

Cidadania e práticas sociais: as disputas entre empregadas e empregadores domésticos pela mediação do sindicato

Maria Elisa Almeida Brandt

Mestranda em Antropologia Social – Unicamp

Resumo: Neste artigo, pretendo descrever as práticas de mediação de conflitos trabalhistas individuais realizadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia. Elas são calcadas na interlocução entre disputantes, sindicalistas e advogados. Minha intenção é verificar a sugestão de Telles (1993:1), sobre a possibilidade de a cidadania se enraizar nas práticas sociais, através da negociação entre diferentes atores, em espaços públicos.

Esses eventos funcionam como um treino ao diálogo, cuja ausência (no que diz respeito às queixas), marca a relação entre empregadas e empregadores domésticos. O aspecto crucial destes é a possibilidade que os disputantes têm de dialogarem com certa liberdade, e dessa forma buscarem o convencimento da outra parte pela argumentação oral. Além disso, há toda uma disputa simbólica sobre a definição de papéis, direitos e deveres. Nesse sentido, pretendo mostrar que o sindicato das empregadas domésticas, tendo por trás o respaldo da Justiça, é uma arena que permite a constituição de um discurso público de direitos, apoiado no direito trabalhista.

Unitermos: cidadania, empregadas domésticas, processamento de disputas, relações trabalhistas.

CIDADANIA E PRÁTICAS SOCIAIS: AS DISPUTAS ENTRE EMPREGADAS E EMPREGADORES DOMÉSTICOS PELA MEDIAÇÃO DO SINDICATO¹

Os cientistas sociais brasileiros desde sempre discutiram o processo de consolidação dos direitos de cidadania no Brasil. No diagnóstico atual, têm apontado a situação peculiar que enfrentamos, ao lado de outros países de Terceiro Mundo. Estamos às voltas com novas dificuldades na efetivação de uma nação civilizada, problemas do mundo moderno capitalista, sem termos de fato consolidado, antes disso, a cidadania liberal clássica, mesmo como modelo.

No contexto dessa discussão, parece-me pertinente falar das empregadas domésticas. Elas formam um contingente considerável de excluídas tradicionais (LOPES, 1994:40) que, pelo simples fator numérico, não podem ser deixadas de lado².

Enquanto hoje em dia se discute a flexibilização das relações de trabalho e a negociação direta entre empregados e empregadores, as trabalhadoras domésticas somente a partir da Constituição de 1988 puderam se organizar em sindicatos,

e ainda brigam por direitos trabalhistas básicos como FGTS e limite de jornada. Brigam inclusive por serem reconhecidas como empregadas³. Nas palavras de um juiz entrevistado, “elas estão na contramão da história”. Para elas, ainda faz sentido pensar a cidadania ligada à idéia de luta por direitos profissionais no campo legal-institucional, tendo no binômio sindicato/Justiça do Trabalho sua principal arma.

Por um lado, as empregadas domésticas são uma categoria profissional, com sindicatos em várias cidades brasileiras, que aciona a Justiça do Trabalho para resolver seus litígios e exigir seus direitos⁴; por outro, elas vivem o cotidiano de suas relações de emprego longe da normatividade do direito trabalhista. Sob este último ângulo elas podem ser vistas, e o são por autores como Roberto da Matta⁵ e Teresa Sales (1994:48), como exemplos de persistência da cultura do favor e da subserviência nas relações sociais brasileiras.

Na verdade, essas descrições se completam. Ao mesmo tempo em que as relações de emprego doméstico estão adquirindo um formato mais contratual, a convivência entre empregadas e empregadores muito raramente se pauta pela objetividade das regras trabalhistas.

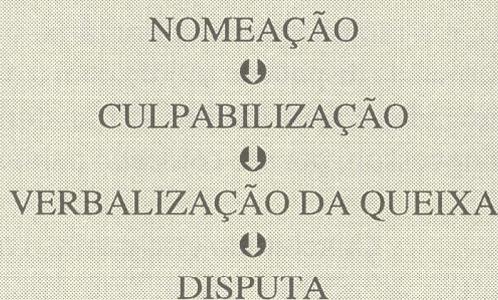
Nas práticas de processamento dos conflitos individuais realizadas no sindicato dessa categoria se evidencia o embate entre diferentes normatividades, entre diferentes “modalidades de nomeação do vivido” (SADER, 1991:142), que me parece transformador das atitudes dos indivíduos. O sindicato traz critérios e valores de outras “matrizes discursivas” (ibidem) – o direito trabalhista e o seu próprio discurso sobre o que deve ser uma empregada doméstica (que se sustenta na identidade de “trabalhadora assalariada-cidadã”) – para balizar esta relação, que tradicionalmente é descrita como regulada pela lógica do favor e do paternalismo (SALES, 1992; SCHWARZ, 1992).

No presente artigo pretendo descrever tais práticas, realizadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas, Valinhos e Paulínia. Ao investigar a interlocução entre disputantes e sindicalistas, minha intenção é verificar a sugestão de Telles (1993:1) sobre a possibilidade de a cidadania se enraizar nas práticas sociais, por meio da negociação entre diferentes atores, em espaços públicos⁶.

Mesmo que não seja neutro, o sindicato é um espaço de negociação de critérios de reciprocidade. Como afirma Zaluar (1992:XX), o importante é o diálogo que transforma, e não necessariamente o acordo. Nesse sentido, espero mostrar que o sindicato exerce um papel fundamental na constituição de um discurso público referente às “regras de civilidade” que regulam a relação de emprego doméstico.

O PROCESSO DE DISPUTA⁷

O modelo que Felstiner *et al* (1980-1981) usam para descrever o processo de disputa, e que pode ser considerado consensual, aponta nele quatro transformações principais. Em um primeiro momento, a pessoa não tem consciência de que foi insultada. Esta fase é chamada de “experiência ofensiva despercebida” (*unperceived injurious experience*).



A primeira transformação ocorre quando a pessoa percebe que o que sofreu foi de fato uma injúria. Esta passagem é a nomeação. A segunda transformação, da “experiência ofensiva percebida” (*perceived injurious experience*) para a queixa, ocorre quando a pessoa atribui a injúria à falta de alguém ou de alguma entidade. Podemos chamá-la de culpabilização. Quando a queixa é comunicada à pessoa ou entidade responsável, e se pede solução, acontece a terceira transformação no processo, que eu chamei de “verbalização da queixa” (*communication claiming*). Se o suposto responsável rejeita a queixa – de maneira expressa ou não (a demora em responder é uma recusa), total ou parcialmente –, surge a disputa (*ibidem*:636).

Entre as domésticas que procuram o sindicato, a grande maioria culpa a patroa, quando há qualquer briga. O grande problema, no modo como o conflito se desenvolve, é que em muitos casos as queixas são mencionadas para pessoas íntimas, mas não para aquelas, supostamente as responsáveis pela injúria. A dificuldade de comunicação que marca o cotidiano dessa relação – sobretudo quando o assunto são queixas, direitos e deveres – repercute no modo como começam as disputas. Antes de comunicarem aos empregadores a sua queixa, as empregadas procuram o sindicato, tornando pública a reclamação.

O PADRÃO DA DISPUTA ENTRE EMPREGADAS E EMPREGADORES DOMÉSTICOS

Os patrões tomam conhecimento da interferência do sindicato quando a empregada, ao verbalizar a queixa (pela primeira vez ou não), exhibe um papel timbrado do sindicato contendo os cálculos das verbas trabalhistas a que ela teria direito. Mesmo que as sindicalistas a todo o momento doutrinam suas usuárias⁸ sobre a importância do diálogo, isso não acontece por motivos que incluem a evitação intencional da parte destas – na maioria dos casos –, a evitação por parte da patroa – também comum –, e o simples acaso (estava viajando, não a encontrou, etc.⁹). Desta forma, muitas vezes é através desse papel timbrado do sindicato, deixado na por-

ta, ou entregue por terceiros e sem maiores explicações, que os empregadores tomam conhecimento de que havia alguma queixa por parte de sua empregada.

É aqui que podemos utilizar de forma articulada as definições de Mather & Yngvesson (1980-1981: 776) e Felstiner et. al (1980-1981: 636) sobre o termo disputa. Mesmo sem ter havido a proposição da queixa ao responsável pela ofensa, e a recusa deste em aceitá-la, e portanto sem ter sido preenchido o requisito formal da disputa de acordo com o modelo dos últimos autores, o conflito entre empregadas e seus patrões se transforma em disputa no sentido dado por Mather e Yngvesson, por ser colocado publicamente, junto a uma terceira parte: o sindicato.

Concluindo este ponto, o modo como as coisas acontecem, antes da tentativa de acordo em si, tem importantes implicações. Em primeiro lugar, o acionamento de uma terceira parte, antes mesmo de a empregada ter tentado a resolução privada da questão, é interpretada pelos patrões como a iniciativa de partir para uma contenda. Isso faz com que a tentativa de acordo, a interlocução, já se inicie com um nível elevado de animosidade entre as partes.

Um outro elemento diz respeito ao modo como o sindicato se faz presente. O “papel dos cálculos” é entendido como uma cobrança, intimidando os empregadores. Aumenta a suspeição para com o sindicato, tornando o diálogo mais difícil¹⁰. É claro que o sindicato não é neutro, e todos sabem disso, mas varia o grau de hostilidade dos patrões para com as sindicalistas, o que interfere na qualidade da negociação.

