



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ZÉLIA COSTA SANTOS BEZERRA**

**A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: AS IMPLICAÇÕES DA  
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO NA RECONFIGURAÇÃO  
DESTE INSTITUTO.**

Dissertação de Mestrado

RECIFE

2016

ZÉLIA COSTA SANTOS BEZERRA

**A SUBORDINAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: AS IMPLICAÇÕES DA  
TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO NA RECONFIGURAÇÃO  
DESTE INSTITUTO.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas / Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco para obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direito Privado.  
Linha de pesquisa: 2. Transformações nas relações jurídicas privadas e sociais. Grupo 2.2 – Relações contratuais privadas supranacionais.

Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

RECIFE

2016

Catálogo na fonte  
Bibliotecária Maria José de Carvalho CRB/4-1462

B574s Bezerra, Zélia Costa Santos

A subordinação no direito do trabalho: as implicações da tecnologia da informação e da comunicação na reconfiguração deste instituto. – Recife: O Autor, 2016.

134 f.

Orientador: Profº. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Programa de Pós-Graduação em Direito, Recife, 2016.

Inclui bibliografia.

1. Direito do trabalho - Crítica. 2. Teoria jurídico-trabalhista. 3. Tecnologia da informação. 4. Direitos humanos - Subordinação. 5. Divisão social do trabalho - Poder - Sujeição. 6. Trabalho livre - Subordinado. I. Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de (Orientador). II. Título.

344.01 CDD (22. ed.)

UFPE (BSCCJ2017-19)

**Zélia Costa Santos Bezerra**

**“A Subordinação no Direito do Trabalho: As Implicações da Tecnologia da Informação e da Comunicação na Reconfiguração deste Instituto”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Recife / Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

**Área de concentração: Teoria e Dogmática do Direito.**

**Orientador: Prof.º. Dr.º. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade**

A banca examinadora composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, submeteu a candidata à defesa, em nível de Mestrado, e a julgou nos seguintes termos:

MENÇÃO GERAL: \_\_\_\_\_ **APROVADO** \_\_\_\_\_

Professor Dr. **Aurélio Agostinho da Bôaviagem** (Presidente/UFPE)

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor Dr. **José Soares Filho** (1º Examinador externo/UNICAP)

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Professor Dr. **Sérgio Torres Teixeira** (2º Examinador interno/UFPE)

Julgamento: \_\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Recife, 24 de agosto de 2016.

Coordenadora Prof.ª. Dr.ª. **Juliana Teixeira Esteves.**

*A Mailson, meu lindo, meu inteiro.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço este trabalho, primeiramente a Deus, que tornou e continua tornando todos os meus sonhos possíveis e pela vida.

Ao meu pai, José Inocêncio, que sempre me apoiou durante toda jornada e teve uma participação especial na minha caminhada pelo mundo do direito e talvez nem saiba da sua influência e contribuição para os meus estudos.

À minha mãe, Zilma Costa, pela sua paciência e compreensão.

Ao meu marido maravilhoso, Mailson Daniel, porque sem ele, com certeza, toda essa jornada seria bem mais difícil. Ele acompanhou todos os momentos de desânimo, de tristeza, de dificuldades que passei nesses tempos e me deu alento quando eu mais precisava.

À minha avó, Zélia Duarte, por quem tenho um profundo respeito e admiração, pela sua trajetória de vida, pelas suas lutas e conquistas, por seu caráter e por, simplesmente, ser uma pessoa maravilhosa.

Aos meus irmãos, Fernando Costa e Adriana Costa, que estão sempre ao meu lado e não sabem o tamanho do amor que sinto por eles.

À minha tia Lucila, pela sua amizade, carinho, paciência e pelos conselhos que me ajudaram a crescer.

Aos meus tios, Almir, Almany, João Manuel, Walmir, Wider e Humberto, e minhas tias, Zilda, Cristina, Ana, Fabiana e Juaneide, que estão sempre presentes nos momentos importantes da minha vida.

A todos os meus primos, que tanto eu amo.

A meu querido eterno professor José Soares, pela paciência, pela amizade e contribuição à minha formação profissional.

E, é claro, ao meu querido professor e orientador Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, pois sem ele nada disso seria possível. Com certeza, uma das pessoas mais generosas e bondosas que conheço. Tem um grande coração. Muito obrigada, professor Gaspar, pela paciência, compreensão, broncas, críticas, atenção, cuidado e carinho comigo e com todos que os rodeiam. Professor Gaspar é, sem dúvida, uma pessoa única e inigualável.

## RESUMO

O presente estudo tem como objeto o trabalho subordinado. Objetiva empreender uma análise crítica sobre os fundamentos tradicionais do Direito do Trabalho, que elegeu, como *a priori* de suas teorizações, exatamente o trabalho contraditoriamente livre e subordinado. Pretende demonstrar que a doutrina clássica, ao não dialogar com outros campos dos saberes sociais, não é capaz de compreender como a divisão social do trabalho instituída na modernidade foi se transfigurando. Desde a visão instituída por Adam Smith, passando pela era da Administração Científica até se chegar ao modelo de Acumulação Flexível é possível verificar as transformações alcançadas pelo poder punitivo, para chegar-se à concepção atual em que, por meio da tecnologia da informação e da comunicação, os espaços foram completamente rompidos; em nome de uma falsa liberdade, os métodos e técnicas de gestão e de administração capturam o gênero humano em sua integralidade – corpo e alma – e provocam ainda mais adoecimentos, rituais de sofrimento e mortes lentas no trabalho. Deixa transparecer finalmente que enquanto prevalecer a forma de sociabilidade instituída no Estado Moderno, centrada no racionalismo instrumental a serviço do modo de produção capitalista e da subordinação da força do trabalho ao capital, a tendência é este controle seguir cada vez mais sofisticado. A doutrina jurídico-trabalhista crítica já identificou esta tendência e prossegue o seu combate acadêmico, sobretudo, para desmitificar aquela falsa liberdade instituída pelo novo espírito do capitalismo, quando o mesmo foi capaz de capturar a crítica artística para esconder a crítica social.

Palavras-chave: subordinação, teoria jurídico-trabalhista crítica, poder, sujeição, trabalho livre/subordinado.

## **ABSTRACT**

The current study has as its main object the subordinated work. This work aims to undertake a critical analysis of the traditional foundations of labor law, which elected as a priori of their theorizing, exactly contradictorily free and subordinate work. It intends to demonstrate that classical doctrine is not able to understand how the social division of labor established in modernity was transfiguring, because it doesn't dialogue with other fields of social knowledge. Starting with the vision established by Adam Smith, through the era of Scientific Management to get to the Flexible Accumulation model, it is possible to verify the transformations achieved by the punitive power of the employer, to get to the current design in which, through information and communication technology, the spaces were completely broken; on behalf of a false freedom, the methods of management and administration techniques captured the human race in its entirety - body and soul - and they cause more illnesses, grief rituals and slow deaths at work. It shows that while it prevails the form of sociability established by the modern state, centered on instrumental rationality in the service of the capitalism and the subordination of labor to the capital, the trend is that this control will become more sophisticated. The Critical Labor Legal Doctrine has identified this trend and continues its academic battle, especially to demystify this false freedom instituted by the new spirit of capitalism, when the capitalism was able to capture the artistic criticism to hide the social criticism.

**Keywords:** subordination, critical labor theory, power, subjection, free/subordinated work.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>CAPÍTULO 1. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA DOUTRINA JURÍDICO- TRABALHISTA TRADICIONAL .....</b>	<b>14</b>
1.1 OS ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. OS AUTORES CLÁSSICOS DA DOUTRINA TRADICIONAL.....	14
1.2 OS ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. OS AUTORES CLÁSSICOS DA DOUTRINA CONTEMPORÂNEA. ....	23
1.3. A LITERATURA ESPECÍFICA SOBRE A SUBORDINAÇÃO NO ÂMBITO DA DOUTRINA CLÁSSICA. ....	35
1.3.1 O panorama da doutrina brasileira. ....	35
1.3.2 O panorama da doutrina clássica na América-latina. ....	39
1.3.3 O panorama da doutrina clássica na Europa. ....	43
<b>CAPÍTULO 2. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA JURÍDICO TRABALHISTA CRÍTICA.....</b>	<b>46</b>
2.1 A VISÃO DE REGINALDO MELHADO. ....	46
2.2 A VISÃO DE ALDACY COUTINHO. ....	51
2.3 A VISÃO DE WILSON RAMOS FILHO. ....	57
2.4 A VISÃO DE EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE. ....	61
2.5 A VISÃO DE ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO. ....	62
<b>CAPÍTULO 3. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CONSERVADORA.....</b>	<b>64</b>
3.1 OS MODELOS DE GESTÃO E DE ADMINISTRAÇÃO CONSERVADORES.....	64
3.2 OS IMPACTOS DA TEORIA ORGANIZACIONAL NA SUBORDINAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. ....	68
3.2.1 Os novos adoecimentos. ....	69
3.2.2. O diagnóstico da União Europeia.....	71
3.2.3 O marco temporal e não trans-histórico da subordinação da força do trabalho ao capital. ....	72
<b>CAPÍTULO 4. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA.....</b>	<b>76</b>
4.1 O DILEMA DA AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTEXTO DA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	76
4.2 A VISÃO DE CHRISTOPHE DEJOURS. ....	80

4.3 A VISÃO DE SILVIA VIANA E MARIA PTQK. ....	83
4.4 A VISÃO DE VICENT DE GAULEJAC E OUTROS.....	87
4.5 A NATUREZA QUESTIONADORA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA. ...	89
<b>CAPÍTULO 5. AS IMPLICAÇÕES DA TECNOLOGIA DA COMUNICAÇÃO E DA INFORMAÇÃO NA RECOFINGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....</b>	<b>91</b>
<b>CAPÍTULO 6. AS RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADAS ENQUANTO RELAÇÕES DE PODER.....</b>	<b>101</b>
6.1 A TEORIA DA PROTEÇÃO NA PERSISTÊNCIA DO PODER PATRONAL. ....	101
6.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DO VIGIAR E PUNIR.....	103
6.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENQUANTO RELAÇÕES DE PODER. AS VISÕES DE MARX, ENGELS, WEBER E FOUCAULT.....	104
6.4 OS VÍNCULOS HISTÓRICOS DO PODER E DE DOMINAÇÃO.....	106
6.5 A GLORIFICAÇÃO DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO E SEUS VÍNCULOS COM O ADOECIMENTO.....	107
6.6 O AGRAVAMENTO DOS SOFRIMENTOS NO TRABALHO. A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE E A MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO. ....	111
6.7 A PERSISTÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ALTERNATIVA DE PODER. .....	115
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>118</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>122</b>

## INTRODUÇÃO

A dissertação tem como objeto a subordinação como centro de referência do direito do trabalho. Objetiva empreender uma narrativa crítica, a fim de problematizar e refutar os fundamentos da doutrina clássica que, ao não dialogar com os demais campos dos saberes sociais, não alcança o significado do embate travado entre a teoria social crítica e as teorias organizacionais e comunicacionais conservadoras.

