender, porque o Tom falou pra atender.** Tipo assim, quando as meninas [estagiárias] tão lá, elas que atendem. E quando elas não tão, eu que atendo, **porque ele não chegou e falou “você tem que atender”, mas eu entendo que seja eu porque sempre sou eu que atendo e ele nunca falou pra outra pessoa “atende lá, ajuda a Irene”, ou “você vai revezar com a Irene”, ou “Irene, você não vai atender porque a sua fila tá ficando atrasada”.** (...) **Ele nunca me falou pra atender, mas eu entendo que seja, porque ninguém mais vai atender.**

A afirmação de que atende porque “tem que atender” reforça a visão de que servidores cedidos, grupos de menor prestígio e poder, estariam ali para “ajudar”, ocupando uma posição auxiliar e subsidiária em relação aos escreventes. A maneira encontrada para minimizar as impurezas do atendimento foi por meio da racionalização e ênfase na possibilidade de aprender (“aprendo a fazer certidão, aprendo a fazer coisas, acho legal”) e que, no caso de Irene, tem íntima relação com o desejo de atuar na área do Direito.

Na dinâmica do Judiciário, magistrados delegam aos escreventes as tarefas impuras, que repassam a outros grupos localizados na hierarquia inferior do trabalho aquelas ainda mais desvalorizadas. O balcão de atendimento representa a parte mais impura do trabalho,

¹¹¹Cheguei a questioná-las sobre o que pensavam de, enquanto estagiárias, realizarem o atendimento ao público. Uma delas disse que achava “errado”, pois não tinham “nenhum treinamento pra isso”. Outra comentou que, para os atendimentos mais simples não se importava, como dar senhas, mas que, muitas vezes, era difícil, porque não sabiam o que responder, já que o conhecimento técnico do funcionamento é dos escreventes. Destacaram, ainda, que o que aprendem na faculdade é diferente da prática, o que pode gerar respostas inconsistentes e prejudicar os jurisdicionados.

pois demanda que os escreventes tenham contato com os conflitos e os jurisdicionados; é, enfim, o contato com o real que não deixa de existir no mundo profissional. Não à toa, escreventes buscam as tarefas mais próximas do Direito e dos processos, assim não precisam lidar com o público, em especial, o de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

7.4 NEM TUDO É IMPUREZA: QUANDO O PRESTÍGIO OCUPACIONAL ENTRA EM CENA

Era uma quarta-feira à tarde e eu tomava café na copa e conversava com Arlete, que me perguntou se eu pensava em ser professora. Respondi-lhe que sim, mas que os concursos eram complicados, havia poucas vagas e que os salários, dependendo do lugar, não eram tão bons. Arlete comentou que sua irmã, pós-doutora, mesmo com uma vida inteira dedicada aos estudos, tornou-se professora em uma faculdade particular e ganhava bem menos do que o que ela recebia no TJSP. Mencionou também que conhecia uma escrevente no tribunal, doutora em Biologia, mas que, após anos de desvalorização na carreira acadêmica, optou por fazer concurso público em uma área “totalmente diferente daquilo que se esperaria de alguém que tem um pós-doc em Biologia”. Levemente abalada pelas palavras de Arlete, torcia para que não fossem uma espécie de profecia cômica de mau gosto; se ela havia dito isso para me dissuadir e me fazer desistir enquanto era tempo, não saberia dizer. Mas foi um dos poucos momentos em que ouvi qualquer dos escreventes falar bem do próprio cargo em detrimento de outras profissões.

Embora os escreventes falassem bastante sobre a desvalorização da carreira, isso não significava que eles não vissem aspectos positivos no que faziam, muito pelo contrário. Os sentidos sobre as impurezas e o prestígio da profissão, como mencionei anteriormente, não são estabelecidos a priori, e sim por meio de narrativas que emergem nas interações cotidianas. Essas narrativas não são homogêneas ou dicotômicas, uma vez que contradições e ambivalências fazem parte de seu repertório quando falam sobre as atividades que exercem, sobre como são vistos socialmente e sobre como veem uns aos outros.

No mundo do trabalho, a valoração de profissões tem sido analisada por meio do termo *prestígio ocupacional*¹¹², que representa a avaliação social de uma ocupação em determinada sociedade. É operacionalizado como uma espécie de métrica na compreensão de como as pessoas veem e avaliam o status de uma atividade (Valentino, 2019). Os primeiros

¹¹²No original, *occupational prestige*. Mantive a tradução literal do termo, “prestígio ocupacional”.

estudos da metade do século XX focaram em condições materiais das ocupações, com predomínio de classe sobre status, e indicaram que remuneração e educação são importantes preditores de prestígio ocupacional (Powell; Jacobs, 1984). Por algum tempo, presumiu-se que o prestígio seria conferido por igual aos diferentes titulares de uma mesma ocupação. Boa parte dessa discussão foi conduzida por sociólogos que estudam processos de estratificação social e desigualdades. De início, houve um esforço para construir índices para medir o status profissional a partir de avaliações sociais intersubjetivas (Zhou, 2005). Esse primeiro nicho de estudos focou em questões de distribuição de poder e na percepção social sobre ocupações¹¹³ (Silva; Prates, 2015).

Com o tempo, esses resultados passaram a ser questionados e outros aspectos foram suscitados. Um deles é o de que tais escalas se apoiavam tão somente em fatores materiais, com destaque para renda e escolaridade, deixando de lado aspectos simbólicos. Valentino (2019) esclarece que as classificações de prestígio foram consideradas propensas a erros, pois os entrevistados não promoviam avaliações com base na posição social ou prestígio, e sim nas remunerações e demais requisitos de trabalho. Assim, “os índices socioeconômicos geralmente suplantaram as pontuações de prestígio como medidas do status de uma pessoa” (Valentino, 2019, p. 3).

O enfoque em valores materiais também levou à desconsideração de aspectos subjetivos. Boado e Rey (2017) entendem que fatores subjetivos consistentes na opinião de entrevistados sobre as profissões devem ser reconhecidos e agregados ao conceito de prestígio. Em igual sentido, Zhou (2005) argumenta que um dos pressupostos do prestígio é que ele se funda em uma relação “triádica” (Zhou, 2005, p. 94), ou seja, por constituir uma “distinção social que se baseia em diferenças persistentes nas posições sociais, deve transcender fronteiras sociais e ser aceito por um público amplo” (Zhou, 2005, p. 94). Esse aspecto subjetivo pode ser visto de uma perspectiva interna, de quem trabalha na atividade, e externa, de terceiros. Para Zhou (2005, p. 94), é importante que as análises considerem tanto a avaliação de terceiros quanto a de sujeitos internos à ocupação, devendo o prestígio “ir além de interlocutores imediatos e ser conhecidos por terceiros fora da transação”.

As variações de avaliação e percepção entre pessoas têm sido um dos aspectos mais contestados por estudos que “demonstram o dissenso sistemático de prestígio em vez do

¹¹³Contextualizando esse período de pesquisas, Valentino (2019) explica que era comum que sociólogos solicitassem a classificação de uma variedade de ocupações, com o objetivo de compreender se existiam outros componentes de influência na avaliação para além da posição social. Após a coleta de dados, eram calculadas médias e produzidas escalas de prestígio com pontuações específicas para cada ocupação, assumindo-se que o prestígio era visto da mesma forma dentro de uma sociedade e mesmo entre países.

consenso” (Wegener, 1992, p. 254). Valentino (2019) também questiona a ideia de que a hierarquia de status de uma ocupação é vista da mesma forma por pessoas distintas. Esse é um debate central envolvendo o uso do prestígio como uma escala, uma vez que “a pontuação de prestígio assim calculada ignora, por definição, informações sobre as variações de classificação dentro da ocupação entre os avaliadores” (Wegener, 1992, p. 254). As investigações iniciais presumiram que as formas de avaliação do status seriam homogêneas e independentes das características de quem avalia, e um dos aspectos diferenciais nessas avaliações tem sido o gênero.

Investigações mais recentes revelam que, além dos atributos profissionais específicos, outras características auxiliares são esperadas e influenciam tais processos de valoração. Há uma expectativa social de que os titulares atendam a um conjunto de características adicionais e pessoais (Hughes, 1945), somando-se àquelas específicas da ocupação. Um exemplo clássico é a magistratura, carreira jurídica sobre a qual recai a expectativa de que o juiz seja um homem branco. A transgressão dessa expectativa causa não apenas dilemas e contradições de status (Hughes, 1945), mas também revela algo sobre as características pessoais associadas a posições específicas na sociedade – e uma das consequências é a incorporação de novas formas de segregação ocupacional (Hughes, 1945).

Estudos sobre desigualdades de gênero, raça e status no trabalho apontam que o gênero, a raça e a posição social influenciam o status de uma ocupação em dois sentidos: tanto na avaliação externa e social quanto naquela relativa ao grupo, mais individualizada. Por tal razão, devem ser agregados às análises sobre prestígio ocupacional, uma vez que reproduzem desigualdades que já existem na estrutura das ocupações (Valentino, 2019). Um exemplo é a avaliação social de trabalhos femininos: do ponto de vista cultural, atividades femininas possuem menor valor, o que, com o tempo, produz reflexos institucionais, como a diferença de remuneração entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo. Os sentidos dessa desvalorização e as desigualdades de gênero e raça também podem ser observados nas interações sociais do mundo do trabalho, já que as relações de gênero estão presentes em todas as esferas da vida e são multidimensionais¹¹⁴ (Magnusson, 2009).

¹¹⁴“Gênero é, acima de tudo, um padrão de relações sociais em que as posições de mulheres e homens são definidas, os significados culturais de ser homem e mulher são negociados e suas trajetórias ao longo da vida são mapeadas. As relações de gênero estão presentes em todas as esferas da vida, inclusive nas organizações. Não há nenhum aspecto das relações de gênero que seja o fundamento de todos os outros; em vez disso, as relações de gênero são sempre multidimensionais” (Connell, 2006, p. 838).

7.4.1 Motivação e visibilidade social do cargo

Analizando a relação entre prestígio ocupacional e classe social no México, Cañibe (2022, p. 29) entende que o prestígio é uma forma de reconhecimento daquilo que uma sociedade valoriza, havendo uma relação entre valores sociais e as ocupações que detém maior status¹¹⁵. Nesse sentido, um primeiro aspecto a ser considerado é que o prestígio é um meio de avaliar a desejabilidade de profissões (Magnusson, 2016).

Se olharmos o alto índice de competitividade por vaga dos últimos concursos do TJSP (a relação de candidato por vaga fica em torno de 300 – 350, conforme exposto no item 4.4), veremos que o cargo de escrevente é visado socialmente. Como mencionei nos itens 4.3 e 4.4, no Brasil, após a Constituição Federal de 1988, houve uma crescente expansão de concursos públicos, em virtude da busca por estabilidade na vida profissional. A fala de Tom é ilustrativa nesse aspecto, pois mostra que a escolha pelo concurso de escrevente foi definida como uma “alternativa rápida”, e não um “sonho de infância”:

Eu via como uma alternativa rápida, sabe? Porque, pensando nesses concursos de massa que convocam muitos candidatos (...) Foi basicamente isso, não foi nenhum sonho, foi bem pragmático.

Nunca foi meu sonho, acho que você não vai encontrar ninguém que fale “pô, quando eu era criança eu queria ser escrevente, é meu sonho” (risos). Servidor é um conceito genérico, né? Tem carreiras que são mais almejadas até por crianças, ‘pô, quero ser professor, quero ser médico’, você pode ser médico servidor, pode ser juiz, quer ser policial, você vai ser servidor, agora escrevente, especificamente, acho difícil (Tom, grifo nosso).

Poucos escreventes mencionaram haver um foco de estudo específico para o cargo de escrevente técnico judiciário. Em geral, o objetivo era conseguir um cargo público de nível intermediário, seja em relação à exigência de escolaridade média, seja em referência à posição do cargo na estrutura judicial. O que se observa é o que o prestígio social não se relaciona tanto ao cargo de escrevente em si, mas à possibilidade de ter uma remuneração considerável e estabilidade - escolhas “pragmáticas”, e não “sonhos de infância”. Outro aspecto a ser considerado é que ser escrevente do TJSP comunica muito pouco sobre o que se faz; ainda que “servidor público” seja um termo genérico que designa um leque de carreiras na Administração Pública, possui maior status social quando mencionado como profissão.

¹¹⁵Um exemplo fornecido pelo autor é o de que se uma sociedade enfatiza a solidariedade social, é possível que o prestígio sirva de orientação e aspiração para que as pessoas atuem a serviço da coletividade, enfatizando interesses universais e não tanto grupos particulares.

7.4.2 A importância social da temática de violência doméstica e familiar contra a mulher contrapõe-se ao desprestígio

A visão geral sobre o cargo de escrevente técnico judicial é de desvalorização, mas os escreventes se contrapõem ao baixo prestígio mesmo que, por vezes, compartilhem dessa avaliação que percebem. Sem exceções, eles ressaltaram a importância social da matéria de violência doméstica e os efeitos positivos do cargo em relação à sociedade. Essas falas surgiram durante vários momentos das entrevistas e não apenas em perguntas específicas, o que sugere se tratar de uma forma de contraposição aos aspectos negativos do cargo.

A importância social relaciona-se à crescente visibilidade do tema da violência doméstica no país, sobretudo com a promulgação da Lei Maria da Penha (nº 11.340/06). Além de aumentar a judicialização dos casos de violência doméstica e familiar, a Lei Maria da Penha também ampliou o debate público e as mobilizações em torno da violência e igualdade de gênero (Severi, 2006). Para Cañibe (2022, p. 30), se uma sociedade institucionaliza “valores autênticos que remetem a grandes qualidades humanas”, é possível que o prestígio, com base em tais valores, sirva de motivação e aspiração para a escolha da profissão. Embora no caso dos escreventes não se possa falar em motivação para a escolha do cargo, o fato de estarem em um foro que processa feitos de violência doméstica e familiar impacta a percepção interna de prestígio do grupo, uma vez que trabalham com processos cuja matéria possui relevância social e visibilidade.

A relevância social da temática e os efeitos positivos sobre o cargo são expostos principalmente em falas que contrapõem a atuação no foro de violência doméstica e familiar à de outros foros judiciais, locais em que o trabalho é mais “burocrático”, como conta Joana: “Quando eu fui pra violência doméstica, eu comecei a sentir isso, que meu trabalho tinha mais sentido, não era só aquela coisa burocrática, que eu tava ajudando alguém... hoje me sinto realizada, num lugar que amo estar”. As falas de Julia e Tom também ilustram as diferenças de atuação e de impacto social a depender da competência do foro:

O serviço público, especialmente esses que lidam com pessoas vulneráveis, que é o criminal e família (...), quando você lida com a liberdade de alguém, a pensão alimentícia de alguém, com um marido que botou fogo numa mulher, essas coisas humanas, vulneráveis ao extremo das pessoas, não tem como ser só técnico. **Você tem que acolher, pensar no porquê você tá aplicando aquela pena, que sentido isso vai fazer, então tem que aliar muito a parte técnica com a parte humana, com a parte de tentar fazer uma diferença na vida do jurisdicionado.** Você não tá colocando 1% a mais de juros no mês como no cível, reajustando aluguel de 1000 pra 1200, você tá mandando o cara quatro anos pra prisão, suspendendo o poder do cara de visitar o filho, é muito grave, se você trabalhar num foro de família ou criminal sem essa consciência eu acho que não tem como fazer um bom trabalho. (Júlia, grifo nosso)

(...) eu acho que especificamente na violência doméstica é uma causa que me atrai mais do que o direito punitivista puro e simples, porque eu acho que tem um impacto positivo que, no resto da esfera penal, é um pouco mais difícil de se atingir, né. **Quando você tá punindo crimes que são contra patrimônio, por exemplo, ou que é aquele tipo de violência que tem uma origem muito mais próxima da desigualdade social e da trajetória de vida daquela pessoa e você acaba destruindo aquilo, a pessoa acaba entrando no moedor de carne do processo penal, do Direito Penal.** E eu acho que, na violência doméstica, não porque, primeiro que os crimes, de forma geral, dificilmente levam à reclusão. Então, são pessoas que, se passam pelo sistema prisional, é por períodos curtos de tempo, e segundo, porque não é especificamente uma matéria penal. Ela tem uma parte cível também, tem o olhar para as vítimas, né. **Não tem só o olhar de punir. Tem o olhar também de restaurar, é mais focada na justiça restaurativa, de forma geral** (Tom, grifo nosso).

As narrativas comparam o trabalho realizado no foro de violência doméstica e familiar com aquele das áreas cível e do Direito Penal geral. O fragmento “você não tá colocando 1% a mais de juros no mês como no cível, reajustando aluguel de R\$1000,00 pra R\$1.200,00” aliado ao trecho “quando você lida com a liberdade de alguém, a pensão alimentícia de alguém, com um marido que botou fogo numa mulher, essas coisas humanas” reforçam a avaliação positiva sobre o trabalho que fazem em contraponto a outra atividade “punitivista pura e simples”. Os escreventes destacaram, ainda, os efeitos positivos de suas atividades no cartório em relação à sociedade e a si, conforme se observa abaixo:

A parte boa é que é um trabalho superlegal. Faço o que gosto, com respaldo e auxílio a cumprir um papel essencial. É um prazer trabalhar com essas questões e melhorar a sociedade (Dalcídio).

Comecei a trabalhar, vi a importância da matéria, as consequências do nosso trabalho pra sociedade... Eu fiquei muito feliz (Geraldo).

Estudos na área da sociologia da cultura têm mostrado uma desvalorização de trabalhos considerados femininos, em geral aqueles envolvendo cuidado e atividades domésticas. Segundo Magnusson (2016), uma das formas de testar a possível relação entre prestígio ocupacional e teoria da desvalorização é analisando se a proporção de mulheres em uma ocupação está associada de forma negativa ao prestígio ocupacional. Isto porque, sendo as mulheres culturalmente desvalorizadas, “seria de se esperar que a proporção de mulheres em um trabalho tradicionalmente feminino tivesse uma relação negativa com o prestígio ocupacional” (Magnusson, 2016, p. 88).

O perfil de gênero do judiciário paulista aproxima-se dos dados nacionais sobre servidores: até 30/09/2021, as servidoras constituíam pouco mais de 55% do total de

servidores efetivos¹¹⁶ (TJSP, 2021) - percentual próximo ao quantitativo nacional (56,6%). Diferente do que ocorre em nível nacional, as servidoras paulistas ocupam 41,28% dos cargos comissionados (TJSP, 2020b), abaixo dos 56,8% registrados na pesquisa do CNJ (2019). Contudo, o período em campo e as entrevistas sugerem que a composição de gênero não impacta em uma avaliação negativa interna dos escreventes. O baixo prestígio relaciona-se mais à desvalorização institucional do cargo, em contraste com o maior prestígio e notoriedade à figura da magistratura.

Por outro lado, o sentido de um trabalho de cuidado junto às vítimas de violência doméstica e familiar, com ênfase em empatia, acolhimento e justiça restaurativa para ofensores/as aproxima-se de uma divisão de trabalho feminina. Ao contrário da teoria da desvalorização, na qual se observa menor prestígio aos atributos associados às mulheres, no foro, eles são vistos como uma forma de compensação da desvalorização do cargo. Essa visão é observada nas falas tanto de homens quanto de mulheres.

De modo geral, a percepção do grupo sobre o cargo é de uma desvalorização institucional compensada pela satisfação em atuar com uma matéria que possui relevância social, atribuindo aos escreventes um senso de importância individual e do grupo. A competência do foro de violência doméstica e familiar demanda que os processos sejam conduzidos de forma mais sensível, acolhendo as vítimas e aproximando-se de um trabalho de cuidado em geral associado a mulheres. O reforço dessa prática se dá entre homens e mulheres, por meio da comparação com outros foros cuja competência demanda um trabalho mais “burocrático” e “técnico”.

7.4.3 Do olhar humano à produtividade: a influência da magistratura e a definição de um bom trabalho

Pesquisas sobre prestígio mostram que as ocupações que detêm poder e controle sobre recursos costumam ser valorizadas em todas as sociedades, recebendo altas pontuações nessas escalas (Magnusson, 2016). É o caso da magistratura brasileira, que está entre as ocupações com grande poder e controle político-institucional, bem como significativa deferência e notoriedade social, em contrapartida aos servidores públicos, que acumulam atividades mais técnico-administrativas. Ao longo da pesquisa, destaquei a recorrência com que a magistratura aparece nas narrativas, mostrando a centralidade que possuem no ambiente de trabalho e na

¹¹⁶ Considerando o total de servidores efetivos de 38.416, as servidoras são 21.448.

vida dos escreventes. Aqui, ela influencia também as avaliações em torno do prestígio ocupacional, especificamente o que significa realizar um “bom trabalho” no foro de violência doméstica e familiar.

Nos itens 5.2 e 5.3, descrevi a reestruturação da unidade judiciária para tornar-se um local especializado no atendimento de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, destacando que, entre as mudanças ocorridas, estavam a composição da equipe e a titularidade da magistratura, antes de responsabilidade de uma juíza, passando para um juiz que trouxe a própria equipe de confiança em cargos comissionados. Para quem atuava com a juíza, o trabalho realizado nos casos de violência doméstica e familiar era de um “olhar humano” não apenas em relação às vítimas, mas também aos escreventes. A chegada de outro juiz significou uma condução oposta, pautada por produtividade, organização, controle e contato apenas com “os seus”. O modelo de atuação da juíza é definido por aspectos qualitativos em detrimento do quantitativo, pela busca por “inteligência emocional dos agressores” e pela aplicação de técnicas alternativas de resolução de conflitos e de condenação. Já o juiz aplica penas “mais duras”, pauta-se pela métrica de produtividade exigida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo controle do trabalho dos escreventes por meio de relatórios obtidos junto ao sistema.

Nesse cenário, o que parece ser definitivo na adesão a tais modelos e na determinação de um bom trabalho é a centralidade que a magistratura possui na vida profissional – e, por vezes, pessoal – dos escreventes, e não o gênero do juiz ou mesmo o sentido generificado da atuação em casos de violência doméstica e familiar. Isto porque os escreventes que defenderam de maneira mais assertiva os sentidos do que seria um bom trabalho eram também aqueles que ocupavam cargos em comissão e possuíam relações para além do ambiente profissional. Nesse aspecto, cabe destacar que as relações próximas com juízes, como descrevi anteriormente, concedem privilégios materiais, simbólicos e reconhecimento profissional no grupo.

As disputas entre os grupos mostram que a centralidade da magistratura não se restringe à configuração da unidade judiciária. Embora exista uma divisão de trabalho feminino e masculino e uma conseguinte valorização, os embates sobre qual é a melhor forma de atuar nos casos de violência doméstica não decorre do gênero da magistratura ou dos sentidos generificados da atuação, e sim da importância social e centralidade conferida a juízes e juízas pelos próprios escreventes.

7.4.5 Gênero, mobilidade social e concursos públicos

Uma das críticas ao conceito de prestígio ocupacional em pesquisas foi o uso baseado em índices que capturavam perspectivas homogêneas, culminando na presunção de que o prestígio seria igualmente conferido aos diferentes titulares de uma mesma profissão. Neste tópico, busco analisar variações nos sentidos do prestígio com base nas trajetórias dos escreventes e as potenciais influências de características individuais. As principais variações identificadas ocorreram quando questionadas sobre a possibilidade de prestar outros concursos públicos. Apenas três escreventes, todos com cargos comissionados, afirmaram o desejo e intenção de tentar outro concurso: Vivian, Tom e Dalcídio.

As entrevistas de Julia, Paola e Joana, três mulheres e mães, sugerem a influência do gênero e da maternidade na forma como veem o cargo e na própria escolha por nele permanecer. Júlia fez o concurso para escrevente porque buscava algo mais fácil, de nível médio, que não demandasse tanto estudo, pois seu foco era casar e ter filhos. Paola relata que desde os 15 anos estuda para concurso por influência da mãe, também servidora pública, e que foi aprovada quando estava grávida da primeira filha. Ainda em relação à motivação, destaco a visão de Joana, que relaciona a motivação para prestar o concurso à busca por independência financeira em relação ao marido, sendo aqui o gênero interpretado como um fator de influência na mobilidade social.

As três optaram por priorizar o tempo com os filhos e não prestar outros concursos. Paola é mãe de duas meninas e queria ser defensora pública. Apesar disso, não quer “dispor do que eu tenho que dispor para prestar, que é, na verdade, o tempo com as minhas filhas. Hoje, pra mim, não vale a pena dispor desse tempo (...)”. Joana se vê como uma pessoa “acomodada, que não curte mudança”, preferindo permanecer no cargo em que está, mas que não descarta, no futuro, outros concursos caso seja necessário. Para ela, além do trabalho realizado no foro, leva muito a sério “a profissão mãe, então não vejo a possibilidade de estudar com a minha filha assim, nessa fase de criança, talvez quando ela tiver adolescente e fizer menos questão de mãe eu arrisque um analista pro tribunal...”. Julia também pretende permanecer no cargo, mas expõe que antes de ser mãe, almejava ser coordenadora, pois além de gostar da função, acredita ter o perfil, algo que não tem “a menor possibilidade na atual circunstância”.

Analisando regimes de gênero no setor público, Connell (2006) afirma que o desenho de alguns trabalhos, a exemplo de gerência, envolve prazos curtos, longas horas e viagens frequentes, o que dificulta o acesso de pessoas responsáveis pelo cuidado dos filhos. Na

prática, isso afeta sobretudo mulheres casadas nos estágios iniciais da carreira, sustentando divisões de gênero no ambiente de trabalho. A fala de Júlia, nesse sentido, ilustra justamente os impactos da dinâmica de gênero na vida profissional, ou seja, como o gênero é produzido a partir de práticas profissionais estratificadas entre homens e mulheres, determinando quem pode ou não assumir o cargo em comissão de coordenador do cartório.

Em relação aos três escreventes que pretendem prestar outros concursos públicos de maior nível hierárquico na estrutura judicial, Vivian, Dalcídio e Tom, um ponto em comum é que todos ocupam cargos em comissão, respectivamente chefe de seção, assistente e coordenador. Tom é um homem solteiro, sem filhos, na faixa dos 35 anos de idade, coordenador do foro. Dalcídio é casado, com uma filha pequena, assistente do juiz e trabalha como professor em cursos preparatórios para concursos públicos. Durante as entrevistas, ambos enfatizaram a desvalorização do cargo de escrevente e manifestaram o intento de tentar outro concurso, preferencialmente algo de maior posição na hierarquia na estrutura judicial, como magistratura ou promotoria, carreiras com maior poder e status. Enquanto Tom ainda está cursando a faculdade de Direito e tem dúvidas em relação aos possíveis concursos (Ministério Público ou magistratura), Dalcídio já se decidiu pela magistratura, carreira para a qual não acredita ter vocação, mas ambiciona o salário e a possibilidade de ter a “palavra final”: “Dalcídio disse não ter vocação para juiz, mas querer o salário de um; que de nada adianta estudar, porque, no fim das contas, a palavra final é do juiz e ele sequer precisa argumentar contra o que é dito” (Diário de campo).

Vivian, chefe de cartório, casada e sem filhos, estudava para advocacia pública ou procuradoria antes de ingressar como escrevente no TJSP. Ela conta que trabalha desde adolescente, passando por funções como vendedora, operadora de marketing e concursada da prefeitura na cidade em que nasceu. A trajetória de Vivian sugere que a aprovação no cargo de escrevente é uma forma de mobilidade social e profissional. Contudo, ela não pretende permanecer como escrevente em razão da remuneração e da identificação com a advocacia pública. Vivian explica que a sua remuneração é boa apenas porque ocupa um cargo comissionado, posição que considera desconfortável, pois não gosta de “depender de aprovação, gosto de ser avaliada só pelo meu trabalho, não gosto de ficar pedindo cargo ou de depender de cargo”. A questão salarial também esbarra na possibilidade de vir a ter filhos: “Se eu tiver um projeto de ter filhos, vai ser um salário que não vai ser legal, eu vou ter que abrir mão de muitas coisas”.

A escolha de Vivian pela carreira na advocacia pública, em parte, justifica-se pelo período em que trabalhou na prefeitura da cidade em que mora, momento em que se

identificou com o cargo pela autonomia profissional. Um aspecto interessante é que o gênero parece influenciar a escolha dos cargos almejados por Tom, Dalcídio e Vivian. Tom e Dalcídio ambicionam carreiras de maior status e prestígio, como a magistratura, cargo que “sequer precisa argumentar contra o que é dito”. O fato de Dalcídio ser pai de uma filha pequena também não se apresenta como um entrave às ambições profissionais. Por outro lado, o sentido de prestígio ocupacional de Vivian relaciona-se à ideia de “autonomia profissional”, interpretada como maior flexibilidade de horário e possibilidade de assinar as próprias peças. A carreira na advocacia pública também seria uma forma de garantir uma jornada de trabalho flexível e boa remuneração caso decida ter filhos, aspectos que não precisaram sequer ser considerados por Tom e Dalcídio para a escolha da carreira.

Destaco, por fim, a trajetória de Davi, 48 anos, casado e com dois filhos adultos. Ele me conta que sua história é longa e envolve a atuação em várias ocupações até chegar ao cargo de escrevente. Trabalhou em supermercado, ourives, despachante e diretor de autoescola, possuindo formação de instrutor de autoescola, ocupação na qual permaneceu por quase 15 anos. Mesmo sem contato prévio com matérias do Direito, conseguiu ser aprovado no concurso de escrevente e, após algum tempo no cargo, ingressou como bolsista PROUNI no curso de Direito em uma universidade particular, ambicionando ocupar cargos comissionados. Alguns anos depois, já atuando no foro de violência doméstica e familiar, fora indicado para um cargo comissionado, com acréscimo na remuneração. Questionado se pensa em fazer outro concurso, Davi respondeu que quando estava na faculdade tinha essa intenção, mas “essa luta de conciliar família, trabalho, deu uma esfriada nisso”.

A vontade de mudar de vida e de melhorar a remuneração foram motivações para que Davi prestasse o concurso para escrevente, no que se observa um processo de mobilidade social, já que as ocupações anteriores possuem menor prestígio social. Já como escrevente, Davi cursou a faculdade de Direito com o objetivo de ocupar cargos comissionados, os quais, na estrutura da carreira, possuem maior remuneração e status pela mobilização de um conhecimento formal e jurídico e proximidade da magistratura.

8 FAZENDO O GÊNERO NO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER DE MAGNÓLIA

Durante o processo de análise de dados para a elaboração deste tópico, observei a necessidade de retomar a temática em virtude de novos elementos trazidos por alguns escreventes, por ocasião de algumas visitas ao cartório e conversas via *Whatsapp*. Esse movimento de retorno foi importante, uma vez que meu ingresso no foro se deu em um período de adaptação de uma nova equipe a uma nova forma de trabalhar. De lá para cá, algumas mudanças tornaram-se centrais para este capítulo, dentre as quais a saída de Davi e a ascensão de Vivian ao cargo de oficial maior. A chegada de Vivian ao segundo maior posto hierárquico marcou o início de sua efetiva atuação na posição de chefia – vale lembrar, até o final de 2022, ela trabalhava na sala de audiências ao lado do magistrado. Este dado merece destaque, pois algumas das respostas fornecidas pelas escreventes sobre as diferenças de autoridade do foro só foram possíveis após a convivência e presença de Vivian no cotidiano.