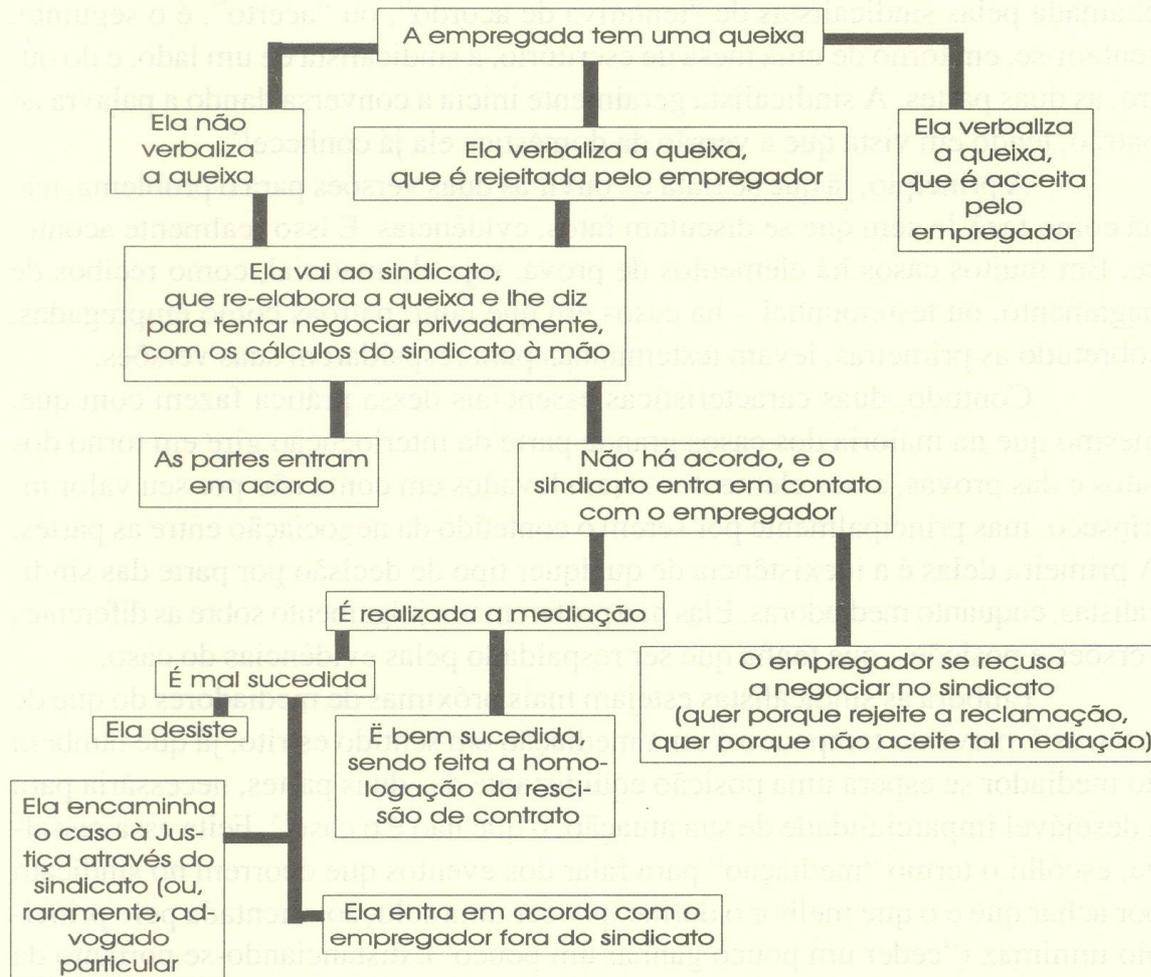
O EVENTO DE MEDIAÇÃO ENQUANTO PRÁTICA DE PROCESSAMENTO DE DISPUTAS¹¹

Se formos estritamente formalistas, a mediação promovida pelo sindicato não pode ser interpretada como um instrumento jurídico, da maneira como Gluckman (1973) usa esse termo, na medida em que tal modo de resolução de disputa não examina as evidências. Melhor dizendo, não há um procedimento organizado quanto a meios de prova, oitiva de testemunhas, e outras práticas que garantam a segurança de uma decisão. Também não há uma decisão, proferida por alguém investido de autoridade, embora haja da parte das sindicalistas sugestões de acordos possíveis.

Vistos de uma maneira mais liberal, no entanto, esses eventos podem ser e serão considerados, por mim, como instrumento jurídico, no sentido de serem um modo de processamento de disputa em que “a conversa é direcionada à resolução apoiada em fatos” (DANET, 1980). A resolução, no caso, não implica uma decisão, mas um acordo entre as partes, uma composição entre elas.

Danet (ibidem) comenta que a literatura sobre o processamento de disputas tem dado maior atenção aos tipos que enfatizam a “busca de fatos”, a “evidência”, a “verdade”, deixando de lado outros tipos nos quais o conflito é traba-

lhado de maneira mais ritual, sem tanta referência àqueles elementos. A linguagem utilizada nos primeiros é a linguagem “séria”, “instrumental”, oposta à linguagem presente nos modos “brincalhões” de disputa, em que as pessoas jogam com as palavras pelo próprio ato de fazê-lo, pelo valor das palavras em si (ibidem:495)¹².



Danet mostra que o processamento de conflitos orientado aos fatos não é “tão formal assim”, ou “tão instrumental assim”, porquanto o discurso usado nessas ocasiões é uma mistura de gêneros, que vão do tom sério ao tom ritual, ou mesmo “brincalhão”:

Nos gêneros brincalhões, os disputantes brincam com as palavras, e a atenção aos fatos é mínima ou inexistente. (...) Um segundo tipo, os rituais de conciliação – que pertencem ao domínio do ‘puro’ ritual – têm como função a reconciliação direta entre as partes, sem o processamento dos fatos ou a manipulação de emoções que acompanha as disputas “reais”, como às vezes acontece nas disputas “brincalhonas” (cf. KOCH et al, 1977; GULLIVER, 1963:cap. 11). Eu acredito que a disputa orientada aos fatos se localiza não no domínio do puramente sério, mas em um domínio intermediário em que o sério e o ritual se sobrepõem. Os gêneros de disputa orientada aos fatos envolvem discursos em uma mistura híbrida de “tons”: há neles elementos rituais e sérios (e talvez do jogo).

A metamensagem de primeira ordem é que “ao falarmos sobre evidências, em uma disputa, nós ‘descobrimos fatos’ e ‘fazemos verdade e justiça’”. Em um nível de certa forma inferior está a metamensagem de que as queixas, as afirmações feitas enquanto se determinava os fatos são elas mesmas sujeitas à mudança, à negociação, e argumentação. (Ibidem:497-8)

O formato padrão da mediação entre empregadas e seus empregadores, chamada pelas sindicalistas de “tentativa de acordo”, ou “acerto”, é o seguinte: sentam-se, em torno de uma mesa de escritório, a sindicalista de um lado, e do outro, as duas partes. A sindicalista geralmente inicia a conversa dando a palavra ao patrão, tendo em vista que a versão da doméstica ela já conhece¹³.

A princípio, já que se trata de ouvir as duas versões para o problema, não há como fazê-lo sem que se discutam fatos, evidências. E isso realmente acontece. Em muitos casos há elementos de prova, seja ela material, como recibos de pagamento, ou testemunhal – há casos em que tanto patroas como empregadas, sobretudo as primeiras, levam testemunhas para respaldarem suas versões.

Contudo, duas características essenciais dessa prática fazem com que, mesmo que na maioria dos casos grande parte da interlocução gire em torno dos fatos e das provas, esses elementos sejam levados em conta não por seu valor intrínseco, mas principalmente por serem o conteúdo da negociação entre as partes. A primeira delas é a inexistência de qualquer tipo de decisão por parte das sindicalistas, enquanto mediadoras. Elas não proferem um julgamento sobre as diferentes versões e posições, que tenha que ser respaldado pelas evidências do caso.

Embora as sindicalistas estejam mais próximas de mediadores do que de árbitros¹⁴, o evento tampouco é uma mediação em sentido estrito, já que também do mediador se espera uma posição equidistante das duas partes, necessária para a desejável imparcialidade de sua atuação, o que não é o caso¹⁵. Feita essa ressalva, escolhi o termo “mediação” para falar dos eventos que ocorrem no sindicato por achar que é o que melhor o define, por ser uma solução orientada pelo princípio minimax (“ceder um pouco ganhar um pouco”), distanciando-se portanto da adjudicação, em que o resultado é de soma-zero (vencedor/vencido) (SANTOS, 1981:245-46).

Quanto a isso, a mediação feita no sindicato se aproxima muito, em sua natureza, da primeira audiência realizada nas Juntas de Conciliação e Julgamento da Justiça do Trabalho. Como o próprio nome indica, a intenção da audiência inicial na Justiça do Trabalho é promover a conciliação, um acordo consensual entre as partes, que evite a continuidade do processo. Tanto em uma como em outra, não há, de início, o que julgar, se as partes estão dispostas a uma solução intermediária. Em ambos os casos, na maioria das vezes, não há vencedor e vencido, ou, no jargão da teoria dos jogos, o resultado nunca é “de soma-zero”¹⁶.

A segunda característica fundamental desses eventos é a sua informalidade, que leva à variabilidade de formas que eles assumem. Como os procedimentos não são sistematizados, varia de uma sindicalista para outra o sentido de sua atuação

– se ela interfere, questiona as partes, busca contradições em seus relatos, etc. Conforme as circunstâncias e a sindicalista, suas sugestões assumem um tom imperativo, fazendo com que sua opinião subjetiva, e sua participação, sejam fatores preponderantes no resultado do processo. Varia também, por este e por outros motivos, a possibilidade de se efetuar uma interlocução livre, relativamente longa, e desta forma mais produtiva.

Concluindo esta seção, eu diria que os eventos de mediação são um misto entre a tentativa de solução baseada na discussão sobre fatos e uma forma ritual de se chegar a um acordo. As interlocuções que acontecem no sindicato estariam em algum ponto daquele contínuo mencionado por Danet. Tudo – gestos, xingamentos, o conteúdo substantivo das proposições – faz parte do “jogo negocial” que vai decidir a disputa. A informalidade da situação permite que o embate entre os indivíduos (que pode ser bastante demorado) gire em torno não apenas dos fatos e da busca da verdade do caso, mas também propicie a manipulação de sentimentos e emoções, e de outros conteúdos da relação, que não os diretamente relacionados com a disputa em si.

Garantidos alguns elementos – principalmente tempo e liberdade de ação – esse processo de argumentação tem, a meu ver, três efeitos principais. O primeiro é o efeito terapêutico, ao permitir o desabafo de ambas as partes, e o “assentamento dos ânimos”. O segundo resultado é, na falta de termo melhor, educativo, tanto por “treinar” os envolvidos na prática do diálogo quanto por apresentá-los ao discurso jurídico. O terceiro, freqüente mas não obrigatório, é o acordo entre os litigantes, que põe fim ao conflito. É o que pretendo demonstrar, através da análise situacional de dois casos, que exemplificam dois formatos possíveis: um é longo, com pouca participação da mediadora; o outro é mais dirigido por esta, terminando rapidamente com a saída da empregadora¹⁷.

CASO 1

Como a transcrição de toda interlocução seria muito longa, decidi extrair alguns trechos dela, para demonstrar as afirmações a seguir. Espero que eles consigam transmitir o seu movimento: de um início tenso (1), em que o patrão acusa a empregada de ter mentido, a agressividade cresce até o auge; em que o marido de Edna e o patrão entram em atrito (2); no terceiro trecho verifica-se a repetição dos argumentos (Edna não foi demitida e agiu desonestamente, segundo o patrão; ela se defende) e a aproximação ao acordo, pela interferência da sindicalista (3). Dá-se o acordo, os ânimos se acalmam, permitindo um debate impessoal sobre os direitos da doméstica (4)¹⁸.

O caso, muito confuso, é de uma empregada não registrada, que trabalhava dois dias por semana e estava grávida quando foi demitida. A situação da ruptura é confusa, ela dizendo que foi demitida, e o patrão afirmando que foi ela

que deixou de ir trabalhar, o que o obrigou a pedir para uma tia fazer o serviço. Além disso, ele afirma que ela já estava grávida quando entrou no emprego, o que ela nega. De qualquer forma, ela não contou que estava grávida, o que ele veio a perceber com o tempo¹⁹.