Desta maneira, não alcança os sentidos do trabalho, nem a cultura e o poder das organizações hipermodernas que, mesmo não podendo eliminar os pressupostos das relações de trabalho subordinadas, apontam para um grau de sofisticação e complexidade jamais encontrado nas etapas anteriores deste modo específico de divisão social do trabalho que nasce na modernidade.

O estudo, embora aponte para uma versão marcadamente interdisciplinar, concentra sua versão analítica em dois campos específicos: a teoria organizacional e a teoria da comunicação e da informação crítica.

Seu destino é chegar no último espírito do capitalismo, para identificar as metamorfoses e complexificação que atingiram o mundo do trabalho e poder apresentar uma versão analítica distinta sobre os sentidos da subordinação em tempos de sociedade pós-industrial.

Encontra-se dividida em seis capítulos.

No Capítulo 1, será abordado como a subordinação é estudada no contexto da teoria-jurídico trabalhista tradicional, bem como seus aspectos no âmbito do poder diretivo e como os autores clássicos das doutrinas tradicionais e contemporâneas tratam deste tema; a literatura específica sobre a subordinação, no campo da doutrina clássica e o panorama da subordinação na doutrina brasileira e das clássicas na América-latina e na Europa.

Os doutrinadores clássicos, a partir de uma análise conservadora e do pressuposto da legitimação dos fundamentos estudados, sem, contudo, observar o porquê das relações postas e questionar sua natureza, elegem o objeto do direito do trabalho: o trabalho livre/subordinado, contradição esta que será abordada no segundo capítulo. Esses mesmos estudiosos, apontam como o poder diretivo do empregador. Dentro de uma relação contratualista essencialmente de desigualdade, não existe limites nas relações de trabalho, na medida em que a outra parte dessa

relação, o empregado, não encontra meios de se contrapor a esse poder e afirmam que a obediência é um dever do empregado, assim como o comando é um direito do empregador.

O Capítulo 2, numa visão totalmente oposta da anterior, abordará como a subordinação é tratada pela teoria jurídico trabalhista crítica, nas visões de Reginaldo Melhado, Aldacy Coutinho, Wilson Ramos Filho, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo.

O Capítulo 3 apresenta, como tema central, a ótica da teoria organizacional conservadora. Nele serão estudados os modelos de gestão e de administração conservadores e os impactos dessa teoria na subordinação das relações de trabalho; como os novos adocimentos estão diretamente ligados a esse modelo de gestão e gerenciamento. Este capítulo apresenta o diagnóstico posto pela União Europeia e reafirma que o marco temporal da subordinação da força do trabalho ao capital não é trans-histórico.

Já o Capítulo 4 apresenta a contrapartida ou uma visão oposta e crítica ao modelo de gestão e de administração conservador e em que a subordinação será analisada sob no contexto da teoria organizacional crítica, sobretudo na perspectiva de Christophe Dejours, Silvia Viana, Maria PTQK, Vicent De Gaulejac, dentre outros. Ainda será enfrentado o dilema da autonomia da vontade, no âmbito da subordinação nas relações de trabalho, e, por fim, a natureza questionadora da teoria organizacional crítica.

O capítulo 5 apresenta uma sistematização que envolve a teoria organizacional crítica dialogando com a teoria da comunicação e da comunicação crítica. Será desmitificada a crença de que a tecnologia substitui o homem e que é ela a responsável pelo crescimento do desemprego estrutural. Ferramentas que poderiam ser usadas para diminuir a jornada de trabalho, trazer mais conforto e saúde para o trabalhador, são empregadas com o propósito de aumentar o controle e a produtividade, com o objetivo de lucrar cada vez mais.

A subordinação se torna muito mais sofisticada e o controle não tem limites, nem de ordem física (espaço propriamente dito). Ele pode ser exercido em qualquer lugar e a qualquer tempo. O trabalhador se mantém 24 horas conectado ao trabalho, não tem mais descanso, nem mesmo as férias são mais respeitadas. Não é à toa que surgem novas doenças ligadas ao trabalho.

O capitalismo se apropriou das novas tecnologias, transformou ferramentas que poderiam ser usadas para melhorar a vida dos trabalhadores, mas as deturpou. Tudo isso, pela busca incansável do lucro. O trabalhador é obrigado a cumprir metas inalcançáveis e exaustivas para aumentar o capital dos que já possuem o bastante.

Inicialmente, pode parecer uma questão meramente jurídica, mas não é. Envolve a política, a filosofia e a sociologia. O capitalismo não só influenciou, como ditou a maneira como hoje se coloca o Direito do Trabalho. E não só isso: como os trabalhadores se portam perante seus patrões e até mesmo diante de suas famílias e, ainda, da sociedade. Aqueles que têm empregos agem como se tivessem em dívida com seus patrões, por ter seu sustento. Esse sentimento leva o trabalhador a cumprir jornadas exaustivas, na tentativa constante de cumprir metas, e adoecem.

Por fim, no Capítulo 6, a partir de uma análise crítica, será encarada a maneira como as relações de trabalho subordinadas são postas enquanto relações de poder. Não por acaso a escolha do trabalho subordinado foi eleita como objeto do direito do trabalho. Com o começo da revolução industrial e a migração da força de trabalho dos campos para as fábricas, onde os trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes, mulheres e crianças não eram poupados, acidentes fatais eram corriqueiros, surgiram também as revoltas que resultaram na intervenção do Estado para lançar um conjunto de regras protecionistas que garantissem o mínimo de dignidade.

Ocorre que, em contrapartida, surgiu também uma ideologia, a do trabalho-dever, segundo a qual só era considerado “gente” quem tivesse um emprego (no chão da fábrica, trabalho subordinado). Passou-se a rechaçar todas as formas de trabalho livre, e até o crime de vadiagem foi instituído, em que era considerado um vadio aquele que não possuísse um emprego. A doutrina passou a glorificar o trabalho subordinado e espalhar a ideologia do trabalho-dever.

Diante desse cenário, começaram a aparecer os adoecimentos. Além disso, o trabalhador inculcado dessa ideologia, passa a viver um dilema interno, ou mantém o emprego ou a saúde. Ele não consegue se libertar dessa crença de que o emprego é um dever, uma obrigação social e se submete a todos os tipos de tratamento, para mantê-lo, num mundo onde o desemprego estrutural só aumenta e não há proteção do trabalho livre.

A autora deste estudo pretende demonstrar que os padrões narrativos sedimentados pela velha doutrina não alcançam a dimensão e o significado dos controles psicofísicos instituídos por meio dos novos métodos de gestão e de administração. Tampouco, as decisivas implicações decorrentes de inserção, nas relações de trabalho, das novas tecnologias da informação e da comunicação e seu impacto na reconfiguração da subordinação, como objeto do Direito do Trabalho.

## CAPÍTULO 1. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA DOUTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA TRADICIONAL

### 1.1 OS ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. OS AUTORES CLÁSSICOS DA DOUTRINA TRADICIONAL.

Evaristo de Moraes Filho, a respeito do direito do trabalho, afirma que

E talvez em nenhum outro ramo do direito se manifeste tão ao vivo, cruentamente ao vivo, a luta entre os dois ideais valorativos do ordenamento jurídico: a segurança e a justiça. Se o primeiro se inclina pela manutenção do *status quo*, o segundo força a mudança estrutural e qualitativa da sociedade, empurrando-a para novas formas de organização. Por isso mesmo, em nenhum outro campo jurídico se encontra tão dramática e intensa esta sede de justiça distributiva como no direito do trabalho<sup>1</sup>.

Referindo-se ainda à definição de Direito do Trabalho, diz que pode ser concebida de três formas: *as definições objetivistas, as definições subjetivistas e as definições mistas*, que englobam as duas anteriores<sup>2</sup>.

Com relação à primeira, os autores que a aderem colocam a relação de emprego no centro do Direito do Trabalho. Para eles, o Direito do Trabalho só protege o trabalho subordinado. A crítica feita por Evaristo de Moraes Filho<sup>3</sup> a essa corrente de pensamento é que o Direito do Trabalho protege de forma excepcional o trabalhador autônomo.

Já para quem adere à concepção subjetivista, o ponto central do direito é o seu caráter protecionista: a sujeição do economicamente fraco ao poderoso endinheirado. Mas, também se argumenta que é possível o empregado ser mais rico que o empregador. Enquanto que a concepção objetivista predomina entre os doutrinadores italianos e brasileiros, a subjetivista é mais dominante na doutrina anglo-saxônica e germânica<sup>4</sup>.

As concepções mistas englobam opções objetivista e subjetivista<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 3ª ed. rev. e atualizada. São Paulo: LTr, 1982. p. 12.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>3</sup> Ainda segundo ele, são adeptos dessa concepção: *Asquini, La Loggia, Pierro e Arda, Abraham e Noé Rothwein, Sophy Sanger, Capitant e Cuhe, Galli Pujato, J. Pozzo, Unsain, Rodrigues Ventura, Garcia, Caldera, Devali*, e entre os brasileiros, *Cesarino Júnior, Paulino Jaques, Orlando Gomes, Elson Gottschalk, Délio Maranhão e Regis Teixeira*. (*Ibid.*, p. 13-14).

<sup>4</sup> São exemplos de adeptos dessa concepção: *Sinzheimer, Hueck, Kaskel, Kaskel-Dersch, Nikisch, Söllner, E. Freund, Witte, A. Wagner, Ch. D. Drake*. (*Ibid.*, p. 15).

<sup>5</sup> Entre os adeptos dessa corrente estão, *Gallart Folch, Granizzo e Rothvoss, Hernainz Marquez, Tobeñas, Hernandez Gil, Barrutia e Perez Botija*. Na Itália, *Fantini, de Litala, Viesti, Mazzoni*. Na América Latina,

Evaristo de Moraes Filho conceitua o Direito do Trabalho como sendo

O conjunto de princípios e normas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado, e excepcionalmente do autônomo, além de outros aspectos destes últimos, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem.<sup>6</sup>

Afirma ele que, apesar de o Direito do Trabalho ter no seu centro o trabalho subordinado, este ramo está caminhando para ampliar seu campo de proteção indo ao encontro do trabalho autônomo e “outras formas concretas de prestação livre de trabalho remunerado”<sup>7</sup>.

**Quer os subordinados, quer outros prestadores de serviços assalariados, merecem ambos a proteção especial do legislador devido ao seu estado de dependência econômica ou social.** Ademais, qualquer plano econômico apreende todas as formas do trabalho, dando importância secundária à qualificação da relação jurídica. (...). Assim, pelo *status* econômico-social de assalariado, de trabalhador, de empregado subordinado, de hipossuficiente, toda essa massa de sociedade moderna é tutelada e organizada tendo em vista o seu bem-estar e os princípios maiores de justiça distributiva. Incluem-se aqui todas as normas previdenciárias (de seguridade social, em sentido amplo), com assistência social e econômica; as medidas de política de aprendizagem, formação, orientação e plena ocupação de mão-de-obra; as leis de estrutura sindical; enfim, todos os mandamentos e princípios de política social, abrangendo a recreação, a educação, a alimentação e a habitação, com tendência à plena universalização. **Por isso, em virtude de regular múltiplos aspectos da vida de quem trabalha, é que não podemos cingir a definição de direito do trabalho unicamente à disciplina privatista da relação de trabalho.** O Estado não é terceiro estranho nesta relação e no conjunto de circunstâncias que a cercam (a antecedem, com ela coexistem e lhe sobrevivem. O direito do trabalho visa a situações econômico-sociais, como há mais de quarenta anos frisava *Rouast*, e não unicamente relações jurídicas formais. Constitui parte central, dizemos nós, de qualquer planejamento de economia organizada, no que se refere aos problemas de saúde, educação, bem-estar e produtividade, em suma, de desenvolvimento sem adjetivação<sup>8</sup>.