Entrei em contato via *Whatsapp* com alguns escreventes e, dos 15 entrevistados inicialmente, oito foram novamente perguntados sobre a temática; os demais não foram questionados porque permaneceram pouco tempo no foro e não acompanharam as chefias de Vivian e Tom simultaneamente. A partir das respostas obtidas nas primeiras entrevistas, quatro novas perguntas foram realizadas: a) você enxerga diferença de tratamento entre as chefias em razão de gênero? (Entre Júlia e Dalcídio e Tom e Vivian?); b) você acha que escreventes dão maior credibilidade ao que homens chefes falam em comparação às mulheres chefes? Isto é, os chefes são menos questionados do que as chefes?; c) há algum tratamento diferente do juiz e das partes quando uma escrevente trabalha nas audiências em comparação com um escrevente?; d) como você definiria a chefia de Tom, Davi e Vivian, comparando-as entre si e destacando as principais características de cada um no exercício dessa função?

De abril a novembro de 2022, a composição de gênero do foro manteve certo equilíbrio, em torno de oito mulheres e sete homens. Os cargos comissionados permaneceram estáveis em relação à distribuição por gênero: três homens e duas mulheres. De modo geral, salvo as menções sobre discriminações de gênero nos atendimentos, a visão dos escreventes era a de que não havia diferenças baseadas em gênero na atuação profissional, como se observa abaixo.

Pesquisadora: Pensando no cargo do coordenador, achas que tem diferença quando é homem ou mulher na gestão?

Flora: Eu já tive experiência de duas diretoras mulheres e dois diretores homens. Acho que dei muita sorte, porque sempre caí com diretores muito responsáveis e

independente de ser homem ou mulher, todos fizeram um bom trabalho. Não vejo diferença de gênero em relação ao trabalho, de fazer um bom trabalho.

Pesquisadora: [Falo sobre os dados do TJSP e a composição do foro de violência doméstica e pergunto]: O que tu pensas sobre isso? A que atribuis esse cenário considerando ser um foro de violência doméstica e familiar?

Vivian: Na posição de chefia, é porque tanto o juiz quanto o Tom não têm essa orientação de escolher homem ou mulher, eles querem alguém que seja capaz de desempenhar a função.

Pesquisadora: [Falo sobre os dados do TJSP e a composição do foro de violência doméstica e pergunto]: O que tu pensas sobre isso? A que atribuis esse cenário considerando ser um foro de violência doméstica e familiar?

Joana: Não creio que tenha alguma coisa nesse sentido. Na comarca L, eram duas juízas, e uma tinha duas assistentes mulheres e a outra tinha dois assistentes homens.

Essa percepção foi reforçada quando, na entrevista com Tom, ele mencionou que, para a função de julgar, o gênero importava, mas, ao falar sobre a própria atribuição, defendeu a irrelevância do gênero em relação às vítimas e partes do processo, bem como para as atividades desempenhadas:

(...) a minha preocupação é gestão, é uma preocupação muito mais burocrática do que alguma capacidade de decidir algo (...). Então, por mais que eu tivesse uma percepção mais concreta dentro da experiência da violência doméstica, se eu fosse mulher e tivesse passado por isso, eu não acho que isso teria qualquer impacto sobre o meu trabalho. Os juízes, em geral, acho que o fato deles experienciarem situações X ou Y muda completamente o entendimento. (...) Agora, **escrevente num cargo de gestão de cartório eu acho que não tem relevância nenhuma** (Tom, grifo nosso).

A visão dos escreventes parece alicerçada a uma imagem do Judiciário enquanto uma instituição neutra em termos de gênero¹¹⁷, uma perspectiva comum àqueles que ocupam cargos públicos, sobretudo porque o acesso ocorre por meio de concursos de provas e títulos. A ausência de barreiras formais somada a maior presença de mulheres em carreiras jurídicas nos últimos anos parece corroborar uma narrativa de neutralidade do setor público¹¹⁸. Tal perspectiva converge com o que Connell (2006, p. 837) identificou como “uma tendência cultural em direção à neutralidade de gênero no local de trabalho” no artigo “Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites”. Apesar da adoção de medidas de acesso e igualdade de oportunidades, a autora observou a persistência de várias formas de divisões de gênero atreladas a um padrão de “local de trabalho

¹¹⁷O conceito de gênero que orienta esta análise é o de Joan Scott (1990), para quem o gênero é tanto um elemento de criação de relações sociais baseadas em diferenças entre masculino e feminino quanto uma forma de dar significado às relações de poder.

¹¹⁸Deborah Rhode (2001) nomeia de “the no-problem problem” a falta de reconhecimento das discriminações sofridas por mulheres durante a atuação profissional. Segundo a autora, o maior ingresso e participação de mulheres leva a crer que se está diante de um problema que, se ainda não foi resolvido, trata-se de uma questão de tempo até que a igualdade seja consumada entre homens e mulheres.

despolarizado” (Connell, 2006, p. 838). Esse padrão refere-se a uma crença generalizada de que o setor público estaria “‘além’ das antigas divisões de gênero” (Connell, 2006, p. 838). A equidade de gênero era interpretada pelos entrevistados como sinônimo de desgenerificação, ou seja, com base na premissa de que não existem mais óbices à realização de qualquer trabalho por homens ou mulheres, algo semelhante aos achados no foro violência doméstica e familiar.

Na mesma linha, Bernstein (2019), na análise sobre a organização de trabalho de *law clerks* (um cargo que se assemelha ao de escreventes), considera que apesar da afirmação de neutralidade de gênero no ambiente de trabalho, seus achados mostram que o gênero permanece produzindo impactos nas experiências profissionais. Para ela, o grande volume de trabalho individual e o pouco tempo de interação e trabalho com os pares são fatores que mascaram e neutralizam as desigualdades de gênero.

Teóricas feministas têm questionado a narrativa de neutralidade de gênero em organizações e no setor público, havendo considerável literatura focada em analisar e dar visibilidade à mútua relação de constituição entre gênero e Estado (Vianna; Lowenkron, 2017; Connell, 2006; Acker, 1990; Ramsay; Parker, 1992), de modo que “os vínculos entre gênero e administração pública, longe de revelarem preconceitos irracionais, parecem fazer parte da lógica estabelecida da atividade estatal moderna” (Connell, 2006, p. 839). No artigo “Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations”, Joan Acker (1990) explica que, por anos, pesquisadoras feministas acreditaram ser desnecessário estabelecer ligações entre masculinidade e poder organizacional, por ser esta uma associação considerada “óbvia”. O que não estava tão claro era que a estrutura organizacional, em si, não era neutra em termos de gênero como se acreditava, e parte da dificuldade em enxergar isso residia nas “abordagens tradicionais e críticas às organizações que tiveram origem no domínio intelectual abstrato masculino (Smith 1988), tomando como realidade o mundo visto desse ponto de vista” (Acker, 1990, p. 142). Em outras palavras, o fato de estruturas organizacionais terem sido desenhadas, ocupadas e reproduzidas por homens tornou difícil e obscura a sua identificação como um processo generificado e masculino, conforme explica Acker (1990, p. 142, grifo nosso):

Como um fenômeno relacional, o gênero é difícil de ver quando apenas o masculino está presente. Como os homens nas organizações tomam seu comportamento e perspectivas para representar o humano, as estruturas e processos organizacionais são teorizados como neutros em termos de gênero. Quando se reconhece que mulheres e homens são afetados de forma diferente pelas organizações, argumenta-se que atitudes e comportamentos de gênero são trazidos para (e contaminam) estruturas essencialmente neutras em termos de gênero. Essa visão das organizações separa as estruturas das pessoas nelas.

Ramsay e Parker (1992), no artigo “Gender, bureaucracy and organizational culture”, criticam a neutralidade da burocracia, pois entendem que a cultura organizacional e as estruturas burocráticas são construções que refletem relações patriarcais e capitalistas. Tomando como ponto de partida a obra de Max Weber sobre burocracia, Ramsay e Parker (1992) asseveram que o modelo ideal weberiano, comumente associado a valores como racionalidade e eficiência, é profundamente marcado por desigualdades de gênero em razão da incorporação de valores e práticas que historicamente têm beneficiado homens, a exemplo da hierarquia rígida, da divisão do trabalho e da suposta objetividade. As autoras chamam atenção, ainda, às práticas, discursos e rituais cotidianos insculpidos na cultura organizacional e que reproduzem valores e hierarquias de gênero em organizações. Por fim, a linguagem e o simbolismo utilizados em organizações, em especial metáforas e narrativas sobre o mundo dos negócios (como competições e conquistas) são exemplos de valorização de características masculinas em detrimento da desvalorização de atividades consideradas femininas, associadas a suporte emocional ou tarefas de apoio.

É nesse sentido que, segundo Acker (1990), não faltam evidências empíricas do enraizamento do gênero masculino em organizações que culminam em padrões de segregação persistentes e na reprodução repetida de identidades de gênero de ocupações e atividades. De acordo com Connell (2006, p. 839), por ser o gênero um sistema social de práticas que cria e estabelece distinções entre masculino e feminino, organizando relações desiguais, “não há nenhum aspecto das relações de gênero que seja a base de todos os outros; em vez disso, as relações de gênero são sempre multidimensionais”. Isto significa que a criação e manutenção de quaisquer organizações, cargos públicos, hierarquia, burocracia e Estado perpassam pelo gênero enquanto parte integrante da constituição desses processos.

Articulando a lógica de proteção masculinista ao estado norte-americano, Young (2003, p. 2) atenta para o cuidado de não conectar violência ou a sua ausência como se fossem atributos ou propensões comportamentais de homens e de mulheres. Segundo a autora, análises que partem de generalizações sobre homens e mulheres, não raras vezes, “saltam muito rapidamente de um relato dos traços de pessoas para estruturas institucionais e ação coletiva” (Young, 2003, p. 2). Por isso, faz o adendo de que utilizar lentes de gênero em análises significa “ver como uma certa lógica de significados e imagens de gênero ajudam a organizar a maneira como as pessoas interpretam eventos e circunstâncias, juntamente com as posições e possibilidades de ação dentro delas” (Young, 2003, p. 2). Em sentido similar, Vianna e Lowenkron (2017, online), sobre o duplo fazer entre Estado e gênero, afirmam que

os elementos identificados como masculinos, no Estado, não constituem uma essência ou atributo inerentes a homens, e sim

(...) convenções de poder e privilégio constitutivas do gênero dentro de uma ordem de dominação masculina. Isto é: **a masculinidade do Estado refere-se àquelas características do Estado que significam, sustentam, atuam e representam o poder masculino como forma de dominação**. O Estado pode ser masculino sem intencionalmente ou abertamente perseguir interesses de homens precisamente porque as dimensões múltiplas da masculinidade, social e historicamente construídas, moldaram os múltiplos modos de poder circulando através do domínio do Estado.

Ao considerar o Judiciário e, mais especificamente, o cargo de escrevente técnico judiciário como conceitos insculpidos e integrantes de processos de gênero, parto da compreensão de que o setor público constitui a moldura dentro da qual a ação social ocorre, embora não seja o que a determina¹¹⁹ (Blumer, 2018[1962]). E, ao afirmar que o setor público é generificado, quero dizer que “vantagem e desvantagem, exploração e controle, ação e emoção, significado e identidade são padronizados por e em termos de uma distinção entre macho e fêmea, masculino e feminino” (Acker, 1990, p. 146). Nesse aspecto, indivíduos não constroem o gênero em um vácuo social, histórico e institucional; para alcançar o significado do gênero, é preciso lidar tanto com o sujeito individual quanto com a organização social, “articulando a natureza de suas interrelações, pois são cruciais para compreender como funciona o gênero” (Scott, 1990, p. 86).

Mas a relação entre Estado e gênero não pode ser pensada de maneira desconexa das relações de trabalho, aspecto central desta tese. As formas de organização no mundo do trabalho (lógica de mercado, burocrática e profissionalismo¹²⁰), em razão de diversas mudanças políticas e sociais, têm tornado os ambientes profissionais mais complexos e as fronteiras entre burocracia, mercado e profissões cada vez mais fluidas¹²¹ (Evetts, 2012).

¹¹⁹Conforme mencionei no capítulo 3, para o interacionismo simbólico, organizações sociais são o resultado de interações (“unidades atuantes”) entre seres humanos, conformando molduras que influenciam o processo de interpretação entre atores: “Por essas razões, a ação social pode ir além ou se afastar da organização existente em qualquer uma de suas dimensões estruturais. A organização de uma sociedade humana não deve ser identificada com o processo de interpretação usado por suas unidades atuantes; embora ela afete esse processo, não o encerra ou recobre” (Blumer, 2018[1962], p. 292).

¹²⁰Segundo Bonelli (2002), o profissionalismo é uma forma de estabelecer relações no mundo do trabalho que valoriza o saber especializado e abstrato, o controle do mercado por pares, autonomia e prestação de serviços especializados independente dos interesses de clientes, Estado e mercado. A burocracia, por sua vez, funda-se no princípio gerencial de uma administração racional-legal, voltada para a máxima eficiência, com forte controle hierárquico. A lógica do mercado, por sua vez, baseia-se na livre concorrência, na competição e consumismo, com predominância do saber prático e baixo treinamento escolar.

¹²¹“Mas o trabalho profissional está mudando e sendo mudado à medida que cada vez mais profissionais (como médicos, enfermeiros, professores, assistentes sociais) agora trabalham em organizações empregadoras; advogados e contadores em grandes firmas de serviços profissionais (PSFs) e às vezes em organizações internacionais e comerciais; farmacêuticos em empresas nacionais (de varejo); e engenheiros, jornalistas, artistas performáticos, as forças armadas e a polícia acham o controle ocupacional de seu trabalho e a tomada de

Como tenho proposto nesta pesquisa, a análise das interações entre escreventes, um cargo inserido na estrutura hierárquica e burocrática do Poder Judiciário, pode ser feita a partir dos aportes teóricos da literatura de profissões, pois se trata de um grupo híbrido, com características profissionais (em especial, a busca por expertise jurídica e maior autonomia e remuneração) e burocráticas (divisão do trabalho, tarefas rotineiras, hierarquias e procedimentos formais). Tornar o parentesco intelectual entre campos diferentes mais visível ajuda a criar um contexto coerente para a troca de ideias (Gorman; Sandefur, 2011) e para a realização de uma análise sociológica que considere a construção do masculino e feminino em relações profissionais que ocorrem em cargos públicos do Judiciário.

Estudos sobre feminismo e teoria organizacional, como exposto, têm apontado que cargos públicos, empregos e hierarquias abstratas pressupõem um trabalhador universal descorporificado que, na realidade, nada mais é do que um homem branco heterossexual: “Imagens dos corpos e da masculinidade dos homens permeiam os processos organizacionais, marginalizando mulheres e contribuindo para a manutenção da segregação de gênero nas organizações” (Acker, 1990, p. 143). Em sentido semelhante, a literatura sobre profissões e ocupações revela que o profissionalismo é também um processo generificado (Rhode, 1994; Kotkin, 1995; Bonelli, 2010; 2017; Bonelli; Cunha; Oliveira, 2008; Mossman, 2009; Bolton; Muzio, 2008; Backhouse, 2003), constituindo um princípio e forma de organização do trabalho “historicamente enraizado em concepções culturais de masculinidade e arranjos institucionais baseados no poder patriarcal” (Bolton, Muzio, 2008, p. 284).

Kotkin (1995), em seu ensaio “Professionalism, gender and the public interest: the advocacy of protection”, escreve sobre o conceito de profissionalismo na advocacia e sua relação com o gênero, apontando para o surgimento de tensões decorrentes de novas perspectivas com o ingresso de mulheres em uma carreira masculinizada e pautada por valores tradicionalmente masculinos. Segundo a autora, o profissionalismo é um modelo de trabalho idealizado acerca do que significa ser um *professional*: alguém que age de acordo com padrões éticos, representa clientes com zelo, detentor de boas maneiras e que contribui para o bem maior através do serviço público. Na prática, essa visão é o reflexo de um período de predominância masculina da profissão. Em consonância com Kotkin (1995), Backhouse (2003) discute, a partir de processos de racialização e generificação, a construção do profissionalismo jurídico no Canadá enquanto um conceito ligado à masculinidade, branquitude e privilégio, mobilizado para excluir grupos marginalizados. A autora destaca a

decisões discricionárias cada vez mais difíceis de manter e sustentar”. (Evetts, 2012, p. 1, tradução nossa).

imposição de barreiras à entrada de mulheres e pessoas negras e o tratamento discriminatório a que tais grupos são submetidos em decorrência do reforço e reprodução de um profissionalismo jurídico que promove valores brancos e masculinos, como civilidade e colegialidade.

Bolton e Muzio (2008), no artigo "The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions", analisaram a feminização no Direito, na gestão e no ensino, e observaram a manutenção e reprodução de estruturas de gênero que criam paradoxos na carreira: em vez de igualdade, a maior participação de mulheres tem intensificado segregações tanto em relação ao acesso a posições de liderança quanto em áreas de maior prestígio e remuneração. Utilizando o conceito de *projetos profissionais generificados*, argumentam que o gênero (ao lado de raça, classe e outras categorias) é um recurso mobilizado como barreira defensiva de elites para restringir o acesso a recompensas e oportunidades em um cenário de dificuldade institucional e econômica, excluindo indesejados (como mulheres e pessoas negras); para manter mulheres em posições nichadas e subordinadas, alimentando padrões de exclusão, estratificação e segmentação de gênero; e, ainda, um incentivo à profissionalização de áreas feminizadas. O domínio masculino de projetos profissionais não se restringe à exclusão de mulheres e de seu conhecimento, mas engloba a posição problemática que ocupam em tais espaços. Assim, longe de ser uma evidência de igualdade, "a feminização é um processo fluido e contínuo que apoia os interesses e entendimentos masculinos" (Bolton; Muzio, 2008, p. 283) que se dá pela utilização de estratégias defensivas, crenças arraigadas e práticas cotidianas daqueles que detêm o poder institucional, em geral, homens, brancos e de classe média (Bolton; Muzio, 2008).

No Brasil, Bonelli destaca-se na produção acadêmica sobre carreiras jurídicas e suas interseções com gênero e raça. Em relação à docência no Direito, a autora abordou no artigo "Docência do Direito: Fragmentação Institucional, Gênero e Interseccionalidade" (2017) a diversificação do corpo docente brasileiro e as consequências para as lutas identitárias e negociações dentro do grupo profissional. Assevera que o ingresso de mulheres e pessoas negras promoveu a descentralização do ensino jurídico, desafiando o modelo acadêmico tradicional (branco, masculino e heterossexual) pela introdução de novas formas de produção de conhecimento e de se relacionar nas instituições de ensino. Apesar disso, conclui pela persistência das desigualdades, as quais se reinventam pelo surgimento de novas práticas de hierarquização entre gênero e raça.

Na advocacia, Bonelli, Cunha, Oliveira e Silveira (2008) analisaram de que maneira o

gênero se manifesta em escritórios de São Paulo no artigo “Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia”. Utilizando o conceito de *script sexuado*, as pesquisadoras mostram que, a despeito da maior participação feminina na carreira, mulheres têm dificuldade de ascender às maiores posições nos escritórios, sendo comumente associadas a posições menores, em razão de expectativas e estereótipos de gênero acerca da dedicação ao trabalho. Já no artigo “Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família”, Bonelli (2016) analisou, a partir do ingresso de mulheres, os impactos tanto no trabalho quanto na vida familiar em cinco carreiras jurídicas (magistratura, advocacia, promotoria e procuradoria da justiça, defensoria pública e procuradoria do Estado). Ela identificou novas formas de divisão sexual do trabalho nas carreiras decorrentes da adaptação de mulheres a padrões profissionais masculinos, com maior visibilidade da vida familiar, a exemplo das demandas de conciliação da profissão com a maternidade, algo que não é vivenciado da mesma maneira por homens. Para ela, o modelo tradicional de profissão tem sido tensionado com a entrada de grupos até então marginalizados, assim como as esferas profissional e pessoal, apontando para a fluidez de tais fronteiras em cada carreira.

Em relação à magistratura, em 2010, Bonelli (2010) analisou a mudança na composição de gênero da magistratura paulista e as estratégias adotadas pelo TJSP para controlar e manter a profissão como uma carreira de elite. Nas entrevistas com juízes e juízas, ela observou a prevalência de uma perspectiva de neutralidade e objetividade do profissionalismo, que age no sentido de reprimir e internalizar diferenças em detrimento de uma identidade profissional do “ser magistrado(a)”. Diferenças de gênero e raça são vivenciadas por juízas e pessoas negras apenas na vida privada, sem interferências na carreira, de modo a adequarem-se a uma suposta neutralidade profissional que faz parte de um modelo masculino de profissionalismo. No artigo “Mulheres magistradas e a construção de gênero a carreira judicial” (2020), Bonelli e Oliveira (2020) procuram compreender de que forma o gênero atua na trajetória profissional da magistratura, considerando os dados do Conselho Nacional de Justiça e da Associação dos Juízes Federais do Brasil sobre a composição de gênero na magistratura brasileira. Em que pese a magistratura ser uma carreira jurídica pública, com etapas padronizadas de progressão, a sua construção é generificada pela distribuição desigual de privilégios que favorecem homens, algo que ocorre tanto pelos obstáculos impostos às mulheres quanto pela existência de um ambiente mais receptivo e favorável aos homens. Nesse aspecto, o profissionalismo é masculino, pois se ancora em valores masculinos, criando barreiras para mulheres, como cargos de maior prestígio, poder, reconhecimento e oportunidades. Assim, o gênero faz parte do “ser magistrado” ao posicionar

a magistratura como uma profissão masculina, sendo o feminino invisibilizado ou visto como secundário.

Estudos sobre a presença de mulheres em carreiras jurídicas têm indicado o aumento significativo de mulheres no Judiciário, em especial em níveis inferiores, como é o caso de cargos públicos intermediários de escreventes técnico judiciários, em virtude da possibilidade de conciliação entre profissão e responsabilidades domésticas e familiares (Bergoglio, 2009; Gastiazoro, 2008, 2010, 2013; Schultz; Shaw, 2002). Nesse aspecto, além de um produto de interações contínuas, o gênero também possui dimensões materiais evidenciadas pela atração de responsabilidades domésticas e parentais (Bolton; Muzio, 2008) que impulsionam mulheres a tais espaços. A migração de mulheres para o setor público, concentradas em escalões intermediários e inferiores, é uma forma de desigualdade de gênero que não costuma ser percebida por escreventes.

Por fim, para compreender os códigos de gênero nas interações entre escreventes com base uma abordagem interacionista, destaco que o gênero não é visto enquanto uma categoria reificada e fixa, mas como produto de dinâmicas entre atores, isto é, “conquistas metódicas e situadas em andamento” (Flood; Pease, 2005, p. 10). Olhar para o gênero enquanto um processo, segundo Flood e Pease (2005), é importante por ao menos dois motivos: primeiro, porque foca na *construção* do gênero em vez de pensá-lo enquanto uma característica pessoal; segundo, porque é por meio de processos de *fazer o gênero* que o domínio masculino é reproduzido. Assim, enquanto um produto de dinâmicas sociais, utilizar as lentes de gênero para observar como ocorre a sua construção oferece “uma visão processual do funcionamento da dinâmica da desigualdade e da opressão de gênero (re)produzida através da interação, do significado e das práticas da vida cotidiana” (Alcaraz; Palacios, 2021, p. 91).

8.1 INVISIBILIDADE, EXPERTISE E CUIDADO: O GÊNERO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO FORO

No capítulo anterior, mostrei que as interações entre escreventes produzem trabalhos puros e impuros, por meio da produção de sentidos valorizados e desvalorizados das atividades. A minuta configura a tarefa mais pura pelo caráter intelectual que demanda a mobilização da expertise jurídica, enquanto o atendimento foi o menos valorizado e impuro pelo contato com o público. Neste tópico, trago para o cerne da análise de que maneira o gênero está implicado no processo de significação e valorização simbólica dessas atividades pela mobilização de diferenças entre masculino e feminino. Minuta e atendimento ao público

são atribuições organizadas a partir da oposição entre masculino e feminino que instituem poder e status de forma distinta. Não quero dizer que essas distinções representam o masculino e o feminino como atributos que os escreventes têm ou que minuta/atendimento só podem ser desempenhados por homens/mulheres, e sim que as atividades são organizadas segundo conceitos de valorização e desvalorização que se baseiam em definições específicas da oposição entre feminino e masculino.

O atendimento ao público é realizado pelas estagiárias e por Irene (servidora municipal cedida), dois grupos com menor poder e autonomia na dinâmica do foro. Durante a entrevista, Irene contou-me que o problema do atendimento era que o serviço ficava “parado” enquanto as filas iam aumentando:

Todo mundo tá nas suas filas mantendo em ordem, serviço bonitinho, e é um serviço que não aparece. Se o juiz for lá ver qual é a produtividade da Irene, ele vai ver que “nossa, de manhã a Irene não tá trabalhando, ela tá enrolando”. Ele não vê quem eu atendo, porque demora. Tem gente que fica lá, falando a vida, contando a história e você tem que ouvir, não dá pra cortar a pessoa, ela precisa desabafar. Então eu não sou produtiva nesse horário. Esse serviço não aparece. Se o Tom não tiver lá vendo, se ele entrar pra ver a produtividade da Irene, a Irene de manhã não tá fazendo nada, tá aproveitando que o chefe não chegou e tá enrolando ou no celular ou conversando. (...) Hoje só estagiário atende, só que o estagiário tá chegando 11h da manhã, então das 09h às 11h não tem estagiário, então eu que faço essa parte todos os dias (Irene, grifo nosso).

Como se observa na fala de Irene, o atendimento ao público (assim como as audiências) é um trabalho *invisível*, que não entra na contabilização da produtividade exigida pelo magistrado e coordenador. Ao final de cada ano, o coordenador envia um relatório de produtividade de cada escrevente e, no período em que estive em campo, Fernanda e Irene figuravam nos mais baixos níveis de produtividade. Os atendimentos, nesse aspecto, não são apenas impuros e indesejados; o gênero participa da produção da desvalorização ao conferir-lhes o sentido de *trabalho invisível*, característica comumente atribuída às atividades desempenhadas por mulheres, em especial domésticas e de cuidado. Quando olhamos para o outro extremo da escala moral e hierárquica do trabalho, a minuta é reconhecida pelo magistrado, disputada pelos escreventes e computada no sistema – ou seja, *visível* e *valorizada*. De maneira relacional e inversa à feminilidade do atendimento, a minuta assume sentidos de gênero masculino por constituir “o verdadeiro trabalho” dos escreventes, estando de acordo com os padrões masculinizados de produtividade.

Segundo Azocar e Ferree (2015), relações de gênero contribuem para definir distinções dentro de profissões pela concessão de status a alguns tipos de trabalho. Nesse aspecto, quanto mais próximo um escrevente está de atividades processuais e do Direito, como é o caso da minuta, maior é a distinção dentro do grupo tanto pela consolidação de

hierarquias e acesso a recursos materiais e simbólicos quanto pela realização de uma tarefa mais profissional e valorizada. Nessa dinâmica, estar na minuta, ser assistente, produzir decisões judiciais são facetas de um processo generificado que celebra um padrão masculinizado de produtividade e do que significa ser um profissional em detrimento da marginalização do atendimento, área supostamente feminina que envolve aptidões desvalorizadas como empatia e apoio.

O gênero também aparece imbricado às expertises de cada atividade. Em virtude da competência do foro, o atendimento ao público requer uma abordagem específica de mulheres em situação de violência doméstica e familiar, de modo a evitar revitimizações, uma previsão disposta tanto na Lei Maria da Penha (11.340/06) quanto em normativas internacionais. Os escreventes sabem que essa tarefa mobiliza uma atuação diferente, mais atenta e acolhedora, com capacitação específica, o que a torna mais desvalorizada e indesejada pelo tempo que precisam ouvir a vítima “falando da vida, contando história, e você tem que ouvir, não dá pra cortar a pessoa, ela precisa desabafar”. A necessidade de acolher as jurisdicionadas aponta para competências de cuidado e manejo de emoções que escreventes interpretam como “ser psicólogo”, como menciona Júlia:

[Sobre o atendimento] (...) é um serviço que não aparece, que só vai atrapalhar você, fora que **você tem que ser um pouco de psicólogo**, porque a pessoa chega no balcão, **ainda mais em violência doméstica**, ela quer desabafar, contar a história do relacionamento, coisas que assim, você não vai poder fazer nada pra ajudar ela, **mas você não tem como sair da conversa** (Júlia, grifo nosso).

“Ser psicólogo” constitui uma expertise que escreventes não detêm e que também não possuem interesse em adquirir ou arrogar para si. Em outras palavras, não é uma competência disputada por escreventes, uma vez que não agrega reconhecimento ou privilégio ao grupo, além de distanciá-los do “verdadeiro trabalho” jurídico e do prestígio pelo contato com a magistratura. Pelo contrário, o atendimento faz com que escreventes tenham contato com um grupo estigmatizado (mulheres em situação de violência doméstica e familiar), sendo esta mais uma camada de desvalorização e impureza, já que precisam realizar o atendimento e “ser psicólogo”, pois não têm como “sair da conversa”. A expertise implicada no atendimento é generificada tanto pelo acolhimento às vítimas mulheres quanto pela aptidão considerada feminina pelos sentidos de cuidado e empatia ao qual está associada. Em uma repartição generificada das atividades, aquelas que dizem respeito a competências relacionais e envolvem o ato de colocar-se a serviço das necessidades dos outros, requerendo autocontrole, implicação de si e empatia, costumam ser consideradas como “naturais e, portanto, fáceis para mulheres, trazendo pouco reconhecimento” (Bercot, 2018, p. 49). Além disso, são obtidas,

principalmente, pela prática e experiência cotidianas, ao contrário da minuta, que requer uma expertise jurídica pautada, sobretudo, em conhecimentos normativos e formais, com baixo contato físico com jurisdicionados.

Introduzindo o conceito de gênero da expertise¹²², Azocar e Ferree (2020) olharam para a Psicologia e o Direito enquanto campos valorizados de maneira divergente e generificada. Ao analisarem a reforma dos tribunais de direito de família e direito penal do Chile no período de transição democrática, as autoras observaram que o gênero tornou-se um recurso para caracterizar e valorizar alguns advogados (direito penal) e em detrimento de outros (direito de família), com intuito de obter maior apoio político e econômico para implementar as mudanças desejadas. Os defensores da reforma penal conferiram à expertise¹²³ “um tipo específico de expertise masculina para melhor se posicionarem no debate”, em oposição ao desprestígio da competência dos advogados de família, que tiveram sua expertise categorizada como feminina (Azocar; Ferree, 2020, p. 843).

Segundo as autoras, a Psicologia foi interpretada como uma “ciência ‘suave’” que não detém “racionalidade técnica e capacidade impessoal e agressiva das ciências ‘duras’ de buscar domínio sobre a natureza”, por estar focada nas “capacidades de diálogo, relacionamentos, receptividade (escuta/empatia) e envolvimento em preocupações domésticas simples apresentam com racionalidade técnica e capacidade impessoal e agressiva” (Azocar; Ferree, 2020, p. 853). O Direito, por sua vez, era seu contraponto masculino pela valorização de habilidades voltadas à “racionalidade técnica” e “capacidade impessoal” (Azocar; Ferree, 2020).