A tentativa de conciliação ocorre dois meses depois. O filho já havia nascido. No encontro estão presentes a empregada Edna, seu marido, seu ex-patrão Arthur e a sindicalista Luíza. Discutem acaloradamente por mais de uma hora.

1. O INÍCIO

(...)

Arthur: quando você entrou na minha casa, por que você não falou assim “olha, eu vou trabalhar na sua casa mas eu estou grávida”, por que você não me falou isso?

Edna: Porque eu não sabia, você vê...

Arthur: Olha, o seu menino, olha bem, você, o seu menino, a gestação são nove meses, você quando foi lá em casa já estava [incompreensível], já fazia dois mês que você estava grávida, eu corto o meu pescoço se dois meses você não sabia que estava grávida!

Marido: Não tava, não tava não.

Edna: Não tava, eu falo pra você na tua cara.

(...)

Arthur: Eu não fiquei sabendo [da gravidez], eu tenho prova, trago o nosso irmão

Edna: O, o seu irmão...via eu trabalhando lá...ninguém...

Arthur: Você nunca falou pra ele..., ocê, ocê mentiu pra mim.

Edna: Eu não menti, não é que eu menti.

Luíza: Por que ela mentiu? Muitas vezes...

Edna: Eu nunca menti pra ninguém, principalmente pra você, porque eu considerava todos os quatro...

Arthur: Mas eu acho que isso daí é uma injustiça da sua parte de não avisar...foi uma grande injustiça, porque...primeiro, se no primeiro dia que chegasse o resultado do exame, deu lá, você tá grávida, se você chegasse pra mim assim: “olha, o negócio é o seguinte, eu estou grávida, e o que que nós vamos fazer?”, aí a gente chegava num acordo! Continuava, não continuava...tudo bem, isso, quando você ficou grávida você tinha trabalhado dois dias na minha casa, você começou a trabalhar na minha casa no dia 2 de fevereiro, dia 2, 8 e 17. No terceiro dia, no terceiro dia, no segundo dia que você ia trabalhar na minha casa, você sabia que tava grávida...

Luíza: Bom, às vezes a pessoa, a doméstica muitas vezes...não fala que tá grávida logo no início...por medo de ser dispensada, né, isso é uma questão ...e a outra é que...logo que ela, que ela falou que tava grávida, ela deveria ter sido registrada pra ela poder entrar de licença

(...)

Arthur: Eu falei, não falei? Ia arrumar serviço pro seu marido...agora...

2. O BATE-BOCA

Edna: ...eu liguei pra ele, pra avisar que eu não ia, depois da licença, que eu ia ficar...mais ou menos um mês em casa... depois.

Arthur: Não, isso também você não falou [exaltado].

Edna: Eu expliquei [exaltada].

Arthur: Você falou, você falou que não ia dar, que não ia voltar mais.

Edna: Eu não falei que não ia voltar não, eu falei que não ia dar pra voltar naquele dia.

Arthur: Naquele, isso eu não ouvi! Isso eu não ouvi! Atendo o telefone o dia inteiro, isso eu juro por Deus que eu não ouvi.

Edna: Você não prestou atenção.

Arthur: Eu não...eu não...

Edna: Mas eu falei [firme].

Arthur: Cê falou? Agora vai ficar eu e você, você falou, cê não falou, a gente vai ficar o dia inteiro.

Edna: Não fica não, eu não quero confusão com ninguém!

Luíza: De qualquer forma, eu acho que... de qualquer forma ela tá dentro do período da licença ainda.

Arthur: Ah, lógico...mas só que eu vou entrar com uma ação...por ...mentira, tá?

Edna: Ah...

Arthur: Edna, cê mentiu que cê estava grávida.

Edna: Eu não menti!

Arthur: Mas por que que você não falou, fala assim: "eu estou grávida", não falou Edna!

Edna: Mas todo mundo não vê?

Arthur: Mas é lógico, não é?

Edna: O fulano via, que eu tava grávida

(...)

Luíza: A única coisa que pode ser feita aqui é a gente calcular, né, um salário, no mês, no mês de dezembro, [pausa, os outros em silêncio] calcular... de dezembro, ver quanto é que dá...[pausa] se mesmo assim ainda não tiver acordo [pausa breve]...

Arthur: Não, nesse pagamento aqui acordo não tem jeito, tá? Porque eu vou, eu *nunca* vou pagar, se eu vou trabalhar o ano inteiro pra pagar é..., ganhei...fiz a conta da firma ganhei...70 mil, enquanto que ela trabalhou duas vezes por semana.

Edna: Quem tá ganhando 70 mil, Arthur, é um servente de pedreiro, Arthur!

Arthur: Eu trago o... eu trago o meu holerite aqui! Tá aqui ó...

Luíza: [ao mesmo tempo] Mas aí...

Arthur: Aqui ó, pra você ver que eu não tô mentindo.

Luíza: Mas aí...tem que ver que, mesmo, se você...fosse mulher, trabalhasse na firma, é...e daí fosse mandada embora grávida, fosse, tivesse no caso dela, cê não ia receber só o...os 70 mil.

Arthur: O quê?

Luíza: Você, no caso dela, você não ia receber só os 70 mil.

Arthur: Olha...eu sou registrado, pago não sei o quê, pago não sei o quê, pago não sei o quê, pago INSS, pago não sei o quê, não sei quê,...

Luíza: Então, mas ela tá, ela tá recebendo esses valores...

Arthur: [interrompendo] Aí...aí o meu salário do mês de dezembro...aí ó...

Marido: Só que Arthur, não convence...

Arthur: Diga para a firma!

Marido: Só que não convence! Não convence!

Arthur: Eu não tenho que convencer você! Dava, dava pra ele se... pedir pra ele se retirar da sala?

Marido: Não! Eu não posso retirar, eu sou marido dela! [tom afirmativo, rude] Se eu sou marido dela eu tenho que ficar também.

Arthur: [falando alto, interrompendo] Não, mas eu...você não é marido dela, você não é marido dela!

[Começa uma discussão entre o marido de Edna e Arthur, que dura bastante]

3. REPETIÇÃO DOS ARGUMENTOS E A APROXIMAÇÃO DO ACORDO

Luíza: Então é o seguinte, o que pode ser feito aqui, como ela foi demitida em dezembro...

Arthur: Não, ela não foi demitida.

Edna: É claro que fui.

Arthur: Não foi, ela não foi demitida, não foi demitida.

Edna: Você falou, mas se você falou que não precisava mais de mim, que tinha sua tia fazendo limpeza lá?

Arthur:...eu não falei de demissão, você não foi demitida, amanhã se você quiser começar a trabalhar lá em casa você pode ir, pode ir lá, o serviço tá lá, se cê quer entrar às sete horas da manhã cê pode estar lá, o portão tá lá, a chave tá aqui, você não foi demitida, e por isso que é a maior briga minha, eu pago seus direito tudo, mas eu não aceito que você fale que foi demitida. Aqui, eu nunca vou mentir pra você.

Edna: E por que que o senhor disse que, você falou que, não precisava eu ir que tinha outra, isso é que me deixou confusa, isso aí. Eu vim, eu vim aqui saber o seguinte, eu vim aqui para tirar minhas dúvida, porque eu fiquei em dúvida... cê se lembra que eu perguntei assim “e aí, você não vai, cê não vai pagar...o meu tempo que eu fiquei em casa?” Não foi?

Arthur: Aí, aí eu perguntei pra você: “que tempo?”

Edna: Foi.

Arthur:...não foi isso?

Edna: Aí eu falei, aí você falou: “Não, ah não, não tem direito não”, não foi?

Arthur: Isso, porque eu penso comigo, pelo que o meu advogado falou, você era diarista, então, eu conversei com ele e ele falou assim “olha, até em questão de..., dede tempo de gestação dela, ela até tem direito, cê pode pagar os quatro meses dela, tudo isso faz parte”, mas ele falou assim que, que por ela ser diarista, ela não tem direito...

Luíza: Mas diarista...diarista vai uma vez por semana.

Edna: Mas...[fala junto com Luíza, não se entende]

Arthur: Mas eu preferia que você tivesse...porque aconteceu tudo isso aí, se você tivesse trabalhado os 365 dias na minha casa você ia receber 175 mil, você trabalhou 56, cê vai receber os 175! Só que esses 175 aí eu vou pagar de que jeito? Só se você entrar lá em casa e pegar meu colchão, minha televisão, pegar tudo aquilo.

Edna: Eu não quero pegar suas coisas.

Arthur:...entra na minha casa e pega, porque *eu não tenho condições de pagar!*

(...)

Luíza: Se fosse fazer o cálculo mesmo, né, de demissão, teria que fazer sobre o salário de fevereiro, que é o mês que termina a licença médica, tá? Ah...se ela tivesse pelo menos sido registrada, estaria livre de todos esses problemas, é...mesmo duas vezes por semana, ela pode ser registrada, né, tem que ser registrada, só não é obrigação registrar quando é uma vez por semana...então ela...teria que ter sido registrada, hoje ela estaria, se não tivesse recebido a licença ainda ela ia receber, né,...então de qualquer forma, aconselho, ...13º, ...ela... teria que receber, né, só, a *única* diferença é que como tá a data, aqui da licença, 16 de dezembro, poderia calcular no salário de dezembro [pausa mais demorada – silêncio]. [Fala bem baixo]... pra facilitar, né... agora... se não tiver jeito...só é...a gente encaminhar o caso dela, encaminhar para a Justiça.

Arthur: Não, esse valor aqui, eu não vou pagar, tá? Se for preciso...eu não vou pagar, se...você...isso daqui, se é isso, se quiser encaminhar, pode pôr na Justiça, pode encaminhar, você veja as consequências, porque esse valor aqui eu não tenho condições de pagar, tá? Só se ela for lá em casa, pegar algum bem meu e ficar pra ela, porque eu não tenho condições de pagar isso aqui, eu vou trabalhar quatro meses eu vou comer o quê, pra mim pagar 175 mil?

Edna: Eu tenho condições, eu tenho condição de, de perder, né?

Arthur: [exaltado] Você não tem condições de perder, mas cê tinha condições...da sua consciência do que você está fazendo.

4. O ACORDO E O FINAL DA CONVERSA

Arthur: Eu concordo em pagar a gestação dela, mas o que eu não concordo, e o sindicato está sendo injusto nisso, é que o sindicato “vá na dela”, de que eu a dispensei. Eu não demiti.

Luíza fala durante certo tempo, explicando que também acontece das patroas irem lá, contarem a versão delas e depois a verdade não é nada daquilo. Fala também do atraso no pagamento. Ele não admite pagar esse atraso. “Vocês fizeram o cálculo da versão dela. Vocês não podem fazer o cálculo da minha versão?” Reclama de se calcular sobre o mínimo de hoje, quando ela foi demitida antes. Luíza diz que é porque a licença dela está vencendo agora. Ele: “Olha, pra você ver como as coisas tão erradas.” Luíza sai e eles continuam discutindo. Ele diz que cansou de discutir, e quer saber quanto Edna está disposta a aceitar. Ele discorda de pagar um mês de estabilidade, o aviso prévio e do cálculo ser feito pelo salário atual. Concorde em pagar quatro meses de salário, férias e décimo-terceiro. Vão fazer as contas se considerando que ele não a demitiu.