Com relação ao poder hierárquico ou administrativo do empregador, diz que este “decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que, de maneira contínua e geral, se encontra o empregado”<sup>9</sup>. O empregador manifesta esse poder através dos poderes diretivos e disciplinares. O primeiro regula as maneiras de produzir e de trabalhar do empregador, enquanto o segundo se resume à aplicação de sanções às infrações das regras do empregador.

---

*Cabanellas, Amoros, Gronda, Caldera, Nápoli.* Entre os brasileiros, *Barreto Prado, Grinberg, D. Giglio e Cristovão Tostes Malta.* (Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho.** 3ª ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1982. p. 16-17).

<sup>6</sup> *Ibid.* p. 17.

<sup>7</sup> *Ibid.* p. 18

<sup>8</sup> *Ibid.* p. 18. Grifos da autora.

<sup>9</sup> *Ibid.* p. 228.

Messias Pereira Donato define o direito do trabalho como “a relação de trabalho similar à relação de trabalho prestado em regime de subordinação”<sup>10</sup>.

Com relação à subordinação jurídica, afirma que as atividades desempenhadas pelo empregado pressupõem subordinação hierárquica ao empregador, mas que esta sujeição não chega ao ponto de alienar a pessoa do empregado. A dependência seria de natureza técnica e funcional. O empregador não deve olhar o empregado apenas como um subordinado, mas como uma pessoa “cujas prerrogativas ultrapassam os limites do contrato”<sup>11</sup>.

No que tange ao poder do empregador, diz:

*1 – Poder de direção* – Diz respeito não somente à organização técnica, como a boa ordem na empresa. Manifesta-se através de ordens verbais ou escritas, gerais ou particulares. Traduzem-se em avisos, instruções circulares, regulamento interno. Tais ordens podem sujeitar-se ao empirismo comum às pequenas empresas, ou a um conjunto orgânico de normas estruturadas. **Nos dois casos, não raro, o empregador ultrapassa os limites do *jus variandi* e chega às fronteiras do arbítrio, o que se pode sanar apenas pelo recurso do poder judiciário.** (...). No exercício do poder de comando, o empregador ou seus prepostos têm o direito de fiscalizar a atuação do empregado no local, no tempo de prestação do trabalho, prerrogativa que pode estender-se, em certos casos, até seu comportamento fora do trabalho. *2 – Poder disciplinar* – É corolário do poder de direção, que não teria sentido, se ao empregador não fosse assegurado o direito de sancionar o empregado por violação das ordens por ele recebida. A punição disciplinar a que está sujeita s ordena de conformidade com a gravidade da infração. Vai desde a advertência, censura verbal ou por escrito, passando pela suspensão, até a despedida<sup>12</sup>.

Octávio Bueno Magano conceitua subordinação da seguinte forma:

*Subordinação* – A subordinação constitui o poder de direção visto do lado do trabalhador. Por isso que o empregador organiza e controla os fatores da produção, advém-lhe o poder de dirigir seus empregados. Esse poder desdobra-se em poder diretivo propriamente dito, isto é, faculdade de dar ordens; em poder de fiscalização, isto é, faculdade acompanhar a atividade do trabalhador, para ver se este a desempenha conforme as ordens dadas; e em poder disciplinar, isto é, faculdade punir o empregado que não se submete ao poder diretivo<sup>13</sup>.

Com relação ao poder hierárquico, caracteriza esse poder como “espécie de capacidade” e não como uma faculdade, porque faculdade é “fragmento de direito autônomo”, enquanto “as capacidades são aspectos mais genéricos com que as pessoas se firma no mundo jurídico”. Para o autor, esse poder se fundamenta na própria condição do empresário “e antecede os contratos

<sup>10</sup> DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**: curso individual. 4ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 5.

<sup>11</sup> *Ibid.* p. 97.

<sup>12</sup> *Ibid.* p.100. Grifos da autora.

<sup>13</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: Direito individual do trabalho. Vol. II. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980. p. 43

de trabalho que este venha a celebrar, para o exercício de sua atividade”. Então, para ele, o poder hierárquico independe de contrato<sup>14</sup>.

Em verdade, a empresa, concebida como comunidade de trabalho, sob a autoridade de um chefe, constitui idéia-força a influir na organização de todas as unidades econômicas. Muitas das macro-empresas modernas já se aproximam desse modelo, sendo governadas não apenas pelos seus proprietários, mas também pelos técnicos que as gerenciam, pelos governos que neles interfere e pelos empregados, que participam de sua gestão, através de delegados e de comissões. Contudo, a maioria das empresas existentes não pode ainda ser caracterizada como instituição, o que deixa em aberto o problema relativo ao fundamento do poder diretivo do empregador. Esse fundamento é o contrato de trabalho, apressam-se a afirmar alguns autores. **Realmente, pode-se admitir que o contrato constitua o fundamento formal do poder diretivo: o trabalhador, ao celebrar o contrato de trabalho com o empregador, reconhece nele o poder de lhe dirigir a atividade. Mas trata-se de reconhecimento de realidade subjacente inalterável pelas vontades das partes e decorrente do regime através do qual se exerce a atividade econômica, nos países do mundo ocidental.** Daí a advertência de *Hugo Gueiros Bernardes*, no sentido de que, além da identificação do contrato como causa formal do poder diretivo, é preciso ainda buscar a sua causa primeira, a saber, o direito de propriedade. Essa posição, adotada por grande número de autores, a nosso ver, exige uma ressalva: a de que, na organização das empresas modernas, é cada vez mais contraditório o fenômeno do divórcio entre propriedade e controle. Ora, a propriedade divorciada do controle não dá margem ao exercício do poder diretivo, como bem se ilustra com o exemplo de sociedades dirigidas por acionistas minoritários. **Resulta ser mais exato afirmar-se que o verdadeiro fundamento do poder diretivo é o controle, quer esteja sujeito ou não nas mãos dos proprietários**<sup>15</sup>.

O poder hierárquico, ou o poder diretivo *latu sensu*, pode ser dividido em poder diretivo *stricto sensu* – que seria a faculdade de dar ordens e instruções –, em poder regulamentar – a faculdade de legislar dentro da empresa – e em poder disciplinar – a faculdade de impor sanções aos trabalhadores. O autor conclui dizendo que “ao poder hierárquico, com as características aqui assinaladas, corresponde o dever de sujeição por parte do empregado”<sup>16</sup>.

Mozart Victor Russomano, a respeito da subordinação, afirma que:

Essa *subordinação* não tem aquele caráter aviltante do trabalho escravo e da servidão ou, mesmo, dos regimes medievais posteriores. Trata-se, apenas, de *subordinação* decorrente da natureza ou da organização interna da empresa ocidental capitalista. (...). A natureza da relação de emprego, acima indicada, e essa subordinação ou dependência do trabalhador é que nos permite defini-las nestes termos: – *Relação de emprego é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual do trabalho*<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> *Ibid.* p. 165.

<sup>15</sup> *Ibid.* p. 166. Grifos da autora.

<sup>16</sup> MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: Direito individual do trabalho. Vol. II. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980. p. 166-168.

<sup>17</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974. p. 65.

Sobre poder diretivo do empregador, reconhece e afirma que este decorre do fato do empresário assumir os riscos do negócio, mas que o poder é limitado pelas leis, convenções coletivas, regimentos internos, contratos individuais, etc., e tem fundamento na própria organização interna das empresas contemporâneas.

O chamado *poder diretivo* do empresário, realmente, decorre deste fato social, histórico e econômico: o empresário corre os riscos do negócio e, em consequência, a ele cabe as prerrogativas de ditar as ordens. Não se erige o empresário, no entanto, hoje em dia, como pretendia o liberalismo, em senhor absoluto da direção da empresa. A faculdade de dar ordens apenas é legítima na medida da legitimidade das ordens emitidas. **Em última análise, o poder diretivo do empregador está demarcado e restringido pela lei, pelas convenções coletivas, pelas sentenças normativas, pelos regulamentos de empresas e pelos contratos individuais de trabalho.** Não será excessivo, por certo, lembrar se, por outro lado, que o poder diretivo atualmente exercido pelo empresário, correlato à subordinação hierárquica do empregado, se embasa na própria estrutura interna da empresa contemporânea. Esta obedece a um princípio necessário da organização interna, que repousa, simultaneamente, em um sistema de trabalho sistemático e disciplinado. Em nome da organização interna da empresa assim concebida, pode o empresário dar ordens legítimas e está o empregado compelido a cumpri-las. Mas, pelo mesmo raciocínio, se chega, tranquilamente, à conclusão oposta e lógica: nem o empregador está autorizado a emitir ordens que ultrapassem os lindes do seu poder diretivo, nem o empregado pode ser obrigado a respeitá-las. Assim, no primeiro caso o poder diretivo se exercerá, legitimamente, através das medidas disciplinares, que vão desde a mera advertência verbal, da advertência escrita (individual ou pública) e das suspensões disciplinares, até o ato extremo de despedida. Ante a inexistência desse elemento essencial à relação de emprego, o trabalhador será considerado, apenas, um trabalhador *autônomo* ou *independente*<sup>18</sup>.

Russomano, no entanto, reconhece que “o trabalho é tão antigo quanto o homem” e que “a mão é o instrumento do seu trabalho”<sup>19</sup>. Ainda marca o momento em que o sistema se instalava e que o trabalho alheio seria utilizado em proveito próprio.

O homem nômade, caçador e pescador, se tornou sedentário, por diversos motivos de ordem biológica e moral, mas, sobretudo, por um motivo econômico: a exploração da terra. A agricultura fixou a vida humana, no sentido próprio da palavra. Até então, porém, o homem e sua família trabalhavam para seu próprio sustento. Apenas muito depois é que se instalava o sistema de trocas e o regime de utilização, em proveito próprio, do trabalho alheio<sup>20</sup>.

José Martins Catharino chama de direito, o poder diretivo do empregador. Ele se refere a direito hierárquico, direito disciplinar e direito diretivo.

Essas expressões, no entanto, nos parecem equivocadas, pois a contrapartida do direito são os deveres, e nem sempre o empregado tem o dever de obedecer, como é no que caso de ordens manifestadamente ilegais. Por outro lado, nem sempre o poder hierárquico se manifesta

<sup>18</sup> *Ibid.* p. 88-89.

<sup>19</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974. p. 9.