A generificação da expertise também ocorreu por meio da desvalorização do conhecimento prático de advogados de família em detrimento do conhecimento dogmático (habilidade teórica) do direito penal¹²⁴, sendo essa mais uma forma de divisão em linhas de

¹²²“Por expertise de gênero, queremos dizer práticas de competência e fazer afirmações que são organizadas em torno de diferenças de gênero e mobilizadas por meio de redes de gênero. Em vez de diferenças entre homens e mulheres que representam a masculinidade ou a feminilidade como pessoas, as diferenças na expertise de gênero descrevem as reivindicações, as competências e as redes que conectam gênero, conhecimento e poder em um campo relacional” (Azocar; Ferree, 2020, p. 842).

¹²³Segundo as autoras, os apoiadores da reforma criminal tentavam convencer autoridades estatais de que a proposta de reforma criminal era mais importante do que a de direito de família. Utilizaram uma narrativa de domínio de conhecimento dogmático e teórico, baseado em um “valor dogmático”, em detrimento da expertise fundada em competências adquiridas na experiência prática, relativa aos advogados de família. De acordo com as pesquisadoras, a distinção simbólica “entre o direito dos professores e o direito dos profissionais adotou e reproduziu uma divisão de trabalho baseada em gênero, em que os advogados de família eram profissionais femininos que faziam o trabalho ‘sujo’ do litígio e facilitavam o ‘trabalho dos homens’ em questões doutrinárias abstratas e complexas” (Azocar; Ferree, 2020, p. 850).

¹²⁴“Os reformadores dos tribunais criminais também queriam convencer as autoridades estaduais de que sua proposta era mais importante do que a promovida pelo Ministério da Justiça sobre direito de família. Portanto, eles reintroduziram a distinção entre teoria e prática para se compararem com os concorrentes do direito de

gênero feminino e masculino. De acordo com as autoras, a distinção simbólica entre prática e teoria remonta a uma divisão de trabalho de gênero em que “os advogados de família eram praticantes femininos que faziam o trabalho ‘sujo’ do litúgio e facilitavam o ‘trabalho dos homens’ em questões doutrinárias abstratas e complexas”¹²⁵ (Azocar; Ferree, 2016, p. 851). Algo semelhante parece acontecer no foro de violência doméstica e familiar, uma vez que a realização dos atendimentos é uma expertise relacionada mais a uma habilidade que se adquire com a prática e que qualquer um faz, diferente da minuta, posição que só pode ser ocupada por quem “tem Direito”. Essa situação perpetua a construção do gênero e, ao mesmo tempo, “produz, reproduz, sustenta e legitima os significados sociais atribuídos ao masculino e ao feminino, criando uma dicotomia entre masculino/feminino: a associação de mulheres com habilidades pessoais ou ‘soft’ e homens com competências técnicas ou ‘hard’” (Bolton; Muzio, 2008, p. 290)

As interações entre escreventes produzem, ainda, outra camada de gênero atrelada às atividades pela oposição e hierarquização entre masculino e feminino. Como vimos, o atendimento é um trabalho invisível, que demanda uma competência prática de menor prestígio social, ao qual se acrescentam os sentidos de atividade *secundária* e *auxiliar*. Dois pontos reforçam essa percepção: primeiro, a afirmação de Irene de que está lá “pra ajudar no que precisa”, ou seja, para auxiliar os escreventes com as tarefas que eles não querem realizar. O segundo, em uma narrativa de reforço ao gênero da expertise da Psicologia e do Direito, é o de que o atendimento às vítimas é visto pelas próprias psicólogas que trabalham na área como um “suporte”.

(...) tem uma sintonia de sensibilidade de vir pra gente, porque juiz e assistentes perceberam que antes de deliberar é importante ouvir mais um pouco a mulher. Então eu acho legal essa sintonia. Eu tenho a sensação de que a gente é vista como um **anexo, um apêndice deles pra um suporte**. Acho que a palavra é **subsídio**, e a gente funciona junto. E eu acho que é onde eles validam nosso trabalho, de ver que nosso olhar vai fazer diferença pro caso, pedido, situação. Eles têm a sensibilidade de perceber a nossa importância (Karina, grifo nosso).

Apesar da afirmação de que se sentem valorizadas, a fala de Karina traz termos como “apêndice”, “suporte”, “subsídio”, cujos sentidos estão ligados a um caráter secundário

família no governo. Eles alegaram que os advogados de família não tinham um ‘critério dogmático’ de justiça e ‘talvez [sua prática] seja desafiadora de um ponto de vista humanitário, mas falta o que nós, como advogados, chamamos de ‘valor dogmático’ (advogado homem nº 1, advogado homem nº 8).⁴ Com essa estratégia, os advogados de família como concorrentes foram desvalorizados porque sua expertise era baseada em competências adquiridas na experiência prática em vez de habilidade teórica.” (Azocar; Ferree, 2016, p. 851).

¹²⁵“Essa divisão se tornou ainda mais delineada por gênero pelo discurso entre advogadas de família que apresentavam sua competência como resultado de uma vocação natural e sensibilidade especial para a família. Algumas declararam que, como mulheres, tinham a tendência de priorizar acordos e reconciliações entre os membros da família, alegando que a prática do direito de família lhes dava compensações emocionais especiais” (Azocar; Ferree, 2016, p. 851).

(“anexo”) à coisa principal - no caso, o cartório, revelando, ainda, a baixa autonomia¹²⁶ que possuíam ali. A leitura do trabalho considerado feminino como uma “ajuda”¹²⁷ foi um dado que também encontrei nas entrevistas com as desembargadoras do TJPA durante o mestrado e que parece ter relação com o histórico de desvalorização do trabalho feminino (Kahwage, 2017). A literatura feminista e os estudos de gênero há anos apontam que os trabalhos de maior prestígio social são realizados por homens, enquanto mulheres estão alocadas em áreas menos qualificadas e de menor status, reforçando a ideia de que mulheres têm habilidades menos importantes e secundárias (Azocar; Ferree, 2015; Kahwage, 2017).

Nem mesmo o cargo de chefe de seção retira o sentido generificado de ajuda quando realizado por mulheres. Vivian compartilhou uma situação em que um escrevente que permaneceu pouco tempo no foro, durante uma conversa com ela e Tom, disse que seu objetivo era o de terminar a faculdade não apenas pelo diploma, mas para conseguir um cargo. Direcionando-se especificamente à Vivian, perguntou-lhe se ela era “auxiliar” do magistrado, ao que Vivian respondeu negativamente: “Eu falei que não, que eu era chefe, mas esse ponto é difícil. Eu não sei lidar muito com a situação, porque me dá raiva na hora, mas eu sinto que se fosse um homem não veria assim”.

As interações sociais entre escreventes produzem o fazer masculino e feminino pela significação, ordenação e hierarquização generificada das atividades no cartório. A minuta/masculino é o que posiciona o grupo em contato com o valorizado, com o Direito, com a expertise, com os sentidos de ser profissional; esse profissional, como afirma a literatura já apresentada, atende a referenciais masculinos. Em uma dinâmica relacional com o atendimento, baseado no gênero feminino pelos códigos generificados de trabalho invisível, auxiliar e que demanda “ser psicólogo”, o que se observa é que esses são conteúdos que ganham formas estratificadas no cotidiano do foro, além de permitirem diferentes acessos a recursos simbólicos e materiais.

¹²⁶A narrativa de uma atividade auxiliar e a falta de controle sobre o trabalho ganham contornos tanto na natureza jurídica da relação de trabalho (um convênio entre TJSP e prefeitura, em que podem ser “mandadas embora a qualquer hora”) quanto nas condições oferecidas para o atendimento de vítimas de violência doméstica. Karina e Lívia contaram que os espaços destinados aos atendimentos eram lugares provisórios e não específicos para a violência doméstica. E, embora o juiz tenha concedido seu gabinete para que pudessem trabalhar, ainda assim precisavam dividi-lo com outras duas psicólogas.

¹²⁷Sobre a perspectiva de que atividades desempenhadas por mulheres têm o sentido de ajuda ao trabalho principal masculino, o trabalho de Dalton (2018) sobre a incorporação de mulheres nas Forças de Autodefesa do Japão revela que, a despeito do aumento do recrutamento e promoção em cargos mais altos, o trabalho que executam continua sendo visto por homens como de ajudantes e de apoio – e, não raras vezes, são solicitadas a limpar e servir chá aos homens, que permanecem realizando as atividades principais.

8.2 RELAÇÕES DE PODER E A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO DA AUTORIDADE

8.2.1 A teoria das características de status e a construção da autoridade feminina

Antes de chegar ao foro, Vivian não tinha experiência na posição de chefia, assim como não tinha ocupado cargos comissionados de assistente ou coordenação. Ser chefe foi – e, como recentemente me contou, continua sendo – um aprendizado. Durante a entrevista e em diversas conversas que tivemos, Vivian foi bastante categórica ao afirmar que as expectativas do grupo em relação às chefias de homens e mulheres (e cargos comissionados em geral) eram diferentes:

Uma coisa que eu queria comentar é que assim, apesar do tribunal ter essa composição, **eu ainda sinto que o cargo de chefia pra mulher é visto diferente do que o do homem. A sensação que eu tenho é que as pessoas esperam que o Tom saiba mais que eu, entendeu? Eles esperam que o Dalcídio saiba mais que a Júlia** (Vivian, grifo nosso).

Para Vivian, a autoridade de mulheres precisa ser construída e disputada, algo que não ocorre com a mesma frequência em relação a homens. Uma das situações mencionadas para exemplificar sua afirmação era a de que os escreventes costumavam questioná-la sobre algo e, em seguida, confirmar as respostas com os demais chefes. Situação semelhante era vivenciada por Júlia, assistente, tendo ela, inclusive, pedido que não lhe fizessem isso, “porque perde meu tempo à toa. Se perguntou pra fulano, por que me perguntou então?”. Júlia, assim como Vivian, enxerga diferenças de exercício da autoridade entre homens e mulheres, atribuindo tais distinções a questões culturais de socialização de gênero e, consequentemente, a ações inconscientes de maior respeito a homens: “(...) é como se a palavra deles tivesse mais peso, mais autoridade”. Ambas concordaram, contudo, que quando as perguntas são direcionadas a Tom, coordenador, não enxergam diferenças de gênero, por ser ele a maior autoridade do cartório.

Outro exemplo trazido por Vivian aconteceu poucos dias antes da entrevista e envolvia uma reunião que participou com coronéis da Polícia Militar, magistrado e coordenador sobre as audiências, tarefa pela qual era direta e exclusivamente responsável:

Um dia fizemos uma reunião no gabinete com os coronéis da Polícia Militar pra discutir assuntos de audiência **e é uma coisa diretamente relacionada com o meu trabalho e com o que eu propus**. Nessa reunião, estavam os três batalhões da PM, cada um de um batalhão daqui, eu, o juiz e Tom, eu era a única mulher. Aí tem a máquina de fazer café e o juiz foi fazer café pros PMs, aí eu falei “Doutor, o senhor quer que eu faça?”. Servi café pra todos eles, eu falei quando achei que devia falar e, na hora de ir embora, **eles falaram tchau pro juiz, agradeceram, agradeceram o Tom e, pra mim, eles falaram “tchau, brigada pelo café”**. É como se eu tivesse como secretária, me incomoda um pouco quando fica bastante homem lá,

porque a sensação que eu tenho é que eles pensam que eu sou uma secretária, mas eu tenho certeza que se fosse um homem o pensamento não seria esse. Então, apesar de mulher ocupar mais cargo, eu nem sabia disso, você que tá falando, **eu sinto não só comigo, eu já vi em relação à Júlia e a outras servidoras, essa sensação de que o homem que ocupa o mesmo cargo sabe mais.** Esse caso eu sabia tudo que quisessem me perguntar, porque o trabalho era meu (Vivian, grifo nosso).

Tanto a composição de gênero da reunião, em sua maioria de homens, quanto o ato de oferecer um café materializaram a articulação entre a interação dos atores que ocorre em organizações sociais, como o contexto, expectativas e estereótipos de que a função de Vivian, única mulher do local, consistisse em *servir*, *ser secretária*, mesmo sendo a responsável pelas audiências. É por meio de interações cotidianas que se criam expectativas de que o trabalho desempenhado por homens seja mais importante e central em detrimento daquele auxiliar “naturalmente” atribuído às mulheres - originando, novamente, oposições generificadas de trabalho feminino pelo sentido de servir/secundário e masculino de decidir/principal.

A expectativa de que a autoridade seja desempenhada por homens pode ser explicada pelo que Wharton (2005) chamou de *teoria das características de status*¹²⁸, que aponta que as distinções e desigualdades de gênero são produzidas por interações em razão das expectativas que criamos quando estamos diante do outro, em um determinado contexto. De acordo com a autora, classificamos e categorizamos pessoas e objetos para tornar a vida minimamente previsível, sendo este um ato primário do ser humano. Mas, nesse processo, também criamos expectativas e estereótipos acerca de como o outro deve agir. O gênero, então, serve ao propósito de organização e categorização social: as pessoas aprendem desde cedo a esperar certos comportamentos de corpos sexuais, que “servem como lembretes cognitivos de como devemos nos comportar em qualquer situação” (Wharton, 2005, p. 57).

Uma característica de status é um “atributo variável entre os indivíduos e que está associado a uma sociedade com crenças amplamente difundidas de acordo com maior estima e valor para alguns (por exemplo, ser homem) do que outros (ser mulher)” (Wharton, 2005, p. 57). O gênero¹²⁹ é uma característica de status e, na maior parte das sociedades contemporâneas, o gênero masculino possui maior importância e status em detrimento do feminino. Consequentemente, pessoas com menor status são prejudicadas em relação às

¹²⁸No original: *status characteristics theory*.

¹²⁹A autora ressalva a existência de outras características de status: “Contudo, o gênero não é a única base sobre a qual as pessoas atribuem poder e estatuto de forma diferenciada. Por exemplo, a idade também é uma característica de status; os adultos geralmente recebem mais status e poder do que as crianças. Da mesma forma, as distinções raciais também podem funcionar desta forma. O gênero, portanto, não é único ou distintivo como característica de status. Além disso, a teoria dos estados de expectativa reconhece que múltiplas características de status podem ser ativadas em qualquer situação” (Wharton, 2005, p. 56).

expectativas de desempenho, como é o caso de mulheres, cuja presunção é de que sejam menos competentes do que os homens. Nas interações entre homens e mulheres, diferentemente de abordagens que olham para a socialização de gênero, a teoria das características de status foca mais nas situações em que os atores estão inseridos e interagem do que na personalidade ou na socialização dominante de homens e mulheres.

A teoria da característica de status explica que as pessoas avaliam situações específicas tomando como base a característica de status (gênero), mas não necessariamente estão cientes de fazê-lo. A ativação do gênero, segundo Wharton (2005), varia de acordo com duas ocasiões: quando os integrantes do grupo têm gêneros diferentes e/ou quando o gênero é relevante para a tarefa desempenhada. Se, por exemplo, um grupo precisa executar uma tarefa socialmente considerada masculina, espera-se que os homens membros do grupo interajam exibindo mais poder e competência, sendo o mesmo válido para atividades femininas. Desse modo, escreventes, em geral, “dão mais ouvidos para os homens e questionam mais quando a ordem vem da mulher, embora tenham exceções” (Vivian).

Essa expectativa também se observa em relação a advogados e a jurisdicionados que buscam atendimento. O balcão, espaço onde ocorrem os atendimentos, apareceu nas respostas sobre discriminações e “brincadeiras” envolvendo gênero e direcionadas às escreventes, incluindo Vivian, chefe de cartório. Nas falas de Joana, é possível perceber que a chefia de Vivian não é suficiente para desvinculá-la de estereótipos femininos esperados no atendimento, enquanto escreventes homens sequer precisam ter a mesma hierarquia para serem ouvidos:

Acho que quando a Vivian atende o balcão é diferente de quando o Tom vai, as pessoas tendem a relacionar mulher a posturas mais meigas e não de direção, chefia ou comando. Mas isso existe sim, ainda que a gente não consiga reparar, tanto que a gente perpetua e é machista sem nem se dar conta que tá sendo, porque a gente teve essa educação, a gente cresce nessa cultura (Joana, grifo nosso).

Teve um cara que foi no cartório e ele estava descontrolado, bem agressivo verbalmente, e a estagiária que atendeu fez o que deveria ser feito, mas, mesmo assim, ele foi brigar que não tava correto. **Aí quando um escrevente homem que nem é chefe chegou lá, ele disse “até que enfim um homem pra me entender”.** (Joana, grifo nosso).

Em algumas narrativas, o gênero feminino aparece articulado à idade, sendo as escreventes chamadas de “jovens” e “novas”, de modo a diminuí-las profissionalmente. Sobre esse ponto, Tom contou um episódio vivenciado por uma amiga coordenadora de outra comarca que atendeu um advogado que queria falar com “o” coordenador. Ao afirmar que era “a” coordenadora, o advogado disse que aquilo não era possível, já que ela era “muito nova, não tem como ser a coordenadora”. Vivian também narrou ter sofrido desrespeito por parte de

quem busca atendimento, algo que, em sua visão, não costuma ser vivenciado por homens. Para ela, o fato de ser uma *mulher jovem* reforça a diminuição profissional:

Pesquisadora: Já viste desrespeito por parte das pessoas que buscam atendimento, tanto advogado quanto partes?

Vivian: Já vi a parte desrespeitar servidor muitas vezes e comigo já aconteceu algumas vezes. **Eu acho que a questão de ser mulher também pega nessa hora.** Quando eu comecei, **eu era bem nova**, quando eu atendia balcão e por ser mulher, porque tinha homem também e não tinha esse mesmo problema, **eles não acreditavam no que eu falava, principalmente quando era advogado.** (...) Já tive vários desrespeitos, **já recebi cantada em balcão.**

Pesquisadora: Cantada de advogado ou parte?

Vivian: De advogado, de réu, sim, já vi dessa parte. Quando eu fui atender, já me chamaram “oi, loira”. Oi, loira? Eu não tô no bar, né.

Pesquisadora: E como tu reagiste na hora?

Vivian: Fiquei muito brava e disse algo do tipo “pois não, o que o senhor precisa? Tá no lugar certo? **O senhor tá no fórum, eu queria mais respeito**” (grifo nosso).

Quando olhamos para o contexto em que estão inseridos tanto escreventes quanto jurisdicionados, vemos que se trata de um foro de violência doméstica e familiar dentro do Poder Judiciário, uma instituição da qual ainda se espera que as maiores autoridades sejam homens, e não mulheres. Gomes (2020), em seu estudo sobre o trabalho de servidoras do judiciário paulista, afirma que as escreventes que exercem funções de maior importância nem sempre são consideradas as mais aptas a tanto, pois tais espaços e atividades são associados ao universo masculino. Essa expectativa não parece decorrer tanto de uma socialização dominante e assertiva de homens (que justificaria que ocupassem tais cargos), embora não se possa desconsiderar tal influência em alguma medida. Ao trazer para o cerne da análise a situação em que os atores interagem, a teoria da característica de status mostra que o gênero é construído também no momento em que jurisdicionados e advogados, ao buscarem atendimento em um órgão historicamente composto por homens (mesmo sendo um foro de violência doméstica e familiar), criam a expectativa de serem atendidos por uma autoridade que é um homem¹³⁰. Vale ressaltar, as expectativas parecem também dialogar com a própria composição da magistratura, expressão máxima da autoridade no Judiciário, até os dias atuais: homens brancos na faixa etária dos 50 a 60 anos (CNJ, 2023).

¹³⁰Outra hipótese que merece atenção é a de que, em foros de violência doméstica e familiar contra a mulher, homens querem ser atendidos por outros homens com o objetivo de serem *entendidos* em seus pleitos, como exposto por Joana no início deste tópico. Nesse caso, a teoria interacionista da homofilia também serve de auxílio para compreender tal demanda: “A hipótese de similaridade-atração implica que ser membro de um grupo contendo todas as mulheres (se você for uma mulher) ou todos os homens (se for um homem) seria preferível a estar em um grupo mais integrado em termos de sexo (sendo os outros fatores iguais). Em outras palavras, as pessoas devem preferir interagir com outras como elas e se sentir desconfortáveis, ameaçadas e menos comprometidas quando estão em grupos mais heterogêneos.” (Wharton, 2005, p. 60). Sobre o tema, ver: Wharton, Amy. Gender in interactions and institutions. In: Wharton, Amy S. The sociology of gender: an introduction to theory and research. Malden: Blackwell Publishing Ltd., 2005.

As expectativas de comportamento e sobre quem é a autoridade em instituições judiciárias são construções generificadas de hierarquias tradicionais que reforçam padrões masculinos mesmo nos casos em que não há uma segregação formal de gênero. Da palavra final em relação às dúvidas de escreventes, passando por discriminações no balcão e chegando à atribuição da função de secretária mesmo na posição de chefe, a autoridade de mulheres é objeto de disputas entre o grupo profissional, jurisdicionados e advogados. A teoria das características de status ajuda a pensar como a distinção de expectativas é produzida em uma sociedade que atribui maior importância ao gênero masculino, revelando um modelo profissional tecido a partir de expectativas de gênero que reforçam privilégios masculinos.

8.2.2 A construção generificada da autoridade

Assim como Vivian, Tom não tinha exercido previamente o cargo de coordenador antes de chegar ao foro. Embora tivesse experiência anterior como chefe, entre suas atribuições não estava a gestão de pessoas e, conforme havia comentado em uma de nossas conversas, suas atividades eram mais voltadas à produção de minutas. Desde o início, a gestão de Tom foi marcada pelo distanciamento dos demais escreventes e pela centralização das atividades em si, com poucas delegações. Algumas passagens do diário de campo mostram que, principalmente nos primeiros meses, ele era definido como “recluso”, e sua presença causava certo receio e temor nos demais escreventes:

Todos voltaram ao trabalho. O foro é silencioso e Tom age no sentido de assegurar isso: duas estagiárias conversavam e ele se levantou e disse algo para ambas, que pararam de conversar (Diário de campo - 20.04.2022).

“Gente, é só o Tom chegar que fica silêncio” (comentário feito por Irene, registrado no diário de campo – 19.08.22).

Uma escrevente disse que gosta de Tom, que achou que ele seria pior como chefe, mas que ele é bacana, que sente pena dele, porque sabe que o cargo exige muito e que ele sofre de ansiedade e, talvez, síndrome do pânico. Disse que quando tem muita gente na cozinha, acha que Tom vai lá de propósito pra ver o que tá acontecendo. Falamos sobre certo medo de Tom, e um escrevente comentou que apesar de ter certo receio em relação a ele, não deve ser fácil ser chefe (Diário de campo – 12.07.22).

Apesar dos receios, a chefia de Tom era vista de maneira positiva, considerada por si e por alguns escreventes como “imparcial” em razão do distanciamento e da verticalização da autoridade e principais tarefas em si. A estratégia de Tom, conforme me confidenciou em certa ocasião, era a manutenção de um distanciamento proposital, com o objetivo de demarcar

posições hierárquicas distintas. Por exemplo, Tom costumava almoçar sozinho ou com o magistrado, e a primeira vez que aceitou um convite para almoçar com o grupo alguns escreventes fizeram brincadeiras dizendo se tratar de um “milagre”. Esse distanciamento também se estendia a mim: os escreventes gostavam de ser recebidos e cumprimentados com abraços, algo que fazia sempre que chegava ao cartório, com exceção de Tom, que me pedira para não fazê-lo, pois “as pessoas podem pensar que eu faço distinção aqui”.

A autoridade de Tom atrela-se a um sentido de imparcialidade consistente na alçada de fronteiras hierárquicas em relação ao grupo, em uma atuação similar à do juiz. Não era à toa que alguns servidores do fórum se referiam a Tom como “filho” do magistrado – algo que, inclusive, foi dito em tom de brincadeira pelo juiz em um de nossos encontros: “O Tom é meu filho de criação”. Assim como o magistrado, que mantém certo afastamento dos escreventes, Tom constrói sua autoridade de maneira centralizada, vertical e apartada. A admiração que Tom nutria pelo magistrado também parecia reforçar que sua autoridade fosse exercida à semelhança do juiz.

Narrativas que atrelam imparcialidade a trabalho não são uma novidade no Judiciário (Kahwage, 2017; Kahwage; Severi, 2019; Bonthuys, 2008), e seguem o sentido já observado em pesquisas sobre a magistratura acerca da adoção de um ideário de profissionalismo (Bonelli, 2010). A imparcialidade, um dos cânones do direito brasileiro, apesar de ser um conceito de uso recorrente e princípio de garantia de julgamentos justos, nem sempre tem seus sentidos e significados explícitos, inclusive na própria doutrina jurídica (Severi, 2024). Entre os mais comuns está o de que a imparcialidade baseia-se na ideia de que o contato de juízes com as partes pode afetar o julgamento, trazendo perigos à tomada de decisão pelo comprometimento da capacidade de analisar os fatos e a lei de maneira neutra pela proximidade excessiva ou identificação emocional com o caso. Severi (2024), no livro “Imparcialidade judicial e a crítica feminista”, ao percorrer os significados do termo em pesquisas sociojurídicas e empíricas no direito brasileiro, observa que o conceito permanece fortemente associados às ideias de verdade e objetividade de um modelo tradicional que conformam

Uma atuação profissional que deve ser perseguida como um tipo de imagem social, mas que parece servir muito bem apenas ao perfil considerado padrão quando pensamos na magistratura: homem, branco, cisgênero, casado, com filhos, sem deficiência, oriundo da região sudeste do país e cristão. Às mulheres, pessoas negras e indígenas, por exemplo, o risco da parcialidade não está apenas em usar os valores na formação do juízo. A presença delas em tal profissão acaba sendo uma ameaça por si só à imparcialidade (Severi, 2024, p. 206).

Imparcialidade, profissionalismo, neutralidade, gestão, liderança, todos são conceitos que, apesar de constituírem diversas maneiras de estabelecer relações no mundo do trabalho (profissionalismo, burocracia, mercado), compartilham um núcleo comum acerca de quem é a pessoa ideal para ocupar um cargo, estar em determinada função, ser gestor, líder, profissional, e que pode ser sintetizado em uma ideologia profissional que se apoia em um “ideário da neutralidade do conhecimento, construído por homens, brancos, heterossexuais, dos grupos estabelecidos” (Bonelli, 2017, p. 98). Em outras palavras, em cada um desses termos há “um subtexto de gênero” que molda as práticas, as expectativas e as hierarquias” (Acker, 1990, p. 147).

Tom adere à ideia de que ser um bom gestor consiste em ser imparcial, distante, pois é o que assegura um julgamento objetivo e neutro, sem identificação emocional ou proximidade excessiva dos escreventes - uma visão que expressa valores masculinos. Vivian atende a outra lógica e forma de se relacionar, aproximando-se dos escreventes, o que a torna suscetível a questionamentos em relação ao papel de gestora. Um dos escreventes, ao comparar as chefias de Tom e Vivian, afirmou que Tom era mais “respeitado” e “imparcial” em razão de seu perfil (“ele não faz muita amizade ali no cartório”), em contraponto à Vivian, “que faz amizade com um, com outro, e isso eu acho que dificulta a gestão, porque quando toma uma decisão sempre fica aquele burburinho ‘ah, porque gosta de um, não gosta de outro’”.

Relações de poder generificadas conformam uma das dimensões de regimes de gênero e dizem respeito à forma como controle, autoridade e força são exercidos em termos de gêneros opostos (Connell, 2006). As diferentes formas de organizar e avaliar a autoridade de Vivian e Tom mostram uma tendência à reificação do masculino que contribui para a manutenção de hierarquias e vantagens. Comparando as chefias pela perspectiva do grupo, Tom foi definido como alguém que põe a mão na massa, organizado, com visão estratégica para obter os resultados necessários, que não evita indisposições, faz o que tem que ser feito, proativo, com senso de liderança aguçado. Quanto à Vivian, os escreventes relataram dificuldade de definir sua chefia/gestão, seja pelo pouco tempo que estava na posição, seja porque o exercício de sua autoridade era mais evidente nas poucas ocasiões em que precisou substituir Tom. Entre as suas características, foram citadas a disposição para ajudar, acessibilidade e traquejo para ensinar. Destaco, abaixo, uma fala que faz uma comparação mais direta entre as duas chefias:

O Tom é extremamente eficiente e seguro do que tá fazendo, ele não deixa margem de dúvida quando dá uma resposta, e ele toma decisões rápido. Eu até invejo a segurança e a autoestima que ele tem pra tomar decisões. (...) Ele é muito inteligente, mas **poderia ter mais trato com pessoas, empatia** em certas situações, que eu atribuo ao fato dele ser homem. **A Vivian é mais educada, empática,**

boazinha na hora de falar e passando o mesmo recado. Eu sinto que os dois passando o mesmo recado passam de formas diferentes. **Ela é mais humilde, mais boazinha, educada, eficiente.** Acho ela tão eficiente quanto ele, mas mais humana, delicada. **Só que eu acho que a Vivian não é tão segura quanto o Tom, não tem a mesma autoestima.** (...). Se for pra comparar, Tom é excepcional de inteligência, **organização, segurança,** mas falta melhorar a parte pessoal de interação entre as pessoas... Falta um bom dia, **um muito obrigada, delicadeza,** coisa que a Vivian tem de sobra e com a mesma competência, qualidade de trabalho, mas não tão segura (Escrevente, grifo nosso).

Mais do que uma característica de quem ocupa uma posição de liderança, para Berg, Berry e Chandler (2012), o gênero é um elemento performático no qual se ancoram os estilos de liderança que costumam favorecer homens. A comparação acima revela sentidos de chefia construídos a partir de normas profissionais masculinas que são valorizadas no ambiente de trabalho, como eficiência, segurança, rapidez na tomada de decisões, em contraponto aos sentidos femininos da chefia de Vivian, dentre os quais a delicadeza, educação, empatia e “boazinha na hora de falar”.

Independente do conceito utilizado (chefia, liderança, autoridade, profissional), as análises de gênero têm mostrado que os estilos de trabalho que prevalecem e que são valorizados baseiam-se em atributos masculinos, gerando um ambiente mais favorável e vantajoso para homens. Essas vantagens e benefícios, contudo, não costumam ser percebidas, pois fazem parte de um processo de naturalização do poder masculino difícil de ser reconhecido. No artigo “Undoing Men’s Privilege and Advancing Gender Equality in Public Sector Institutions”, Flood e Pease (2005) exploram a manifestação e manutenção do privilégio masculino no setor público a nível individual, institucional, nas interações diárias e em políticas organizacionais. Para além da análise de discriminações de gênero, os autores se debruçam sobre os mecanismos e processos que originam o privilégio masculino, destacando os benefícios e prejuízos de homens. Um dos privilégios consiste justamente na invisibilidade e na normalização das vantagens: a experiência masculina, por ser o modelo padrão e o ponto de vista universal (Flood; Pease, 2005), torna os benefícios imperceptíveis para homens, que tendem a enxergar as próprias experiências como neutras e não como resultados da posição de vantagem que ocupam.