Arthur: Com isso eu tô de acordo, mais do que isso eu não pago.

Luíza: Agora, pensa bem, se você tivesse pago antes, [quando Edna o procurou pela primeira vez] não teria dado isso.

Arthur e Edna continuam discutindo.

Luíza: Eu acho que você foi ingênua em achar que o patrão ia adivinhar... [que ela estava grávida] mas só que às vezes o patrão se aproveita da ingenuidade da doméstica.

Arthur: Mas eu nunca me aproveitei dela...

Ficam os três discutindo sobre a situação da diarista. Luíza chama Estér, outra sindicalista, para mostrar os cálculos. Explica que, como ele diz que não a dispensou, o cálculo fica assim, sem o aviso prévio.

Arthur: Se bem que eu não sou patrão, eu sou empregado, eu nunca considerei ela como empregada, nunca chamei ela de empregada...

Estér pergunta se dá 70% do valor total²⁰. Dá quase. Ele explica que não é à vista, que não tem condição.

Edna: Olha que a mão de Deus pesa, né?

Arthur: Só em parcela, todo dia 8. Daí eu pego o meu salário e passo pra você, meus irmãos cuidam de mim. [Edna diz que o problema é que ela vai viajar e não queria parcelar].

Arthur: Você que vê, Edna, é melhor pegar esses 122 hoje do que ficar 2, 3 anos, né? – dirige-se a Estér, que sorri e silencia.

Depois de certa hesitação, Edna concorda com o parcelamento em quatro vezes, corrigidas. Depois de tudo Arthur e Edna conversam calmamente, sem a presença das diretoras.

OS ATORES E AS NORMAS DE INTERAÇÃO

Com relação à forma como se dirigem uns aos outros, neste caso tanto o patrão como a empregada e o seu marido, mesmo tensos, estão à vontade no ambiente do sindicato.

O tratamento informal e “de igual para igual” entre eles – a empregada se refere ao patrão como você, na maioria das vezes, o que é extremamente excepcional – diz um pouco sobre seu relacionamento. O patrão aparentava ser de classe média baixa (o salário alegado por ele deixa isso claro). Ele comete erros gramaticais, veste-se simplesmente. Realmente não parecia haver grande diferença de posição social entre patrão e empregada, nem uma relação patrão-empregado hierarquizada, em termos de tratamento distanciado (o que difere da maioria das relações entre patroas e empregadas que presenciei no sindicato).

Durante a interlocução, quem mais usou a palavra foi Arthur, o patrão (88 vezes). Em seguida vem Edna, a empregada (62 vezes), Luíza, a sindicalista (32 vezes) e o marido de Edna (oito vezes). Esses números deixam claro quem comandou a conversa. Em comparação com outras interlocuções que presenciei, a empregada usou bastante a palavra – mais do que a maioria, que assume uma

postura mais passiva –, e a sindicalista falou pouco, usou pouco a sua prerrogativa de mediadora, em comparação com outros desses eventos. Patrão e empregada conversam entre si, dispensando a mediação da sindicalista, o que não é a regra nessas mediações.

A sindicalista deixa que a interlocução se prolongue. É somente depois de muito bate-boca que Luíza intervém, com uma sugestão para o acordo. Luíza é pouco incisiva em suas colocações. Dá mais espaço para o patrão falar. Já outras sindicalistas defendem com mais parcialidade a doméstica. De qualquer forma, ela não deixa de afirmar a posição do sindicato com relação aos pontos fundamentais, justificando a atitude da empregada criticada pelo patrão (segundo Luíza, muitas empregadas não contam que estão grávidas com medo de serem demitidas; e de qualquer forma, omitir não é mentir), também sugerindo possibilidades para um consenso.

A LINGUAGEM E AS PERFORMANCES

Basicamente, o tom²¹ usado nesse tipo de interlocução – a tentativa de acordo entre patrão e empregada mediado pela sindicalista – é o “sério”, ou seja, a linguagem é clara, racional, e o discurso é voltado aos fatos. No entanto, é comum haver um bate-boca interminável entre patroa e empregada, cada uma das partes narrando a sua versão sobre vários acontecimentos, sem que haja qualquer possibilidade de verificação da “verdade”. Em outros casos há uma discussão mais organizada, em que os participantes obedecem as regras do que seja, digamos, uma conversa civilizada.

No caso em pauta, o tom acalorado, emocional e às vezes agressivo no qual acontece a interlocução é gerado pelo patrão, mas mantido pela empregada e seu marido, que não se intimidam. Isso transforma a conversa em um bate-boca, em alguns momentos.

O’Barr e Conley, comparando as narrativas dos disputantes nos tribunais de pequenas causas norte-americanos com as narrativas em tribunais mais formalizados, apontam que, como o “convite a falar” é feito de maneira vaga, o alcance das narrativas nos tribunais de pequenas causas geralmente é muito maior do que os fatos que o tribunal tem competência para julgar (1985:677). Guardadas as devidas proporções – afinal, o sindicato não é um tribunal –, o mesmo serve para a situação que estamos analisando. Também aqui o convite a falar é vago, fazendo com que o próprio disputante decida a abrangência da narrativa. Nenhuma das partes sabe com clareza a intenção ou a competência da sindicalista. As narrativas são limitadas por esta, durante a conversação.

Normalmente, a sindicalista inicia a conversação se dirigindo ao empregador: “Pode falar”, ou fazendo uma breve narração da versão que a empregada trouxe, e depois silenciando, dando a entender por gestos que é a vez dele, empregador, se colocar.

O'Barr e Conley apontam, também, que os disputantes em tribunais menos formais fazem da narrativa uma performance, assumindo as vozes dos atores envolvidos, ao invés de fazê-lo indiretamente. Apontam que essa estratégia, de passar do discurso indireto para uma “encenação” da história, é tida em muitas culturas como uma importante característica das narrativas persuasivas (1985:680). O mesmo encontrei nas narrativas no sindicato, tanto de empregadas como nas de patrões. Veja-se por exemplo, na interlocução acima, como os disputantes encenam os diálogos travados entre eles, e entre o patrão e seu advogado.

Os indivíduos transformam a fala em *performance* não apenas no sentido mencionado acima, mas no sentido colocado por Danet (1980), de se afastarem do tom sério da linguagem para se valerem em alguns momentos de sua função expressiva. Na situação aqui investigada, o patrão é quem mais se afasta do tom sério, para se valer de figuras dramáticas e de um tom teatral (ver trechos abaixo). Os significados das afirmações se tornam opacos, é a função expressiva da linguagem que está em jogo:

· “Esse valor aqui *eu não tenho condições de pagar, tá?* Só se ela for lá em casa, pegar algum bem meu e ficar para ela, porque eu não tenho condições de pagar isso aqui, eu vou trabalhar quatro meses eu vou comer o quê, pra mim pagar 175 mil? [trecho não transcrito]

· “Só em parcela, todo dia 8. Daí eu pego o meu salário e passo pra você, meus irmãos cuidam de mim”.

· “Se bem que eu não sou patrão, eu sou empregado, eu nunca considerei ela como empregada, nunca chamei ela de empregada...”

Indo um pouco além, a idéia de *performance* não se aplica apenas a momentos, a determinadas enunciações que escapam do registro racional. De um certo modo, poderíamos dizer que toda a argumentação do patrão é uma *performance*, uma encenação. Senão vejamos.

Ao longo de toda a interlocução ele reitera exaustivamente a acusação de que a empregada não agiu honestamente, de que mentiu para ele (escondeu que estava grávida quando entrou no emprego). Afirma que está sofrendo uma “injustiça” e a acusa de agir de má fé. Diz que tinha arranjado emprego para o marido dela, mas agora... – ou seja, faz referência a vínculos de “solidariedade”, ou reciprocidade que havia, mas que foram rompidos pela atitude desleal de Edna.

Pergunto-me até que ponto é sincero esse sentimento de estar sendo injustiçado, ou ele faz parte de uma encenação, de uma estratégia: acusando a empregada, fazendo-se de vítima, desobrigar-se-ia “moralmente” de seus deveres como empregador. Ele até blefa – o que caracteriza nitidamente o afastamento do discurso racional, em que o falante é forçado a responder pelo conteúdo de suas afirmações (o que se diz tem que ser verdadeiro) –, em dois momentos, um quando diz que se ela tivesse contado sobre a gravidez as coisas seriam diferentes, ou-

tro quando diz que, se ela não tivesse agido como agiu, ela poderia retornar ao emprego.

Um outro elemento na sua performance é exagerar sua pobreza. Note-se como ele busca a todo momento sustentar uma imagem de “trabalhador e pobre” como Edna, e não de “patrão rico”, chegando mesmo a afirmar ao final que não é patrão, que nunca a considerou como empregada. Isso como estratégia de argumentação e de convencimento, dirigida tanto à empregada quanto à sindicalista, de que ele não tem condições de pagar o que elas afirmam que ele deve.

Há ainda uma última interpretação para essa fuga do registro sério da linguagem, promovida pelos disputantes. Trata-se de uma estratégia – não intencional, mas inconsciente – comum entre os envolvidos em conflitos com pessoas suas próximas. O sofrimento infligido por quem é próximo é mais intenso, sua denúncia pública mais vergonhosa e ao mesmo tempo pouco eficaz na sua reparação. Isso porque a injúria mais íntima dificilmente é exprimível legitimamente no registro da linguagem pública. Sendo assim, o autor da denúncia, ou mesmo o denunciado – que também se sente agredido –, tentarão fazer reaparecer, por meios tortuosos, por alusões e pelo desvio do “registro normal”, a intensidade de seu sofrimento e a singularidade do seu caso (BOLTANSKI, 1990:329-30).

Pude verificar que tanto patroas quanto empregadas agem dessa forma. O caso de Nanci, comentado a seguir, é um exemplo disso. Nanci, a empregada doméstica, “passa dos limites” durante a discussão com sua patroa, dona Rosa. Aparentando descontrole emocional, usava outro registro que o de uma discussão pública num sindicato, para tentar expressar o nível de injúria por ela sofrido, durante anos e anos de trabalho para dona Rosa (ver principalmente o tom de ameaça que ela usa, e a ironia com que diz à patroa: “Deus te ajude.”). Quando a patroa se retira, eleva ainda mais o tom, num misto de denúncia e desabafo: xinga a patroa, chora, fala aos berros²².