<sup>20</sup> *Ibid.* p. 9-10.

de forma clara numa relação de emprego, como é no caso dos médicos, onde se há uma organização interna diferenciada em cada hospital. Há, ainda, as formas sutis de manifestação do poder hierárquico, que não constituem direitos como, por exemplo, nos casos em que o empregador exorbita e extrapola os limites da razoabilidade e chega a cobrar do empregado que suas funções sejam exercidas além do horário legal de jornada e fora do ambiente de trabalho. Situação muito comum quando o controle patronal é exercido através de e-mail, telefone ou até mesmo redes sociais. Por tanto, não é razoável falar-se em direitos hierárquicos, disciplinares e diretivos.

Catharino ainda fundamenta o poder hierárquico na propriedade privada. Afirma que “essa é sua causa primeira ou eficiente, mas a *instrumental é contrato de emprego*”<sup>21</sup>.

Esse tipo de raciocínio demonstra como alguns doutrinadores ainda veem o trabalhador como uma coisa ou um objeto, da mesma forma que eram vistos os trabalhadores escravos. O autor demonstra, como pouco se evolui nesse sentido e como esse tipo ainda é, infelizmente, disseminado. Outro questionamento é: como pode ainda hoje se afirmar que o Direito do Trabalho protege o trabalho livre, se se fundamenta o poder hierárquico – instituto diretamente ligado ao objeto do direito do trabalho, o trabalho subordinado – na propriedade privada? Se o fundamento do poder hierárquico encontra-se de fato na propriedade privada, que pressupõe *dono* sobre a *coisa*, como falar em trabalho livre? Ou melhor, como falar em trabalho digno se o trabalhador desde logo é tratado como objeto? Há, portanto, incompatibilidade entre fundamento e teoria. Esse ponto será tratado no segundo capítulo.

Porém, essa incompatibilidade se repete ao longo de vários livros e manuais tradicionais do direito do trabalho. Uma ideia que é repetida e absolvida de geração a geração.

José Martins Catharino ainda afirma que

o poder hierárquico gera o direito diretivo, e este não prescinde do disciplinar. (...). Quem dirige exerce autoridade, e quem a exerce, para preservá-la, deve punir quem não respeita ordem estabelecida<sup>22</sup>.

Diante dessa afirmação, como podem os doutrinadores do Direito do Trabalho afirmar que o seu objeto é o trabalho livre? Pior, o trabalho livre e subordinado? O que fere a lógica

---

<sup>21</sup> CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 115.

<sup>22</sup> CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 116.

maior de Aristóteles: uma coisa não pode ser e deixar de ser a mesma coisa sob o mesmo aspecto. Ou o trabalho é livre ou é subordinado. Mas, como se falar em trabalho livre, se o empregador tem o direito de punir o trabalhador? Esses questionamentos serão analisados no capítulo seguinte.

Compara a falta disciplinar cometida pelo empregado com a pena – delito previsto no código penal –,

A convergência entre *penalidade disciplinar e pena* deve-se à finalidade comum de ambas: repressão a ato ou omissão, prejudicial a uma coletividade, maior ou menor. O Direito Penal reprime atentados contra a sociedade inteira; o disciplinar, os praticados contra grupos sociais, por seus respectivos integrantes<sup>23</sup>.

O Direito do Trabalho é único ramo do direito em que um dos sujeitos pune. Quando se fala em delitos penais a lei é taxativa e sua aplicação segue um processo (ou deveria seguir) onde há ampla defesa e aplicação da razoabilidade. Esse, nem sempre é o caso da aplicação de penas e do uso poder diretivo pelo empregador. Muitas são as vezes que o mesmo se utiliza da arbitrariedade para perseguir e punir um empregado. Outro ponto são os tipos de faltas graves que ensejam demissão por justa causa. Uma das hipóteses é a desídia, instituto que comporta interpretação das mais diversas formas. Por exemplo, um empregado com sono por ter dormido pouco no dia anterior porque trabalhou até mais tarde. Ele pode ser considerado preguiçoso, já que sua capacidade cognitiva e talvez motora seja reduzida pela falta de um descanso devido? A desídia vai da interpretação de cada empregador, onde se nota certa arbitrariedade que, depois, só poderá ser revertida judicialmente. Mas, essa análise crítica será objeto do segundo capítulo.

Refere-se, ainda, a outro tipo de poder ou direito, como ele chama, o direito subordinativo, no qual o caracteriza e fundamenta da seguinte forma:

A ordem empresária depende de ordens dadas por uns, menos numerosos, a outros, mais numerosos. A organização do trabalho alheio em execução não pode prescindir de uma direção, e o seu instrumento é, por excelência, o contrato de emprego, pelo qual os empregados se obrigam a ser *dirigidos* pelo empregador. O vínculo de subordinação fundamente o *direito subordinativo* do empregador, menos ou mais intensa e diretamente exercido em função da posição hierárquica de cada empregado. De cima para baixo, do diretor supremo e dos que lhe prestam cooperação jurídica (p. ex.: representantes, com ou sem mandato) até aos empregados de baixa hierarquia, circulam ordens, para que se mantenha na sua direção peculiar: produzir a contento bens ou serviços para o mercado<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> *Ibid.* p. 116.

<sup>24</sup> CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 115-116.

O direito subordinativo ao qual se refere Catharino é, no entanto, redundante, pois da subordinação jurídica se fundamentam todos os poderes do empregador, o hierárquico, diretivo e disciplinar. Esse poder subordinativo pode ser confundido com os três já citados. Além disso, a citação acima transcrita dá a entender que essas ordens devem ser obedecidas rigorosamente. Ordens devem ser dadas e cumpridas dentro dos limites da razoabilidade e do bom senso, sendo extrapolados esses limites, o empregado não deve ou não deveria cumprir tais ordens. No entanto, por falta de normas que regulamentem a dispensa imotivada, o empregado, se não as cumprir, pode ser demitido. Por medo de perder seu posto (e seu sustento e de sua família) no mercado de trabalho, ele acaba cumprindo ordens que não deveria e prejudica até mesmo sua saúde, física ou mental.

Outro ponto também não mencionado pelos estudiosos da doutrina tradicional é que o trabalho se confunde com o próprio ser do homem. Quando ele produz “para o mercado”, ele não produz para si ou sua família. Sua força de trabalho é vendida, comprada e separada da vida, como fala Everaldo Gaspar Lopes de Andrade em seus livros<sup>25</sup>, conforme se verá no capítulo segundo.

José Martins Catharino, ao tratar sobre a subordinação, refere-se ao trabalho-dever, expressão cunhada por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>26</sup>, ele compara trabalho ao voto e afirma que ambos são direitos-deveres. Sobre a subordinação, o autor escreve:

Não há dúvida que sendo o empregado, sempre, uma pessoa natural, assume a obrigação personalíssima de trabalhar, a qual, por suas implicações, transcende aos limites patrimoniais, donde a denominação *dependência pessoal*, relativa e intermitente, com significação individual, da pessoa isoladamente considerada, desligada de qualquer grupo social, principalmente da empresa e do sindicato. Ao lado, a designação *dependência hierárquica*, implica ênfase na concentração entre o contrato de emprego e a empresa, equiparada, na nossa lei, ao próprio empregador, sujeito subordinante, tal vinculação grupal à universalidade empresária tem conotações sociológicas, refletidas na teoria organicista do direito. Por isso, o título dado por Evaristo de Moraes Filho a uma de suas obras – *O contrato de emprego como elemento da empresa* –, sumamente feliz, é prenhe de significação. E a razão fundamental é evidente: nenhum grupo social prescinde hierarquia, a qual pressupõe autoridade, e esta, por sua vez, *subordinação*. Bem que se poderia fazer uma comparação entre trabalho e voto. Ambos são direitos-deveres. Assim como há direito ao primeiro, há também quanto ao segundo, merecedor de toda garantia. A política de pleno emprego tem por fim assegurar o *direito ao trabalho*, não devendo alguém, em

<sup>25</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade**: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho**: fundamentos teórico-filosóficos. São Paulo: LTr, 2008; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

<sup>26</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade**: fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

condição de exercê-lo, furtar-se a trabalhar (o art. 59 da LCP pune a vadiagem; ver a lei n. 4.923, de 23-12-1965, alterada pela de n. 5.737, de 22-11-1971)<sup>27</sup>.

Afirma que o trabalho é livre no sentido de que “ninguém se faz trabalhador subordinado contra sua vontade, mesmo na hipótese de relação de emprego sem contrato. Assim, o ato de colocar-se sob ordens é voluntário, sempre”<sup>28</sup>.

Mas para que assim possa proceder, salvo exceções, também é imprescindível que outrem se disponha a ordenar, seja ou não pessoa natural. E, ocorrendo exceção, é porque, se a liberdade econômica conflitar com a humana de trabalhar para viver, não pode haver hesitação possível: prevalece esta. (...). *Subordinação jurídica*, porque não se trata apenas de obrigação, mas de fazê-lo *sob as ordens de outrem*, o empregador. Assim, o empregado obriga-se a prestar *serviços dirigidos*, segundo o contrato e as normas trabalhistas. E o direito do empregador dirigir, correlato da obrigação do empregado obedecer, tem como seu corolário o de *fiscalizar*, um e outro exercitáveis diretamente ou não. Subordinação essa *peçoal-patrimonial*. Realmente, não sendo possível separar-se a pessoa do trabalhador do trabalho a que se obrigou a realizar, o subordinado, no cumprimento de sua obrigação de trabalhar, também é pessoalmente atingido, como devedor que é. (...). Como toda e qualquer relação jurídica não existe fora da sociedade, a de emprego, extensivamente considerada, é social. Com esta adjetivação, caberia indagar sua causa exterior condicionante. O porquê de sua configuração, mas não aqui. Basta que se escreva uma frase: no regime capitalista, o domínio dos meios de produção explica a posição subordinante do empregador, fato demonstrado cabalmente pelo grande Hugo Sinzheimer, da época weimariana (...)<sup>29</sup>.

Antônio Ferreira Cesarino Júnior, ao tratar sobre subordinação e de poder diretivo, o faz de forma sucinta e se resume a dizer que o empregado deve se submeter a horário e fiscalização do empregador, por causa da *dependência jurídica* ou subordinação hierárquica, o que também o torna sujeito à direção e às ordens do empregador e seus prepostos<sup>30</sup>.

Mas o que chama a atenção em seu livro é um segmento intitulado “*Direito ao Trabalho e dever de trabalhar. Liberdade de trabalho. Liberdade profissional*”. Mais uma vez, se percebe a disseminação da ideologia do trabalho-dever<sup>31</sup>. O trabalho, no entanto, ao que se refere o autor, não é o trabalho livre, é apenas uma de suas facetas, o *emprego*, o que se torna claro quando se lê:

A quase totalidade dos homens, entretanto, deve procurar os meios de subsistência no trabalho, ou seja, na aplicação de sua atividade à produção de bens ou serviços em

<sup>27</sup> CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 205.

<sup>28</sup> CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 204.

<sup>29</sup> *Ibid.* p. 205-206.