Entre os privilégios estão a associação naturalizada entre homens e posições de poder (Flood; Pease, 2005). Como homens costumam preencher posições de maior hierarquia e controlar atividades que envolvem tomadas de decisão, são socialmente vistos como mais competentes e capazes de estar em tais posições (por conseguinte, mulheres ficam em posições de menor status e remuneração). E, estando em cargos de maior autoridade, tendem a reforçar normas de comportamento masculinas, como competição, racionalidade,

imparcialidade e demais características profissionalmente valorizadas para o cargo, ao mesmo tempo em que comportamentos e atributos socialmente femininos¹³¹ (sensibilidade, cuidado e empatia) são desvalorizados. Um exemplo de reforço de normas de comportamento masculino aconteceu após o encerramento do meu campo. Ao final do ano, Tom encaminhava por e-mail os relatórios de produtividade e cada escrevente tinha acesso à produtividade dos demais, algo que gerou insatisfação em uma escrevente por sentir-se exposta. Para ela, isso gera comparações injustas, pois “cada um trabalha de um jeito e tem um ritmo”. Afirmou que os relatórios deveriam ter sido encaminhados individualmente e conversados diretamente com Tom e Vivian. À época, Tom me disse que via o encaminhamento geral positivamente, pois seria um estímulo para que os escreventes tentassem melhorar os próprios números durante o trabalho.

Para ocuparem espaços e posições de liderança, mulheres acabam (re)produzindo características masculinas, a fim de corresponderem aos padrões da profissão e da gestão, reforçando tradicionais hierarquias de gênero (Berg; Barry; Chandler, 2012). Refletindo sobre a própria chefia, Vivian a definiu como “mais pacífica do que rígida”, perfil que vem mudando sobretudo quando substitui Tom, por entender como uma postura “necessária”. Em sentido similar, um dos escreventes afirmou que Vivian tem aprendido a ser “firme”, enquanto Tom “sempre foi o mesmo firme nas decisões”.

Outro privilégio invisível no ambiente de trabalho e que favorece homens é a permissibilidade de comportamentos considerados negativos, mas que passam a ser lidos e ressignificados de maneira positiva, pois fazem parte da dinâmica de associação do gênero masculino à autoridade. O trabalho do coordenador, no geral, é visto positivamente pelos escreventes e não faltaram elogios à sua atuação, mas, quando era necessário repreender erros, as atitudes de Tom eram consideradas desproporcionais, sendo comum que fosse chamado de “grosso” e “difícil”. Entre os aspectos negativos de sua gestão, foram mencionadas a inflexibilidade, “deficiência na parte de tratar com funcionários, faltava jogo de cintura”, “dificuldade com o trato dos escreventes” e uma postura “rígida”. Para uma das escreventes,

¹³¹ Outra forma de construir de maneira generificada a autoridade é por meio do reforço positivo de características femininas, como maternidade, cuidado e empatia. Ao analisar o trabalho de servidoras em fóruns do estado de São Paulo, Gomes (2020) identifica a projeção de estereótipos de gênero que reforçam a hierarquia, como a ideia de que mulheres são mais “pacientes” e “cuidadoras”, e a percepção de que suas habilidades emocionais são atributos naturais e não decorrentes de competências emocionais desenvolvidas com o tempo. A autora afirma, ainda, que a percepção masculina consiste na ideia de que as servidoras são mais “adequadas” para a realização de atividades menos estratégicas, mais rotineiras e que demandam maior controle emocional. Em consonância com Gomes (2020), Bernstein (2009), em seu estudo sobre assistentes judiciais (*judicial clerks*), observou o reforço de ideias tradicionais do gênero feminino, com destaque para o cuidado, de assistentes responsáveis pela supervisão e gestão do ambiente de trabalho.

Tom é “o menos acessível, mas acho que pelo jeito dele. Ele tem um jeito que talvez as pessoas tenham um pouco de receio, mas ele sempre resolveu tudo que eu passei pra ele”.

Ser definido dessa maneira pelo grupo não implica em descrédito profissional, pelo contrário; corrobora e respalda a associação de Tom ao cargo de chefe, como se mesmo os aspectos negativos fossem parte constitutiva e valorizada da autoridade – o que, contudo, não é válido para mulheres. Uma das escreventes comentou que se Tom fosse uma mulher, ele não estaria na posição em que está ou que, no mínimo, já teria sido taxado de “louca” ou “histérica”. A associação de estereótipos de gênero a escreventes é um dado já identificado por Gomes (2020) no artigo “‘As mulheres levam mais jeito para isso’: notas sobre o trabalho desempenhado por servidoras do Judiciário em São Paulo”, sendo um deles “a louca da escrevente”. A “louca da escrevente” é a mulher “que não aceita ser questionada em seu trabalho, que assume uma postura autoritária, que não será nem sorridente, nem solícita e que irá elevar o tom de voz quando achar necessário” (2020, p. 58). O “louco do escrevente”, em contraponto, não existe, pois quando agem dessa forma são vistos como autoritários, antipáticos ou desrespeitosos.

Até este ponto, a partir da perspectiva dos escreventes, identifiquei diferenças fundamentais entre os modos como Vivian e Tom exercem a autoridade, associando-as a atributos socialmente construídos como femininos e masculinos. As distintas formas de reconhecimento e valorização atribuídas a cada estilo de gestão, contudo, podem dar margem à interpretação de que estamos diante de expressões fixas ou naturais de masculinidade e feminilidade - o que contraria a própria perspectiva interacionista adotada nesta pesquisa, que entende o gênero como algo construído nas interações e não como uma característica pessoal ou essencial. Para aprofundar e tensionar a discussão proposta, agrego à análise a gestão de Davi, oficial maior que pediu transferência para outra unidade judiciária meses após o início da pesquisa. Antes da reestruturação do foro e chegada do juiz, Davi ocupava o único cargo de chefia existente, sendo responsável por gerir sozinho o cartório. Com a mudança na unidade judiciária, surgiram novos cargos comissionados, e Davi tornou-se oficial maior, uma posição de menor hierarquia em relação a Tom.

Seja por escreventes que já atuavam na unidade judiciária anteriormente, seja por aqueles que ingressaram depois, Davi foi descrito como um chefe tranquilo, acolhedor, acessível e disposto a ajudar, com destaque para a paciência em ensinar e esclarecer dúvidas. A acessibilidade foi uma de suas qualidades mais mencionadas. Em comparações mais diretas entre as chefias, alguns escreventes relataram que sentiam liberdade para tirar dúvidas com Davi, mas não com Tom, em virtude do receio de incomodá-lo: “As pessoas ficam mais

apreensivas de fazer perguntas. O Davi é tranquilo, não conseguia ser bravo, o Tom consegue, ele tem seus momentos...”. Uma escrevente mencionou que a chefia de Davi era mais “descontraída”, característica que foi interpretada por outra como “permissiva” em comparação a Tom: “(...) as pessoas pareciam mais relaxadas e mais à vontade no cartório. O Tom quando chega parece que o cartório emudece, fica mais silencioso. O Davi era mais o chefe que a gente vira amigo e tem carinho especial”. Outra escrevente chegou a definir a gestão de Tom como uma “gestão fordiana”, contrastando com a de Davi, caracterizada por ser mais “aberta a sugestões e mudanças” e marcada pela “empatia”.

A gestão de Davi também foi alvo de críticas, especialmente relacionadas à desorganização e à dificuldade de se impor. Nas palavras de um escrevente, Davi não possuía uma gestão concreta e evitava conflitos: “Ele era muito amigão de todo mundo”. Uma servidora observou que, embora fosse educado e respeitoso, Davi era “desorganizado” e “não tão comprometido”, citando como exemplo ocasiões em que ele ia embora assim que o expediente se encerrava. Ponderou, contudo, que ele “fazia o feijão com arroz bem feito, seria um ótimo escrevente, mas não era um ótimo gestor”. Outro relato destacou que ele não tinha “iniciativa” e era “muito pacífico”, característica que “atrapalhava, porque ele não gostava de se indispor... embora ele tivesse bastante conhecimento de cartório, o fato de ser pacífico demais atrapalhava”.

A gestão de Davi, de maneira similar à de Vivian, caracteriza-se por um estilo mais conciliador, acessível e pacífico - traços que, embora contribuíssem para um ambiente mais leve, eram percebidos como permissividade ou falta de firmeza, resultando em menor valorização e reconhecimento no foro. Um contraste interessante entre as duas gestões está no modo como as posturas foram interpretadas: Davi, ao adotar uma chefia mais próxima, foi visto como alguém que evita confrontos e indisposição; já Vivian teve a mesma postura questionada, mas sob a chave de que não seria imparcial. Enquanto a proximidade de Davi parece indicar uma decisão quase diplomática de não querer conflitos, a de Vivian implica favoritismo e falta de imparcialidade - aspectos que comprometem a própria legitimidade de sua autoridade.

Quando olhamos para os modelos de exercício de autoridade, vemos que a gestão de Tom é a mais valorizada pelos escreventes, algo que também se confirmou pelo cotidiano que acompanhei do cartório. A postura firme e hierarquizada de Tom, associada a traços como segurança, centralização e eficiência, desperta maior reconhecimento entre os escreventes, mesmo quando acompanhada de críticas à sua rigidez ou falta de empatia. Nos casos de Vivian e Davi, que compartilham uma autoridade mais acessível e horizontal, as gestões não

parecem alcançar o mesmo reconhecimento conferido à chefia de Tom. Esses achados apontam para a valorização de um modelo de gestão/autoridade pautado por características masculinas (como firmeza, objetividade, imparcialidade) em detrimento daquelas femininas (como empatia, flexibilidade e acolhimento) e que acarreta, para homens, vantagens e benefícios que não costumam ser percebidos, em razão da naturalização do poder masculino. Ainda que atributos femininos também sejam reconhecidos e até apreciados no cotidiano, como é o caso das gestões de Vivian e Davi, não há o mesmo reconhecimento e valorização.

Essa análise pode ser ampliada para além do contexto do foro de violência doméstica e familiar. A preferência por uma gestão masculina não se restringe a uma unidade judiciária específica, mas aponta para a adesão a um ideal de autoridade generificada que atravessa o Judiciário - uma instituição historicamente ocupada por homens e estruturada com base em normas masculinas de exercício do poder. Nesse aspecto, a semelhança entre Tom e o juiz, mais do que uma decorrência da proximidade funcional entre ambos, parece refletir a reprodução institucionalizada desse padrão generificado de autoridade. Esse modelo é reforçado pelos próprios escreventes, que tendem a reconhecê-lo como melhor e mais eficaz. Em menor escala, é possível que chefes de cartório reproduzam o ethos hierárquico e masculino do Judiciário, buscando exercer autoridade à imagem do magistrado e contribuindo para a naturalização de uma ideia de poder hegemonicamente masculina.

8.3 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO DO TRABALHO EMOCIONAL

Durante o mês de setembro de 2022, acompanhei as audiências de violência doméstica e os depoimentos especiais de vítimas menores de idade, que aconteciam na sala de audiências, no segundo andar. A sala era ampla, com 4 computadores, armário, livros, um sofá, uma máquina de café e um pequeno frigobar. No centro ficava o juiz, Vivian de um lado e uma estagiária do outro. Réu, promotor, vítimas e advogados de defesa participavam online, exceto nos casos em que não tinham acesso à internet, situação em que precisavam comparecer presencialmente. Isso aconteceu poucas vezes no período em que estive lá. Para Vivian, a estrutura da sala não era adequada, pois ela precisava “virar 10 [pessoas] lá pra poder fazer a parte entrar na audiência, não é tranquilo. Ela [parte] vai presencial, mas eu dou o computador pra ela, o fone e ela faz virtual”.

Realizar as audiências era uma atividade que abarcava um conjunto de tarefas como atendimento às vítimas, réus, advogados, promotor e juiz; inserir as partes nas audiências; preencher os termos e o relatório da audiência; digitar as sentenças proferidas pelo juiz;

minutar antes da audiência; contatar as partes que não conseguiam acesso e resolver eventuais problemas. Vivian dividia tais afazeres com uma estagiária e, por vezes, afirmou sentir-se sobrecarregada tanto pela quantidade de trabalho quanto pelo fato de ser uma atividade presencial que dificultava, inclusive, idas ao banheiro. Seu desejo era compartilhá-la com outros escreventes e descer ao cartório para conviver com os demais e dedicar-se mais às minutas e à chefia, algo que ainda não tinha sido possível, já que o juiz não confiava o suficiente no trabalho dos novos escreventes.

Acompanhei as audiências por cerca de um mês e, nesse período, registrei duas impressões principais. A primeira era a de que o trabalho de Vivian era *invisível*. Com isso, não me refiro apenas ao fato dela não ter uma câmera em seu computador e sua imagem reproduzida na gravação - as partes falavam com Vivian, mas não sabiam quem era; naquela dinâmica, ela era uma voz que fazia com que tudo ocorresse conforme o esperado, mas sem um rosto. Apesar da alta demanda mental e emocional, as audiências não tinham o mesmo reconhecimento da minuta (e mesmo de outras atribuições). E, assim como os atendimentos, não eram computadas no registro interno de cada escrevente.

A segunda impressão era a de que, mais do que uma chefe que organizava e realizava as audiências, Vivian era alguém que *cuidava* do juiz e das partes. Ela oferecia constantemente cafés, buscava água e evitava que pessoas entrassem na sala sem antes passarem por ela. Um episódio, em particular, marcou-me bastante. O juiz, ao retirar um objeto do armário, deixou cair um vaso que se espatifou no chão. Vivian e a estagiária prontamente se levantaram para limpar os cacos, evitando que ele tivesse qualquer trabalho de limpar a bagunça. Outro exemplo ocorreu quando, após um dia de audiências, Vivian borrifou na sala um aromatizador para “limpar a energia” do local, que estava “pesada” após tantos relatos sobre violência doméstica e depoimentos especiais. Em outra ocasião, uma funcionária do fórum estava na porta da sala de audiências e abordou Vivian, que havia acabado de sair para buscar água. A funcionária insistiu em conversar com o juiz sobre um lanche que seria oferecido, e Vivian permitiu que ela entrasse. Quando saiu da sala, o juiz, em um tom de brincadeira, disse que a “culpa” pelo ocorrido era de Vivian, pois já havia informado que não queria lanche. Vivian passou a se explicar, dizendo que informou isso à funcionária, mas que mesmo assim ela insistiu em entrar para conversar. Vivian parecia blindar o juiz não só do contato com outras pessoas, mas de quaisquer atividades que não envolvessem a função de julgamento.

Vivian também era gentil e educada com todos, em especial com as vítimas. Em uma ocasião, uma mãe que havia comparecido presencialmente à audiência fora ouvida e chorou

muito. Ao conduzi-la à saída, Vivian entregou-lhe uma garrafa de água da geladeira do juiz, tranquilizando-a. Quando assumiu as audiências, por iniciativa própria, comprou um segundo chip para o seu celular, com o qual conversava com as partes, “porque as pessoas não têm facilidade de ler, elas não leem como funciona, então eu tenho um textinho pronto que eu mando”. Ela se preocupava em esclarecer como acessar o link de audiências, um esquema “por fora” em que encaminha um vídeo explicativo sobre o acesso, algo que era utilizado no cartório em que trabalhou anteriormente. Quando a responsabilidade pelas audiências passou para Dalcídio (que trabalha em regime remoto) alguns meses após o fim da coleta de dados, as atividades que antes eram realizadas exclusivamente por Vivian foram divididas: “Ele faz 1/3 do que Vivian fazia. Ele faz as audiências, mas pra fazer o trabalho de Vivian, ganhou ajuda de umas 3 funcionárias”. As audiências foram divididas entre Dalcídio, responsável pela atividade “técnica e jurídica”, e uma escrevente, incumbida “só da parte burocrática” (consistente em intimações, contatos, realização de pauta), além do auxílio de duas estagiárias. Para o contato com as partes, Dalcídio solicitou um celular ao TJSP, diferente de Vivian, que utilizava o celular pessoal para tanto.

Conversando com uma das escreventes sobre o cuidado de Vivian em relação ao juiz, ela comentou que, quando conheceu o magistrado, quem a levou até a sala para apresentá-lo foi Vivian. A primeira atitude de Vivian no local foi servir água ao juiz, algo que interpretou como uma ação de cuidado que se costuma cobrar de mulheres, mas não de homens. Essa escrevente mencionou, ainda, que uma das estagiárias que ficava na sala de audiências costumava organizar os cafés conforme a preferência do magistrado, algo que ele elogiava bastante. Quando perguntei se ela achava que isso também era comum entre homens, ela me respondeu que não conseguia imaginar Bruno¹³² organizando os cafés do juiz e servindo-lhe água: “Isso é algo que se espera de mulheres, que são vistas assim em todos os lugares e não só no TJSP”.

Para Tom, o trabalho de Vivian era uma espécie de “gestão de gabinete”, algo que, na comarca anterior em que trabalhou com o juiz, era realizado por uma assistente. Ela fazia as audiências e tinha mais “desenvoltura” e “traquejo social” para atender e conversar com advogados e magistrados que compareciam ao gabinete para “despachar”. Por ser bem relacionada, “tomava a frente” e conversava sobre os processos, evitando que isso fosse feito pelo juiz. Além disso, “ela ajudava na parte de perceber o que o juiz tava precisando, ela era mais proativa, não em relação a trabalho em processos, mas em relação à gestão do gabinete”

¹³²Escrevente que ficou temporariamente no lugar de Vivian.

(Tom). Ele forneceu o exemplo da organização e disposição dos móveis do gabinete à época, que havia sido decidida por ela, e não pelo juiz.

Embora não entrassem em detalhes por receio de represálias, muitos escreventes (do foro e outros com quem tive contato) falavam que juízes não faziam “nada sozinhos” e que precisavam de “babá”. Um deles comentou que nos gabinetes “sempre têm servidores gerindo toda a parte administrativa, desde o preparo de um café, organização do gabinete, reposição de água, decoração...”. Essa, de fato, não é uma narrativa nova para quem já teve contato mais próximo com o cotidiano do Judiciário. Durante os quase três anos em que advoguei, ouvi relatos semelhantes de diversos servidores públicos. O que se destaca, aqui, é que o trabalho de cuidado, que é uma forma de trabalho emocional, surge associado (embora não exclusivamente) a mulheres em cargos comissionados.

O conjunto de ações praticadas por Vivian conforma um trabalho invisível e de cuidado que compreende solicitude, atenção, preocupação com o outro, “gestos, olhares, atitudes de acolhimento, atenção demonstração de afeto, sobretudo de escuta, com o objetivo de promover o bem estar do outro, mesmo que em detrimento do próprio”¹³³ (Oliveira, 2012, p. 42). Nesse sentido, Oliveira (2012), no artigo “As emoções no trabalho e a segregação ocupacional no gênero feminino”, ao analisar a divisão sexual do trabalho, afirma que a construção social do feminino, do cuidado e do trabalho emocional estão imbricados. Abrangendo o sentido de cuidado para qualquer prática/disposição moral que envolva atenção e preocupação com o bem-estar alheio, a autora afirma que o trabalho emocional e de cuidado é visto como uma aptidão natural de mulheres, o que o torna desvalorizado e invisibilizado, em um reflexo do próprio papel de mulheres na sociedade.

O conceito de trabalho emocional foi cunhado por Arlie Hochschild em 1983, na obra “The Managed Heart – commercialization of human feeling”. Nela, a autora cria um enquadramento analítico para a definir a gestão de emoções em relações sociais, de modo a se adequarem a regras de sentimento impostas. Bonelli (2003), em sua resenha sobre o livro “The commercialization of intimate life: notes from home and work”, evidencia a importância de Hochschild para a sociologia das emoções¹³⁴ ao relacionar a dimensão individual à social e

¹³³Alargando o sentido de trabalho de cuidado (*care*), a autora traz a seguinte definição: “Se entendermos que a característica essencial do *care* é promover o bem estar do outro, há, portanto, uma variada gama de atividades que contém o *care*; desde o cuidado terapêutico propriamente dito, como fazem as enfermeiras, até às atividades de embelezamento pessoal. Neste sentido o *care* é também uma dimensão do trabalho que compõem os serviços cuja interação pessoal é o cenário para o processo de trabalho, quando não é o próprio trabalho” (Oliveira, 2012, p. 46).

¹³⁴Segundo Bonelli (2003, p. 358), a proposta de Hochschild consiste em “(...) enfatizar a perspectiva sociológica das emoções, relacionando os sentimentos como raiva, luto, deferência, inveja, afeto, alegria, culpa, entre outros, a fatores e contextos sociais, adquirindo características externas em vez da visão que os mantêm isolados no

econômica na vivência das emoções, descortinando a ideia de que sentimentos estão enclausurados somente na esfera interior.

O argumento em torno do trabalho emocional é o de que sentimentos podem ser geridos e manejados em interações sociais para expressar emoções esperadas socialmente, abafando as emoções reais¹³⁵ em troca de salário. O trabalho emocional caracteriza-se, nesse aspecto, pela expropriação de uma atividade humana de caráter privado (Oliveira, 2012) para ser comercializado como um serviço, conforme as demandas sociais que surgem nas interações sociais. Bonelli (2003) destaca que não se trata de mera representação teatral ou manipulação consciente do trabalhador; há um esforço ativo de produzir o sentimento e senti-lo, e não apenas exteriorizá-lo. Ela assevera, ainda, que o trabalho das emoções se dá mais frequentemente entre grupos subalternos e, na articulação com processos de generificação, observa-se a acentuação desse fenômeno entre mulheres em comparação com homens. Em sentido semelhante, Wharton (2009) sustenta que o trabalho emocional está inserido em relações de poder e status, o que influencia na forma como trabalhadores se relacionam com clientes, superiores e colegas.

O trabalho emocional já foi identificado em estudos no Judiciário, em especial na área da Psicologia do Trabalho e Organizações, com pesquisas que envolvem saúde mental e vulnerabilidade de servidores públicos do Judiciário em virtude das crescentes demandas por desempenho e eficiência aliadas à sobrecarga de trabalho e exigências de produtividade. Nesse contexto, destaco o trabalho de Dantas (2024), voltado à análise do trabalho emocional junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21), no qual investigou demandas emocionais e estratégias de regulação emocional de servidores e magistrados. Com base nos aportes teóricos de Hochschild, Dantas (2024) explica que as emoções são produtos de interações sociais no mundo pessoal e no mundo do trabalho, em que dinâmicas de poder e expectativas culturais do ambiente ajudam a moldar regras de sentimentos. Entre os achados da autora estão a identificação do trabalho emocional com intuito de atender às normas de conduta do Judiciário no contato direto com o público externo e com magistrados.

Servidores, segundo Dantas (2022), são o grupo profissional do Judiciário com maior demanda de regulação emocional em virtude da ampla variedade de contatos interpessoais que precisam manter durante o trabalho. Diferente da magistratura, não têm poder de

interior das pessoas. A forma consciente como os seres humanos atuam para suprimir a distância entre o que estão sentindo e o ideal que têm do que deveriam sentir é o trabalho emocional, que em muitas situações assume a característica de uma jornada de trabalho extra”.

¹³⁵Hochschild (Bonelli, 2003) diferencia sentimento de emoção: o sentimento é uma experiência interna e subjetiva, já a emoção consiste na manifestação pública dessa experiência.

autodeterminação, autonomia e autoridade, o que lhes impõe “o desenvolvimento de diversas estratégias de adaptação às condições oferecidas pela instituição e às necessidades inerentes a cada tipo de interação social no trabalho” (Dantas, 2022, p. 31). Nesse cenário, hierarquias e assimetrias de poder, típicas da estrutura judicial, criam diferenças na forma como o trabalho emocional é vivenciado por magistrados e servidores: juízes sentem-se mais livres para expressarem suas emoções no trabalho, enquanto servidores precisam suprimi-las para adequarem-se às demandas emocionais da magistratura.

Retomando as anotações do diário de campo, em algumas passagens, registrei momentos de expressividade emocional do juiz, os quais variavam entre descontentamento, irritação, gentileza, solicitude e brincadeiras, sendo visível o quanto ele se sentia à vontade para se manifestar naquele espaço. Durante as audiências, a forma como agia e se expressava dependia da pessoa com quem interagia. Por exemplo, com as vítimas, era gentil e acolhedor, especialmente com crianças, com quem tinha o cuidado de conversar quando elas se mostravam assustadas. Em relação aos réus e advogados, o tratamento era diferente: a voz era firme e sua postura rígida, como se buscasse temor reverencial, especialmente nos casos em que precisava advertir os réus sobre descumprimento de medidas protetivas. Abaixo, alguns trechos do diário de campo ilustram a expressão do juiz nas audiências:

O réu passa a ser ouvido. O juiz trata de forma diferente réu e vítima; com os réus, há uma firmeza em sua voz; uma dureza para que haja temor reverencial. (...) O juiz não mantém o mesmo nível de gentileza e educação com o réu; não agradece por participar ou por falar, como faz normalmente com as vítimas (Diário de campo – 09.09.22).

Vivian disse que a psicóloga pediu para que o juiz falasse com a criança, porque ela está com medo do juiz. O juiz ri e diz algo “como tá vendo, com medo do juiz”, e pergunta à psicóloga se prefere que ele vá lá na sala ou chamá-la [criança] para vir ao gabinete. A vítima tem 8 anos. (...) “Juiz, eu tô com medo de você”, diz a vítima. Ele mostra [foto] os filhos, diz que tem uma filha da idade dela. “Tô aqui pra cuidar de você e proteger você, não deixar nada acontecer com você, ao invés de ter medo, confia em mim. Podemos combinar assim?”. “Então toca aqui”. O juiz faz um gesto para que ela dê um “toque”, ao qual ela retribui. Depois da conversa, a vítima parece ficar mais à vontade (Diário de campo – 09.09.22).

A advogada de acusação pergunta o nome da nova namorada do réu, o juiz pela câmera se mostra irritado com a pergunta. Depois, ela perguntou por que o réu não disse isso na delegacia. Na resposta, ele falou bastante, e o juiz cortou sua fala e disse que essa não é uma pergunta pra audiência, que é pra debates finais. A advogada diz que entende ser uma questão relevante e o juiz retruca, irritado, “se o tribunal achar relevante, se o grande tribunal achar relevante também, a pergunta já está consignada, doutora” (Diário de campo – 09.09.22).

Comparando com os registros sobre Vivian, noto uma diferença em relação à externalização de emoções. Apesar da sobrecarga de trabalho, Vivian não compartilhava do mesmo leque de possibilidades expressivas do juiz, e emoções envolvendo irritação ou

estresse não tinham espaço, em especial durante as audiências. Já nos intervalos, o clima era mais ameno, e o juiz fazia muitas piadas e brincadeiras comigo, com a estagiária e com Vivian, e as relações e expressões emocionais pareciam se tornar mais horizontais. Ao final das audiências, era comum que Vivian “desabafasse” – expressão que ela mesma utilizava – sobre as demandas emocionais e mentais do trabalho. Por questões éticas, optei por não inserir seus relatos neste tópico.

Os achados desta pesquisa dialogam com os de Gomes (2020) sobre servidoras públicas do Judiciário, no artigo em que busca relacionar as atividades que desenvolvem ao trabalho emocional no judiciário paulista. Segundo a autora, além das pressões de atendimento às exigências e métricas administrativas do Judiciário, há, ainda, uma obrigação de atender a papéis de cuidado, atenção e suporte emocional de magistrados, advogados, partes e outros servidores, com destaque para aquelas que estão em cargos comissionados. A autora menciona que as diretoras de cartório avaliadas positivamente pelos demais servidores eram consideradas “boas ouvidoras”, com aptidões de mediação de conflitos internos (que variavam entre choros de profissionais e gritos de magistrados) e de blindagem dos servidores diante da burocracia.

Nos Estados Unidos, Pierce (1999) fez interessante estudo sobre o trabalho emocional entre paralegais¹³⁶ de escritórios de advocacia, um grupo majoritariamente composto por mulheres cuja função é auxiliar advogados nos escritórios de advocacia (e para a qual não é necessário diploma de Direito). Em seu artigo “Emotional Labor Among Paralegals”, Pierce (1999) argumenta que o trabalho emocional é um elemento crucial para a reprodução de estruturas de gênero dentro dos escritórios e na profissão jurídica em geral, uma vez que paralegais cuidam não apenas dos clientes, mas também são incumbidas de gerir as emoções dos advogados que supervisionam seu trabalho. Esse trabalho ganha materialidade por meio de dois componentes específicos: deferência e cuidado¹³⁷.

A deferência, segundo Pierce (1999), diz respeito ao tipo de relação entre advogados e paralegais: os advogados são as autoridades e os paralegais os subordinados. Por essa razão, espera-se que sejam deferentes. A deferência implica não apenas a confirmação e reprodução da natureza hierárquica da relação, mas também emocional: “um paralegal pode mostrar deferência desviando os olhos, mas ele ou ela também deve suprimir sentimentos como raiva

¹³⁶Pierce (1999, p. 128) conta que, após 15 meses de trabalho em dois escritórios de São Francisco, percebeu que “o que frequentemente distinguia o trabalho dos paralegais dos dos advogados não era um conjunto de tarefas mentais relacionadas ao status semiprofissional, mas, ao invés disso, os requisitos socioemocionais de cada trabalho. Diferente de advogados, que deveriam ser alternadamente intimidadores e estrategicamente amigáveis, os paralegais deveriam nutrir ou ser mães de seus chefes”.

¹³⁷No original: *caretaking behavior*.

ou irritação para fazer os advogados se sentirem competentes, conhecedores e poderosos” (Pierce, 1999, p. 129). Aqui, tanto os achados de Dantas (2024) quanto os desta pesquisa sobre assimetrias de poder entre magistrados e servidores sugerem o acionamento de regulação entre profissionais com menor autonomia e hierarquia, os quais precisam suprimir emoções por não deterem poder suficiente para expressá-las, adequando-se às regras de emoções impostas.

O segundo elemento do trabalho emocional é o cuidado, que se assemelha àquele desempenhado por Vivian no foro. Pierce (1990) explica que uma das dimensões do trabalho emocional entre paralegais é ser agradável, atitude que se espera que paralegais transmitam ao tentar realizar seus trabalhos e que são requisitadas, em geral, por advogados, clientes e testemunhas homens. Ser agradável (Pierce, 1990, p. 130)

(...) não envolve apenas induzir um sentimento de alegria, mas também exige uma exibição facial específica, um sorriso. Como as comissárias de bordo no estudo de Hochschild (1983), as paralegais relataram sombriamente as consequências de não sorrir: Por que você não está sorrindo hoje? O que há de errado com você, me dê um sorriso. Você parece que alguém acabou de morrer.

Por questões de tempo e, principalmente, éticas sobre a confidencialidade dos dados, optei por não realizar novas perguntas à Vivian e às demais escreventes sobre gestão emocional. Esta é uma limitação deste tópico, que se baseou nos registros do diário de campo sobre as dinâmicas e interações nas audiências e em conversas com alguns escreventes. Os achados, nesse sentido, indicam uma associação entre cuidado, trabalho emocional e gênero feminino em relação ao juiz e às partes. Alguns relatos sugerem que esse comportamento é algo que se espera de mulheres, mas não de homens. Outra dimensão do trabalho emocional apontada por Dantas (2022) - e identificada nesta pesquisa - diz respeito à diferença de demanda e gestão emocional entre juízes e servidores em virtude de hierarquias e assimetrias de poder entre os dois grupos. Nas audiências, o magistrado tinha maior liberdade e autonomia de expressão emocional em contraponto à Vivian, que pouco variava a exteriorização de emoções, em geral apresentando-se de maneira agradável e sorridente, mesmo em momentos de exaustão mental e emocional.