Esse tipo de estratégia inconsciente, que poderíamos chamar de “exacerbação da emoção”, sempre corre o risco de causar a desqualificação da queixa pela desqualificação de seu autor como “anormal”, psicologicamente falando. O uso de linguagem e tons inapropriados ao local e à forma em que se faz a queixa dá margem a que se pense que a pessoa não é razoável, ou ao menos não está agindo razoavelmente. Boltanski aponta para esse risco, e para o problema subjacente: quais os critérios que definem o que é normal, socialmente aceitável, e o que é anormal? (Ibidem:355)²³

Concluindo os comentários sobre a linguagem e as *performances*, a possibilidade que os disputantes têm de narrar com bastante liberdade suas versões – liberdade tanto quanto à abrangência do relato como quanto à linguagem usada – traz duas conseqüências principais. Por um lado, a encenação aumenta o poder de persuasão dos disputantes; eles têm mais chance de convencer a outra parte e o mediador de suas posições. O segundo é o efeito terapêutico, que discutirei a seguir.

O CARÁTER RITUAL DA PRÁTICA DE MEDIAÇÃO

A liberdade garantida aos atores permite que, ao falarem, liberem a tensão, sentimentos, raiva etc., colaborando para a efetivação do acordo. Se analisarmos a interlocução em seu todo, percebemos que a maior parte do tempo é gasto na oposição das duas versões. É uma interminável ladainha de: “Você disse isso!”, “Não, eu disse aquilo!”, que para qualquer observador inicial não levaria a lugar nenhum. Um observador frio diria que, sendo as posições diametralmente opostas (patrão: ela abandonou o emprego, ela mentiu sobre a gravidez; empregada: ele me demitiu, eu não menti), e não havendo provas de nenhuma delas, o acordo não se realizaria. E no entanto ele se efetuou, justamente pelo efeito terapêutico do debate. Realiza-se, nesses casos, aquela forma ritual de processamento do conflito mencionada inicialmente.

Esse caráter ritual do evento de mediação tem um outro efeito, além de contribuir para a resolução concreta da disputa. Ele muitas vezes neutraliza o conflito, ao promover de fato a “pacificação dos ânimos”²⁴. Fiquei fortemente impressionada pelo fato de que, depois de mais de uma hora de discussão acalorada, Edna e Arthur passassem a conversar tranquilamente. E é nesse momento que a “palestra educativa” da sindicalista pode ser ouvida.

Patrões e empregadas utilizam essa possibilidade, e alguns patrões entrevistados elogiaram esse fato (tinham a impressão de que não seriam ouvidos).

O CONVENCIMENTO PELA ARGUMENTAÇÃO ORAL

Pelo exposto acima, vê-se que o aspecto crucial dessas interlocuções é a negociação, a tentativa de convencimento pela argumentação. No entanto, conforme apontei inicialmente, nem sempre há a chance para conversas longas. Entre os fatores que determinam a forma como se desenrolam esses eventos está o comportamento das sindicalistas, que varia bastante. O segundo e último caso a ser comentado exemplifica um outro formato possível da interlocução, em que a sindicalista, mais atuante, visa mais pragmaticamente o acordo, restringindo o escopo da narrativa das duas partes (diante da “baixaria”, no sindicato, em que patroa e empregada se acusam, a intervenção da sindicalista limita a questão a um acordo sobre o aviso prévio).

A julgar pelo comportamento anterior da patroa (ela fora ao sindicato dias antes, e narrara longamente o seu caso à secretária), e por sua atitude durante a mediação, a expectativa da sindicalista era “fazer um balanço” da relação entre as duas, por meio do relato de fatos que para ela eram relevantes, mas que não estavam diretamente ligados ao objeto explícito da disputa. Essa sua intenção foi frustrada e, talvez por isso, o acordo não aconteceu.

Obviamente, não há como afirmar que, fosse dada à patroa liberdade para falar, o acordo se realizaria. Ao mesmo tempo, a especulação é válida para refletirmos sobre essa prática. Afinal de contas, a disputa envolvendo Edna e Arthur, investigada acima, parecia um caso perdido e, no entanto, houve o consenso. Os dois casos guardam muitas semelhanças entre si: duas versões opostas para certos fatos, sem possibilidade de comprovação imediata de suas veracidades; ânimos acirrados; narrativas que fogem do objeto específico da disputa; padrões intransigentes em suas posições, a princípio.

Analisando de perto a segunda interlocução, embora a patroa se mostrasse intransigente no início, sendo portanto “dispensada pela sindicalista”, ela se recusa a ir embora, tornando clara sua vontade de argumentar, de expor suas razões. É a sindicalista quem determina, um tanto precipitadamente, que “não teve condições de se conversar” no sindicato. A sindicalista foi incapaz de perceber que, por mais que a patroa estivesse discutindo questões irrelevantes aos olhos do sindicato (a chave, os passes, etc.), sua intenção última, afirmada à secretária dias antes, era resolver a questão lá, e não ir à Justiça.

CASO 2

Nanci e Dona Rosa discutiam acaloradamente no sindicato. O problema, no sentido imediato, era o seguinte: foi Nanci quem procurou o sindicato, dizendo que tinha sido despedida. Dizia que a patroa viajou, avisando que ligaria para ela quando voltasse. Como a patroa não ligava, Nanci pediu para alguém telefonar para D. Rosa, que disse a essa pessoa que Nanci não precisava ir mais. Seguindo o costume, o sindicato entrou em contato com D. Rosa, que compareceu dizendo que não devia o aviso prévio, porque Nanci tinha abandonado o emprego (havia inclusive publicado edital de convocação em um jornal da cidade, para configurar o abandono de emprego, mas não o tinha à mão).

No dia seguinte, eu estava presente quando D. Rosa – uma senhora muito bem vestida, aparentando uns 70 anos – voltou ao sindicato muito nervosa. Em alto tom, contou a sua história para a secretária do sindicato que, depois de deixá-la falar por um tempo, lhe informou que o encontro com Nanci mediado pelo sindicato estava marcado para dali há uma semana. Disse que, mesmo tendo razão, o filho a aconselhou a resolver tudo, “porque Nanci é uma ingrata, então o negócio é acertar tudo e não ver mais a cara dela.” Disse que era de uma das famílias mais tradicionais de Campinas, e que sempre ajudou Nanci, mesmo ela não merecendo (cita exemplos de ajuda, em situações de doença e morte na família de Nanci). Diz:

...as tias dela falam que ela não presta, mas eu acolho. Ela vai embora, quando o dinheiro acaba ela volta...

O ENCONTRO

Na tentativa de conciliação, mediada por Dolores, elas se acusam mutuamente. A patroa cobra reconhecimento pelas inúmeras situações em que amparou Nanci, repetindo os episódios narrados no outro dia: “Eu enterrei a sua mãe, paguei tudo!” E Nanci: “Não tem nada a ver, dona Rosa, direito é direito”.

Eis parte da conversa, que já durava cerca de 15 minutos:

D. Rosa : Você tá fazendo baixaria, aqui.

Nanci: Eu não tô fazendo baixaria!

Dolores: [Interrompendo] Se houve um mal entendido, eu acho que se é pra chegar num consenso, vocês podem fazer um acordo aí, sobre o aviso...

D. Rosa : Eu não tenho acordo! Imagina, eu estou dentro da lei, eu fiz o edital convocando ela, e ela não compareceu.

Nanci: Que é isso, não compareceu!?

Dolores: [Um pouco exaltada] Tudo bem! Então a gente vai encaminhar para a Justiça, a senhora apresenta as provas que a senhora tem e ela vai...

Nanci: Apresentar a minha!

D. Rosa : Imagina se eu vou pagar um dinheirão desse pra ela se ela não trabalhou! E além disso ela ficou com... eu dei um dinheiro pra ela comprar os passes...

Nanci: D. Rosa, eu já falei que os passes eu vou pagar!

D. Rosa : ...não devolveu os passes e não devolveu o dinheiro...

Nanci: Eu vou te pagar, eu vou te pagar, esses quatro e setecentos, eu vou pagar! A senhora não quer pagar mesmo, D. Rosa, a senhora nunca me pagou! A senhora sempre levou eu para trás, sabe? Tá bom? Pode ver, só tem registro dela na minha carteira aí, olha!

D. Rosa : Só, porque você não arranjava, você trabalhou na Cidade Universitária não arranjou [inaudível] ... trabalhou no Bonfim, o homem te mandou embora!

Nanci: Não me deu valor! Não me deu valor! Só me dava valor quando eu tava me acabando pra senhora! Mas é assim mesmo, se acabar para os outros, é isso que leva!
[silêncio]

D. Rosa : [Mais calma] Eu vou entrar com o meu advogado...

Nanci: Pode entrar com o seu advogado, viu?

Dolores: A gente encaminha e daí vocês discutem isso na Justiça [calma].

D. Rosa : Pode deixar [calma].

Nanci: Não vai ficar por aí não!

D. Rosa : Você não me ameace, viu?

Nanci: Eu não tô ameaçando, só que não vai ficar por aí.

Dolores: [Interrompendo] Então a senhora tá dispensada... [falando com D. Rosa]

D. Rosa : Tá bom.

Dolores: Obrigada.

[D. Rosa sai]

Nanci: Deus que te ajude! [tom sarcástico]

Dolores: Daí a gente vai marcar para você passar pelo advogado e depois vai encaminhar...

D. Rosa : [Voltando] E olha, a chave do meu apartamento você também não devolveu!

Nanci: Eu não devolvi porque eu falei pra senhora que eu perdi.

D. Rosa : Então...tem que ver também esse negócio...

Nanci: [Interrompendo] Tudo bem, a gente vai ver, ninguém vai roubar a casa da senhora não! Ninguém vai roubar a casa da senhora!

D. Rosa : A chave você não me devolveu! Então...

Nanci: Eu perdi a minha chave e a da senhora, eu perdi meu chaveiro.

D. Rosa : Você perdeu as fichas, você perdeu a chave...

Nanci: As ficha eu vou pagar, a chave eu perdi, tá bom! Lá pelo dia 7 eu te levo o dinheiro do passe!

Dolores: A senhora não tem nenhuma cópia delas [as chaves]?

D. Rosa : Não.

Dolores: Então...

Nanci: Eu tenho aqui, eu dou pra ela...de presente, aí ó...
[Silêncio]

D. Rosa : E como é que ela faz esse aviso prévio se ela não trabalhou? Eu também tenho direito a receber aviso prévio, o empregado também tem que pagar...

Dolores: Isso aí vai ser discutido na Justiça, né?

D. Rosa : Ah, sim, tá bom

Dolores: Já que...não teve condições de se conversar aqui então vai na Justiça, já que não tem...

D. Rosa : Quer dizer que vocês não...o advogado daqui não resolve, ver se eu tenho direito ou não tenho, né?

Dolores: Não, porque...

D. Rosa : [Interrompendo] Direito aqui é só pro trabalhador, né?

Dolores: ...nesse caso aí tem que ir pra Justiça...ela diz que a senhora tava viajando...

Nanci: [Interrompendo] Ela tava mesmo!

D. Rosa : Eu não tava! Me dá prova que eu tava viajando?

Nanci: Eu tenho prova pra apresentar [firme]!