<sup>30</sup> CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980. p. 105

<sup>31</sup> Isso não vigora mais hoje em dia. Fica clara a disseminação da ideologia do trabalho-dever. Sobre isso, ver: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

proveito de alguém que os retribua. (...). Ao Estado, como guardião do direito. E também como promotor do bem comum, do bem-estar social, incumbe, não somente o dever de garantir a liberdade de trabalho, mas até mesmo o de proporcionar este trabalho a todo homem válido, e ainda o de suprir a sua falta, por motivos objetivos (*chômage*), ou subjetivos (invalidez e vadiagem). Do próprio direito ao trabalho decorre o dever ao trabalho. Se o trabalho é essencial para subsistência de cada indivíduo, obviamente o também de todos coletivamente considerados. Cada indivíduo, não produz tudo o de que necessita. É evidente a solidariedade que deve unir todos levados a permutar bens e serviços, vale dizer, produtos de trabalho. Sendo o trabalho de cada um indispensável a todos, ao lado do direito ao trabalho coloca-se o dever de trabalhar, sem distinção de classe social, excluídos os casos de menoridade, senilidade e invalidez. *O simples fato de possuir bens de fortuna não deve exonerar ninguém do dever de trabalhar.* (...). *Liberdade de trabalho* é a faculdade de escolher e exercer a profissão nas condições que convenham ao interessado. Para os economistas liberais ela só é limitada pela moral e pela justiça e pela superioridade do interesse comum em face do interesse individual<sup>32</sup>.

Gentil Mendonça retratou bem a história do direito do trabalho no mundo e no Brasil. Apesar de seu livro ser de 1965, é impressionante como pode ser atual, e alguns trechos do seu livro ainda descrevem bem as relações de trabalho de hoje em dia.

Procurando emprestar ao Trabalho o seu exato valor, visto que somente o Capital era considerado como elemento importante, aos teóricos desse Direito sustentam a necessidade de por em evidência o mérito daquele, ao mesmo tempo em que reduzem ao Capital a em estado de inércia, incapaz de viver por si próprio, e, por isso, sujeito ao movimento de ação do trabalho humano. Concluem, diante de sua crítica, que só o Trabalho é capaz de criar valores e de criar o próprio Capital. Deduz-se dessa sintética exposição que tal idéia já representa um gigantesco passo na evolução social. Sim, considerar o Trabalho, descobrir os seus valores, ativar suas virtualidades, libertá-lo, enfim, daquele preconceito velho e retrógrado, quando era considerado, então, como simples mercadoria<sup>33</sup>.

## 1.2 OS ASPECTOS DA SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DO PODER DIRETIVO PATRONAL. OS AUTORES CLÁSSICOS DA DOUTRINA CONTEMPORÂNEA.

Maurício Godinho Delgado trata em um capítulo próprio sobre o poder disciplinar do empregador, intitulando-o de “O poder no contrato de trabalho – diretivo, regulamentar, fiscalizatório, disciplinar”, no qual ele caracteriza e fundamenta tais poderes. A respeito do tema, Maurício Godinho Delgado afirma:

Um dos mais importantes *efeitos próprios* ao contrato de trabalho é, como já indicado no capítulo anterior, *o poder empregatício*. Em suas diversas dimensões – diretiva, regulamentar fiscalizatória, disciplinar –, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem, regra geral, a figura

<sup>32</sup> CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980. p. 107-108.

<sup>33</sup> MENDONÇA, Gentil. **Curso de Direito do Trabalho**. Vol 1. 1ª ed. Recife: Imprensa Universitária, 1965. p. 311.

do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato de da própria sociedade<sup>34</sup>.

Ele ainda conceitua o poder empregatício como sendo

o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como *o conjunto e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviço*.<sup>35</sup>

E o caracteriza da seguinte forma:

O poder empregatício divide-se em *poder diretivo* (também chamado *poder organizativo*), *poder regulamentar*, *poder fiscalizatório* (este também chamado de *poder de controle*) e *poder disciplinar*. (...). **A) Poder diretivo** – *Poder diretivo* (ou *poder organizativo* ou, ainda, *poder de comando*) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (...) **B) Poder regulamentar** - *Poder regulamentar* seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. (...). **C) Poder fiscalizatório** - *Poder fiscalizatório* (ou *poder de controle*) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle. (...) **D) Poder disciplinar** - *Poder disciplinar* é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais<sup>36</sup>.

Alice Monteiro de Barros, no mesmo sentido de Godinho, também conceitua e caracteriza os quatro poderes acima mencionados, mas acrescenta as funções diretivas ao poder diretivo que consistem em

A primeira função é traduzida pelas **decisões executivas**, que dizem respeito à organização do trabalho e se manifestam por meio de atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores. A segunda é de **instrução**, que se exterioriza por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador. Finalmente, o poder de direção tem ainda a **função de controle**, que consiste na faculdade do empregador de **fiscalizar** as atividades profissionais de seus empregados. A função de controle compreende as **revistas**<sup>37</sup>.

Ela ainda menciona outra forma de controle: o e-mail. Ela afirma que

Se o empregado se utiliza, no horário de serviço, do e-mail do empregador (*e-mail* corporativo) para enviar suas mensagens particulares, o empregador poderá controlar

<sup>34</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 683.

<sup>35</sup> *Ibid.* p.684.

<sup>36</sup> *Ibid.* p. 685-690.

<sup>37</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 5 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2009. p. 587.

os *sites* visitados, como também ter acesso às mensagens eletrônicas enviadas e recebidas, deverá, entretanto, comunicar ao empregado essa fiscalização, lembrando que o uso do computador dirige-se exclusivamente à atividade funcional. Nesse caso, o poder diretivo justifica a fiscalização, pois o computador constitui instrumento de trabalho. A liberdade de comunicação, entretanto, continua sendo a regra. Se o empregador confere ao empregado um endereço eletrônico particular, em princípio, não se admite a fiscalização do conteúdo das mensagens enviadas e recebidas. E mais, se a mensagem for de conteúdo íntimo, o empregador violará dois preceitos constitucionais: o que assegura o direito à intimidade (art. 5º, X) e o que garante o sigilo de correspondência (art. 5º, XII). A violação a esses direitos, no caso, autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho e a compensação por dano moral e/ou material em favor do empregado<sup>38</sup>.

No entanto, não menciona o outro lado dessa forma de controle, um controle que vai além da jornada e perpassa os ambientes dos locais de emprego, que pode ser feito a qualquer hora e em qualquer lugar. Através do e-mail, o empregador pode dar ordens em qualquer horário ou solicitar trabalhos e pedir que o empregado exerça sua função fora do ambiente de trabalho e em horário extra jornada, sem, contudo, remunerá-lo. Mas, apesar de não mencionar expressamente essa característica dessa forma de controle, Aline Monteiro de Barros reconhece que

O desenvolvimento da informática, além de permitir maior agilidade, diminuição de custos, maior capacidade de armazenamento e outras praticidades, gerou uma explosão de informações, que reforçaram o controle do empregador sobre o empregado. As novas tecnologias facilitaram a obtenção de dados pessoais e profissionais, num contexto de concorrência acirrada no mercado nacional e internacional<sup>39</sup>.

#### Segundo Vólia Bomfim Cassar:

O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa<sup>40</sup>.

Para Barbosa Garcia, o poder de direção<sup>41</sup> *“autoriza o empregador a organizar, controlar e disciplinar a prestação de serviços pelo empregado, o que ocorre, assim, de forma subordinada”*. Ele, ainda, afirma que *“Subordinação e poder de direção são aspectos pertinentes à mesma realidade, o primeiro no enfoque do empregado e o segundo, naquele do*

<sup>38</sup> *Ibid.* p. 606

<sup>39</sup> *Ibid.* p. 603

<sup>40</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 246.

<sup>41</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 335.

*empregador*”. Assim como os demais autores, ele divide o poder de direção em três diferentes aspectos – poder de organização, de controle e disciplinar.

Também aborda o tema sob o aspecto da verificação de *e-mail*. Para ele, é inviolável a correspondência eletrônica privativa do empregado, não sendo o mesmo caso do *e-mail* corporativo<sup>42</sup>.

Mauro Mascaro Nascimento segue a linha dos demais, ao afirmar que o poder de direção tem três dimensões: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar<sup>43</sup>. Ele conceitua poder de direção como sendo “*a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida*”<sup>44</sup>.

Para Orlando Gomes e Elson Gottschalk, na mesma trilha, o poder regulamentar e o poder disciplinar dimanam do poder diretivo do empregador. “É esse direito de direção geral que *revela, claramente, o estado de subordinação* do empregado e constitui o elemento característico do contrato de trabalho”<sup>45</sup>.

Antônio Monteiro Fernandes diferencia o poder em determinativo da função – “se assinala que ele não se afasta essencialmente, quanto à intensidade da posição ativa em que coloca o doador de trabalho, do poder de escolha que por vezes é reconhecido ao credor nas obrigações genéricas”<sup>46</sup> – e o poder conformativo da prestação – “tem outro alcance, pois encontra como correlativo, na esfera do trabalhador, um dever de obediência, que beneficia de tutela disciplinar”<sup>47</sup>.

Atualmente, o seu âmbito é, como aliás já se assinalou, muito variável. Normalmente, o trabalhador encontra-se em situação de dependência técnica, o que abre a possibilidade, para o empregador, de definir «os termos em que deve ser prestado o trabalho» (art. 39.º/1) indo ao ponto de determinar o modo, a ordenação dos actos e condutas e as técnicas utilizáveis — tudo, é claro, «dentro os limites decorrentes do contrato e das normas que o regem» (art. cit.). Mas já se sabe que há casos em que a subordinação jurídica não obsta à autonomia técnica do trabalhador (art. 5.º/2): em tais situações, o poder conformativo terá que limitar-se à definição do tempo e do

<sup>42</sup> *Ibid.* p. 339.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 435.

<sup>44</sup> *Ibid.* p. 664.

<sup>45</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 72.

<sup>46</sup> FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1998. p. 239

<sup>47</sup> FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1998. p. 240

local de trabalho, bem como às regras gerais inerentes ao funcionamento global da empresa.

Sobre poder diretivo, Luciano Martinez<sup>48</sup>, no mesmo caminho dos autores já analisados, cita:

A partir do instante em que o Estado se organizou, o "poder" se objetivou e passou a ser concebido como algo separado da pessoa que o exercia. O "poder" foi, então, institucionalizado e o seu exercício passou a ser limitado dentro de uma esfera civilizatória, impeditiva de abusos e de excessos. Criou-se, assim, um institucionalismo moderado, a que se refere José Martins Catharino. Nessa órbita passou a girar também o "poder diretivo patronal", como prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos dos seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. O poder diretivo foi institucionalizado de modo que somente em virtude do vínculo de emprego surge o fundamento do domínio e a razão de ser da subordinação jurídica. Nesse sentido é importante o registro do pensamento de Luiz José de Mesquita, segundo o qual o poder diretivo "encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho, fornecido por seus subordinados a fim de se atingir um bem comum de ordem econômico-social". Esse "poder" é da empresa (ou dos equiparados a esta), e não de quem eventualmente comanda a empresa. É importante lembrar também que a existência do empreendimento não está condicionada à de nenhum de seus empreendedores, pessoas físicas. O sistema legal preza a instituição ("empresa" ou quem a ela se equipara), destinatária exclusiva do ora analisado "poder diretivo". Acrescente-se, por derradeiro, que a contraface do "poder diretivo" é o "direito de resistência". A contraposição, entretanto, não se manifesta no sentido de que ambos possam atuar ao mesmo tempo, um anulando o outro, mas no propósito de que o uso irregular do primeiro faz nascer o segundo.