Essas conclusões abrem possibilidades de novas investigações mais específicas e aprofundadas em relação à construção de trabalho emocional e gênero. Uma delas está relacionada à composição de gênero do judiciário nacional e paulista. Escreventes são um grupo, em sua maioria, composto por mulheres, que também estão em maior percentual de

cargos comissionados e chefias¹³⁸. Retomando os dados do judiciário paulista, elas ocupam 59% dos cargos de assistentes, os quais costumam trabalhar ao lado de juízes e juízas nos gabinetes. Logo, estariam mais propensas à execução de funções de “gestão de gabinete” e trabalho emocional. Por outro lado, considerando que servidores públicos, no geral, estão sujeitos ao manejo emocional em relações hierárquicas e pelos diversos contatos que mantêm no cotidiano profissional, estudos sobre a construção do trabalho emocional e o gênero masculino são igualmente importantes, a fim de identificar se existem especificidades nessa articulação e quais seriam.

Um segundo aspecto é o de que, como Dantas (2022) identificou, a regulação emocional é uma construção que sofre influência do contexto em que os atores estão inseridos e com quem interagem. O Judiciário é uma instituição pautada pelos princípios de imparcialidade, neutralidade e impessoalidade, cujos sentidos práticos, em geral, significam uma atuação que desconsidera quem é a parte a ser atendida, sendo esta uma postura exigida de atores judiciais que influencia no trabalho emocional de servidores e juízes. Para a autora, a imposição profissional de uma “inibição de expressão emocional” (Dantas, 2022, p. 34) é a maior demanda emocional do Judiciário, que se torna ainda paradoxal em competências como a de violência doméstica. Isto porque normas nacionais e internacionais determinam uma atuação diferenciada em relação às vítimas, o que pode suscitar conflitos diante da exigência de uma postura impessoal.

¹³⁸ Mesmo não sendo objeto desta pesquisa, convém sublinhar a existência de estudos de setores públicos brasileiros que evidenciam desigualdades salariais baseadas em gêneros nos três poderes e nos três níveis federativos (Severi; Jesus Filho, 2022; Vaz, 2018; Rocha, 2023). Apesar da crença de que o setor público seria mais igualitário e mais aberto ao desenvolvimento da carreira de mulheres, a pesquisa de Vaz (2018, p. 12) revela que “as servidoras auferem rendimentos brutos, em média, 25% menores que seus colegas homens”.

9 PROCESSOS DE RACIALIZAÇÃO¹³⁹ NO FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR DE MAGNÓLIA

Há alguns dias, um colega entrou em contato para contar sua experiência como doutorando na Universidade de Northwestern, em Chicago, Estados Unidos. Perguntei se ele havia sofrido algum preconceito, referindo-me - embora sem dizê-lo expressamente - à sua condição de estrangeiro. Ele respondeu negativamente, explicando-me que lá era visto como imigrante do sul europeu, e não brasileiro, mas que havia sido chamado de “scholar of color” por um estudante universitário. Meu amigo, então, passou a refletir sobre como, em Belém (sua cidade natal), era chamado de “alemão” e, agora, de alguém “de cor” nos Estados Unidos. Em um episódio similar, uma amiga contou-me que, ao chegar na cidade de Ithaca, em Nova Iorque, para fazer seu doutorado sanduíche, precisou assinalar um formulário sobre sua categoria racial. Fenotipicamente branca, no Brasil, não haveria dúvida em relação à opção a ser marcada. No entanto, ela acabou optando por “latina”, ainda que os significados do termo não lhe fossem, naquele momento, totalmente conhecidos.

Não é preciso ir a outros países para perceber que classificações raciais mudam conforme o contexto e suas diferentes configurações histórico-sociais. Eu mesma, nascida e criada em Belém do Pará, ao mudar para o sudeste, deparei-me com o que, à época, chamei de mosaicos de identificação racial: muito escura para ser branca, muito clara para ser negra; restava-me ser parda ou morena, mas também esses termos tinham seus sentidos histórico-políticos específicos. “Moreno”, por exemplo, é uma maneira comum de nomear racialmente pessoas da região amazônica, sendo a primeira categoria racial com a qual tive contato¹⁴⁰. Embora seja uma designação recorrente entre paraenses, existem outras interpretações e diferentes formas de se pensar a morenidade¹⁴¹, também entre elas eu patinava tentando

¹³⁹Utilizo o conceito de racialização (ou processos de racialização) ao invés de raça. Ciente de que possui diferentes interpretações¹³⁹ nas teorias sociológicas, é importante definir o sentido ora mobilizado. Em seu artigo sobre racialização, Silvério (2023, p. 296) explica que o termo se desenvolveu nas ciências sociais e humanas no contexto do pós-guerra, em uma trajetória chamada pelo autor de “sequência temporal de problemáticas” que tiveram início na década de 1970 com a “problemática da raça”, avançando na década seguinte para a do “racismo” até, finalmente, nos anos 1990, da “racialização”. A interpretação contemporânea sintetiza a noção de um processo de definição racial do outro a partir de características somáticas proveniente do colonialismo europeu e que tem sido pensado a partir de “representações, imagens e discursos do passado na atualidade contemporânea racializada, demarcando nossas diferenças com base em cadeias de significados que atravessam os nossos corpos com consequências práticas” (Silvério, 2023, p. 299). Ao referir-me à racialização, portanto, focalizo as dinâmicas de atribuição de significados e rótulos raciais a características físicas que criam diferenças e hierarquias sociais entre grupos por meio de interações sociais contextualizadas.

¹⁴⁰Como afirma Lopes (2017, s/p), “as classificações sociorraciais existem antes mesmo da autoidentificação do sujeito”.

¹⁴¹Uma delas se deve ao processo histórico de colonização da Amazônia, marcado pela exploração, sequestro e estupro principalmente de povos indígenas. Em virtude das dificuldades geográficas de acesso dos

compreender onde seria possível encaixar-me – e, tal qual os mosaicos de casas antigas, juntava pedaços e torcia para que, ao final, formassem uma imagem/identidade harmônica. Mudar para São Paulo foi, nesse aspecto, determinante para que começasse a entender que as nomeações raciais dependem da situação em que somos vistos (Gonzalez, 2020) e dos contextos em que estamos inseridos.

Os pequenos causos acima têm em comum a fluidez de processos de racialização em interações sociais, uma variação que, como vimos, desenrola-se não apenas entre países distintos, mas também no interior deles; e no tempo, ao longo da vida. Um segundo ponto é o de que, embora categorias raciais sejam dinâmicas constantemente ativas, em relação a pessoas brancas são processos invisíveis – a exemplo da frase do meu amigo que deixou de “ser alemão” para ser “de cor”. Assim como fazer gênero costuma ser associado ao feminino, racializar alguém é uma ação perceptível apenas quando se desenrola em relação a não brancos, em especial aos negros. Isso reforça a ideia de que ser branco é estar em uma posição de poder atribuir ao outro aquilo que não atribui a si mesmo: a raça (Schucman, 2020) - ou, como recentemente ouvi da minha orientadora, “o branco é poupado de ser branco”. De maneira corolária, um terceiro ponto é o de que, apesar das negativas de reconhecimento da racialização como fato gerador de desigualdades sociais no Brasil (Silvério, 2002), trata-se de um processo de fronteira, isto é, de construção de diferenciações e hierarquias sociais.

Esses aspectos têm sido trabalhados em estudos e pesquisas brasileiras a partir de diversas perspectivas e categorias, e não é meu objetivo aprofundar-me nesta vasta literatura. Busco, aqui, indicar que essas são as premissas que orientam a análise ora proposta, qual seja, a de que classificações raciais são processos de fronteiras raciais que se pautam em diferenças físicas e fenotípicas, conferindo-lhes significado e hierarquia¹⁴² (Kibria, 2000). Com a mudança de cenário, alteram-se também as formas de designação racial e, nesse sentido,

colonizadores, foi a região que menos recebeu mão-de-obra escrava africana, o que fez com que a escravização se voltasse aos indígenas através de processos de catequização e captura de indígenas prisioneiros de guerra. Nessa perspectiva, ser moreno, no contexto amazônico, pode significar uma não invisibilização das violências resultantes da miscigenação indígena, sem desconsiderar a influência da herança genética de negros escravizados. Outra possibilidade de interpretação da morenidade é pensar tal categoria enquanto um eufemismo para a não assunção de uma identidade negra. Segundo Conrado, Campelo e Ribeiro (2015), a morenidade é uma identidade brasileira que mitiga e sufoca a presença da população negra, relegando-a a segundo plano. Os autores sustentam a existência de um “mito indígena”, no qual prevalece a narrativa de uma maior mestiçagem entre indígenas e portugueses, excluindo a participação de negros na formação da população amazônica. O emprego comum da ideia de moreno torna-se, a um só tempo, uma recusa da identidade negra e tentativa de inserção social através do apagamento das marcas da negritude na sociedade paraense.

¹⁴²Dafon e Camargo (2023) atentam para o uso de classificações raciais no plural, uma vez que é um termo cujos sentidos articulam-se a contextos históricos e sociais determinados, de modo que não podem ser desvinculados das relações sociais de que resultam.

compreender o conceito de racialização só é possível dentro do contexto que lhe confere significado.

Em “Doing gender”, Candace West e Don H. Zimmerman (1987) argumentam que o gênero é algo que se *faz* e não que se *tem*. Raciocínio semelhante é utilizado em “Doing difference”, de Candace West e Sarah Fenstermaker (1995), artigo em que reconhecem a negligência de raça e classe na elaboração inicial acerca da compreensão das desigualdades sociais¹⁴³. Segundo as autoras, assim como fazemos gênero, também *fazemos raça*, e o resultado é a organização da sociedade em arranjos sociais baseados em raças “normais” e “naturais”, como se fossem conceitos biológicos e não construções sociais. De acordo com West e Fenstermaker¹⁴⁴ (1995), qualquer atividade social é passível de categorização racial, sendo a racialização uma ação relevante na construção da realidade social. Todos os dias, pessoas classificam a si e aos outros racialmente a partir da aparência, como se fosse uma característica inerente à pessoa¹⁴⁵. Um exemplo de naturalização da racialização trazido pelas autoras é o de como se tornou comum que, nos Estados Unidos, alguns orientadores de alunos do ensino médio aconselhem estudantes negros a não fazerem cursos avançados de Matemática, Química ou Física, sob a justificativa de não serem necessários para ingressar na faculdade. Como consequência, esses estudantes entram no ensino superior em desvantagem em relação a outros colegas, alimentando a ideia de que pessoas negras, naturalmente, não se saem bem nessas áreas.

Como mencionei anteriormente, embora dinâmicas de racialização sejam vivenciadas cotidianamente, sendo elementos integrantes e constitutivos de nossas interações cotidianas, elas, em geral, tornam-se visíveis quando dizem respeito a pessoas negras. Na prática, pessoas brancas dificilmente são percebidas enquanto parte desse processo ativo e constante. E é justamente essa visão que assegura o seu domínio de se colocar como o referente universal.

¹⁴³As autoras agregam gênero, raça e classe em uma categoria comum de análise, fazer diferença, por entender que se trata de mecanismos comparáveis de produção de desigualdade social.

¹⁴⁴Retomando a ideia de *responsabilização* presente em “Doing gender” (West; Zimmerman, 1987), as autoras afirmam que categorizações são ações embuídas de juízos de valor que direcionam nossas expectativas em relação a objetos e sujeitos, de modo que se criam expectativas de que pessoas negras ajam como “negras” (o mesmo vale para latinos, asiáticos, brancos, etc.), atendendo às concepções normativas de cada categoria racial específica. Fazer raça implica a assunção de riscos de avaliações de adequação entre comportamento e raça e, nos casos em que isso não ocorre, “a categoria racial pode ser utilizada para justificar ou desacreditar outras ações; consequentemente, qualquer ação pode ser avaliada em relação à sua natureza categórica racial” (West; Fenstermaker, 1995, p. 23). Assim, não agir como uma “mulher negra” causa estranhamento e traz consequências, assim como não agir como um “homem latino” ou uma “mulher asiática”.

¹⁴⁵“O ponto que queremos sublinhar, contudo, é que estas noções não são apoiadas por quaisquer critérios científicos para distinguir de forma fiável os membros de diferentes grupos ‘raciais’. Além disso, mesmo os critérios impostos pelo Estado (por exemplo, a proporção de ‘sangue misto’ necessária para classificar legalmente alguém como negro) são distintamente diferentes noutras culturas ocidentais e têm pouca relevância para a forma como a categorização racial ocorre na vida quotidiana” (West; Fenstermaker, 1995, p. 23).

Para Muller e Cardoso (2017, s/p), ser branco é algo que vai além do fenótipo; significa estar no topo da hierarquia racial e deter privilégios simbólicos e materiais, inclusive o de classificar racialmente os outros como não brancos. Em sentido similar, Schucman (2020, p. 30) assevera que ser branco é uma experiência vivida como “uma essência herdada e um potencial que confere a indivíduos poderes, privilégios e aptidões intrínsecas”.

Retomando a cronologia dos estudos sobre raça, Schucman (2020) atribui a teóricos estadunidenses o pioneirismo no deslocamento do foco de investigações de negros para brancos, por meio dos chamados estudos críticos sobre a branquitude (*critical whiteness studies*), na década de 1990. Com o objetivo de entender como a identidade racial branca opera em relações raciais em sociedades moldadas pelo colonialismo europeu (Silva, 2017), autores como W. E. B. Du Bois, Frantz Fanon, Albert Memmi e Steve Biko refletiram acerca do impacto da colonização e do racismo não apenas nas pessoas negras, mas, principalmente, em pessoas brancas. O conceito de *branquitude*, então, passou a ser entendido “como resultado da relação colonial que legou determinada configuração às subjetividades de indivíduos e orientou lugares sociais para brancos e não brancos” (Silva, 2017, s/p).

Schucman e Conceição (2023) identificam três principais fases dos estudos sobre branquitude nos Estados Unidos. Em um primeiro momento, do século XX até 1990, o conceito foi consolidado pela convergência de três pontos: (i) uma posição de privilégio material e simbólico proveniente da dominação colonial que se (re)atualiza até os dias atuais; (ii) uma identidade racial normativa, hegemônica e pretensamente neutra; (iii) a propensão de pessoas brancas tomarem a si como referência universal, a denominada “cegueira racial” (Schucman; Conceição, 2023, p. 53). Entre os anos 1980 até início dos anos 2000, essas elaborações foram aprofundadas pela inserção de contextos, localidades e particularidades, com o objetivo de acabar com a noção de uma branquitude essencializada e desconectada de um contexto social e histórico. A branquitude, nesse sentido, passa a ser vista como uma construção social e histórica com múltiplas intersecções (gênero, classe, sexualidade, regionalidade, etnia, etc.). Por fim, dos anos 2000 em diante, a atenção voltou-se aos mecanismos que sustentam o racismo institucional, à forma como ações cotidianas contribuem para a supremacia branca, bem aos caminhos possíveis na luta contra o racismo.

No Brasil, de acordo com Schucman e Conceição (2023), os prógonos em estudos sobre o lugar do branco nas relações raciais foram Alberto Guerreiro Ramos, Gilberto Freyre, Florestan Fernandes e Paulo Freire. Posteriormente, tais estudos foram aprofundados e complexificados por Maria Aparecida Bento, Edith Piza, Liv Sovik, Lourenço Cardoso, Lia Schucman e Willian Luiz da Conceição. Tal qual nos Estados Unidos, a incorporação da

branquitude como categoria de análise surgiu pelo deslocamento de pesquisas antirracistas sobre o oprimido para opressor, figura que, até então, não aparecia como outro implicado nas interações raciais¹⁴⁶ (Cardoso, 2010). Segundo Silva (2017), até início dos anos 2000, período em que os estudos sobre branquitude emergiram de forma mais sistemática¹⁴⁷ (Silva, 2017), o que havia era uma concentração de pesquisas sobre as dificuldades e problemas enfrentados por pessoas negras, com poucas investigações sobre o papel de pessoas brancas na manutenção de seus privilégios e das possibilidades de transformação social.

Como apontarei ao longo deste capítulo, a articulação automática entre racismo e pessoas negras é um movimento que faz parte não apenas da produção do conhecimento, mas de como as relações raciais são construídas como um problema do negro, excluindo dos debates a participação de brancos e seus privilégios. É nesse sentido que Bento (2016, s/p) afirma que a ausência de “reflexão sobre o papel do branco nas desigualdades raciais é uma forma de reiterar persistentemente que as desigualdades raciais no Brasil constituem um problema exclusivamente do negro, pois só ele é estudado, dissecado, problematizado”.

Em relação ao conceito de branquitude, Silva (2017) alerta para as diversas acepções que o termo pode assumir dependendo da conjuntura histórica e social. Por essa razão, é preciso recorrer a estudos acerca do contexto brasileiro para entender como a branquitude tem operado em nossa sociedade. Condensando as características do conceito no Brasil, a autora afirma (Silva, 2017, s/p):

(...) a superioridade estética mostra-se como um dos traços fundamentais da construção da branquitude brasileira (SCHUCMAN, 2012, p. 69); o silêncio tem sido uma estratégia utilizada para proteger os privilégios em jogo (BENTO, 2009); a branquitude é uma identidade marcada racialmente, porém, ao indivíduo branco é dado o poder de escolher evidenciá-la ou não; as desigualdades raciais, ainda que sejam percebidas e reconhecidas, não são associadas à discriminação (BENTO, 2009); é um lugar de poder e vem atuando nas instituições (SILVA, 2014; LABORNE, 2014); é um símbolo da dominação (MALOMALO, 2014); reproduz um colonialismo epistemológico (LABORNE, 2014); tem a tendência a resvalar para a classe como marcador para definir a própria condição de branquitude (COROSSACZ, 2014); contudo, demonstra capacidade de exercer autorreflexão - branquitude crítica (CARDOSO, 2010).

Cardoso (2010, p. 611), no artigo “Branquitude acrítica e crítica: a supremacia racial e o branco antirracista”, elabora um conceito genérico do termo, segundo o qual “a branquitude se constrói e reconstrói histórica e socialmente ao receber influência do cenário local e

¹⁴⁶Citando Guerreiro Ramos, Cardoso (2010, p. 610) explica que as teorias sobre relações raciais no Brasil formavam uma “‘sociologia do negro brasileiro’ (...). Não se trata, portanto, de teoria sobre relações raciais, trata-se de uma abordagem unilateral, feita muitas vezes por prestigiados pesquisadores brancos preocupados em analisar o ‘problema do negro’”.

¹⁴⁷É por essa razão que Piza (2016) entende que se os estudos sobre negros são antigos, aqueles sobre relações raciais no Brasil são recentes.

global”. Desse conceito, o autor abstrai os seguintes aspectos: a identidade racial branca não é homogênea e imutável, pois se transforma em contextos histórico-culturais; ser branco significa ter privilégios (simbólicos, subjetivos e materiais) que produzem e perpetuam discriminações e desigualdades raciais, uma vez que a branquitude é um ponto de vista e uma posição de poder atribuir aos outros aquilo que não atribuem a si; conseqüentemente, a identidade racial branca torna-se um ponto de referência para classificações sociais, já que pessoas brancas não têm raça ou etnia, além de não se encaixarem nas chamadas minorias raciais, étnica ou nacionais (Cardoso, 2010, p. 611).

Por sua vez, Schucman e Conceição (2023, p. 54) definem os principais pontos convergentes na literatura acerca do conceito de branquitude:

- a branquitude é uma categoria racial particular que se apresenta “falsamente” como universal, assim, ela é muitas vezes não marcada e, portanto, se apresenta fantasiosamente como se fosse uma identidade racial nacional “neutra” e normativa;
- a branquitude se construiu historicamente a partir da falsa ideia de superioridade racial branca;
- a branquitude é uma posição de vantagem que produz privilégios materiais e simbólicos nas sociedades estruturadas pelo racismo;
- a branquitude é uma categoria relacional e seus significados variam conforme a localidade e seus processos históricos.

Segundo Gonzalez (2020, p. 168), há duas tendências ideológicas determinantes da classificação racial brasileira que conformam um “duplo nó” de afirmação e negação, permissão e proibição: a democracia racial e a ideologia do branqueamento. Mais do que uma falsa crença de que o racismo não existe, o mito de democracia racial, fundado na miscigenação como sinônimo de igualdade racial, teve como um de seus efeitos a dificuldade de identificação dos mecanismos de manutenção do racismo. A retórica da miscigenação brasileira disfarçava sua verdadeira dimensão hierárquica e seletiva de branqueamento da população, uma espécie de melhora do estoque humano nacional (Soares, 2023). Por essa razão é que se costuma afirmar que o racismo brasileiro desenvolve-se de maneira particular, pois, embora não tenha sido legitimado pelo Estado, manifesta-se em práticas sociais e discursos que persistem e se atualizam com o tempo: trata-se um racismo de atitudes cuja existência é negada tanto pelo sistema jurídico quanto pelo discurso de democracia racial da sociedade brasileira (Schucman, 2020). Embora a política de branqueamento não tenha vingado em termos demográficos, o seu efeito ideológico se mantém até os dias atuais, observado sobretudo em narrativas de valorização da branquitude e da cultura europeia.

O embranquecimento e diminuição da pigmentação da pele por meio da miscigenação tornou o modelo tipológico brasileiro de relações raciais “melanocrático, pigmentocrático e fenotipofóbico, de caráter eugênico, em que são as diferenças da cor da pele, da textura do

cabelo, da forma dos lábios e da configuração do nariz que determinam o status coletivo e individual” (Lopes, 2017, s/p). Diferente do modelo norte-americano, que trata o status racial pela regra da hipodescendência ou da chamada “única gota de sangue”¹⁴⁸ (*onedroprule*), no Brasil¹⁴⁹, o que prevalece são as marcas fenotípicas e a cor da pele, as quais formam um gradiente de intensificação do racismo conforme se chega ao polo mais escuro e distante do modelo ideal de brancura.

Uma das questões referentes à miscigenação diz respeito às pessoas negras de pele clara. Há discussões no sentido de que pardos teriam vantagens e tratamento diferenciado em comparação aos negros de pele escura, o que gerou indagações acerca da aplicabilidade de ações afirmativas para esse grupo. Desde o Censo de 1991 (IBGE, 1991), pessoas pardas pertencem racialmente à classificação “negro”, um resultado da atuação de movimentos negros que buscaram construir uma identidade racial e política na qual pessoas com visível ascendência africana pudessem ser contabilizadas como negras para fins demográficos, de modo a reconhecer que a maior parte da população brasileira possui ascendência africana (Soares, 2023). Mas, ao mesmo tempo em que houve reconhecimento negro entre a população brasileira, a classificação “pardo” tornou-se objeto de questionamentos e tensões relacionadas à legitimidade¹⁵⁰ em políticas de ações afirmativas.

Acerca de tais conflitos, Soares (2023) explica que a gênese do debate repousa no argumento de que pessoas negras de pele clara seriam privilegiadas, podendo acessar espaços e vantagens que pessoas negras de pele retinta não teriam como obter e alcançar. Mas a autora afirma que ser pardo não assegura privilégios ou vantagens, embora seja, de fato, preciso reconhecer que garante diferenças positivas a seu favor (Soares, 2023, p. 873, grifo nosso):

Embora o maior coeficiente populacional brasileiro esteja concentrado no grupo denominado “pardo”, esse fato não retém, não passa adiante e não acumula nenhuma das supostas vantagens atribuídas às pessoas negras de pele clara. O tratamento preferencial dirigido a indivíduos identificados como pardos por indivíduos do grupo branco – o grupo que realmente detém o poder e em torno do qual está estruturado o poder econômico, político e capital simbólico – é sempre circunstancial. Assim, o pardo será preferido se estiver em competição com um preto, mas será preterido se a competição for entre ele e um branco. **Isso porque o colorismo ou a pigmentocracia não oferece, na verdade, privilégios, os quais**

¹⁴⁸Sobre o tema, Soares (2023, p. 78-79) afirma: “No caso estadunidense, aquilo que ficou conhecido como *onedroprule* (regra de uma única gota de sangue – que começa a ser discutida no século XVIII e é adotada no início do século XX como forma de determinar quem era *white* (branco) e quem era “negro” (“negro” ou “colored”, para usar os termos históricos) – determinava que o pertencimento racial de uma pessoa se dá por hipodescendência. Assim, basta que um dos seus ascendentes de quatro gerações atrás seja negro (colored/de cor) para que essa pessoa tenha o status de pessoa negra”. A autora explica, ainda, que no Brasil, a estratégia adotada foi a do branqueamento pela mistura, junto às políticas migratórias focadas em europeus e à negação do racismo e reafirmação de uma democracia racial.

¹⁴⁹Como pontua Lopes (2017), ser branco não significa não ter sangue negro, ao mesmo tempo em que ser negro não exclui a presença do sangue branco.

¹⁵⁰Sobre o tema e as discussões envolvendo colorismo, ver Soares (2023).

significam um direito, uma vantagem ou uma autoridade inata ou adquirida por um indivíduo ou grupo e não pequenas vantagens concedidas por outro. O que acontece em relação à hierarquia cromática são pequenas concessões feitas pela branquitude aos que podem se distanciar fenotipicamente do tipo negroide. A qualquer momento essas concessões podem ser retiradas novamente pelo mesmo indivíduo que as concedeu ou por outro que não as reconheça.

A circunstancialidade da preferência de pessoas pardas diz respeito a concessões específicas que nada mais são do que um reflexo da estrutura de poder que sustenta a supremacia branca. É nesse sentido que Soares (2023, p. 83) afirma que as concessões do grupo branco, na verdade, são manifestações de seu poder, e não privilégios genuínos, uma estratégia política que já teve êxito no final do século XIX. A autora reforça que pesquisas empíricas têm revelado que pretos e pardos enfrentam condições socioeconômicas similares, o que justificaria a necessidade de políticas públicas específicas para pardos e pretos.

Os aportes teóricos sobre branquitude são mobilizados neste capítulo para compreender como se processam as interações racializadas nas falas dos escreventes. Como aponto nos tópicos abaixo, a branquitude não se restringe à racialização de pessoas brancas; refere-se a uma narrativa que cria fronteiras e hierarquias ao racializar e focar no outro, mas não em si, como se os privilégios simbólicos e materiais não estivessem imbricados a uma relação de desigualdades raciais. Nessa forma de ver o mundo, pessoas pardas encontram-se no meio de uma classificação dual de brancos e negros, o que torna a sua categorização racial aparentemente fluida e turva, mas basta que o contexto seja alterado para que não existam dúvidas de que não se está diante de alguém branco. Outros elementos dessa perspectiva envolvem a sobreposição da classe social e da educação como fatores primários de explicação da realidade social, uma característica comum às classes médias brasileiras, e a meritocracia para justificar o acesso a concursos públicos.

9.1 A PERSPECTIVA DOS ESCRIVENTES SOBRE A PRESENÇA DE SERVIDORES NEGROS NO JUDICIÁRIO

Para esta análise, o roteiro contava com uma sequência de três perguntas. A primeira era para que o entrevistado respondesse com quantos servidores negros já havia trabalhado no Judiciário. Na segunda, pedia que me explicasse a que atribuía o baixo número de servidores negros, aproveitando para mencionar a lei de cotas, que é de 2012 (lei 12.711/2012). Na última, interessavam-me suas opiniões acerca da lei e das ações afirmativas. Eu sabia que a resposta ao primeiro questionamento indicaria um baixo quantitativo de pessoas negras no

Judiciário. O que não esperava era o lapso temporal entre a pergunta e as respostas: a maioria dos entrevistados precisou tomar um tempo para lembrar de servidores negros, em um silencioso movimento de reminiscência, como se aquilo não tivesse sido, até então, objeto de questionamento. Davi ilustra esse momento: “Eu tô tentando puxar na memória pra responder. Já trabalhei em três comarcas diferentes e completei 30 anos de Judiciário. Se eu te falar que não me lembro de ter trabalhado com uma pessoa negra você acredita ou não?”.

Passada a fase inicial de anamnese, as respostas variaram entre “poucos”, “um”, “dez por cento”, “se não me falha a memória, foram três”, alcançando o máximo de “seis, mas isso na capital”. Tais informações dialogam com os dados já apresentados no capítulo quatro, relativos à composição racial do Judiciário paulista. Devem também ser interpretadas à luz de dados específicos sobre Magnólia¹⁵¹, que ajudam a pensar sobre a predominância de pessoas brancas no foro de violência doméstica e familiar e na comarca: quase 70% da população é de brancos, 22% de pardos e 6% de negros. Segundo o Censo de 2022 (IBGE, 2022), quase 72% da população de Magnólia que vive em favelas é composta por negros (pretos e pardos), com predominância de pardos. Some-se a tais dados o Censo Escolar de 2018, que identificou um abismo racial no ensino público e privado (fundamental e médio) da cidade: nas escolas particulares, quase a totalidade das crianças e adolescentes são brancas, situação que se inverte na rede pública, composta majoritariamente por pardos e pretos. Nesse cenário, o que se observa é que a branquitude de Magnólia assemelha-se à de São Paulo capital: refere-se a lugares simbólicos, mas também a uma localização espacial real na cidade (Schucman, 2020).

Em algumas respostas, os entrevistados mencionaram as estagiárias, algo que aparentava ser uma “saída” para a ausência de servidores negros no Judiciário. Bianca, uma estudante negra de pele retinta, foi a mais citada: “A Bianca, mas não sei se ela conta” (Orlando); “Servidor não tem [no foro], tem estagiária, a Bianca” (Vivian). Bianca foi a mais referida por ser negra de pele escura, mas havia, à época, dois estagiários (uma mulher e um homem) que, na minha percepção, seriam classificados como pardos. Sobre eles, não houve qualquer menção, e é possível que isso decorra da fluidez e das diferentes formas de classificações raciais quando se está diante de pessoas pardas. Vale lembrar que a pesquisa sobre negros e negras no Poder Judiciário (CNJ, 2021) aponta que os estagiários¹⁵² são o grupo com maior percentual de pessoas negras no Judiciário nacional (33,9%), alcançando 28,2% de inclusão no TJSP.

¹⁵¹Os dados são aproximados, a fim de não identificar a cidade.

¹⁵²Segundo a pesquisa, a meta de inclusão de estagiários negros é de 39,8%, e o percentual atual é de 28,3%. É preciso, nesse aspecto, abranhar 11,5% a mais de estagiários negros na Justiça Estadual (CNJ, 2021).

Ainda sobre a primeira pergunta, Olívia, escrevente parda, diante da dificuldade de identificar servidores negros em sua trajetória profissional, respondeu-me: “Quando você vai olhar, aí é que você vê: ‘ué, não tem muito de mim’. Deixa eu pensar.... acho que umas duas pessoas”. Flora, também parda, assustou-se ao perceber que, durante os anos de trabalho no TJSP, ela foi a única negra¹⁵³: “Acho que só eu mesmo... Gente, acho que mais ninguém nos cartórios pelos quais eu passei, porque no foro de violência doméstica não tem ninguém, só eu”. As duas eram as únicas escreventes autodeclaradas pardas, classificação que não era percebida pelos demais que, no geral, respondiam não haver nenhum servidor negro no foro. Assim como os estagiários, Olívia e Flora não eram categorizadas enquanto negras por serem pardas, racialização associada à miscigenação que faz parte de uma narrativa que fortalece a ideia de que é difícil estabelecer quem é branco e quem é negro no Brasil.