Dolores:...ela vai apresentar a prova dela.

D. Rosa : Eu também tenho!
[A discussão fica muito confusa, as duas falando alto e ao mesmo tempo]

Dolores: Tudo bem! Então tudo isso vai ser apurado...

Nanci: Ela viajou antes...

D. Rosa : Não, não...
[D. Rosa sai]

* * *

Sendo o objetivo da mediação o acordo, a disposição da sindicalista de ouvir as versões das partes tem um limite. Vai até o momento – subjetivo – em que ela intui que as partes não vão chegar a ele.

Não é apenas a percepção quanto à intenção das partes em entrar em acordo que participa da decisão – que geralmente é iniciativa da sindicalista – de encerrar a interlocução. Se por um lado, como já foi apontado, os fatos do caso não

têm valor no sentido de embasarem uma decisão, por outro, durante a mediação, eles são narrados, e eventuais provas – recibos de pagamento, testemunhos de terceiros – são apresentadas pelas partes.

Isso permite que as sindicalistas formem algum tipo de convicção, mesmo que não a verbalizem. Não necessariamente sobre quem está falando a verdade, mas sobre a força das argumentações das partes, ou seja, sobre as chances da reclamação da empregada obter sucesso na Justiça Trabalhista – se ela tem testemunhas, se o patrão tem recibos assinados por ela etc.²⁵. Quando o empregador tem provas do que afirma, ou quando a sindicalista vê que a demanda judicial não teria muitas chances, ela atua para convencer a empregada a fazer um acordo.

Por outro lado – e características de personalidade à parte –, mesmo que seja sutil, há uma diferença de intenções entre as sindicalistas, que se percebe contrapondo os depoimentos de duas delas. Para a primeira, seu objetivo é buscar, pragmática e rapidamente, um acordo. Não há grande interesse em uma “busca da verdade dos fatos”, não há grande disposição para ouvir e contrapor as duas versões – da empregada e do patrão²⁶.

Já a segunda, embora diga, como a primeira, que “o objetivo é ver se vai chegar num acordo”, e que quando a conversa se estende ela interrompe, também diz que o sindicato “está aberto” à versão do patrão. Mostra que, mesmo que ela não a torne pública, a formação de uma convicção acerca do caso é importante²⁷.

Sindicalista 1:

...cada uma de nós temos um... um comportamento, né, na hora de defender. Temos fulana [sindicalista] que... assim, consegue conversar duas horas com um patrão e empregado e consegue um acordo e eu, por exemplo, não consigo! O máximo da minha tolerância é 25 minutos e olhe lá! Porque não tenho aquela coisa de ficar escutando o que o patrão diz, que ela pegou isso, que ela pegou aquilo, porque dei isso, né... Olha, o que deu tá dado! Pra mim, abriu a boca pra dizer que deu: “olha, sinto muito minha senhora, o que deu tá dado eu não tenho obrigação nenhuma de ouvir o que a senhora deu, o que a senhora deixou de dar!” Eu só quero saber se tá de acordo com esses cálculos, se é direito dela, se tá de acordo, a gente pode ver se pode negociar sobre esse valor, se não tem acordo pra negociar, paciência, muito obrigado por ter vindo e paciência!

Sindicalista 2:

[o sindicato] não tá aqui só pra ouvir a empregada. A empregada vem, faz as contas, leva e depois... tendo dúvida, vêm as duas partes pra esclarecer. Se não houver um *esclarecimento*, o sindicato entender que não... não ficou claro, não é isso, então vai pra Justiça do Trabalho, porque...só... o juiz é que pode pedir prova, testemunha, nós não podemos pedir isso, então por isso a gente encaminha pra Justiça.

Entrevistadora: E como é a sua atitude, como você se comporta como mediadora?

Sindicalista: É claro que pra mim vai valer o que a empregada tá falando. ...

Entrevistadora: Por exemplo, quando fica aquele bate-boca, está todo mundo muito ner-

voso, tal, o que você faz?

Sindicalista: Então, eu acho que quando começa nesse impasse aí não vai mesmo chegar num acordo, né? Então eu já interrompo, né? Porque não adianta ficar aqui... né? O objetivo é ver se vai chegar num acordo ...

Entrevistadora: Quando fica aquela questão do aviso prévio, a empregada diz que foi demitida, a patroa diz que não demitiu, o que vocês fazem?

Sindicalista: É, muitas vezes a gente sugere que divida o aviso, *quando a gente sente que teve responsabilidade das duas partes*, né, que a empregada também tava querendo ser mandada embora, e ela também não tava querendo cumprir o aviso...

No que respeita ao resultado final da mediação, este é extremamente variável, dependendo não só da atuação da sindicalista, mas também da competência argumentativa dos envolvidos e de outros fatores circunstanciais. O que importa afirmar é que, quando há o acordo, este é qualitativamente superior aos promovidos nas audiências trabalhistas.

Os critérios que uso para definir a qualidade do acordo, sem levar em conta o resultado concreto do caso, são: a) a avaliação que os participantes fazem do processo e b) saber se ele foi, minimamente, um consenso obtido através de uma verdadeira comunicação, nos moldes demarcados por Habermas (1973)²⁸. Os critérios mínimos para uma verdadeira comunicação são, a meu ver, que ambas as partes tenham o mesmo domínio da linguagem e das regras dessa comunicação, e que o consenso se apóie no acordo consciente das vontades das partes – para usar uma expressão cara ao direito.

Muito frequentemente, nas primeiras audiências da Justiça do Trabalho o “acordo” a que se chega não merece ser assim chamado. Quer porque uma das partes – geralmente a empregada – foi visivelmente prejudicada, quer porque o “acordo” não tenha sido determinado por sua *vontade*, mas por outros elementos. No sindicato, se alcança uma conciliação não necessariamente no sentido de “se fazer a paz” (embora isso não seja de todo inalcançável), mas no sentido de um meio termo entre interesses opostos, que é aceito pelas duas partes²⁹.

Penso que a forma como ocorrem algumas dessas interlocuções, no sindicato, é determinante para essa boa qualidade do acordo. A longa duração de algumas delas, a chance que as partes têm de dialogarem em completa liberdade, argumentarem, e mesmo se acusarem e se defenderem de acusações, ou seja, a chance de *interagirem* possibilita que o acordo seja algo alcançado durante essa “*performance* argumentativa”, e justamente por causa dela.

Por um lado, como vimos, esse processo de entendimento tem um caráter ritual. Por outro, ele também é racional. No seu decorrer as partes têm chance de avaliar sua posição em relação à outra parte – o possível desenrolar dos acontecimentos, (se a outra parte tem ou não intenção de ir à Justiça, por exemplo, se ela tem provas de suas alegações) – os elementos fundamentais para uma tomada de decisão racional.

As sindicalistas têm clareza da vantagem da mediação no sindicato em relação à audiência trabalhista. Uma delas, explicando por que começaram a

promover a negociação no sindicato, define com precisão o que é a característica central dessa prática: a possibilidade que elas – mas também a empregada e o empregador – têm de *argumentar*, e de *convencer*.

Sindicalista: ... muitas coisas que são discutíveis na Justiça, que talvez depende de discussão ainda, a gente coloca aqui e recebe. E por quê? Porque a gente tem como argumentar aquilo, né? E aí na justiça não, tem que ir pra segunda audiência pra ter uma argumentação, tudo, porque... como eu falei, lá ele não tem muita chance de falar, de falar, né? Não pode falar na hora. Ali, se ele tem uma argumentação para fazer, ele tem que escrever aquela argumentação, mandar para o juiz. Aqui não! A gente já faz uma argumentação na hora! Que acaba convencendo as pessoas daquele direito que a pessoa tem, então...

Não estou querendo, com estas afirmações, desconsiderar o papel fundamental da Justiça do Trabalho, quanto mais no caso das domésticas, que não têm como negociar seus direitos coletivamente com os empregadores³⁰. Mesmo porque, a mediação no sindicato só funciona por ter à frente a Justiça. Nos casos em que os conflitos se resolvem no sindicato, e não se transformam em processos trabalhistas, a possibilidade dessa transformação está sempre sendo colocada pelas sindicalistas. Portanto, a existência da Justiça do Trabalho qualifica também esses eventos, mesmo quando não chega a participar do processo.

A BATALHA EM TORNO DOS PARADIGMAS DE ARGUMENTAÇÃO

O modo como cada participante constrói sua queixa e descreve a disputa faz referência à maneira dele interpretar a situação vivida e à(s) estrutura(s) normativa(s) acionadas para isso. Segundo Comaroff e Roberts, em uma disputa, os participantes criam “paradigmas de argumentação” (*paradigms of argument*). O paradigma de argumentação seria “uma descrição coerente de eventos e ações relevantes em termos de um ou mais referenciais normativos (implícitos ou explícitos)” (apud MATHER e YNGVESSON, 1980-1981:780)³¹. Mather e Yngvesson, apoiadas em estudos de caso, afirmam que em todos os contextos sociais, uma característica importante das disputas é a batalha pela definição e controle desses paradigmas (1980-1981:781).

Esta seção esmiuçar as seguintes constatações: empregadas e empregadores utilizam sobretudo parâmetros morais para julgar os atos individuais. Não nomeiam sua relação – nem o conflito – como trabalhistas, exceto, no caso das domésticas, após a doutrinação do sindicato. Sendo assim, as regras jurídicas trabalhistas não são vistas por eles como um arcabouço normativo que dá a lógica para a interpretação de suas relações³². O referencial a partir do qual argumentam, por ocasião da disputa, é dado pelas normas de reciprocidade construídas pelo costume.

Relativizando as afirmações feitas no parágrafo acima, é evidente que, por serem várias as naturezas dessas relações, também o são os referenciais normativos

através dos quais elas são vividas. Embora o alcance da pesquisa não permita afirmações categóricas, minha impressão é que, entre as empregadas mais jovens, são mais comuns relações em que o vínculo é mais estritamente jurídico, trabalhista. O mesmo acontece com patrões homens, principalmente jovens. Seus argumentos, durante a mediação no sindicato, são mais nitidamente instrumentais, e seu comportamento mais pragmático. No caso das domésticas jovens, talvez por suas relações de emprego durarem menos, são menores os vínculos pessoais com os empregadores. Ligado aos dois fatores, parece ser maior a iniciativa de reclamá-los publicamente.

Ao mesmo tempo, vimos que algumas patroas e empregadas, como Nanci, utilizam estratégias associadas geralmente a conflitos entre próximos (cf. BOLTANSKI: 1990). Esta constatação, por si só, permite-nos afirmar que essas mulheres sentem suas relações como não apenas de natureza pessoal, mas próximas, íntimas. Ou seja, elas vão muito além do vínculo jurídico entre empregado e empregador.