Relaciona as espécies decorrente do poder diretivo: o poder de organização – “é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados” (p. 188) –, o poder de fiscalização (sobre o qual merece as transcrições abaixo, haja vista tratar, de forma difusa, sobre fiscalização eletrônica) e o poder disciplinar – “é a terceira variável do poder diretivo que permite ao empregador, de modo pessoal e intransferível, dentro dos limites da lei, apenar o empregado transgressor de suas ordens, de seus comandos (...)” (p. 190).

No âmbito do poder de fiscalização ou de controle surgem, entretanto, importantes problemáticas decorrentes das colisões entre direitos fundamentais. É que os empregadores nem sempre reconhecem a utilização de sistemas de fiscalização eletrônica como controle da atuação laboral. Muitas são as situações em que eles sustentam que a fiscalização do trabalho não é o objetivo final de determinadas ações, mas sim a proteção ao patrimônio pessoal da empresa e dos colaboradores/clientes/fornecedores desta. A despeito disso e de todas as controvérsias que envolvem o uso de algumas tecnologias de vigilância e de monitoramento, há empregados que se dizem violados em sua intimidade ou vida privada. A solução nesses casos é alcançada mediante a avaliação do direito fundamental, que, concretamente, merece maior proteção. A maior proteção é oferecida àquele direito que, dentro de uma escala comparativa de valores, ao menos num instante específico, revelou-se preponderante por força de fonte autônoma ou

---

<sup>48</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 187-188.

heterônoma permissiva e por conta de real necessidade. Assim, por exemplo, um empregador, compelido por norma estatal de prevenção de crimes por meio virtual (cita-se, ilustrativamente, a pedofilia), estará autorizado a monitorar, desde que mediante prévia e pública informação de adoção desse procedimento, o trânsito de mensagens dos correios eletrônicos de seus empregados. Observe-se que, no caso sob exame, o direito à segurança, por força de lei, revela preponderância; a intimidade perde o destaque a partir do instante em que há prévia notificação do monitoramento e das sérias razões que o justificam. (p. 189).

O direito do trabalho tem por objeto a subordinação jurídica, na qual o empregado fica juridicamente dependente ao empregador, o que justifica o poder disciplinar, fiscalizador, regulamentar e diretivo do mesmo. Na doutrina tradicional do direito do trabalho, esse consenso não é questionado. Ao contrário, ele é repetido, enaltecido e disseminado nos manuais e cursos de Direito do Trabalho. Inclusive, a própria nomenclatura *Direito do Trabalho* é tida por inexata, já que, atualmente, esse ramo gira em torno da relação de emprego. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado reconhece essa impropriedade e afirma que

Reconheça-se, porém, que a expressão não é perfeita. Afinal, a palavra *trabalho*, refere-se a objeto mais amplo (trabalho autônomo, por exemplo) do que o objeto próprio do ramo trabalhista, que regula basicamente o trabalho *empregaticamente* contratado. Sob esse enfoque, a expressão Direito Empregatício talvez fosse mais precisa<sup>49</sup>.

E a respeito do conteúdo do direito do trabalho, ele ainda afirma que

O Direito do Trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na *relação empregatícia*, - sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos<sup>50</sup>.

Alice Monteiro de Barros acrescenta um pouco mais e afirma que o conceito de direito do trabalho engloba três categorias, a saber: subjetivas, objetivas e mistas. Segundo ela “os conceitos subjetivistas, em geral, realçam a condição do empregado como o economicamente fraco na relação jurídica”. Ao passo que o conceito objetivista “tomam como referência a prestação do trabalho subordinado, objeto do contrato de trabalho”<sup>51</sup>. E o conceito misto harmoniza os dois conceitos anteriores.

Vólia Bonfim Cassar afirma que “subordinação nada mais é que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional”<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 50.

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 51

<sup>51</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 5 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2009.p. 92.

<sup>52</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p. 246.

Ainda afirma que o a subordinação pode se intensificar, na medida que o “empregado exerce uma função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva”; e se tornar mais tênue quando “o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho”<sup>53</sup>.

Para ela, o critério de subordinação adotado pelo legislador brasileiro foi o da subordinação jurídica ou hierárquica. Mas existem os critérios da subordinação técnica – “realçado pelo necessário comando técnico do patrão dirigido ao empregado” – e subordinação econômica – “ligada à necessidade de subsistência do trabalhador, pois depende dos salários para sobreviver, dependendo economicamente do patrão”<sup>54</sup>. No entanto, segundo ela, “subordinação jurídica é que está presente na relação de emprego, seja porque ela decorre da lei (arts. 2º e 3º da CLT) seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviços”<sup>55</sup>.

A autora classifica subordinação em direta – “Quando uma ordem ou comando é feita diretamente pelo patrão, pelos sócios ou diretores da empresa” – e indireta – “quando a ordem chega ao trabalhador por intermédio de terceiros, trabalhadores ou não”; subjetiva – “Quando o comando do empregador recai sobre a pessoa do empregado” – e objetiva – “quando recai sobre os serviços executados pelo trabalhador”; parassubordinação: que, segundo ela, “é a subordinação dos não empregados que têm características de empregado, normalmente apresentada de forma leve, tênue”; por fim, subordinação estrutural ou integrativa: “toda vez que o empregado executar serviços essenciais à atividade-fim da empresa, isto é, que se inserem na sua atividade econômica”, ou seja, “já que integra o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento da empresa ou do tomador de serviços”<sup>56</sup>

Com relação à afirmação objetiva e subjetiva, explica que “A subordinação subjetiva existia no trabalho escravo, na servidão, quando a pessoa do trabalhador estava sujeita ao amo, ao senhor feudal ou à terra”. Para ela, o legislador brasileiro adotou o critério objetivo e “Por isso, é possível contratar empregado externo, em domicílio, teletrabalhadores, etc., pois nesses casos percebe-se que a fiscalização recai sobre os serviços, já que o empregado em si fica longe dos olhos do patrão”<sup>57</sup>.

---

<sup>53</sup> *Ibid.* p. 247.

<sup>54</sup> *Ibid.* p. 247.

<sup>55</sup> *Ibid.* p. 248.

<sup>56</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014, p.248-252.

<sup>57</sup> *Ibid.* p. 249.

Com relação à parassubordinação, ela afirma que há três correntes doutrinárias com entendimentos diferentes na matéria.

A primeira, no sentido de que a parassubordinação é o estado de sujeição sentido pelos trabalhadores que não são empregados. A segunda, de que o instituto não se confunde com a subordinação dos empregados, nem com a liberdade dos autônomos, e sim pela coordenação existente entre o prestador e o tomador de serviços. A última corrente afirma que parassubordinação é a subordinação leve tanto daqueles que são empregados como dos que não são<sup>58</sup>.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia segue a mesma linha dos demais doutrinadores contemporâneos dogmáticos, mas acrescenta que parte da doutrina e da jurisprudência vêm reconhecendo a chamada *subordinação estrutural*, que se relaciona à terceirização e ao trabalho à distância. Nesse contexto, essa subordinação “*é inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica*”<sup>59</sup>.

Amauri Mascaro Nascimento afirma que subordinação e autonomia estão em polos diferentes, por isso a disciplina jurídica aplicada ao trabalho subordinado e ao trabalho autônomo é diferente<sup>60</sup>.

Ainda, afirma que:

É conhecida a posição da jurisprudência brasileira, centralizando-se no conceito de subordinação como elemento divisor do trabalho e atrativo da esfera da relação de emprego. Assim, há um traço definido nos estudos apontando para o trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho. Para o trabalho autônomo reserva-se apenas uma regulamentação de exercício profissional que pode ser enquadrada em outros ramos do direito (...) <sup>61</sup>.

Com relação ao trabalho parassubordinado, explana:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado. A construção teórica da figura do trabalho parassubordinado teria alguma utilidade para o direito do trabalho se tivesse uma regulamentação legal específica não coincidente com as duas áreas entre as quais se situa, o trabalho

<sup>58</sup> *Ibid.* p. 251.

<sup>59</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 147.

<sup>60</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 429.

<sup>61</sup> *Ibid.* p. 430.

autônomo e o subordinado, mas essa regulamentação não existe, e o problema da extensão dos direitos do empregado subordinado ao parassubordinado não está resolvido nem mesmo na Itália, onde a jurisprudência é oscilante. Quando o trabalho parassubordinado tiver características preponderantes de subordinação, mais simples será enquadrá-lo como tal (trabalho subordinado), para o efeito de aplicação da legislação pertinente, salvo se elaborada uma normativa própria, sem o que não será de grande utilidade no Brasil.<sup>62</sup>

O referido autor, ainda, faz uma distinção entre subordinação e coordenação. No trabalho coordenado “as partes estão postas, ao menos no plano jurídico, em posição paritária, resultante da própria modalidade de exercício da atividade”, ao passo que no trabalho subordinado, o trabalhador “é submetido ao comando de outrem”<sup>63</sup>.

Conceitua trabalho subordinado como “*aquele no qual o trabalhador volitivamente transfere a terceiro o poder de direção sobre o seu trabalho, sujeitando-se (...)*” ao poder de direção do empregador, incluindo todas as suas facetas – poder de organização, de controle e disciplinar.<sup>64</sup>

Orlando Gomes e Elson Gottschalk afirmam que a subordinação jurídica é o critério mais importante para configuração do contrato de trabalho<sup>65</sup>.

Carlos Henrique Bezerra Leite também fala sobre parassubordinação e a crise no direito do trabalho. Para ele, parassubordinação é uma forma de solução para a referida crise. Sustenta que a dicotomia subordinação/autonomia já provoca reflexões, em decorrência das transformações econômicas, políticas e sociais, concluindo que o direito do trabalho deve sair do dogma do trabalho subordinado, pois “há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas”. Dessa forma, o objeto do direito do trabalho deveria expandir-se, abarcando o trabalho avulso, eventual, autônomo<sup>66</sup>. Mas, a solução proposta é a parassubordinação.

(...) *De lege lata*, porém, o ordenamento jurídico brasileiro não regula o trabalho parassubordinado. Analogicamente, poder-se-ia cogitar da pessoa física que presta serviços autônomos com personalidade, de forma não eventual e mediante remuneração, mas há dependência econômica sua, em relação ao tomador do seu serviço, ou seja, alguma forma de subordinação, tal como se dá, por exemplo, com o *freelancer*. A nosso sentir, as observações doutrinárias até aqui expendidas podem

<sup>62</sup> *Ibid.* p. 430-431.