Simone foi a exceção ao classificar Olívia como parda, embora não soubesse precisar se ela assim se autoidentificava: “A Olívia é o mais próximo, porque ela é parda, mas nem sei se ela se identifica como parda, mas acho que ela é a única. Na capital tem mais, tem muito preto, preto mesmo, sabe?”. Essa fala ilustra o impasse da classificação racial de pardos, uma vez que a tendência é que o “preto, preto mesmo” seja o polo visível da relação, enquanto o branco está do outro lado, na posição de referência. No meio estão as pessoas pardas, inseridas nesse lugar intermediário que é atravessado por narrativas que expressam a ambivalência de estereótipos raciais, identidade e representações (Lopes, 2017, s/p).

Esse é um aspecto interessante, pois, ainda que existam dúvidas no foro acerca da designação racial, elas são suprimidas quando Olívia ingressa em um contexto em que a branquitude é elaborada não apenas a partir da cor, mas se articula a outros privilégios e intersecções, como a de classe. Refiro-me especificamente à “história inusitada” que Olívia contou-me durante a entrevista:

Eu morava em Higienópolis¹⁵⁴, bairro de rico, então eu era diferente, né? E um dia eu fui lá no shopping do bairro, na EspaçoLaser. Eu tinha que preencher um cadastro, onde eu morava, aí eu escrevi “Higienópolis” e a moça pegou minha ficha e disse “Ué, você preencheu o seu endereço com o lugar que você trabalha? E eu “não, por quê?”.

A fronteira da classificação racial rapidamente some quando o contexto em que Olívia está inserida muda para um shopping em um “bairro de rico”. Mais do que uma questão de pigmentação e estética, ser branco é portar um status que orienta simbólica e materialmente as relações sociais (Corossacz, 2017). Quase tão automática quanto a associação entre negros e

¹⁵³No período em que foi realizada a entrevista com Flora, Olívia ainda não tinha ingressado no foro.

¹⁵⁴Nome fictício.

racismo é a de pessoas brancas e classes sociais altas em tais espaços, e a chegada de Olívia revela como a categoria racial “será o fator de interdição do sujeito ao grupo de elite” (Schucman, 2020, p. 175). A história de Olívia remonta à articulação entre gênero e raça feita por Gonzalez (2020) no texto “Racismo e sexismo na cultura brasileira”. Nele, a autora expõe o crescente número de casos de discriminação de mulheres negras na classe média, explicando que é justamente no cotidiano que mulheres negras são vistas como trabalhadoras domésticas, independente de serem educadas ou estarem bem vestidas, “afinal, se é preta, só pode ser doméstica” (Gonzalez, 2020, p. 83). É nesse sentido que Soares (2023) assevera não existirem privilégios e vantagens a pardos, e sim pequenas diferenças positivas que a qualquer momento podem ser retiradas por quem as concedeu ou por outro que não as reconheça.

Ainda sobre as falas de Olívia, vale notar que se, em um primeiro momento, ela mencionou que “não tem muito de mim” no Judiciário, deixando implícito o fato de ser diferente dos demais servidores, ao contar essa história, ela destacou sua diferença em um bairro de rico (“Eu morava em Higienópolis, bairro de rico, então eu era diferente, né?”). Nas duas situações, o uso da palavra “diferente” revela que o ponto de referência utilizado é a branquitude, consistente na articulação de cor e classe social.

Na segunda pergunta, pedi aos escreventes que explicassem a que atribuíam a reduzida quantidade de pessoas negras no Judiciário. A falta de acesso à educação de qualidade foi um ponto comum e recorrente nas respostas, em geral articulada à falta de oportunidades, como se observa abaixo:

Certamente não é falta de capacidade. Acho que isso vem mais lá atrás, eu atribuo à marginalização da população negra, no sentido geral mesmo do sistema de ensino, porque uma coisa vai levando à outra, vai afunilando, peneirando, você não tem acesso à capital cultural, como diria Bourdieu (Geraldo).

Falta educação pública boa. Aí eles reclamam de cotas. Realmente, o investimento na educação base seria mais a longo prazo, mas teriam mais oportunidades pra todos, porque você vê escolas públicas lotadas de pessoas negras, pessoas de comunidade que não têm condições de pagar, concurso público é difícil de passar. Então assim como você vê menos negros formados em faculdades difíceis, médicos negros, é por causa de todo o descaso com essa educação base, todo esse histórico que eu não preciso nem falar, né (Joana).

As pessoas negras têm menos acesso à possibilidade de prestar concurso, é histórica essa diferença. É o mesmo motivo que faz eles não estarem nas universidades, é falta de acesso, diferença social (Vivian).

Acho que essa composição se deve à questão financeira, ao fato dos negros terem menos oportunidade de concluir os estudos, de ingressar e concluir a universidade. Mas sinto que tá melhorando, ainda que lentamente, pela quantidade de estagiários negros ser maior, o que indica que estão chegando à universidade. Embora o nosso concurso seja de nível médio, estão cada vez mais concorridos e a grande maioria dos aprovados tem curso superior (Júlia).

Alguns pontos merecem destaque. O primeiro diz respeito às respostas que mostram que os escreventes têm consciência das mazelas sociais a que estão submetidas pessoas negras, nomeando a falta de acesso à educação e oportunidades como obstáculos que interditam o ingresso no Judiciário. Apesar disso, as falas concentram-se exclusivamente nos negros, fazendo desaparecerem os privilégios das pessoas brancas, “como se as desvantagens do negro não fossem a direta consequência da existência das vantagens dos brancos” (Corossacz, 2017, s/p). Curiosamente, ao mesmo tempo em que há o reconhecimento dos efeitos negativos da desigualdade racial sobre negros, a palavra “racismo” não é anunciada. Na verdade, durante as entrevistas, apenas duas escreventes (Flora e Paola) citaram o racismo para justificar o reduzido percentual de negros no Judiciário.

Ao questionar as psicólogas sobre a presença de servidores negros, as respostas indicavam uma negativa geral da falta de servidores negros seguida de buscas para encontrá-los, como se tivessem que responder que não estavam no Judiciário pela reafirmação de que, sim, eles existem, só não estão “necessariamente” no cartório. Nossa conversa desenrolou-se da seguinte forma:

Pesquisadora: Com quantos servidores e servidoras negros e negras vocês já trabalharam no foro de violência doméstica? E também no TJSP no geral?

Lívia: Tinha aquela moça que sumiu, lembro só dela. **Eu não reparo muito**, ela ficou pouco tempo, assumiu a coordenação do NAEM, mas não tem nada a ver com o tribunal.

Karina: Desde quando eu tô, lembro de um estagiário que também era negro, mas ali no nosso setor não teve... que eu trabalhei, né?

Lívia: No cartório, eu nunca reparei.

Karina: No cartório tem, mas não é funcionário, é estagiária. Até porque eu fui esses dias lá, ia fazer o atendimento presencial e acho que ela é estagiária.

Pesquisadora: A que vocês atribuem esse cenário de poucos negros?

Karina: Mas você fala no tribunal? **Pode ser que tenha, só não tá ali com a gente.**

Pesquisadora: Mas por que vocês acham que não estão lá? Onde tão essas pessoas?

Karina: Eu sei que na vara da infância tem técnicos negros.

Lívia: **Não sei também, não sei como funciona o cartório. É isso que dá ser da prefeitura, eu não sei como funciona ali dentro (risadas), eu sei do meu trabalho.**

Karina: Acho que tem, sim, só não sei aonde que eles estão. No setor técnico não tem, agora no foro, dentro do cartório... deixa eu pensar.... Têm pessoas ali no cartório que eu não sei como que eles classificariam a cor e a raça deles, mas têm.

Lívia: Ali dentro do fórum, por mais que seja concursado e tenha a questão de ser direcionado, **é bem espalhado, não necessariamente fica no cartório, fica um ali, outro ali... não dá muito pra saber....** (Grifo nosso).

Na fala de Lívia, a racialização surge como algo que ela não “repara”, ideia que é reforçada pela afirmação de que só sabe do próprio trabalho. Sobre este aspecto, Corossacz (2017), em sua pesquisa com homens brancos no Rio de Janeiro, observou respostas semelhantes, no sentido de pensar a cor pela tentativa de apagar as desigualdades raciais, algo

que denominou *evasão de cor*¹⁵⁵. Para a autora, essa narrativa, embora pareça antirracista (expressa na ideia de “a cor não tem importância”), no contexto brasileiro alinha-se à lógica da democracia racial, que ignora/minimiza distinções raciais na estruturação de relações sociais. Uma das dimensões do privilégio do grupo racializado dominante é o de não “reparar” na presença – ou ausência – de pessoas negras. A branquitude, nesse aspecto, é constituída como uma perspectiva privilegiada que, a um só tempo, prescinde refletir sobre si enquanto grupo racializado, ao mesmo tempo em que silencia acerca da existência de problemas raciais.

Em resposta similar, Orlando e Irene atribuíram a ausência de servidores negros no foro à distribuição dos aprovados nos concursos públicos, que ocorre conforme a fila classificatória nos certames. Segundo Irene, a distribuição de escreventes pelo TJSP considera apenas a ordem de classificação, e não critérios raciais, e o fato dos últimos três escreventes que ingressaram no foro serem brancos é mera casualidade:

Pesquisadora: A que atribuis esse baixo número de negros e negras?

Irene: Porque ali, por exemplo, eu acho que devia ter uma fila de pessoas que passaram foram chamadas. Aí o cartório pediu 3 funcionários e os próximos 3 que passaram eram brancos e por isso foram pra lá, poderiam ter sido 3 negras, mas é uma fila. O tribunal também não pode pensar “aquele cartório só tem branco, a gente precisa pôr um negro, aí eu vou pular o Fulano, ele vai esperar, eu vou chamar um negro que tá abaixo do Fulano, porque eu preciso pôr um negro lá”. É uma fila de classificação e o juiz pediu 3 escreventes e eles eram todos jovens e brancos.

Pesquisadora: A que atribuis isso? Esse pouco número de servidores negros e negras?

Orlando: No ato de nomeação não é definido pra onde vai, a ordem que sai é de quem é nomeado, não sei te falar por que não foi nenhum servidor com esse perfil.

O raciocínio de Irene desconsidera que, em um universo de 16 escreventes, apenas dois são pardos, atribuindo à aleatoriedade das filas de classificação do concurso a configuração racial predominantemente branca do TJSP. A omissão, o silenciamento e a negação da centralidade de processos de racialização em desigualdades sociais, a exemplo da exclusão de pessoas negras do Judiciário, é, para Bento (2016, s/p), um pacto não verbalizado de preservação de pessoas brancas nos melhores lugares sociais, com “forte componente narcísico, porque vem acompanhado de um pesado investimento na colocação desse grupo como grupo de referência da condição humana”. O privilégio de pertencer à hierarquia racial é construído de duas formas: pelo foco nas pessoas negras, como se as desigualdades raciais não tivessem relação com as vantagens de pessoas brancas; e pelo silenciamento em torno do racismo e da própria racialização de brancos. Nos dois casos, o problema das relações raciais

¹⁵⁵A expressão original é “*color evasion*” e é de autoria de Ruth Frankenberg.

não implica pessoas brancas como parte integrante dessa dinâmica.

Paola e Davi, em resposta à primeira pergunta, enfatizaram a herança da escravização na história brasileira e as consequências em termos de marginalização social da população negra, a exemplo da ocupação de empregos e atividades subalternizadas e precarizadas, para justificar a exclusão de servidores negros. Também mencionaram que a presença de pessoas negras no Judiciário se dá, sobretudo, em atividades terceirizadas, como limpeza e segurança. Ao final, ponderaram sobre o avanço de grupos de extrema-direita e a perda de direitos de pessoas negras e demais grupos vulnerabilizados:

(...) **O que aumentou o número de pessoas negras do Judiciário foi quando terceirizou a limpeza e a segurança.** Aí sim a gente via mais pessoas, mas fora isso. (...) Herança escravagista, né, infelizmente. A gente sabe que não houve envolvimento das autoridades pra tentar colocar a pessoa negra no mercado de trabalho, elas acabaram ficando renegadas, **tendo que aceitar empregos mais subalternos**, que é o que a gente vê até hoje. Na faculdade que eu estudei, tinham 40 alunos, 3 eram negros, e na faculdade inteira eram pouquíssimos. O único lugar que eu via mais negros era no ônibus, aí sim a gente via pessoas voltando do emprego. O Judiciário é um retrato do Brasil mesmo. E com esse avanço da extrema direita no mundo, acho que a tendência é piorar essa situação, e em vez das pessoas ganharem direitos elas vão perder, como já estamos perdendo no setor trabalhista, previdenciário, vários setores (Davi, grifo nosso).

Acho que é um consenso que é uma herança escravocrata, esse racismo estrutural que ainda é muito presente. Os negros estão sempre à margem da sociedade, ocupando cargos que as pessoas não querem fazer ou que pagam menos. **Os negros que conheci no TJ estavam destinados às funções que ganhavam menos, à copa, à limpeza, que, de fato, nem concursados eram.** Acredito que isso se dá por menos oportunidades, algo que vem desde a escravidão sendo excluídos, afastados, com muito preconceito. Se você pegar os presidiários, a grande maioria é negra, e eu falo que os presídios são um grande navio negreiro, então, pra mim, é evidente que a gente tem muito dessa herança escravocrata. O negro que chega ao topo teve melhores oportunidades ou talvez nasceu numa família com condições econômicas favoráveis ou teve que ralar muito mais do que qualquer outro branco na mesma posição que ele (Paola, grifo nosso).

Novamente, o foco das desigualdades raciais aparece voltado para o negro. Davi, por exemplo, atribui a responsabilidade pela situação das pessoas negras no mercado de trabalho às “autoridades”, mas sem especificar quais ou quem seriam. O racismo, então, deixa de ser um problema relacional que atinge e impacta grupos racializados para tornar-se um problema social dos negros e uma responsabilidade exclusiva do Estado. Outro aspecto das falas acima é o de que a presença de pessoas negras está limitada a posições socialmente subordinadas, alocadas em atividades precarizadas. Olívia relatou situação semelhante: “É que nem no meu prédio. Eu moro na zona sul, sabe onde que eu vejo negro? Faxineiro, entregando pacote na portaria, segurança, todo mundo lá”. Na mesma linha, Flora apontou a presença de pessoas negras em serviços terceirizados, enfatizando o racismo estrutural e embranquecimento do Judiciário como fatores determinantes, com destaque para as mulheres negras:

Você me perguntou quantos servidores têm, a gente vê muito racismo estrutural dentro do tribunal. Quer ver racismo estrutural? Entra dentro do tribunal, porque você vê nos cartórios a quantidade de pessoas negras e aí você vê os terceirizados que fazem serviço de limpeza. **Mulher, todas mulheres, a grande maioria mulheres negras, então você já vê essa diferença, esse tipo de serviço, o serviço terceirizado de limpeza fica com as mulheres negras, que são a base da sociedade brasileira e que são as pessoas com os piores salários,** os empregos mais baixos e aí você vai subindo na escala e vai cada vez embranquecendo mais, mais, homens então... e eu acho que é esse caminho mesmo, a questão do racismo estrutural que a nossa sociedade tem por conta disso que a gente não vê muitos negros e negras no serviço público, dentro do Judiciário, porque o Judiciário é um órgão muito embranquecido, apesar dessa questão de mulheres ser um pouco melhor, a parte de cor mesmo ainda é muito gritante (Flora, grifo nosso).

O mundo dos serviços aparece como o universo social em que negros estão localizados. Corossacz (2017), com fundamento nos trabalhos de Ruth Frankenberg, emprega a expressão geografia social da raça (*social geography of race*) para aludir a um espaço que é habitado, construído e percebido a partir de processos de racialização. A percepção de como espaços são divididos e de quem os habita (ou pode habitá-los) revela a relação entre racialização e locais físicos e sociais que, ao serem vivenciados cotidianamente, são naturalizados, moldando as identidades em sociedades racializadas. Ao localizar pessoas negras em serviços terceirizados, os entrevistados mostram que o Judiciário é um espaço em que “brancos e negros não se encontram, a não ser em situações bem codificadas, ou seja, em que brancos estão em posições privilegiadas e os negros estão em posições subordinadas” (Corossacz, 2017, s/p).

9.2 PERSPECTIVAS SOBRE A LEI DE COTAS (12.990/14)

Minha pergunta seguinte era sobre a lei de cotas (12.990/14), especificamente o que pensavam da legislação e da aplicação de ações afirmativas em concursos públicos. Simone começou sua fala pontuando que, nas capitais, há mais servidores negros porque a quantidade de concursos em São Paulo é maior do que nas regiões no interior do estado. Ela acredita que a legislação é recente e que, em Magnólia, além da pouca oferta de concurso, as pessoas não saem da iniciativa privada, dificultando a renovação dos escreventes, que acontece apenas por aposentadoria: “Quase todo dia você vê aposentadorias [na capital], no interior é mais lento, então acho que vai demorar mais pra você ter essa miscigenação nos cartórios”. Resposta semelhante foi dada por Tom, para quem ainda não houve tempo para preencher o número de vagas a ponto de promover uma mudança significativa na composição do serviço público:

É uma questão de tempo. Porque você pensar que tinha um quadro funcional majoritariamente branco e que agora, minoritariamente, tá sendo composto por

algumas vagas novas que tão sendo criadas ou repondo os que tão aposentando, é uma questão de tempo, mas eu acho que deve demorar bastante, especialmente na magistratura, eu nunca vi um magistrado negro na minha vida (Tom).

Analisando os dados fornecidos pelo TJSP em 2023, a questão não é precisamente a legislação ser recente, e sim o início de sua aplicação pelo órgão. O primeiro concurso a empregar cotas para negros no cargo de escrevente técnico judiciário ocorreu em 2017, por meio do edital publicado em 31/03/17, com vagas para a 1ª e 4ª Região Administrativa Judiciária (RAJ). Até 2023¹⁵⁶, foram publicados mais três editais: 2018, 2021 e 2023. Segundo dados fornecidos pelo TJSP, a quantidade de candidatos pretos/pardos nomeados de 2017 a 2021 foi a seguinte:

Quadro 5 – Quantidade de nomeados por cotas raciais¹⁵⁷

Concurso	Quantidade de nomeados pela cota de negros/pardos
2017 (1ª e 4ª RAJs)	379
2018 (2ª, 3ª e 5ª à 10ª RAJs)	234
2021 (Todas as RAJs – em andamento)	367

Fonte: TJSP (2023).

Retomando os dados do Relatório de Gestão do TJSP (2023), até 2023, existiam 30.662 escreventes técnico judiciários no TJSP. Se somarmos a quantidade de escreventes aprovados por cotas nos concursos de 2017, 2018 e 2021, temos um total de 980 escreventes pretos e pardos. Tais dados, apesar de limitados, confirmam tanto as falas dos entrevistados quanto o que já se sabe acerca da composição racial do grupo, além de abrirem espaço para que novas informações específicas sejam coletadas a partir de outras características, como gênero, idade, etc.

De modo geral, os escreventes posicionaram-se favoráveis às cotas, assinalando que essa era uma “compensação histórica”, uma forma de “minimizar danos” de uma “dívida irreparável” à população negra, “o mínimo que a gente pode fazer”. A maioria também apontou a necessidade de ampliação das políticas públicas para a melhoria da população negra no país. Tom ressaltou a existência de uma relação direta entre a composição de órgãos públicos, o perfil racial da sociedade brasileira e os impactos na prestação do serviço público, em uma reflexão que se assemelha às discussões acerca da diversificação de órgãos públicos e

¹⁵⁶Em 2024, o TJSP realizou mais um concurso para o cargo.

¹⁵⁷O TJSP informou que não estão inclusos os candidatos negros/pardos que optaram por não concorrer pelas cotas, bem como aqueles que foram convocados pela lista geral, conforme art. 7ª da Resolução 719/2015 do TJ-SP. Além disso, não foram disponibilizados os dados relativos ao ingresso de cotistas no concurso de 2023.

a presença de uma “voz diferente” – ou, nos termos da teoria crítica racial, de uma *voice of color*¹⁵⁸:

Pesquisadora: E o que tu achas dessas leis que estabelecem cotas?

Tom: Eu acho essencial. Não consigo imaginar como o serviço público pode atender a uma sociedade heterogênea sem ele ser heterogêneo, eu acho que ele tem que ter uma composição que reflita a composição social também, porque isso impacta diretamente naquela prestação. Por exemplo, se o Judiciário tiver uma composição com mais pessoas negras, com certeza as questões que envolvem as questões raciais vão ser tratadas com outro olhar, com olhar de uma pessoa que tem uma posição desprivilegiada dentro da nossa sociedade. Espera-se, né, porque a gente sabe que nem sempre as pessoas que entram têm essa mentalidade, mas eu acho que favorece.

Simone, apesar de favorável à reserva de vagas para pessoas negras, posicionou-se contra a aplicação com base apenas no critério racial, pois acredita que “tinha que ser a cota junto com a parte social”. Ela me disse que antes de entrar no foro ajudava os servidores de comissões responsáveis pelas cotas e observou que “a maioria dos negros que entra na cota tem condição financeira que permitiria eles entrarem sem cota. O negro que tá mesmo precisando, pra melhorar a vida, ainda não chega nele”. Para ela, o Brasil é um país que não tem uma “cultura de pensar que o estudo vai levar a algum lugar”, e muitas pessoas ainda têm a mentalidade de que “tem que ser gênio pra passar em concurso”:

Eu sou contra a cota como é hoje. (...) a maioria dos negros que entra na cota tem condição financeira que permitiria eles entrarem sem cota. O negro que tá mesmo precisando, pra melhorar a vida, ainda não chega nele. **Posso dizer porque a minha família é pobre, a minha mãe teve uma mentalidade diferente.** (...) Hoje eu me formei, independente de ser branco ou negro, eu acho que fui a única a fazer faculdade, todos que tenho contato ainda não fizeram uma faculdade, então a sociedade brasileira pobre tem muito ainda isso. (...). **Infelizmente, o maior percentual de pobres é negro, então meio que se reflete. A classe média alta, a maioria é branca, então eles têm essa mentalidade de que o estudo é melhor, que vai te levar a algum lugar, enquanto isso ainda não chegou na população baixa.** É interessante a questão da cota conseguir trazer essa mentalidade pra população. (...) As pessoas não têm essa mentalidade, acho que elas têm a mentalidade que eu tinha, que têm que ser um gênio pra passar. **Enquanto a gente não levar essa mentalidade, a cota vai ajudar o negro a entrar em concurso de, vamo colocar, merendeira, eles tentam mais esse.** O de escrevente, tem RAJ que não chega a completar. **Mas tem que ter a cota, sim, eu só acho que tinha que ser a cota junto com a parte social.** Você não estudou em escola boa? **Então você consegue pelo seu esforço.** Teve um cara que passou na capital, **ele tem doutorado na USP, passou na cota, ele não precisa da cota,** sabe? Ele entrando pela ampla, ele ia abrir mais vaga pra pessoas entrarem e em vez de 20% ia aumentar e ficar um percentual maior ainda.

Assim como Simone, Orlando e Flora acreditam que a política deveria articular-se à

¹⁵⁸Tanto vertentes da teoria crítica racial quanto de teóricas feministas e de gênero entendem que mulheres e pessoas negras possuem uma voz diferente, isto é, uma forma diferente de abordar e pensar o Direito em relação aos brancos, que são a maioria no Judiciário. Por esse motivo, acreditam que o aumento de tais grupos podem trazer impactos efetivos em relação às decisões e à forma de administrar a justiça. Sobre o assunto, ver: Kahwage, Tharuell; Severi, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. Revista Direito e Práxis, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 367–394, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 3 fev. 2025.

“questão de classe” e não apenas à racialização. Segundo Orlando, a implementação de reserva de vagas deve considerar os recursos da pessoa: “Acho que quem entra em cotas tem recurso pra estudar em escola particular, mas eu sei que a cota não é só dinheiro, é representação social. Acho que tinha que ter equilíbrio disso”. Em sentido similar, Flora reputa válida qualquer iniciativa de diversidade, mas acha que “mesclar isso com a questão de classe seria interessante pra tentar fazer uma política pública que abarcasse mais, mas precisaria estudar mais profundamente isso, não sei”. Embora não tenha tido acesso a dados sobre o perfil dos candidatos aprovados por meio de cotas raciais, Flora acredita que são pessoas negras que tiveram boas condições de estudo: “Tenho minhas dúvidas se não são pessoas negras que só estudaram em escola pública, eu imagino que tenham mais questões por trás, que tiveram condição melhor”.

Essa leitura das ações afirmativas coaduna-se com a perspectiva do grupo racializado dominante, isto é, da branquitude brasileira, que tende a “utilizar a classe como principal categoria para interpretar a sociedade, as interações cotidianas e as situações de conflito” (Corossacz, 2017, s/p). A fala de Simone, em particular, oferece alguns elementos para pensarmos a sobreposição da classe em relação à racialização. Ao tomar a própria trajetória de mulher pobre como exemplo de ascensão social por meio do estudo, Simone busca transpor sua experiência às pessoas negras em um processo em que, ao mesmo tempo em que apaga a própria categoria racial (e os privilégios dela decorrentes), interpreta a realidade social pela chave do pertencimento de classe. Nesse raciocínio, as desigualdades raciais desaparecem, pois são interpretadas como um produto de diferenciações de classe – ao que Bento (2016) pontualmente nos lembra que, mesmo em situações de pobreza, o branco tem o privilégio simbólico da brancura, o que não é pouca coisa.

Nos trechos “infelizmente, o maior percentual de pobres é negro” e “a classe média alta, a maioria é branca”, é interessante como a associação entre pobreza/pessoas negras e pessoas brancas/classe média alta não é seguida da concatenação entre os dois cenários, como se não fizessem parte de um mesmo processo de racialização. Tanto a pobreza de um grupo quanto a riqueza de outro são reduzidas à “mentalidade de estudo” que pessoas brancas têm, mas as negras não. O acesso à educação, um dos privilégios de base da branquitude (e que remete à condição social), absorve as explicações sobre discriminações raciais, e a cor deixa de ter um peso social em si (Corossacz, 2017). As tentativas de reduzir os debates raciais pelo destaque conferido à classe social são interpretadas por Bento (2016) como uma estratégia comumente utilizada por brancos, mesmo diante de pesquisas que têm apontado que, entre os mais pobres, os negros deparam-se com desvantagens substanciais em áreas como saúde,

educação e inserção no mercado de trabalho. Como afirma a autora, “a pobreza tem cor, mas não parece ser conveniente considerá-la” (Bento, 2016, s/p).

Outro elemento da narrativa de Simone diz respeito ao candidato negro com doutorado pela USP, que seria capaz de passar no concurso sem recorrer às cotas, bastando, para tanto, que se esforçasse. Há, aqui, uma lógica meritocrática que descontextualiza e reduz à dedicação individual a posição social do indivíduo, ignorando o modo pelo qual o racismo, enquanto resultado de dinâmicas históricas, relacionais e interacionais, opera de modo estruturante e institucionalizado. Para Maia (2017, s/p), que identificou discursos similares nas classes médias brasileiras, a meritocracia negligencia a influência das relações sociais e das desigualdades estruturais, transformando em mera casualidade “o sucesso individual e o fato de o vencedor pertencer a camadas privilegiadas da população, com acesso a bens materiais e simbólicos que são negados à maioria da população”.

O reforço do mérito para ingressar em concursos públicos também foi trazido por Irene, única servidora a posicionar-se contrária às cotas. Para ela, a cor da pele não deveria ser um fator determinante para que alguém seja privilegiado em um concurso público, já que todos têm “a mesma oportunidade, o mesmo cérebro, a mesma capacidade de estudar”:

Eu vou ser bem sincera, acho esse negócio de cotas errado. Porque eu sei que tem uma história de preconceito, porque o negro vem da senzala, não tem oportunidade, mas eu não vejo essa forma. Eu penso que não é por conta da cor da pele que a pessoa tem que passar na minha frente. Ela tem a mesma oportunidade que eu, o mesmo cérebro, mesma capacidade de estudar, ela não é uma pessoa burra que precisa de pontos a mais pra passar. Se ela é esforçada, dedicada, estudiosa, ela vai passar no concurso. Não precisa ter cota, colocar lá em cima por conta da cor da pele. Talvez eu até esteja errada, porque não estudei muito sobre, mas eu vejo que não é a cor da pele que vai colocar você lá em cima com pontos a mais.

Ao mesmo tempo em que reconhece o histórico de desigualdades a que foram submetidas pessoas negras, Irene em seguida afirma que as oportunidades são iguais. Em sua visão, as cotas seriam uma maneira de “premiar a incompetência negra” (Bento, 2016, s/p). A leitura de que basta esforço, estudo e dedicação surge novamente, e o mérito torna-se um critério objetivo, e não uma “uma vantagem que os brancos já têm, desde os ensinos fundamental e médio, sobre os afro-brasileiros” (Rossatto, 2016, s/p). Embora seja comum pensar sobre o mérito enquanto um requisito sobre o qual temos uma noção objetiva do que significa, existem estudos que afirmam que ele é um dispositivo retórico moldado pelo poder, com o objetivo de manter os grupos (homens brancos) em posições de status e privilégio (Thornton, 2006).

9.2.1 Meritocracia e aprovação por meio de cotas raciais

No período em que estive em campo, apenas um escrevente¹⁵⁹ fora aprovado por meio de cotas raciais, mas ele solicitou que essa informação não fosse revelada na tese. Esse pedido, confesso, deixou-me frustrada; não havia mais ninguém que pudesse entrevistar sobre o tema. Em meados de 2024, sabendo do meu interesse acerca das cotas, Tom contou-me que Júlio, escrevente recém-nomeado ao cartório, havia ingressado por meio de reserva de vagas. Conversei pessoalmente com Júlio sobre a pesquisa em uma de minhas idas ao foro e pedi para entrevistá-lo. De início, ele se mostrou receoso e rejeitou qualquer gravação; permitiu-me apenas anotar as respostas em um caderno. Após mais algumas conversas, topou que as perguntas fossem encaminhadas via *Whatsapp* e respondidas por escrito e/ou áudio (conforme sua preferência), sob o compromisso de que todas as informações da conversa fossem excluídas – e assim o fiz.

No total, encaminhei seis perguntas: 1. Como foi a tua trajetória até o serviço público? O que te levou a escolher o serviço público?; 2. Tu pensas em ficar nesse cargo ou pensas em fazer outro concurso?; 3. Com quantos servidores/as negros/as já trabalhaste? (Se só tiver trabalhado na violência doméstica, tem algum servidora negro/a lá?); 4. Qual é a tua opinião sobre a lei de cotas?; 5. Passaste no concurso por meio de cotas. Como foi a banca? (quantas pessoas tinham, se eram pessoas negras, brancas, homens, mulheres...). Quais perguntas te fizeram? Precisaste levar algum documento ou foto?; 6. Soube de casos de servidores negros no fórum que entraram por reserva de vagas para negros, mas que preferiram não mencionar isso. Qual tua opinião? É uma questão delicada pra ti ter sido aprovado por meio de ações afirmativas?