Na descrição que as empregadas fazem do “seu caso”, aparecem elementos de duas estruturas normativas. Uma é o conjunto de regras de comportamento privadas e informais que se estabeleceu entre as partes, e que variam grandemente conforme os indivíduos envolvidos. Elas têm como arcabouço a normatividade tradicional das relações pessoais entre empregadas domésticas e seus empregadores no Brasil. São normas morais. A outra é o direito trabalhista brasileiro, que regula as relações entre empregados e empregadores em termos genéricos, estipulando direitos e deveres para ambas as partes.

Mas afinal, de que se trata, quando falamos de uma “normatividade tradicional” dessa relação? Tal coisa existe, ou é só um conceito vazio, que parece explicar mas não explica? A grande questão é definir, em última instância, o estatuto da relação de emprego doméstico.

O que estou querendo dizer é que, se o emprego doméstico nada mais é do que uma relação de dominação/subordinação, dominação de tipo tradicional no conceito weberiano (cf. FARIAS, 1980), então não se pode falar de normas acordadas entre as partes, mesmo que tácita ou inconscientemente. Da mesma forma, se o emprego doméstico é visto como exemplo paradigmático da sobrevivência da cultura da dádiva e do favor na sociedade brasileira (SALES, 1994:48), não se pode falar de regras de reciprocidade.

Por outro lado, se a relação de emprego doméstico é entendida como uma série de escolhas livres da empregada, vista como agente ativo na relação, então as doações dos empregadores deixam de ser “favores”, para serem elementos de um circuito de trocas. Trata-se de uma teia de reciprocidade, mesmo que a assimetria da relação faça com que a vontade do patrão ou a sua autonomia quanto a como estabelecer esse circuito predominem (cf. ZALUAR, 1996)³³.

Honestamente, eu não tenho a resposta para a questão proposta. Se é reciprocidade, falta qualificá-la. Em atitudes dos empregadores como arranjar

emprego para um parente, dar roupa usada, etc., até onde vai o interesse, o cálculo instrumental, e onde está a doação desinteressada? E por que, em contrapartida, não são pagos direitos trabalhistas? Zaluar afirma que:

No social sempre houve o entrelaçamento entre a necessidade (ou o interesse) e o dom, a inveja e a solidariedade, apesar das afirmações às vezes exageradamente otimistas dos críticos do interesse próprio como cimento da sociedade.

Falar apenas de reciprocidade, portanto, não basta. É preciso saber-se de que reciprocidade se trata, do seu contexto social, dos seus limites comunitários, dos seus circuitos, de quem, enfim, dela faz parte e com base em que critérios ou razões. (Ibidem: 13)

Mesmo que não entremos na discussão mais profunda sobre o seu sentido, o fato é que havia, anteriores à norma jurídica, direitos e deveres de outra natureza, dados pelo costume. Interessa, nesse sentido, saber como essa nova linguagem dos direitos afeta a normatividade anterior.

O sindicato busca impor aos litigantes um paradigma apoiado no direito trabalhista, como parâmetro para a argumentação. No entanto, mesmo que as sindicalistas dirijam a discussão empregando as diretrizes dadas pelo direito nas interlocuções concretas, o que se verifica é a manipulação, por empregadas, patroas e sindicalistas, de uma mescla entre diferentes discursos normativos. Discursos esses que estão mais ou menos internalizados em cada indivíduo envolvido, e que são manipulados por eles com maior ou menor competência.

Veja-se, por exemplo, o caso de Nanci. Tendo sofrido a doutrinação das sindicalistas em encontros anteriores, absorve e utiliza o discurso do sindicato sobre os direitos para rebater os argumentos usados pela patroa (por ocasião da tentativa de acordo, ocorrida havia poucos instantes). Diz que a ajuda prestada pela patroa “não tem nada a ver com o serviço”. Só que, logo após o evento, ao ser confrontada com a outra face do “discurso de direitos”, que é a crítica feita pela sindicalista sobre ela ser também responsável pela forma que a relação tomou, ela assume o papel de vítima: “eu fui burra!”

Nanci: ... Ela não quer me pagar! [gritando] Ela não quer me pagar! Ih, ela já me passou pra trás ó!!! [estala os dedos, significando várias vezes] Agora eu cansei, viu! Agora eu cansei!

Dolores: Ah, mas também, não devia ter ficado todo esse tempo...

Nanci: Fui burra! Fui besta! Eu cansei de ser passada pra trás por essa velha aí! Agora, quando ela viu agora que eu ... ela quer passar eu pra trás, agora ela quer jogar na minha cara que me ajudou, meu Deus! Não tem nada a ver com o serviço!

Dolores: Cadê sua carteira?

Nanci: Cê pode ver na minha carteira, só registro dela, só registro dela.

Dolores: Também...por que você ficava trabalhando com ela se ela não...você também é responsável, né? Você vai trabalhar com uma pessoa que não está cumprindo.

Nanci: Fui besta! Fui besta!

As sindicalistas buscam substituir elos paternalistas por um formato “profissional” da relação, regulado por direitos e deveres definidos juridicamente. A doutrinação voltada à idéia de profissionalismo consiste, mais do que cobrar competência no exercício de sua função, cobrar delas uma “atitude responsável”: saber dialogar com os empregadores e negociar seus direitos. A empregada doméstica não é “membro da família”, mas “trabalhadora” como os demais de sua classe, e “cidadã”, e por isso tem que “conversar de igual para igual” com os patrões, sobre a relação de emprego.

O problema é que as empregadas ainda não introjetaram a contrapartida dos novos direitos: os novos deveres. Ou seja, seu comportamento profissional não é regido pelas regras trabalhistas: elas não avisam que vão faltar, não levam atestado médico e, no mais das vezes, quando estão descontentes, apenas abandonam o emprego, sem dar qualquer satisfação aos empregadores.

No que respeita a normas de comportamento, muitas empregadas e empregadores parecem viver, hoje, em uma espécie de “limbo”. As empregadas, principalmente as que já frequentaram o sindicato, absorveram o “discurso dos direitos” do sindicato apenas no que ele tem de inicial: a recusa dos argumentos dos patrões que fazem referência “aos favores”, à ajuda por eles prestadas. No entanto, tais hábitos tinham valor, e as empregadas mostravam reconhecimento disso, enquanto durou a relação. Eles eram critérios válidos para o balizamento desta.

PARA CONCLUIR: A CONSTITUIÇÃO DE UM DISCURSO DE DIREITOS

Tentando concluir esses comentários, pode-se dizer que o aprendizado do diálogo – ao menos o treino em situações de argumentação – é o efeito primordial da prática de mediação promovida pelo sindicato. Levando em conta que a relação entre empregadas domésticas e suas patroas é marcada por sua ausência, beirando as raias da incomunicabilidade³⁴, e que grande parte da conflituosidade da relação se explica pela dificuldade que a empregada tem de comunicar suas queixas aos empregadores, esse efeito assume grande importância.

O aspecto crucial desses eventos é a possibilidade que os disputantes têm de dialogarem com certa liberdade, e dessa forma buscarem o convencimento da outra parte pela argumentação oral. Pode-se afirmar que o processamento desses conflitos se apóia em um consenso obtido comunicativamente.

Há nessas práticas a possibilidade concreta de diálogo construtivo, em que pontos de vista conflitantes se chocam e em que, mesmo sem entrarem necessariamente em consenso substantivo sobre os temas, os indivíduos “se modificam no processo de entendimento” (ZALUAR, 1992:XX). Nesse sentido, o sindicato das empregadas domésticas é uma arena que permite a constituição de um discurso público de direitos, apoiado no direito trabalhista (ou ao menos em seus símbolos).

NOTAS

- 1 Este artigo contém algumas conclusões de pesquisa realizada no Sindicato dos Trabalhadores Domésticos de Campinas e Região, e nas Juntas de Conciliação e Julgamento da 15ª região (sede em Campinas) da Justiça do Trabalho. Elas fazem parte de minha tese de mestrado, a ser defendida em breve, junto ao Departamento de Antropologia Social da Universidade de Campinas (Unicamp), sob orientação da Profª.Drª. Alba Maria Zaluar.
- 2 O emprego doméstico é o setor que mais emprega mulheres, tendo aumentado nos últimos anos sua participação no mercado de trabalho feminino. Dados para a Região Metropolitana de São Paulo mostram que, em 1989, 15,1% das mulheres ocupadas prestavam serviços domésticos, contra 19,1% em 1997. Em 1989 eram 26,8% as empregadas na indústria, contra 15,9% em 1997. No comércio, nos mesmos anos: 13,7% contra 15,6%. Nos demais serviços, agrupados, eram 43,1% em 1989 e 48,5% em 1997. Fonte: SEP. Convênio SEADE-DIEESE. Pesquisa Emprego Desemprego (PED).
- 3 Muitas das chamadas diaristas, ou faxineiras, que trabalham para a mesma família durante um, dois ou três dias na semana, embora sejam tratadas como autônomas, têm todas as características de uma verdadeira empregada, e deveriam portanto ser registradas profissionalmente, recolher INSS, etc.
- 4 Em 1994, girava em torno de 500 o número de empregadas domésticas que entram, por ano, com ações contra seus empregadores na Justiça do Trabalho em Campinas, conforme reportagem do jornal *Diário do Povo* (Campinas, 23 de janeiro de 1994).
- 5 No artigo "Das basbaquices ou as razões do rei", no jornal *Folha de São Paulo* de 18/04/1993, pp. 1-3.
- 6 Para tanto, procederei inicialmente à descrição de como se desenrolam os conflitos entre empregadas e seus empregadores (aqueles levados ao sindicato), com ênfase na transformação destes em disputas, por sua enunciação pública junto ao sindicato. Em seguida, analisarei o "evento de mediação" como chamo a interlocução em si e seus resultados, à luz de uma bibliografia produzida em Antropologia e Sociologia do Direito, buscando caracterizá-lo como método de processamento de disputas.
- 7 O processamento das disputas trabalhistas entre empregadas domésticas e seus patrões, quando levadas ao sindicato, pode envolver tanto os eventos de mediação entre as duas partes promovidos por este quanto a continuação eventual da disputa na forma de reclamação trabalhista, geralmente por meio do seu departamento jurídico. Embora ambos tenham sido alvo da pesquisa, neste artigo me restringirei à mediação que ocorre no sindicato.
- 8 Chamo de usuárias as empregadas que buscam o sindicato porque a grande maioria delas não é filiada a ele, não o vê como algo seu, tratando-o particularmente como um prestador de serviços jurídicos.
- 9 Isso é o que a empregada alega, podendo-se supor que nem sempre é verdade.