<sup>63</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 432.

<sup>64</sup> *Ibid.* p. 436.

<sup>65</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p.150

<sup>66</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 154.

adaptar-se perfeitamente ao nosso sistema, na medida em que o art. 7º da CF de 1988 não inibe o alargamento dos direitos sociais a outras espécies de trabalhadores diversos do empregado. Aliás, a proteção plena do trabalho avulso e a proteção parcial do trabalho doméstico e do servidor público apontam nessa direção expansionista. Ademais, o art. 114 da CF, com a nova redação dada pela EC 45/2004, abre espaço para a competência da Justiça do Trabalho não só para os litígios típicos da relação de emprego como também para dirimir outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Embora tal norma constitucional trate apenas de fixação de competência, isto é, fixa critério processual para o julgamento de ações na Justiça do Trabalho, observa-se a tendência de ampliação da proteção jurídica a outros trabalhadores, além aos tradicionais empregados<sup>67</sup>.

Ainda fala sobre subordinação estrutural – “que é uma construção doutrinária que identifica a inserção do trabalhador na dinâmica e organização da atividade econômica do tomador de seus serviços”<sup>68</sup> –, integrativa e reticular:

Fala-se, ainda, em subordinação integrativa, porque embora formalmente a terceirização ocorra em atividade-meio da tomadora, verifica-se no caso concreto que a atividade laborativa do trabalhador integra-se aos objetivos essenciais do empreendimento. Por outro lado, lembra Luciano Martinez que vem surgindo uma "nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede (daí, por outro lado, a adjetivação 'reticular'), que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação"<sup>69</sup>.

António Monteiro Fernandes, por sua vez, ao falar sobre subordinação, afirma que:

I. Para que se reconheça a existência de um contrato de trabalho, é fundamental que, na situação concreta, ocorram as características da subordinação jurídica por parte do trabalhador. Pode mesmo dizer-se que, de parceria com a obrigação retributiva, reside naquele elemento o principal critério de qualificação do salariedade como objecto do Direito do Trabalho. A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem. O dizer-se que esta subordinação é jurídica comporta dois significados: primeiro, que se trata de um elemento reconhecido e mesmo garantido pelo Direito (nomeadamente, como se verá, pela atribuição de um poder disciplinar à entidade patronal); segundo, que, ao lado desse tipo de subordinação, outras formas de dependência podem surgir associadas à prestação de trabalho, sem que, todavia, constituam elementos distintivos do contrato em causa, como em seguida se notará. II. Já se procurou mostrar como a subordinação do trabalhador é inerente à natureza do contrato de trabalho (e daí, porventura, a expressa referência na definição do art. 1.º). Mas há necessidade de outras observações sobre o ponto<sup>70</sup>.

Luciano Martinez, também sobre subordinação, disciplina de maneira não muito diferente dos doutrinadores visto até agora. Define subordinação como sendo “evidenciada na

<sup>67</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 156-157.

<sup>68</sup> *Ibid.* p.157

<sup>69</sup> *Ibid.* p.157.

<sup>70</sup> FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1998. p 121-126

medida em que o tomador dos serviços (e não o prestador, como acontece no trabalho autônomo) define o tempo e o modo de execução daquilo que foi contratado”<sup>71</sup>.

Entende-se como definição de tempo toda interferência do tomador dos serviços no que diz respeito ao instante de início e de término da atividade contratada, inclusive em relação aos momentos de fruição dos intervalos para descanso acaso existentes. Compreende-se, por outro lado, como definição de modo toda intercessão do tomador na maneira de ser operacionalizada a atividade contratada, resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada). Perceba-se, também, que a subordinação do tempo e do modo de execução dos serviços contratados coloca o tomador (normalmente) na condição de pós-pagador. Com isso se pretende dizer que os contratos caracterizados pela subordinação, dentre os quais se destaca o de emprego/são ordinariamente pós-pagos. Em termos ordinários, vale dizer: primeiro o tomador recebe o serviço e somente depois paga a correspondente contraprestação ao trabalhador subordinado. (...) Diante do quanto aqui afirmado, pode-se concluir que a subordinação, no plano jurídico, é uma situação que limita a ampla autonomia de vontade do prestador dos serviços. Essa situação se funda na intensidade de ordens, na obediência (e sujeição) ao comando do tomador dos serviços e na situação de respeito à hierarquia<sup>72</sup>.

Afirma que a “subordinação jurídica é um conceito inerente à relação de emprego típica, egressa do modelo taylorista”<sup>73</sup>, que ela “decorre de um modelo organizacional que posicionou o trabalhador como engrenagem do sistema produtivo, segundo uma direção científica do trabalho”<sup>74</sup>. Faz um breve resumo do que é subordinação no contexto da teoria organizacional conservadora e como esse conceito vem se adaptando às mudanças do capitalismo global, inclusive com o surgimento do conceito de parassubordinação:

Henry Ford, não requeria conhecimento científico para os trabalhos nas indústrias, mas apenas uma cadência constante no trabalho executado. Essa cadência era observada por força do exercício contínuo do poder diretivo do empregador, mediante uma constante subordinação jurídica, brilhantemente demonstrada no filme *Tempos modernos*, de Charles Chaplin. O padrão fordista de organização do trabalho, entretanto, entrou em declínio por conta da emergência de um novo modelo capitalista, caracterizado pela acumulação flexível. Essa concepção se apoiou na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracterizou-se, conforme bem destacado pela Professora Marília Salles Falci Medeiros, "pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial e tecnológica e organizacional". Implantaram-se a reengenharia de setores industriais e formulas de gestão baseadas na qualidade total e na terceirização. Surgiu um novo modelo de produção, intitulado toyotismo, pensado por Taiichi Ohno (por isso também conhecido como sistema ohnista), que implementou novas técnicas de administração, principalmente a supressão da burocracia corporativa desnecessária (*downsizing*), o salário individualizado por produtividade, a manutenção de um fluxo contínuo de produtos com vistas à eliminação de estoques (*kan-ban*) e a produção em tempo real (*Just-in-time*). A subordinação jurídica, antes tão claramente comandada pelo empregador,

<sup>71</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 119.

<sup>72</sup> *Ibid.* p.119

<sup>73</sup> *Ibid.* p.120

<sup>74</sup> *Ibid.* p.120

começou a esmaecer. Os capitalistas priorizaram a redução de custos, a produtividade, a competitividade, a flexibilização, a neutralização dos conflitos, e isso fez o mundo laboral mudar profundamente. Uma das consequências mais visíveis desse processo foi evidenciada na redefinição do perfil do trabalhador, que foi chamado a assumir riscos antes exclusivamente tornados pelos capitalistas. No lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado. A parassubordinação é, então, visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual<sup>75</sup>.

Também apresenta o conceito de subordinação estrutural, integrativa ou reticular, que é mais comum nas situações de terceirização e explica o porquê:

Esse novo conceito é normalmente invocado diante de situações de terceirização de atividades que, apesar de aparentemente "-meio", são estruturalmente ligadas (por isso se fala em subordinação "estrutural") aos propósitos finais do empreendimento (por isso surge o nome "integrativa"). Trata-se de uma nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa-rede (daí, por outro lado, a adjetivação "reticular"), que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação. Esse novo conceito, conforme bem explanado por Rinaldo Guedes Rapassi, "cogita de uma concepção estruturalista da subordinação, com o objetivo de incluir no conceito de empregado todo o trabalhador inserido na 'dinâmica do tomador de seus serviços', vale dizer, no âmbito de repercussão das decisões da empresa principal ainda que apenas para 'colaborar' indiretamente (mas de forma dependente e habitual)"<sup>76</sup>.

Nas situações de terceirização, também surge, segundo ele, a subordinação direta e indireta. A subordinação direta é dirigida à empresa interposta, ao passo que a indireta, à tomadora de serviços. Nesse contexto, a empresa interposta que detém o poder disciplinar e a tomadora, o poder diretivo. "Se o empregado terceirizado descumprir as ordens que lhe foram dirigidas, caberá à tomadora apenas comunicar o fato a quem pode aplicar a pena, ou seja, à empresa-prestadora"<sup>77</sup>. Assim o que se tem é um fracionamento do poder diretivo, em que parte pertence à empresa interposta e parte, à tomadora de serviços.

Antes mesmo dessas visões contemporâneas, Ildélio Martins, num artigo intitulado "A subordinação: sua projeção na doutrina estrangeira e seu alcance no direito brasileiro"<sup>78</sup>, trata do tema *subordinação* elencando como ele era visto em vários países. Enumerou como a subordinação é vista na doutrina italiana, Francesa, Mexicana, Espanhola e Argentina, constatando que o conceito de subordinação não se diferencia muito de um país para outro. Mas, traz um aspecto interessante, o da dependência social:

<sup>75</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.p.121

<sup>76</sup> *Ibid.* p.121.

<sup>77</sup> *Ibid.* p.122.

<sup>78</sup> MARTINS, Ildélio. A subordinação: sua projeção na doutrina estrangeira e seu alcance no direito brasileiro. In: BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita (Coord.). **Tendências do direito do trabalho contemporâneo**. Vol. II. São Paulo: LTr, 1980.

Um critério para a identificação do contrato de trabalho, vasado na *dependência social*, é sustentado por *Savatier*, para quem o *contrato de trabalho* envolve, no seu conteúdo, tanto a antiga *locação de serviços*, como uma fração importante da *locação de obra*, formando uma síntese nova, em que a posição do assalariado se caracteriza pela sua fraqueza, pela sua subordinação em face do empregador. Mas, adverte; a subordinação de que cogita não é apenas a puramente jurídica, aquela que decorre do direito de o empregador dar ordens e instruções. Tem-se o direito de dar ordens e instruções ao agente de câmbio ou ao arquiteto, sem que nelas possa identificar-se um assalariado porque, econômica e socialmente, são eles independentes. São "a seus riscos", "à sua conta". A *dependência social* reúne a econômica e a jurídica, que podem ser encontradas simultaneamente no contrato de trabalho, na generalidade dos casos. Por exceção, contudo, a dependência poderá ser exclusivamente econômica ou exclusivamente jurídica<sup>79</sup>.

Afirma que “Não se trabalha hoje para subsistir, porém mais propriamente porque o trabalho se tornou um dever social em todas as nações civilizadas”<sup>80</sup>. Ou seja, ele já transmite a ideia de trabalho dever, termo usado por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e do qual será abordado mais adiante.

### 1.3. A LITERATURA ESPECÍFICA SOBRE A SUBORDINAÇÃO NO ÂMBITO DA DOUTRINA CLÁSSICA.

#### 1.3.1 O panorama da doutrina brasileira.

Maurício Godinho Delgado, num livro intitulado o poder empregatício, afirma:

Democracia se inter-relaciona com trabalho, mas não certamente com qualquer modalidade de relação de trabalho. Trabalho livre - ainda que subordinado -, eis um elemento sócio-histórico essencial à compreensão do fenômeno democrático contemporâneo. Trabalhadores livres e organizados, eis um segundo elementos sócio-histórico relevante à compreensão desse mesmo fenômeno da Democracia.<sup>81</sup>

Com o surgimento da democracia, na Idade Moderna, bem como com o fim do sistema feudal, em que fez desaparecer a figura do servo da gleba, rompendo, assim, com as formas servis de utilizar a força de trabalho, propiciou-se o surgimento do trabalho juridicamente livre “dos meios de produção e do proprietário destes meios”. Posteriormente, na revolução industrial, o “trabalhador seria reconectado, de modo permanente, ao sistema produtivo”, que combinaria liberdade e subordinação. “Trabalhador separado dos meios de produção (portanto,

<sup>79</sup> *Ibid.* p.164.