As primeiras perguntas tinham por objetivo iniciar a conversa e “quebrar o gelo”. Júlio me disse que desde 2017 trabalhava no serviço público, tendo passado por ao menos três órgãos e distintas atividades na administração pública, mas não no Judiciário. Dos quatro concursos públicos em que fora aprovado, utilizou as cotas em dois, incluindo o de escrevente técnico judiciário, cargo que pretende permanecer. Tal qual compartilhado pelos demais escreventes, ele relatou ter trabalhado com poucos profissionais negros em sua trajetória, ressaltando que no foro de violência doméstica e familiar não havia nenhum servidor negro.

Sobre a lei de cotas, Júlio afirmou indiferença em relação à política:

(...) eu sei que existe racismo e preconceito, tenho minhas convicções de que isso

¹⁵⁹A fim de evitar qualquer identificação, optei por não especificar cor, gênero e quaisquer outras características desse escrevente.

um dia vai acabar, **então tento não ficar fazendo movimento, nada pra melhorar.** O que eu vejo é que o governo realmente tem uma participação em ajudar um pouco a população, ele não consegue fazer tudo, e nessa preocupação ele fez essa lei que tenta colocar, porque se você olhar dentro do serviço público mesmo, têm poucos servidores negros, então é mais pra dar uma diversidade. **Eu usei porque eu me enquadro e se tem algo que me beneficia eu vou usar, mas só que se não tivesse também eu ia entrar pela lista geral, assim como eu já entrei em outros concursos pela lista geral, né.** Como eu consegui entrar por aqui, eu não vou fazer de novo o concurso pra falar “não, quero entrar pela lista geral porque eu sou negro e não sou burro, né”, por assim dizer. E como é uma lista separada você concorre só com aquele tipo de pessoa, se a nota de corte é mais baixa, paciência, se você acertar muito fora da curva você vai entrar pela lista geral e dar mais oportunidade pra outras pessoas negras entrarem (Júlio, grifo nosso).

A perspectiva de Júlio sobre as cotas raciais faz parte de uma narrativa comum a sociedades neoliberais que valorizam a concorrência e o individualismo competitivo, ao mesmo tempo em que desmantelam laços de solidariedade, uma vez que a luta pelo êxito é baseada na premissa do cada um por si. A crença de que a posição e o status social e profissional resultam de capacidades e esforços individuais são parte de um repertório comum à branquitude, que é uma forma de ver o mundo a partir de uma posição de vantagem que concede privilégios materiais e simbólicos ao grupo racializado dominante. Essas vagas são descaracterizadas pelo discurso individualista e desqualificadas pela retórica do mérito. Isso impacta diretamente na maneira como Júlio mobiliza as cotas: como um benefício, um “incentivo” que ajuda na corrida pela aprovação, mas que, se não existisse, não faria a diferença, pois ainda assim ele poderia recorrer ao próprio esforço e dedicação para superar as dificuldades. A instrumentalização individualista das cotas, além de minar as possibilidades de compreensão das desigualdades raciais enquanto produtos de fronteiras e hierarquias raciais, subverte o próprio sentido das ações afirmativas: o de uma conquista coletiva de direitos sociocomunitários de afro-brasileiros, fruto de disputas que tiveram início ainda na década de 1970.

Em relação à quinta pergunta, é importante explicar como a política de ações afirmativas raciais é aplicada no TJSP para o cargo de escreventes. No último edital publicado pelo órgão (nº 01/2024) para a comarca de São Paulo e demais circunscrições judiciárias, foi disponibilizado um quadro com a quantidade total de vagas do concurso e, ao lado, a destinação de vagas para candidatos negros, pessoas com deficiência e indígenas, conforme se observa abaixo:

Quadro 6 - Quadro de vagas extraído do edital nº 01/24

QUADRO DE VAGAS

CJ	RAJ	COMARCAS	VAGAS EM CONCURSO	DESTINAÇÃO DAS VAGAS			
				LISTA GERAL	LISTA ESPECIAL (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)	LISTA CANDIDATOS NEGROS	LISTA CANDIDATOS INDÍGENAS
-	1ª	SÃO PAULO (Capital)	300	216	15	60	9

Fonte: TJSP, 2024.

Os candidatos que se identificam como negros devem preencher tanto uma ficha de inscrição para concorrer na lista de candidatos negros quanto uma autodeclaração para a reserva de vagas. Esses documentos são submetidos junto a uma foto colorida do rosto do candidato, em um ambiente iluminado. O edital prevê, em seguida, um procedimento de heteroidentificação dos inscritos nessa lista, consistente na apresentação do candidato diante de uma comissão de heteroidentificação composta por cinco membros, a fim de decidir sobre a veracidade da documentação de autodeclaração da “condição de pessoa preta ou parda” com base no fenótipo¹⁶⁰. Há dois mecanismos de determinação dos beneficiários das cotas raciais, a autodeclaração e a heteroidentificação, e o o TJSP adota ambos.

A banca de Júlio foi realizada pela Vunesp, fundação responsável pela organização de vestibulares e concursos públicos no país, com dia e hora marcados, e cumpriu o passo a passo descrito no edital. Ele me contou que levou documento com foto e que, ao ingressar na sala, viu três pessoas, “uma servidora negra, uma era branca e o juiz, que parecia ser juiz, era branco, porque ele tava bem arrumado, de gravata e terno”. Foi questionado sobre por que quis entrar no serviço público, o que respondeu. Ao final, o juiz perguntou “você se autodeclara?”, ao que Júlio respondeu “eu me autodeclaro pardo”. Em seguida, Júlio me disse que se identifica pardo porque, em sua visão, negro “é aquela pessoa bem preta mesmo, que não é queimado de sol, a pessoa pode tirar a camisa que você vê que o corpo dela é por igual”. As bancas de heteroidentificação foram criadas para evitar que as ações afirmativas fossem objeto de fraudes, mas as tentativas de estabelecer critérios objetivos de classificação racial, para alguns autores, nada mais é do que uma recriação de fronteiras raciais que essencializam o conceito de raça (Ferreira, 2018).

Acerca da última pergunta, Júlio novamente afirmou que não há pessoas negras no foro, mas que sabe que ao menos 15 foram chamadas para a região do foro. Ele conta que não

¹⁶⁰Esse procedimento é filmado e a gravação é utilizada em eventuais recursos interpostos pelos candidatos. Caso a autodeclaração não seja confirmada pela maioria dos membros da comissão, o candidato pode interpor recurso à comissão recursal, composta por três integrantes diferentes dos membros da comissão de heteroidentificação. Se o candidato não for enquadrado na condição de pessoa preta ou parda haverá sua exclusão da lista de candidatos negros, mas não do concurso, sendo direcionado à lista geral caso tenha a pontuação necessária.

tem qualquer problema em declarar que fora aprovado por meio de ações afirmativas: “É que nem eu te falei, se tem e você se enquadra, então vamo usar, né, se não tivesse a gente ia correr atrás, mas como tem, então vamo fazer, pra mim não tem problema, não”.

Tanto a narrativa de Júlio quanto a do escrevente que escolheu não expor a adesão à reserva de vagas fazem parte de uma visão dominante socialmente, que descrevo neste capítulo como branquitude. Como expus no início, mais do que uma questão de pigmentação e estética, a branquitude é uma narrativa, uma visão de mundo que, não adstrita a brancos, produz fronteiras e desigualdades raciais e sociais, ao mesmo tempo em que procura apagar privilégios pelo reforço à lógica do mérito. É interessante ponderar sobre a prevalência de uma leitura meritocrática das cotas raciais no Judiciário, um espaço de realização da justiça e por meio do qual as próprias políticas afirmativas foram confirmadas e viabilizadas constitucionalmente - cabe lembrar que, recentemente, com o fim das políticas de ações afirmativas em junho de 2024, o ministro do Supremo Tribunal Federal Flávio Dino prorrogou a sua vigência até decisão final do Congresso Nacional acerca dos projetos de lei em tramitação. Assim como visto nas narrativas sobre gênero que focalizavam termos como gestão e imparcialidade, o mérito parece ter a mesma função de sustentáculo de um ideário de neutralidade profissional que mascara os privilégios simbólicos e materiais do grupo racializado dominante, de modo a mantê-lo em posições de poder.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Meu objetivo nesta pesquisa foi compreender como o cargo de escrevente técnico judiciário é construído pela ação desses atores do Judiciário, especificamente em um foro de violência doméstica e familiar contra a mulher no estado de São Paulo. Isso ocorreu pela análise dos sentidos oriundos de interações, conflituosas e cooperativas, entre escreventes e outros grupos profissionais, produzindo narrativas sobre trajetória profissional, impureza profissional, prestígio, processos de generificação e racialização.

O capítulo sobre o perfil sociodemográfico dos servidores do Judiciário brasileiro e paulista revelou a predominância de mulheres brancas e a persistência de desigualdades raciais na composição e nos cargos de chefia e comissão, com base em dados do Conselho Nacional de Justiça e do Tribunal de Justiça de São Paulo. Nesse aspecto, os escreventes do foro não diferem, em termos de perfil sociodemográfico, daquele nacional e estadual.

Em seguida, analisei a trajetória profissional dos escreventes, especificamente quanto aos motivos que os levaram ao serviço público e ao cargo que ocupam. Nessas narrativas, a estabilidade surgiu como principal motivação, um movimento que tem sido comum na sociedade brasileira, sobretudo com o crescente interesse por concursos públicos após a CF/88. Embora a aprovação seja um momento de alívio e felicidade, conforme começam a trabalhar, o cenário muda e outros sentidos surgem, em especial o de desvalorização, que atravessa boa parte das narrativas dos escreventes.

A teoria processual da ação profissional de Sida Liu orientou a análise da construção do cargo por meio de três principais ações: jurisdição, expertise e redes sociais. Escreventes têm suas atribuições definidas em regulamentos e legislações, mas, na prática, os contornos sobre suas atividades não são tão rigidamente delimitados. Ao interagirem, criam espaços de diferença e hierarquias (simbólicas e materiais) entre si e em relação a outros grupos, disputando atividades, mas também cooperando na atuação cotidiana e na manutenção desses espaços de diferença. Em relação à expertise, a predominância da formação acadêmica em 202 Direito cria ilhas de conhecimento formal institucionalizado e progressão na carreira para aqueles com ensino superior e prática na área. Tais escreventes passam a mobilizar sua expertise para aproximarem-se física e simbolicamente do juiz ao compartilharem a produção de decisões judiciais, além de manterem o controle do acesso aos cargos comissionados. Este é também um processo marcado por tensões e disputas em que o conhecimento jurídico é operacionalizado para produzir alteridade e hierarquia em relação aos demais. E imbricadas à jurisdição e expertise estão as trocas sociais entre escreventes e outros grupos profissionais, as

quais possibilitam a manutenção de posições de poder, a aquisição de outros benefícios (inclusive de caráter afetivo) e mobilizações políticas para valorização do cargo.

O capítulo relativo às impurezas e trabalho sujo aprofundou a análise das tensões e disputas relacionadas à valorização e desvalorização, destacando dimensões desvalorizadas do trabalho, como o contato com o público, as tarefas burocráticas e a falta de autonomia, bem como as estratégias utilizadas para lidar com tais aspectos. Os trabalhos impuro e puro estão vinculados a uma ordem moral e social, isto é, a um contexto específico em que são tecidos por profissionais sentidos positivos e negativos das atividades e do grupo, com implicações em termos de prestígio e hierarquias de trabalho. Os dados mostram que é no seio de interações cotidianas entre magistrados, escreventes e TJSP que os sentidos de impureza e pureza são construídos, disputados e reconfigurados, tanto em relação às atividades exercidas quanto pela mobilização de narrativas de agência moral que atribuem impurezas ao outro e pureza para si (nós x eles), buscando reconhecimento e diferenciação.

Atrelado aos sentidos de impureza está o prestígio ocupacional, que varia entre percepções semelhantes compartilhadas no grupo, principalmente quando o assunto é a desvalorização da carreira, mas também apresenta dissonâncias e múltiplos sentidos nas justificativas adotadas. À desvalorização do cargo os escreventes contrapõem a importância social da competência do foro de violência doméstica e familiar. A teoria da desvalorização, nesse ponto, não parece se confirmar, pois se observa que o prestígio ocupacional interno repousa em uma atuação de cuidado e acolhimento às vítimas, associando-se a um trabalho relacionado a mulheres que se distancia do labor técnico e burocrático de outros foros. O prestígio enquanto sinônimo de um bom trabalho também modifica conforme o entendimento do/a magistrado/a responsável pelo foro. Por fim, o prestígio da ocupação também sofre influência das trajetórias individuais, com destaque para gênero, maternidade e mobilidade social.

A generificação e a racialização são construídas no fazer profissional, atendendo à lógica similar já observada na magistratura: a de que se está diante de atores e de um Judiciário sem gênero, raça, orientação sexual, entre outros pela ênfase na pretensa neutralidade da expertise e em um ideal meritocrático. As narrativas dos escreventes focalizam o cargo enquanto uma atividade neutra, uma justificativa que decorre principalmente da forma de acesso a cargos públicos. Na prática, escreventes fazem o gênero quando suas atividades cotidianas ganham sentidos generificados na interação social concreta. Nesta pesquisa, identifiquei uma divisão de gênero do trabalho pela significação, ordenação e hierarquização generificada das atividades no cartório: a minuta/masculino posiciona o grupo

em contato com o valorizado, com o Direito, com a expertise, com os sentidos de ser profissional; por outro lado, o atendimento/feminino, baseado no gênero feminino pelos códigos generificados de trabalho invisível, auxiliar e que demanda “ser psicólogo”. Observei também que autoridade e controle são exercidos em termos de dinâmicas generificadas, incluindo a hierarquia organizacional: há uma expectativa de que a autoridade em instituições judiciárias seja exercida por homens e conforme estereótipos e padrões masculinos, perpetuando hierarquias tradicionais mesmo na ausência de segregação formal de gênero. Além disso, o acompanhamento das audiências de violência doméstica revelou a generificação do trabalho emocional realizado pela condução das audiências e do bem-estar do juiz e das partes enquanto atividades de cuidado invisíveis, fundadas em expectativas sociais generificadas sobre mulheres.

Quanto aos processos de racialização, as narrativas revelaram um cenário marcado por um discurso racializado dominante que denominei de branquitude. Embora o termo remeta a um núcleo que sugere fixidez, a branquitude é aqui tomada como uma visão de mundo marcada pela predominância de uma lógica meritocrática que cria hierarquias simbólicas e materiais ao racializar e focar no outro, mas não em si, desconsiderando a dimensão relacional das interações raciais. Nessa perspectiva, a classe social sobrepõe-se nas explicações acerca das desigualdades sociais, enquanto o reforço à lógica do mérito apaga os privilégios que são historicamente concedidos aos grupos racializados no poder.

De modo geral, esta pesquisa contribui para um conjunto de estudos pouco sistematizado sobre escreventes técnico judiciários e servidores públicos intermediários do Judiciário. Apesar de ser o cargo com o maior número de concursados do TJSP - cerca de 30.000 escreventes -, ainda sabemos muito pouco sobre as interações desses atores com outros grupos profissionais, bem como sobre o impacto das relações com a magistratura no funcionamento dos cartórios e na prestação jurisdicional, entendida aqui desde o atendimento ao público até a elaboração de decisões judiciais.

Muitos dos achados desta pesquisa confirmam e dialogam com os de estudos anteriores mencionados na revisão narrativa de literatura, revelando a persistência de dinâmicas centrais no cotidiano do Judiciário. Por exemplo, as disputas recorrentes apontadas por Bonelli em 1998 entre servidores antigos e novos, entre escreventes e auxiliares judiciários - ligadas às diferenças de qualificação - e entre chefias de cartório e oficiais de justiça. A variação de produtividade dos cartórios conforme o juiz e o diretor do cartório (Brasil, 2007) é outro aspecto que permanece atual nesta tese. Também foram observadas questões como a sobrecarga de trabalho e a invisibilidade institucional, a ausência de

treinamento formal e as cobranças por produtividade com metas rígidas, temas recorrentes nas narrativas dos escreventes. Outros achados foram a falta de contabilização do atendimento ao público nos indicadores de produtividade dos escreventes (Maria Reos; Crespo Merlo, 2022); o “escalonamento de tarefas mais interessantes”, que revelou que atendimentos são vistos como tarefas indesejadas, com repasses da atividade para grupos com menor poder; e as constantes comparações com magistrados, de modo a reforçar a existência de um distanciamento e desigualdade de prestígio entre os dois grupos. Juízes, mesmo com menor carga de trabalho, são vistos como os que “levam os louros”, em contraste com o reconhecimento limitado dos servidores intermediários.

Esta tese também buscou contribuir com o campo da Sociologia das Profissões ao propor um olhar diferenciado sobre os escreventes técnico judiciários, destacando as dinâmicas sociais que moldam o cargo: expertise, jurisdição e trocas sociais. Ao fazê-lo, a pesquisa mostra que a literatura sobre profissões pode ser aplicada a grupos que, em geral, são interpretados como ocupações ou a partir de outra chave de estudos, como é o caso da burocracia judicial. Mais do que traçar fronteiras rígidas entre profissões e ocupações, a mobilização do aporte teórico da Sociologia das Profissões permite compreender os modos pelos quais o trabalho é negociado e construído socialmente no interior das instituições, por meio das ações de profissionais. No que diz respeito à expertise, é interessante pontuar que, mesmo sendo um cargo de nível médio, para o qual não há a exigência de curso superior, vemos a apropriação e mobilização do conhecimento formal (especialmente na área do Direito) para a criação de “ilhas de expertise”, que estabelecem fronteiras específicas em torno de certas atividades (minuta), com o objetivo de conquistar vantagens simbólicas e materiais.

A trajetória de ingresso no cargo, inicialmente motivada pela busca por estabilidade, revela sentidos diversos à medida que o cotidiano se desenvolve. Embora ser servidor público seja inicialmente percebido como uma posição de prestígio na sociedade brasileira, esse significado se transforma dentro da dinâmica do Judiciário, especialmente nas interações com a magistratura - grupo de maior prestígio institucional, material e social. Por isso, as narrativas dos escreventes são marcadas pela heterogeneidade, oscilando constantemente entre a percepção de impurezas e de prestígio (social, institucional e interno ao grupo), refletindo disputas e contradições contínuas. Essa análise afasta narrativas binárias sobre prestígio e sujeira/impureza, mostrando que nenhuma profissão é inteiramente “limpa” ou “suja”, “pura” ou “impura”, e sim marcada por múltiplas dimensões e nuances, com narrativas tão contraditórias quanto as nossas experiências cotidianas.

Em relação aos processos de generificação, os achados indicam que os escreventes também participam ativamente da produção de hierarquias e desigualdades, por vezes espelhando práticas observadas na magistratura, como o exercício da autoridade. Esses resultados merecem aprofundamento em estudos futuros. Um exemplo relevante refere-se à competência em casos de violência doméstica e familiar contra a mulher. A Lei Maria da Penha e outros instrumentos normativos voltados à proteção das vítimas podem encontrar limitações quando aplicados em unidades judiciárias fortemente hierarquizadas, que reproduzem as formas de atuação dos juízes. Afinal, como conceber políticas judiciárias de atendimento às vítimas quando, no cotidiano, a prioridade dos escreventes é garantir maior proximidade da magistratura para progredir na carreira? Essa reflexão, vale destacar, deve ser compreendida no contexto de um cargo cujo plano de carreira é precário e desvalorizado institucionalmente.

Por fim, os achados relativos aos processos de racialização abrem espaço para que outras pesquisas sejam desenvolvidas, a exemplo da investigação e análise da composição racial de servidores do Judiciário (para além da magistratura), considerando a escassez de dados disponíveis sobre esse segmento. Estudos sobre o impacto das políticas de ação afirmativa em diferentes níveis hierárquicos e setores do Judiciário, assim como sobre os possíveis efeitos dessas políticas na cultura organizacional e nas trajetórias profissionais de servidores brancos e negros também são bem-vindos. Além disso, investigações que relacionem trabalho emocional, exercício da autoridade e racialização são importantes, a fim de compreender como esses aspectos se interconectam no cotidiano dos escreventes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACKER, Joan. Hierarchies, jobs, bodies: A theory of Gendered Organizations. **Gender & Society**, v. 4, n. 2, p. 139-158, 1990.

ALCARAZ, Janet Gabriela; PALACIOS, María de Fátima Flores. Interaccionismo simbólico y teoría feminista: una aproximación psicosocial a los sistemas de significación y desigualdade. **Revista de estudios de género**, la ventana, n. 54, p. 74-110, julio-diciembre de 2021.

ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski; KRAWULSKI, Edite. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 211–226, 2011.

ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski. **Sentidos do trabalho para concurseiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Psicologia, Florianópolis, 2010.

AMAZARRAY, Mayte Raya; OLIVEIRA, Gabrielle Farias; FEIJO, Fernando Ribas. Contexto de Trabalho e Transtornos Mentais Comuns em Trabalhadores do Judiciário Federal no Rio Grande do Sul, Brasil. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online], vol.19, n.3, p. 687-694, 2019.

ANGOTTI, Bruna. Reflexões sobre uma etnografia do Direito – notas sobre a metodologia da pesquisa “da solidão do ato à exposição judicial: uma abordagem antropológico-jurídica do infanticídio no Brasil”. **Revista Juris Poiesis**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 34, p. 778-808, 2021.

ARAÚJO, Ana Luiza Gomes; OLIVEIRA, Kamila Pagel; CARDOSO, Gustavo Alves. A culpa é da indústria concurseira? Reflexões sobre o concurso público. **Revista Digital de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 128–146, 2020.

ASHFORTH, Blake E; KREINER, Glen E. Profane or profound? Finding meaning in dirty work. In: STEGER, Michael; ZINTA, Byrne; DIK, Bryan J. (eds). **Purpose and Meaning in the Workplace**. Washington: American Psychological Association, 2013.

AZOCAR, Maria J.; FERREE, Myra Marx. Gendered expertise. **Gender & Society**, v. 29, n. 6, p. 841-862, dez. 2015.

BACCI, Cynara Marques Hayeck; DE-SOUSA, Edileusa Goidoi; MIRANDA, Rodrigo. Dirty Work: estimulando conversações sobre o trabalho sujo no campo da administração. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2016, Porto Alegre. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: CBEO, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/113/105>. Acesso em: 29 jun. 2021.

BACKHOUSE, Constance. Gender and Race in the Construction of 'Legal Professionalism': Historical Perspectives. **SSRN Electronic**, October 2003.

BATISTA, Analía Soria; CODO, Wanderley. Trabalho sujo e estigma: cuidadores da morte nos cemitérios. **Rev. estud. soc.**, Bogotá, n. 63, p. 72-83, Jan. 2018. Disponível em:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2018000100072&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 jun. 2021.

BARDIN, Laurance. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BECKER, Howard. “Foi por acaso”: reflexões sobre a coincidência. **Anuário Antropológico**, [S. l.], v. 18, n. 1, p. 155–173, 2018 [1994]. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/anuarioantropologico/article/view/6580>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BENDASSOLLI, Pedro F; DA ROCHA FALCAO, Jorge T. Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. **Univ. Psychol.**, Bogotá, v. 12, n. 4, p. 1155-1168, dez. 2013.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (orgs.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

BERCOT, Régine. Considerar o gênero no estudo do mal-estar no trabalho: quais os desafios, quais as perspectivas? **Revista da ABET**, v. 17, n. 1, 2018.

BERG, Elizabeth; BARRY, Jim; CHANDLER, John. Changing leadership and gender in public sector organizations. **British Journal of Management**, v. 23, p. 402-414, 2012.

BERGOGLIO, Maria Ines. Diversidad y desigualdad em la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina. **Via Iuris**, n. 6, p. 12-28, jan./jun., 2009.

BERNSTEIN, Taylor. "Who Runs the World: The Impact of the Gender of Clerks on the Legal Profession". Honor thesis, 495, 2019.

BEST, Amy. Doing Race in the Context of Feminist Interviewing: Constructing Whiteness Through Talk. **Sage Journals**, v. 9, issue 6, 2003.

BLIX, Stina Bergman; WETTERGREN, Asa. A sociological perspective on emotions in the Judiciary. **Emotion Review**, v. 1, n. 6, 2015.

BOADO, Marcelo; REY, Rafael. Prestigio ocupacional y desigualdad social: uma escala para Uruguay. In: PUCCI, Francisco (coord.). **El Uruguay desde la Sociología XV**. Montevideo: Udelar, FCS - DS, 2017.

BOLTON, Sharon; MUZIO, Daniel. The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. **Work, employment and society**, v. 22, n. 2, p. 281-299, 2008.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Changes in Gender and Race Composition of the Brazilian Judiciary. **Oñati Socio-Legal Series**, v. 13, n. 4, p. 1351-75, July 2023.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. **Novos estudos – CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan-abr. 2020.

BONELLI, Maria da Glória; OLIVEIRA, Fabiana Luci de. A política das profissões jurídicas: autonomia em relação ao mercado, ao Estado e ao cliente. **Revista de Ciências Sociais**, [S. l.], v. 34, n. 1, p. 99–114, 2018. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/revcienso/article/view/33854>. Acesso em: 5 jan. 2025.

BONELLI, Maria da Glória; CUNHA, Luciana G.; OLIVEIRA, Fabiana Luci de; SILVEIRA, Maria Natália B. da. Profissionalização por gênero em escritórios paulistas de advocacia. **Tempo Social**, v. 20, n. 1, p. 265–290, 2008.

BONELLI, Maria da Glória. Docência Do Direito: fragmentação institucional, gênero e interseccionalidade. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 163, p. 94-120, jan./mar. 2017.

BONELLI, Maria da Glória. Os despachantes documentalistas na era do profissionalismo organizacional. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 28, n. 3, p. 173-192, Dez. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702016000300173&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 27 jun. 2021.

BONELLI, Maria da Glória. Carreiras jurídicas e vida privada: intersecções entre trabalho e família. **Cadernos Pagu**, n. 46, p. 245–277, jan. 2016.

BONELLI, Maria da Glória. **Profissionalismo, gênero e diferenças nas carreiras jurídicas**. São Carlos, EdUFSCar/Fapesp, 2013.

BONELLI, Maria da Glória. Profissionalismo e diferença de gênero na magistratura paulista. **Civitas**, v. 10, n. 2, p.125-138, mai./ago., 2010.

BONELLI, Maria da Gloria. A competição profissional no mundo do Direito. **Tempo Social** [online], v. 10, n. 1, p. 185-214, 1998.

BONET, Octavio. **Saber e sentir: uma etnografia da aprendizagem da biomedicina**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2004.

BONTHUYS, Elsje. The Personal and the Judicial: Sex, Gender and Impartiality. **South African Journal on Human Rights**, v. 24, n. p. 239-262, 2008.

BRAGA, Domingos; SILVA, Carlos. A competição pela jurisdição profissional: o caso dos médicos e farmacêuticos na prescrição por denominação comum internacional. **Paper VIII Congresso Português de Sociologia**, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10174/12832>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BLOIS, Juan Pedro. The self at stake. Sociologists and Dirty Work in Argentina. **The American Sociologist**, v. 53, p. 63–90, 2022.

BLUMER, Herbet. Sociedade como interação simbólica. **Plural**, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v. 25, n.2, p. 282-293, 2018.

BONETTI, Aline; FLEISCHER, Soraya. **Entre saias justas e jogos de cintura**. Florianópolis: Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

BRASIL. **Análise da Gestão e Funcionamento dos Cartórios Judiciais**. Ministério da Justiça, Brasília: DF, 2007.

CAEIRO, Mariana; NETO, Antônio Carvalho; GUIMARÃES, Ludmila de Vasconcelos Machado Guimarães. A construção de sentido para o “trabalho sujo”: trajetórias de vida de faxineiras. In: IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, 2016, Porto Alegre. **Anais eletrônicos...** Porto Alegre: CBEO, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/88>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CAMPOS, Carmen Hein de. Razão e Sensibilidade: Teoria Feminista do Direito e Lei Maria da Penha. In: CAMPOS, Carmen Hein de. (Org.). **Lei Maria da Penha comentada em uma perspectiva jurídico-feminista**. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

CÑIBE, Juan Manuel. El prestigio ocupacional en México como variable de la posición de clase social. **Inter Disciplina**, v. 10, n. 27, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.unam.mx/index.php/inter/article/view/82507>. Acesso em: 05 abr. 2023.

CARDOSO, Lourenço. Branquitude acrílica e crítica: a supremacia racial e o brasileiro anti-racista. **Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales**, v. 8, n. 1, p. 607-630, 2010.

CARLOMAGNO, Marcio C.; ROCHA, Leonardo Caetano da. Como criar e classificar categorias para fazer análise de conteúdo: uma questão metodológica. **Revista Eletrônica de Ciência Política**, v. 7, 2016.

CARNEIRO, Sueli. Negros de pele clara. **Geledés**, 2004. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/negros-de-pele-clara-por-sueli-carneiro/>. Acesso em: 01 jan. 2025.

CARTER, Michael J.; FULLER, Celene. Symbolic interactionism. **Sociopedia.isa**, 2015.

CARVALHO, Virginia Donizete de.; BORGES, Livia de Oliveira; RÊGO, Denise Pereira. Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições dos estudos em Psicologia Social. **Psicologia, ciência e profissão**, v. 30, n. 1, p. 146-161, 2010.

CASTELAR, Ivan; VELOSO, Alexandre Weber Aragão; FERREIRA, Roberto Tatiwa; SOARES, Ilton. Uma análise dos determinantes de desempenho em concurso público. **Economia Aplicada**, v. 14, n. 1, p. 81–98, jan. 2010.

COLLINS, Patricia. **Book Review**. University of Cincinnati, Spring, 1995.

CONNELL, Raewyn. Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. **Public Administration Review**, v. 66, n. 6, p. 837-849, dez. 2006.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **2º Censo do Poder Judiciário**: relatório. Brasília: CNJ, 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico Étnico-Racial no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Negros e Negras no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário**. Brasília: CNJ, 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Censo do Poder Judiciário**. Vetores Iniciais e Dados Estatísticos. Brasília: CNJ, 2014.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA AVANÇADA. **O Poder Judiciário no enfrentamento à violência doméstica e familiar contra as mulheres**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça-IPEA, 2019.

CONRADO, Mônica; CAMPELO, Marilu; RIBEIRO, Alan. Metáforas da cor: morenidade e territórios da negritude nas construções de identidades negras na **Amazônia paraense**, Afro-Ásia, n. 52, p. 213-246, 2015.

CORDOVIL, Daniela. Casos e acasos: como acidentes e fatos fortuitos influenciam o trabalho de campo. In: BONETTI, Aline; FLEISCHER, Soraya. **Entre saias justas e jogos de cintura**. Florianópolis: Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

COROSSACZ, Valéria Ribeiro. Nomear a branquitude: uma pesquisa entre homens brancos no Rio de Janeiro. In: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2017.

DAFLON, Verônica Toste; CAMARGO, Alexandre de Paiva Rio. Classificações raciais. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

DAMASCENO, Luana Regina D'Alessandro. A etnografia e o direito: os desafios da pesquisa empírica no campo jurídico. In: MEZZAROBBA, Orides; FEITOSA, Raymundo Juliano Rego; SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; SÉLLOS-KNOERR, Viviane Coêlho (Orgs). **Sociologia, antropologia e cultura jurídicas**. Curitiba: Clássica Editora, 2014.