- 10 Vários entrevistados afirmaram ter se sentido intimados pelo sindicato, quando receberam os cálculos. Um deles, por exemplo, frisou várias vezes durante a interlocução o seu descontentamento com o fato de não ter sido procurado pela empregada para resolverem a questão. Os cálculos tinham sido entregues pela empregada na casa da mãe da patroa, e a patroa está sempre em casa à hora do almoço. Diz o empregador: “... Vocês precisam orientar melhor as empregadas domésticas... a maneira como foi apresentado isso pra gente... foi uma maneira muito desagradável, ... assim que a gente tiver se informado a gente pode voltar a conversar, assim fica difícil”.
- 11 Seguindo orientação de Danet (1980:490-ss), uso o termo processamento em lugar do termo resolução, tradicional na antropologia jurídica. Isto com o intuito de me afastar de uma visão positivista do fenômeno legal, em que processo e resultado são vistos separadamente.
- 12 A autora adapta a análise que Kirshenblatt-Gimblett (1976:9) faz da linguagem para descrever os modos de disputa. Para esta última, os atos de fala se dispõem em um contínuo, que vai de situações em que a linguagem poética, expressiva é predominante – forma dominando sobre o conteúdo –, até situações em que prevalece a função referencial da linguagem – conteúdo dominando sobre a forma.
- 13 Falo em formato padrão apenas num sentido bem geral, já que a marca desses eventos é a informalidade.
- 14 O árbitro se diferencia do mediador pelo poder que tem o primeiro de impor soluções. As sindicalistas funcionariam como o “chefe pele de leopardo” e como o conselho de anciãos presentes entre os Nuer, descritos por Evans-Pritchard (1978), na medida em que as soluções por eles propostas não têm força em si; somente são aceitas se ambas as partes entram em acordo a respeito.
- 15 Conforme Simmel (1939:171), quanto mais heterogêneas forem as partes litigantes, mais distante de ambas tem de ser o árbitro, para ser respeitado.
- 16 O processo trabalhista seria um misto entre a mediação e a adjudicação. Caso não haja acordo entre as partes, o juiz assume seu papel e sentencia. Em alguns casos, é mais fácil haver vencedor e vencido.
- 17 A análise de casos em profundidade tomaria espaço de que um artigo não dispõe. Apenas para o primeiro caso, trechos maiores da interlocução são transcritos – peço aqui um pouco de paciência, mas considero fundamental para minha análise a observação do “movimento” do evento, que é tratado, em parte, como um ritual. Como dois casos provam pouca coisa, eles são mais ilustrativos do que demonstrativos.
- 18 Nas transcrições que seguem, o grifo marca a entonação mais forte na fala. Uso o negrito para destacar trechos a serem comentados.
- 19 Esta situação é extremamente complexa por envolver dois pontos polêmicos no meio jurídico. O primeiro é o estatuto da diarista, que trabalha uma, duas ou três vezes para um patrão, e para outros noutros dias. Para o sindicato, bem como para alguns juristas, ela é empregada; para outros, ela é autônoma. O segundo é o direito à garantia de emprego para a

gestante, que a Constituição de 1988 não concedeu às domésticas, mas tem sido obtido por estas em algumas decisões judiciais, calcadas no princípio da equidade (nada distingue as domésticas dos demais trabalhadores, quanto a isso).

- 20 Isso porque a norma do sindicato (nem sempre seguida à risca) é homologar o acordo apenas se representar, no mínimo, 70% do total.
- 21 Utilizo o conceito de “tom” como traduzindo o termo *key* utilizado por Danet, significando a maneira, o espírito em que os atos de fala se desenvolvem.
- 22 Conversando comigo, logo em seguida: “Meu filho mais velho está com 15 anos, desde que ele nasceu eu trabalhava para essa mulher aí, essa palhaça! Não me deu valor! Não me deu valor! Que é isso, é que eu fui besta, sabe, ela me mandava embora, eu deixava para lá, ela me mandava embora, eu deixava para lá!”
- 23 Insultos como: “Você é louca!”, “Essa mulher está louca!” são comuns entre as partes, no sindicato. Eu mesma cheguei a desqualificar Nanci, e suas alegações, por considerá-la “desequilibrada”.
- 24 O que observei, nesses eventos é consistente com resultados dos tribunais mais informais nos EUA, conforme O’Barr e Conley, e com a afirmação de Abel (apud O’BARR e CONLEY, 1985:677) de que tribunais de pequenas causas neutralizam o conflito ao permitirem que os disputantes “liberem a pressão”.
- 25 Algumas vezes, quando as partes se retiravam, eu as indagava a respeito, e via que elas tinham opiniões formadas sobre o caso. Por exemplo, em um caso de 1994, época de muita inflação, o acordo celebrado entre uma empregada e seu patrão previa o pagamento da verba rescisória em 4 parcelas sem reajuste. Quando eu aponte para o fato, conversando com uma das sindicalistas, ela disse saber disso, mas que naquele caso, se a empregada entrasse na Justiça ela não ia ganhar nada, porque ela não tinha como provar que era mensalista, e não diarista. Menciona ainda a morosidade da Justiça. Então eu perguntei como eram calculados os juros nos casos em que as empregadas têm direitos e têm como provar. Ela disse que “cada caso é um caso”, e que elas avaliam as possibilidades da empregada para saber como fazer os cálculos. Ou seja - e aqui sou eu dizendo - se o patrão estiver mais intransigente, e não houver vantagem em entrar com reclamação na Justiça (por vários motivos), então elas podem flexibilizar o modo de calcular os juros, para diminuir o valor a ser pago, e possibilitar um acordo.
- 26 É importante observar que a própria sindicalista afirma não ser boa mediadora, e por isso não tem mais atuado como tal.
- 27 Ver em especial as frases em negrito, do trecho abaixo.
- 28 Digo minimamente porque não vejo como aplicar os critérios de racionalidade de Habermas às interações concretas que estou analisando, principalmente pelo fato dos interlocutores não serem, necessariamente, iguais, não fazerem parte de um mesmo público culto.
- 29 Muitos empregadores fazem homologação no sindicato, o que em si indica que alguma vantagem eles vêm nisso. Eis o depoimento de uma patroa: “É...eu sinto que fica bem interme-

diário mesmo ... eu não senti por exemplo nesse contato que a gente teve, nenhuma postura...em favor à diarista nem em favor a nós, eu acho que...eu percebi a atuação dela bem...sabe, bem mediadora mesmo né.”

- 30 Tampouco é minha intenção concluir que a mediação do sindicato “é melhor” do que o processamento do conflito pela justiça. De início aponte as diferenças das duas práticas no que se refere às formas de argumentação.
- 31 Tradução minha.
- 32 Como vimos noutra parte, mesmo os juízes trabalhistas afirmam não cumprir à risca os preceitos jurídicos. E o que é mais importante, deixam claro que não é através do direito que interpretam suas relações com suas empregadas domésticas.
- 33 Para Zaluar (ibidem:13), os circuitos simétricos e assimétricos da troca são o cimento de qualquer sociabilidade. Longe de se restringirem às sociedades tribais, estão presentes nas sociedades modernas em diferentes campos sociais.
- 34 No conto “Duplo Diagnóstico”, de Marilene Felinto, um dos temas é essa incomunicabilidade entre patroa e empregada: “Cara a cara com a empregada, nem sempre entendia o que ela dizia” . (*Folha de S. Paulo*, 10 de abril de 1994, caderno “Mais!”, p.6)

BIBLIOGRAFIA

BOLTANSKI, L.

1990 “La dénonciation publique”, in *L’amour et la justice comme compétences*, Paris, Editions Métailié.

COMAROFF, J. L., ROBERTS, S. A.

1977 “The invocation of norms in dispute settlement”, in Hamnett, I. (ed.) *Social Anthropology & Law*, Nova Iorque, Academic Press.

DANET, B.

1980 “Language in the legal process”, *Law & Society Review*, v.14, n. 3.

FARIAS, A.

1980 *Trabalho doméstico e emprego doméstico: duas faces do “cativeiro” feminino*, dissertação (mestrado).

FELSTINER, W. L. F., ABEL, R. L., SARAT, A.

1980-81 “The emergence and transformation of disputes: naming, blaming, claiming...” in *Law & society review*, v.15, n.3-4.

GLUCKMAN, M.

1973 (1965) “Obrigação e Dívida”, in Shelton, D. (org) *Antropologia do Direito*. Estudo Comparativo de categorias de dívida e contrato, Rio de Janeiro, Zahar.

- HABERMAS, J.
1973 (1971) *Theory and practice*, Boston, Beacon Press.
- HYMES, D.
1972 "Models of interaction of language and social life", in Gumpers e Hymes (eds.) *Directions in sociolinguistics: the ethnography of communication*, New York, Holt, Rinehart and Winston.
- KIRSHENBLAATT-GIMBLETT, B. (ed.)
1976 *Speech play: research and resources for the study of linguistic creativity*, Philadelphia, University of Pennsylvania Press.
- LOPES, J. B.
1994 "A cultura política do mando. Subserviência e nossas populações pobres", in *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n. 25, jun. 1994, pp. 38-41.
- MATHER, L. & YNGVESSON, B.
1980-1981 "Language, audience, and the transformation of disputes". *Law & Society Review*, v. 15, n. 3-4, pp.775-821.
- O'BARR, W., CONLEY, J. M.
1985 "Litigant satisfaction versus legal adequacy in small claims court narratives", *Law & Society Review*, v.19, n.4, pp.661-701.
- SADER, E.
1991 (1988) *Quando novos personagens entraram em cena: experiências, falas e lutas dos trabalhadores da Grande São Paulo, 1970-80*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2 ed.
- SALES, T.
1994 "Caminhos da Cidadania. Comentários adicionais", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, n.25, jun. 1994.
- SANTOS, B. de S.
1981 "O discurso e o poder. Ensaio sobre a sociologia da retórica jurídica", *Boletim da Faculdade de Direito de Coimbra*, número especial, Coimbra.
- TELLES, V. da S.
1993 "Sociedade civil e a construção de espaços públicos". Texto apresentado no simpósio "Anos 90: política e sociedade no Brasil", promovido pelo Departamento de Ciência Política da UNICAMP, 9 -10 nov. 1993. (mimeogr.)
- ZALUAR, A.
1992 *Cidadãos não vão ao paraíso: juventude e política social*, Tese (livre-docência), Campinas, IFCH - Unicamp.
1996 *O utilitarismo sociológico e as políticas públicas*. Texto apresentado no XX Encontro Nacional ANPOCS, nov. 1996, Caxambu, MG.

Abstract: In this article I intend to describe the processing of labor disputes between domestic workers and employers, acted by the domestic workers trade union at Campinas. This practices are based on the interlocution among disputants, union members and lawyers. The aim is to verify the suggestion made by Telles (1993:1) about the possibility of citizenship being born from social practices in public spaces through negotiation between actors. These events work as “dialogical exercises” for domestic workers and their employers (which are not much used to talking to each other about their claims). The crucial feature of these events is the possibility for the disputants to talk freely, and therefore seek to convince the other part through verbal reasoning. Besides, a symbolic dispute towards the definition of roles, rights and duties takes place. Those are the reasons why, as it is my hope to demonstrate, the domestic workers union is an arena that allows the building of a public discourse referring to rights, that leans on labor law.

Uniterms: citizenship; domestic workers; dispute processing; labor relations.

Aceito para publicação em 5 de junho de 1998.