DANTAS, Larissa Cunha. **Trabalho emocional no Poder Judiciário brasileiro: diagnóstico e possibilidades de intervenção em um tribunal federal**. 2024. Dissertação (Mestrado profissional em Gestão de Processos Institucionais) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2024.

DA MATTA, Roberto. **O ofício de etnólogo, ou como ter anthropological blues**. Boletim do Museu Nacional: Antropologia, n. 27, 1978.

DAS, Veena. **Vida e palavras: a violência e sua descida ao ordinário**. São Paulo: Editora Unifesp, 2020.

DE OLIVEIRA, Heitor Moreira; DIAS, Paulo Cezar. As audiências por videoconferência sob o olhar dos escreventes de sala do Tribunal de Justiça de São Paulo. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, v. 10, p. 1-55, 2023.

DIAS, João Paulo; CASALEIRO, Paula; GOMES, Conceição. Os "invisíveis" da justiça: condições de trabalho dos/as oficiais de justiça em Portugal. **Culturas Jurídicas**, vol. 7, p. 1-31, 2020.

DUBAR, Claude. A construção de si pela atividade de trabalho: a socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 146, 2012.

DUBAR, Claude. Classe e identidade: substituição ou mistura? In: SALLUM JR., Brasílio *et al.* (Org.). **Identidades**. São Paulo: EDUSP, 2018.

DRUMOND, Carolina Grangeiro da Silva; BRANDÃO, Gabriela Guadalupe. Resenha do artigo: A institucionalização do concurso público no Brasil: uma análise sócio-histórica. **Revista Processus Multidisciplinar**, [S. l.], v. 5, n. 9, p. e091046, 2024. Disponível em: <https://periodicos.processus.com.br/index.php/multi/article/view/1046>. Acesso em: 18 jun. 2024.

ENNES, Marcelo Alario. Interacionismo simbólico: contribuições para se pensar os processos identitários. **Perspectivas**, São Paulo, v. 43, p. 63-81, jan./jun. 2013.

EVETTS, Julia. Professionalism: Value and ideology. **Sociopedia.isa**, 2012. Disponível em: <https://www.isaportal.org/resources/resource/professionalism-value-and-ideology/>. Acesso em: 03 jun. 2021.

FERREIRA, Gianmarco Loures. **Quem são os destinatários das cotas raciais em concursos públicos para as comissões de verificação?** In: Jornada de estudos negros na UnB, 2., 2018, Brasília. Anais... Brasília: UnB, 2018.

FINE, Gary Alan. O triste espólio, o misterioso desaparecimento e o glorioso triunfo do interacionismo simbólico. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, FGV, v. 45, n. 4, p. 87-103, out/dez. 2005 [1993].

FLOOD, Michael; PEASE, Bob. Undoing men's privilege and advancing gender equality in public sector institutions. **Policy and Society**, v. 24, n. 4, p. 119-138, 2005.

FLORES, Cláudia Reis. **Assédio moral no poder judiciário: patologia social e saúde mental**. 2017. Dissertação (Mestrado) – Programa de pós-graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, Rio Grande do Sul, 2017.

FONSECA, Regina Lúcia Teixeira Mendes da. **Dilemas da decisão judicial: as representações de juízes brasileiros sobre o princípio do livre convencimento motivado**. 2008. Tese (Doutorado) – Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2008.

FONSECA, Fernanda Freire *et al.* Implicações de novas tecnologias na atividade e qualificação dos servidores: Processo judicial eletrônico e a justiça do trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 43, p. e4, 2018.

FONTAINHA, Fernando de Castro; GERALDO, Pedro Heitor Barros; Veronese, Alexandre; ALVES, Camila Souza. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, v. 16, n. 110, p. 671-702, Out. 2014/Jan. 2015.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise do conteúdo**. Brasília: Liber Livro, 2008.

FREIDSON, Eliot. Para uma análise comparada das profissões: a institucionalização do discurso e do conhecimento formais. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, n. 31, junho de 1996. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2256.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

FREIDSON, Eliot. **Professional Powers: a study of the institutionalization of formal knowledge**. Chicago: University of Chicago Press, 1986.

GADEA, Carlos A.. O Interacionismo Simbólico e os estudos sobre cultura e poder. **Sociedade e Estado**, v. 28, n. 2, p. 241–255, maio 2013.

GASTIAZORO, María Eugenia. **La concentración de las mujeres en la administración de justicia**. In: Anuario del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales (CIJS), n. 11. Buenos Aires: Universidad Nacional de Córdoba, 2008

GASTIAZORO, María Eugenia. Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia Argentina. **Via Iuris**, n. 9, p. 11-32, jul./dez., 2010.

GASTIAZORO, María Eugenia. **Género y trabajo: mujeres en el Poder Judicial**. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados, 2013.

GOMES, Janaina Dantas Germano. “As mulheres levam mais jeito para isso”: notas sobre o trabalho desempenhado por servidoras do Judiciário em São Paulo. In: NICÁCIO, Camila Silva; VIDAL, Júlia Silva (orgs.). **O gênero do Direito: análise de práticas e instituições**. Rio de Janeiro: Metanoia, p. 59-66, 2020.

GOMES, Janaína Dantas Germano. **Cartórios judiciais e o acesso à justiça: tensões e disputas**. 2017. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017a.

GOMES, Janaina Dantas Germano. O acesso à Justiça e o cotidiano dos balcões judiciais: uma relação possível? **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, v. 4, n. 2, 17 mai. 2017b.

GONÇALVES, Carlos Manuel. Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. **Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, [S. l.], v. 17, 2017. Disponível em: <https://ojs.letras.up.pt/index.php/Sociologia/article/view/2349>. Acesso em: 20 fev. 2024.

GONZALEZ, Léila. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: RIOS, Flavia; LIMA, Márcia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

GORMAN, Elizabeth H.; SANDEFUR, Rebecca L. “Golden Age,” Quiescence, and Revival: How the Sociology of Professions Became the Study of Knowledge-Based Work. **Work and Occupations**, v. 38, n. 3, p. 275–302, 2011.

HAN, Byung-Chul. **A crise da narração**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2023.

HERMANOWICZ, Joseph C.; JOHSON, David R. Professions. In: SASAKI, Masamichi *et al.* (eds.). **Concise Encyclopedia of Comparative Sociology**. Leiden, Boston: Brill, 2014.

HUGHES, Jason; SIMPSON, Ruth; SLUTSKAYA, Natasha; SIMPSON, Alex; HUGHES, Kahryn. Beyond the symbolic: a relational approach to dirty work through a study of refuse collectors and street cleaners. **Work, employment and society**, v. 31, 1, p. 1-17, 2016.

HUGHES, E. C. Dilemmas and Contradictions of Status. **American Journal of Sociology**, v. 50, n. 5, p. 353-359, mar. 1945.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População no último censo**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/>. Acesso em: 21 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo demográfico 1991**: agregado por setores. Rio de Janeiro: IBGE, 1991.

IPEA; SECRETARIA DE REFORMA DO JUDICIÁRIO; TJSP. **Desburocratização dos cartórios judiciais análise dos juizados especiais do Tribunal de Justiça de São Paulo**. Brasília: IPEA, 2007.

JAISSON, Marie. O estudo das práticas médicas: o cenário da sociologia das profissões. **Saúde e Sociedade**, v. 27, n. 3. 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/sausoc/article/view/158893/153863>. Acesso em: 20 fev. 2024.

JOAS, Hans. Interacionismo simbólico. In: GUIDDENS, Anthony; TURNER, Jonathan. (Orgs.), **Teoria social hoje**. São Paulo: UNESP, 1999.

KAHENY, Erin B; SZMER, John J.; HANSEN, Michael A.; SCHEURER, Katherine Felix. High Court Recruitment of Female Clerks: A Comparative Analysis of the U.S. Supreme Court and the Supreme Court of Canada. **Justice System Journal**, p. 1–23, 2015.

KAHWAGE, Tharuell Lima. **Mulheres na magistratura paraense**: uma análise das percepções das desembargadoras do Tribunal de Justiça do Estado do Pará (TJPA) sobre trajetória profissional e atuação jurisdicional voltada à efetivação dos direitos humanos das mulheres. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

KAHWAGE, Tharuell; SEVERI, Fabiana. Por que ter mais mulheres? O argumento da “voz diferente” nas trajetórias profissionais das desembargadoras do TJPA. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 367–394, 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/49176>. Acesso em: 3 fev. 2025.

KAHWAGE, Tharuell Lima; SEVERI, Fabiana Cristina. Para além de números: uma análise dos estudos sobre a feminização da magistratura. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, Brasília, DF, v. 56, n. 222, p. 51-73, abr./jun. 2019. Disponível em: http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/56/222/ril_v56_n222_p51.

KEHL, Maria Rita. **O tempo e o cão**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2015.

KIBRIA, Nazli. Race, ethnic options, and ethnic binds: identity negotiations of second-generation chinese and korean americans. **Sociological Perspectives**, v. 43, n. 1, p. 77-95, 2000.

KOTKIN, Minna J. Professionalism, Gender and the Public Interest: The Advocacy of Protection. **St. Thomas L. Rev.**, v. 8, n. 1, 1995.

LAMONT, Michele. Em direção a uma sociologia comparativa da valoração e da avaliação. **Norus**, v. 01, n. 1, janeiro-junho 2013.

LESNHAK, Simone. A constituição de identidade profissional e o conceito de interação: concepções bakhtinianas e vigotskianas a favor da aprendizagem e desenvolvimento. **Revista (Con)Textos Linguísticos**, v. 10, n. 17, 2016.

LIMA, Roberto Kant; BAPTISTA, Bárbara Gomes. Como a Antropologia pode contribuir para a pesquisa jurídica? Um desafio metodológico. **Anuário Antropológico**, p. 9-37, 2014.

LIU, Sida. Professional impurities. In: GORMAN, Elizabeth H.; VALLAS, Steven O. **Professional Work: Knowledge, Power and Social Inequalities**. v. 34, Emerald Publishing Limited, Bingley, p. 147-167, 2020.

LIU, Sida. Boundaries and professions: Toward a processual theory of action. **Journal of Professions and Organization**, 5, p. 45-57, 2018.

LIU, Sida. State Officials and Significant Others: Symbiotic Exchange in the Chinese Legal Services Market. **The China Quarterly**, n. 206, p. 276-293, June 2011.

MAGNANI, José Guilherme. O (velho e bom) caderno de campo. **Revista Sexta-feira**, n. 1, maio, p. 8-13, 1997.

MAGNUSSON, Charlotta. Gender, occupational prestige, and wages: a Test of Devaluation Theory. **European Sociological Review**, v. 25, n. 1, p. 87-101, fev. 2009.

MARIA REOS, Jane; CRESPO MERLO, Álvaro Roberto. **Não precisava ser assim**: a configuração do assédio moral nas relações de trabalho no contexto de uma instituição judiciária do sul do Brasil. **Trabalho EnCena**, v. 7, 2022.

MARTINS, Carlos Benedito Campos. Internacionalismo simbólico: gênese, desenvolvimento e seu impacto na sociologia contemporânea. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 209–215, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5812>. Acesso em: 21 nov. 2024.

MEDEIRO, Marília Salles Falci. A construção teórica dos conceitos de socialização e identidade. **Revista de Ciências Sociais**, v. 33, n. 1, 2002.

MEDEIROS, Flavia. Adversidades e lugares de fala na produção do conhecimento etnográfico com policiais civis. **Cadernos de Campo** (São Paulo - 1991), [S. l.], v. 26, n. 1,

p. 327-347, 2018. DOI: 10.11606/issn.2316-9133.v26i1p327-347. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/view/142130>. Acesso em: 8 maio. 2022.

DE MELO, Geraldo José; DA SILVA, Thálita Cavalcanti Menezes. Problematizações Foucaultianas ao teletrabalho: governamentalidade e cuidado-de-si na experiência de servidores do Judiciário. **Research, Society and Development**, v. 12, n. 2, p. e28612240268-e28612240268, 2023.

MENEZES, Rachel Aisengart. Etnografia do ensino médico em um CTI. **Interface – Comuc, Saúde, Educ**, v. 5, n. 9, p. 117-130, ago. 2001.

MIRANDA, Jorge Hilton de Assis. Branquitude invisível - pessoas brancas e a não percepção dos privilégios: verdade ou hipocrisia? *In*: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2017.

MOLM, Linda D. Theoretical Comparisons of forms of exchange. **American Sociological Association**, v. 21, n. 1, 2003.

MOLM, Linda; PETERSON, Gretchen; NOBOYUKI, Takashi. Power in Negotiated and Reciprocal Exchange. **American Sociological Review**, v. 64, n. 6, p. 876-890, 1999.

MONTEIRO, Daniel Francisco Bastos *et al.* O Trabalho Sujo com a Morte: o Estigma e a Identidade no Ofício de Coveiro. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, jan/abr 2017, v 6n.1, pp.77-98. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/21424/0>. Acesso em: 20 jun. 2021.

MONTERO, Rosa. **O perigo de estar lúcida**. São Paulo: Todavia, 2023.

MONTERO, Rosa. **A louca da casa**. Porto: Porto Editora, 2017.

MORALES, Jérémy; LAMBERT, Caroline. Dirty work and the construction of identity. An ethnographic study of management accounting practices. **Accounting, Organizations and Society**, v. 38, n. 3, p. 228-244, 2013.

MORRIS, Edward. Researching Race: Identifying a Social Construction through Qualitative Methods and an Interactionist Perspective. **Symbolic interaction**, v. 30, issue 3, 2007.

MOSSMAN, Mary Jane. Gender and Professionalism in Law: The Challenge of (Women's) Biography. **Windsor Yearbook of Access to Justice**, v. 27, n.1, p. 19-34, 2009.

MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude: estudos sobre a identidade branca no Brasil**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2017.

NOEL, Gabriel D. Dos códigos aos repertórios: alguns atavismos persistentes acerca da cultura e uma proposta de reformulação. *In*: WERNECK, Alexandre; OLIVEIRA, Luis Roberto de Cardoso (Orgs.). **Pensando bem: estudos de sociologia e antropologia da moral**. 1. ed. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

NOGUEIRA, Bruno de Oliveira Santos Paiva. **Concurseiros**: motivos e métodos para ingressar no serviço público. 2015. 113 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

NUNES, Jordão Horta. Socialização identitária e profissionalização em Claude Dubar. *In*: OLIVEIRA, Roberto Vêras; RAMALHO, José Ricardo; SANSON (Orgs.). **Diálogos críticos**: o pensamento estrangeiro e a sociologia do trabalho no Brasil. São Paulo: Annablume, 2023.

NUNES, Jordão Horta. A perspectiva do interacionismo simbólico. *In*: SELL, Carlos Eduardo; MARTINS, Carlos Benedito (Orgs.). **Teoria sociológica contemporânea**: autores e perspectivas. Rio de Janeiro: Annablume, 2019.

NUNES, Jordão H.; SOUZA, Tatiele. Reconhecimento e profissionalismo no campo da tecnologia da Informação. **Política & Trabalho**, Revista de Ciências Sociais 46, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/27085/18929>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. As emoções no trabalho e a segregação ocupacional no gênero feminino. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, v. 11, n. 31, p. 32-52, 2012.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso de. O trabalho do antropólogo: olhar, ouvir, escrever. **Revista de Antropologia**, v. 39, n. 1, p. 13-37, 1996. Disponível em: http://www2.fct.unesp.br/docentes/geo/necio_turra/MINI%20CURSO%20RAFAEL%20ESTRADA/TrabalhodoAntropologo.pdf. Acesso em 11 jul. 2021.

PEIRANO, Mariza. Etnografia não é método. **Horizontes Antropológicos**, v. 20, n. 42 p. 377-391, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0104-71832014000200015>. Acesso em: 17 jul. 2021.

PELÚCIO, Larissa. “No salto”: Trilhas e percalços de uma etnografia entre travestis que se prostituem. *In*: BONETTI, Aline; FLEISCHER, Soraya (org). **Entre saias justas e jogos de cintura**. Florianópolis: Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

PEREIRA, Jefferson Rodrigues; PAIVA, Kely César Martins de; IRIGARAY, Hélio Arthur Reius. “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, out./dez. 2021.

PIERCE, Jennifer L. Emotional Labor Among Paralegals. *In*: PIERCE, Jennifer L. **Gender Trials**: Emotional Lives in Contemporary Law Firms. The Regents, 1995.

PIZA, Edith. Porta de vidro: entrada para a branquitude. *In*: CARONE, Iray; BENTO, Maria Aparecida Silva (orgs.). **Psicologia social do racismo**: estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

POWELL, Brian; JACOBS, Jerry. Gender differences in the evaluation of prestige. **The Sociological Quarterly**, v. 25, n. 2, p. 173-190, 1984.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em ciências sociais**. Portugal: Gradiva, 1995.

RABELO, Verónica Caridad; MAHALINGAM, Ramaswami. “They really don't want to see us”: How cleaners experience invisible ‘dirty’ work. **Journal of Vocational Behavior**, v. 113, p. 103-114, 2019.

RÁDIO NOVELO: O barraco do Vicente. Entrevistado: Fausto. Entrevistador: Flora Thomson-DeVeaux e Paula Scarpin. Rio de Janeiro: Rádio Novelo, 04 jan. 2024. Podcast. Disponível em: <https://radionovelo.com.br/originais/apresenta/o-barraco-do-vicente/>. Acesso em: 27 mar. 2024.

RAMSAY, Karen; PARKER, Martin. Gender, bureaucracy and organizational culture. **The Sociological Review**, v. 39, issue 1, 1992.

RIOS, Flavia; LIMA, Márcia. **Por um feminismo afro-latino-americano**: ensaios, intervenções e diálogos. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

RHODE, Deborah L. Gender and Professional Roles. **Fordham L. Rev**, v. 39, n. 63, 1994.

ROCHA, Bianca Gomes Lima da. **Entre o sofrimento e o (in)cansável movimento**: as tensões vivenciadas por concursados-concurseiros à luz da contemporaneidade e da gestão gerencialista. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

ROCHA, Décio Vieira da. Desigualdades de gênero em ocupações jurídicas. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 53, e10255, 2023.

RODRIGUES, Maria de Lurdes. **Sociologia das Profissões**. 2ª ed. Oeiras: Celta, 2002.

SALES, Ronaldo. Democracia racial. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SANTOS, André Filipe Pereira Reid dos. Principais abordagens sociológicas para a análise das profissões. **BIB**, São Paulo, nº 71, 1º semestre 2011, p. 25-43.

SANTOS, Clara. A construção social do conceito de identidade profissional. **Interacções**, n. 8, p. 123-144, 2005.

SANTOS, Maria Francisca Oliveira. As relações de poder na interação professor/alunos, em contextos universitários- uma amostragem. **Revista do GELNE**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 117–124, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/gelne/article/view/9291>. Acesso em: 27 mar. 2024.

SÃO PAULO. **Lei complementar nº 1.111, de 25 de maio de 2010**. Institui o Plano de Cargos e Carreiras dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e dá providências correlatas. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo [2013]. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2010/lei.complementar-1111-25.05.2010.html>. Acesso em: 11 jul. 2021.

SATRAPI, Marjane. **Bordados**. 1ª ed. Quadrinhos na Cia, 2010.

SCHRITZMEYER, Ana Lúcia Pastore. Etnografia dissonante dos tribunais do júri. **Tempo social**, Revista de sociologia da USP, v. 19, n. 2, 2007.

SCHUCMAN, Lia Vainer. **Entre o encardido, o branco e o branquíssimo**: branquitude, hierarquia e poder na cidade de São Paulo. 2ª ed. São Paulo: Veneta, 2020.

SCHUCMAN, Lia Vainer; CONCEIÇÃO, William Luiz da. Branquitude. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SCHUCH, Patrice. A moral em questão: a conformação de um debate em antropologia. In: WERNECK, Alexandre; OLIVEIRA, Luis Roberto de Cardoso (Orgs.). **Pensando bem**: estudos de sociologia e antropologia da moral. 1. ed. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1999.

SEVERI, Fabiana Cristina. **Imparcialidade judicial e a crítica feminista**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2024.

SEVERI, Fabiana Cristina; JESUS FILHO, José de. Há diferenças remuneratórias por gênero na magistratura brasileira? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 56, n. 2, p. 208-225, mar.-abri. 2022.

SIEGEL CORREA, Amélia. Interacionismo simbólico: raízes, críticas e perspectivas atuais. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, [S. l.], v. 9, n. 17, p. 176–200, 2017. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10661>. Acesso em: 29 abr. 2024.

SILVA, Paulo Eduardo (superv.). Uma etnografia dos cartórios judiciais: estudo de caso em cartórios judiciais do estado de São Paulo. **Cadernos Direito GV**, v. 5, n. 4, 2008.

SILVA, Priscila Elisabete da. O conceito de branquitude: reflexões para o campo de estudo. In: MULLER, Tânia Mara Pedroso; CARDOSO, Lourenço. **Branquitude**: estudos sobre a identidade branca no Brasil 1 ed. - Curitiba: Appris, 2017.

SILVA, Matheus Fileira; PRATES, Antonio Augusto. Status Socioeconômico das ocupações, prestígio ocupacional e formação universitária no Brasil, a partir da PNAD 2007. In: XVII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2015, Porto Alegre. **Anais do Congresso Brasileiro de Sociologia**, 2015.

SILVANY, Ramon Barreto Andrade. **Aprendizagem social de analistas judiciários na gestão cartorária do Tribunal de Justiça da Paraíba** (TJPB). 2020. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós Graduação em Gestão Pública e Cooperação Internacional (PGPCI) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), 2020.

SILVERIO, Valter Roberto. Racionalização. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

SILVÉRIO, Valter Roberto. Ação afirmativa e o combate ao racismo institucional no Brasil. **Cad Pesqui** [Internet], 117, p. 219–46, 2002.

SIMPSON, Ruth; SIMPSON, Alexander. “Embodying” dirty work: a review of the literature. **Sociology compass**, v. 12, n. 6, 2018.

SPINK, Mary Jane. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2004.

SOARES, Maria Andrea dos Santos. Colorismo. In: RIOS, Flávia; SANTOS, Marcio André dos. **Dicionário das relações étnico-raciais contemporâneas**. 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2023.

THORNTON, Margaret. Otherness and the Bench: How Merit is Gendered. **Sydney Law Review**, v. 29, p. 391–413, 2006.

TONCHE, Juliana. Diferentes sentidos e modelos de Justiça Restaurativa. In: SEVERI, Fabiana Cristina; PASINATO, Wânia; MATOS, Myllena Calasans de. **Workshop Lei Maria da Penha e justiça restaurativa: é possível mediar casos de violência de gênero?** Ribeirão Preto: Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP), 2017.

TORNQUIST, Carmen Susana. Vicissitudes da subjetividade: autocontrole, autoexorcismo e liminaridade na antropologia dos movimentos sociais. In: BONETTI, Aline; FLEISCHER, Soraya (Org). **Entre saias justas e jogos de cintura**. Florianópolis: Ed. Mulheres; Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2007.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP). **Relatório de Gestão 2021**. São Paulo, 2021. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/RelatorioDeGestao/TJSP_2020.pdf. Acesso em: 16 mai. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP). **Regulamento Interno dos Servidores do Tribunal de Justiça**, 2020a. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/Biblioteca/Biblioteca/Legislacao/RegimentoInternoTJSP.pdf>. Acesso em: 16 mai. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP). **Relatório de Gestão 2020**. São Paulo, 2020b. Disponível em: https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/RelatorioDeGestao/TJSP_2020.pdf. Acesso em: 16 mai. 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO (TJSP). **Relatório de Gestão 2020**. São Paulo, 2020c.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 1987.

WEGENER, Berned. Concepts and Measurement of Prestige. **Annual Review of Sociology**, v. 18, p. 253-280, 1992.

WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H. **Gender and Society**, v. 1, n. 2, p. 125-152, jun., 1987.

WEST, Candace; FENSTERMAKER, Sarah. Doing difference. **Gender & Society**, v. 9, n. 1, p. 8-37, 1995.

WHARTON, Amy S. **The sociology of gender**: an introduction to theory and research. Malden: Blackwell Publishing Ltd., 2005.

VALENTINO, Lauren. **What is a good job?** Cultural logics of occupational prestige. 2019. 139 fls. Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in the Department of Sociology in the Graduate School of Duke University, 2017.

VAZ, Daniela Verzola. Diferenças salariais por gênero no setor público brasileiro no período 2002-2015: magnitude, evolução e determinantes Acta Scientiarum. **Human and Social Sciences**, v. 40, n. 2, 2018.

VELHO, Gilberto. Observando o Familiar. *In*: NUNES, Edson de Oliveira. **A Aventura Sociológica**. Rio de Janeiro, Zahar, 1978.

VIANNA, Adriana; LOWENKRON, Laura. O duplo fazer do gênero e do Estado: interconexões, materialidades e linguagens. **Cadernos pagu**, n. 51, 2017.

ZANATTA, Mariana Scussel. Nas teias da identidade: contribuições para a discussão do conceito de identidade na teoria sociológica. **Perspectiva**, Erechim, v. 35, n. 132, p. 41-54, dez. 2011.

ZHOU, Xueguang. The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. **American Journal of Sociology**, v. 111, n. 1, p. 90-114, jul. 2005.

ANEXO 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, RG _____, concordei em participar, livre e espontaneamente, da pesquisa *Servidoras e trabalho sujo? Uma etnografia sobre a influência de gênero e raça na organização funcional de servidores de cartório de um foro de violência doméstica de São Paulo*, concedendo entrevista pessoal e/ou coletiva, virtual e/ou presencial. As entrevistas foram gravadas e transcritas, **todo o material coletado é confidencial** e será arquivado ao final da pesquisa. Estou ciente de que esse material será analisado e apresentado em forma de relatório de pesquisa, livro ou artigo científico, em periódicos especializados e congressos. Minha participação foi voluntária, não remunerada e livre de despesas.

A referida pesquisa tem por objetivo compreender a organização funcional e a distribuição do trabalho em cartório entre servidoras e servidores de um foro de violência doméstica no estado de São Paulo, a partir da composição de gênero e raça dos/as servidores/as. **É desenvolvida pela doutoranda e pesquisadora responsável Tharuell Lima Kahwage e sua orientadora, a Profa. Dra. Maria da Gloria Bonelli, docente sênior do Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos.**

Estou ciente de que não serei identificado(a) pessoalmente, **salvo por meu expresso desejo**, que, neste caso, será comunicado pessoalmente à pesquisadora responsável. Finalmente, este consentimento pode ser retirado em qualquer fase da pesquisa.

Em caso de dúvidas serei esclarecido (a) pela pesquisadora responsável por telefone (16) 98250-8596 ou pelo e-mail: tharuell@gmail.com.

O termo é assinado por mim e pela pesquisadora que me entrevistou:

Entrevistado (a):

Pesquisadora:

ANEXO 2 – ROTEIRO DE PERGUNTAS

PESQUISA “SERVIDORAS E TRABALHO SUJO? UMA ETNOGRAFIA SOBRE A INFLUÊNCIA DE GÊNERO E RAÇA NA ORGANIZAÇÃO FUNCIONAL DE SERVIDORES DE CARTÓRIO DE UM FORO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DE SÃO PAULO?”

Perfil social e demográfico

- Sexo/gênero
- Orientação sexual
- Idade
- Estado civil
- Se casado, ocupação do cônjuge
- Tem filhos?
 - Idades dos filhos
- Cor/raça
- Naturalidade
- Escolaridade pai
- Escolaridade mãe
- Ocupação do pai
- Ocupação da mãe

Formação

- Grau e área de titulação mais elevado
- Em qual ano concluiu?
- Instituição onde concluiu esse grau mais elevado?
- Sobre a graduação, qual curso(s) superior(es) concluiu?
- Onde concluiu?
- Quando concluiu?

Perfil profissional

- Como se deu a escolha pelo serviço público? Conta um pouco da trajetória profissional até o serviço público (alguém incentivou?)

- Qual concurso querias?
- Quanto tempo estudaste?
- Pretendes permanecer como escrevente ou vais tentar outro concurso/profissão?
- Tu te identificas com o serviço público? E com o trabalho exercido na VVD?

Regimes de trabalho

- Qual é o horário de trabalho que você cumpre no cartório?
- Desempenha outras atividades profissionais além do serviço público (emprego privado)? Se sim, considera o serviço público a atividade principal ou secundária?
- Remuneração mensal aproximada como servidor/a
- Remuneração mensal aproximada no conjunto das atividades profissionais (caso tenha outra fonte de remuneração)

Atividades exercidas no foro

- Quais as atividades realiza como servidor/a?
- O que você gostaria de fazer?
- O que ninguém quer fazer? Por que?
- Na sua opinião, quais os principais aspectos que levam um servidor a obter uma posição/tarefa/atividade em vez de outro?
- Quais elementos você entende que são importantes em relação à obtenção de um cargo maior, à realização de tarefas mais desejáveis, etc.?

Desrespeito/discriminação entre servidores/as, partes e juízes/as

- Você já observou ou vivenciou alguma forma de desrespeito entre colegas/servidores? Se sim, de que tipo? E discriminação?
- Você já presenciou alguma situação de desrespeito das pessoas que buscam atendimento em relação a algum servidor ou servidora? E discriminação?
- E de advogados/as em relação aos/às servidor/as, já presenciou alguma situação de desrespeito? E discriminação?
- E de juízes em relação aos/às servidor/as, já presenciou alguma situação de desrespeito? E discriminação?
- Ocorrem brincadeiras entre colegas levando em conta características como a raça, a sexualidade, o gênero? Se sim, como seriam essas brincadeiras?

Composição do cartório

- Com base em informações do CNJ, a gente sabe que os servidores do judiciário são um grupo composto, majoritariamente, por mulheres brancas. Além disso, o Plano de Gestão do TJSP aponta que mulheres são a maioria ocupando cargos comissionados, mas o mesmo não parece acontecer aqui no foro. A que você atribui isso?
- Quantos servidores/as negros/as você já trabalhou?
- Aqui tem servidores/as negros/as? A que você atribui esse isso?
- Em relação à composição racial, a lei de reserva de vagas (lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014) destina 20% das vagas a pessoas negras. Qual tua opinião sobre essa lei?
- Tu sabes me explicar como funciona a criação do anexo? Como os servidores são alocados no anexo? E em relação ao juiz, qual é o critério?
- Como funciona o plano de carreira de escreventes no TJSP?

Opiniões sobre o cartório

- De modo geral, como você enxerga o trabalho realizado no cartório? (Em relação à sociedade, ao judiciário, a importância ou não que atribui ao que faz)
- Como você acha que as pessoas (jurisdicionados, advogados) enxergam o trabalho que vocês realizam aqui? (prestígio ou desprestígio?)
- Qual era a tua visão sobre o cartório?
- Como o juiz enxerga o trabalho realizado aqui?
- Você acha que essa percepção sobre o trabalho realizado é compartilhada pelos demais servidores e servidoras?
- Como você vê o(s) a cartório onde trabalha? (Pontos fortes e fracos)
- O que você mudaria em relação ao trabalho exercido aqui? Por que?
- Você gosta de trabalhar aqui? Por que?
- Como você definiria a relação entre servidores do foro?
- Como você definiria sua relação com a/o magistrada/o?
- As mudanças recentes afetam a prestação às vítimas de violência doméstica? (Positivo e negativo)
- Qual tua opinião sobre estagiárias no atendimento?