<sup>80</sup> *Ibid.* p.165.

<sup>81</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 103.

juridicamente livre), mas subordinado, no âmbito da relação empregatícia, ao proprietário (ou possuidor, a qualquer título) desses mesmos meios produtivos”<sup>82</sup>.

O salariato se diferencia da servidão e escravidão pelo papel que é cumprido pela liberdade. “Enquanto nas relações escravas e servis o produtor não tem liberdade jurídica perante o proprietário dos meios de produção, no salariato há uma relação de ruptura (e assim liberdade) entre os dois agentes do processo produtivo”<sup>83</sup>..

O nexa jurídico que se forma no salariato, é desse modo, distinto, não permitindo a *sujeição pessoal* do trabalhador perante o tomador de seus serviços. Ao invés da sujeição (própria à escravidão e servidão) surge a *subordinação*, elemento desconhecido nas relações antigas e medievais. Por subordinação a teoria justaltrabalhista compreende a situação jurídica derivada do contato de trabalho mediante o qual o empregado se obrigaria a acolher a direção do empregador no *modo da realização* da prestação de serviços. Desse modo, a subordinação seria o pólo reflexo e combinado, na relação de emprego, do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica<sup>84</sup>.

A subordinação deve ser encarada de forma objetiva, pela ordem jurídica, pois ela não gera um estado de sujeição do trabalhador perante seu empregador. Mas, admite que, além dessa sujeição acontecer, é inerente à subordinação. Trata-se de uma liberdade limitada na relação de emprego, pois superada “a manifestação da vontade em aderir ao contrato empregatício, o trabalhador tem restringida, substantivamente, a margem de atuação de sua vontade ao longo do vínculo de emprego”. O trabalhador adere às cláusulas do contrato trabalhista, que também engloba as normas de proteção autônomas e heterônomas, devendo cumpri-las, essas normas protetivas, porém, acentuam a preponderância da vontade empresarial na relação de emprego, embora não seja eliminada por completo. “Ainda que limitada, a presença da liberdade na configuração da relação empregatícia é fundamental como pressuposto à emergência do fenômeno democrático nos últimos dois séculos”<sup>85</sup>.

Essa liberdade permite que a relação empregatícia possa fluir sem que se recorra de imediato à coerção. Esse aspecto também diferencia o salariato da servidão e escravidão, pois nesses últimos o recurso à coerção é inerente a tais sistemas. Sem esse recurso “o circuito econômico não cumpria integralmente o seu ciclo”, diferentemente do sistema empregatício. “O fato de que isso não pareça muito claro no início do capitalismo ou nas inúmeras e recorrentes experiências autocráticas contemporâneas não invalida a conclusão teórica

---

<sup>82</sup> *Ibid.* p. 103-104.

<sup>83</sup> *Ibid.* p. 104.

<sup>84</sup> *Ibid.* p. 105.

<sup>85</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 105

alcançada”. A liberdade constitui, então, o elemento nuclear da relação de emprego. “A liberdade e o exercício da vontade são não apenas pressupostos da consciência de si mesmos e do conjunto societário, como também da própria ação individual e coletiva na sociedade política”<sup>86</sup>.

Não é por outra razão que os movimentos de insurreição de escravos ou servos que se conhece ao longo da história jamais tenderam a ser movimento efetivos de *transformação* da sociedade escravagista ou servil, mas movimentos de libertação e ruptura com tais sociedades. Apenas os movimentos sociais capitaneados pelos assalariados da sociedade industrial recente é que tiveram o condão de propor a transformação da sociedade circundante a partir do impulso interno desses próprios movimentos sociais. Não mais *libertação* pela supressão da sociedade ou ruptura com ela, porém *democratização* pela transformação das estruturas caracterizadoras da mesma sociedade. Nesse contexto é que o imperativo democrático se propôs e floresceu.<sup>87</sup>

O direito do trabalho tem como núcleo o trabalho subordinado. “A existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado”. Assim, a escravidão e a servidão seriam incompatíveis com o direito do trabalho, pois pressupõem sujeição e não subordinação, que é objetiva, direcionada ao modo da prestação de serviços. “A sujeição é subjetiva, atuando sobre a pessoa do trabalhador, tendo como pressuposto sua falta de liberdade pessoal”<sup>88</sup>.

Com relação ao poder empregatício, ele afirma:

É, assim, um poder *empregatício*, um poder específico à relação e contrato empregatícios e não a um único de seus sujeitos. É relação que assume intensidade e sincronia distintas quanto à participação dos sujeitos envolvidos e conteúdo distinto quanto aos direitos e obrigações resultantes da respectiva relação jurídica contratual de poder.<sup>89</sup>

Arion Sayão Romita, ao falar de subordinação em um capítulo intitulado “A subordinação como nota característica do contrato de trabalho”<sup>90</sup>, divide seu conceito em subjetivo e objetivo na determinação do conteúdo. Coloca a subordinação como um fator imprescindível à relação de trabalho. O empregado se coloca à disposição do empregador mediante uma contraprestação salarial na qual o empregador dirige a prestação de serviços, tendo o empregado o dever de obedecer<sup>91</sup>.

<sup>86</sup> *Ibid.* p. 109 -110.

<sup>87</sup> *Ibid.* p. 111.

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996. p. 111

<sup>89</sup> *Ibid.* p. 193-194

<sup>90</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 71.

<sup>91</sup> ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 73.

O trabalho subordinado se diferencia do autônomo na medida em que, neste último, o próprio trabalhador organiza os fatores de produção e assume os riscos dessa organização. Naquele, os fatores de produção são organizados pelos empresários, que assumem os riscos das atividades econômicas e se apropriam de seus resultados<sup>92</sup>.

O empregador dirige a prestação de serviços, pois assume os riscos do negócio. “Os colaboradores, assim, dependem do empresário segundo o princípio da subordinação, que se justifica pela necessária confluência das energias produtivas, ordenadas de acordo com um critério diretivo único”<sup>93</sup>.

A doutrina moderna não se contenta com pressupostos subjetivos: a estes acrescenta critérios objetivos para determinar o conteúdo da subordinação. Por isso, a subordinação deve ser entendida, segundo Mario Ghidini, como uma exigência técnica e funcional da empresa. Tem-se subordinação quando as modalidades de prestação de trabalho são determinadas pelo empresário e devem ser seguidas pelos trabalhadores. A organização da empresa exige uma ação de comando, continuativa e centralizada na pessoa do empregador, à qual se subordinam, em maior ou menos grau, todos os dependentes, vale dizer, todos os trabalhadores subordinados.<sup>94</sup>

Assim, para ele, “a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem *objetiva*, pois visa à atividade do empregado”<sup>95</sup>. E, de forma objetiva, a subordinação “consiste em integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido”<sup>96</sup>, no qual o empregado aceita ter suas atividades dirigidas pelo empregador.

“A subordinação não significa *sujeição* ou *submissão pessoal*”, na medida em que o trabalhador não pode ser confundido com a atividade que exerce. “A subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado. Basta a *possibilidade jurídica* dessa atuação”. Assim, subordinação não se confunde com controle de jornada ou de cumprimento de ordens. “O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado”<sup>97</sup>.

---

<sup>92</sup> *Ibid.* p. 74.

<sup>93</sup> *Ibid.* p. 75.

<sup>94</sup> ROMITA, Aryon Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 76

<sup>95</sup> *Ibid.* p.81.

<sup>96</sup> *Ibid.* p. 82.

<sup>97</sup> *Ibid.* p. 83-84.

E conclui que “O direito do trabalho não é direito dos trabalhadores, nem direito do contrato de trabalho, nem direito social, nem direito profissional - todas essas designações têm limites indeterminados, incertos, imprecisos”. O seu objeto é o trabalho subordinado<sup>98</sup>. Essa subordinação justifica as normas trabalhistas, pois o vínculo empregatício “é o único que coloca um indivíduo na dependência de outrem”. O caráter pessoal da subordinação se conjuga com o elemento patrimonial, que resulta da onerosidade e é inerente ao próprio contrato de emprego. “Os dois elementos - pessoal e patrimonial - são, portanto, inseparáveis e encontram explicação no contrato”<sup>99</sup>.

O interesse coletivo está subjacente à proteção do trabalho humano. O contrato de trabalho - escreve Spartaco Spano - difere dos outros porque envolve na relação a própria pessoa de um dos sujeitos a esta, por sua vez, traz consigo a indissociável bagagem das vicissitudes humanas, sociais e familiares que condicionam as próprias modalidades de prestação do trabalho. A observação não se inspira apenas em preocupações de solidariedade social, mas corresponde a exigências funcionais e estruturais do contrato. Visa o Direito do Trabalho, com a disciplina imperativa da relação de emprego, ao equilíbrio do sinalagma contratual. Procura impor o equilíbrio entre as prestações recíprocas previstas pelo contrato. Esse equilíbrio, no dizer de Emílio Betti, constitui o ideal de uma sadia circulação dos bens e de uma fecunda cooperação das economias e atividades individuais. O trabalho humano não é considerado mero patrimônio daquele que o presta e de quem dele se utiliza. É encarado como um bem da coletividade e como tal é protegido, no interesse público<sup>100</sup>.

### 1.3.2 O panorama da doutrina clássica na América-latina.

Ramon Garcia de Haro afirma no seu livro intitulado “*La posicion juridica del trabajador subordinado*” que o trabalhador ingressa na empresa sem assumir os riscos do empreendimento, mas participa da dinâmica da empresa como colaborador. O trabalhador não pode ser um estranho às atividades da empresa, pois nela se insere parte maior de si mesmo. Não é mero instrumento da empresa, é algo maior, é antes de ser um subordinado, um colaborador. Não é um coproprietário ou sócio da empresa, mas tem um elo de colaborador subordinado. A prestação do trabalho, bem como o produto obtido através dela, está à disposição do empresário. Capital e trabalho não seriam duas forças opostas, seriam forças que,

---

<sup>98</sup> *Ibid.* p. 91.

<sup>99</sup> *Ibid.* p. 98.

<sup>100</sup> ROMITA, Aryon Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 102-103.

sindicalmente assistidas, se encontra sobre o mesmo plano, para colaborar com a atividade empresarial<sup>101</sup>.

La colaboración, por tanto, es fruto, ante todo, de la unidad de la empresa (como comunidad de intereses) y, a la vez, del factor humano existente en la misma, ya que el trabajador, en cuanto persona, necesita ser reconocido como colaborador, no como elemento de la empresa. Viene, de otra parte, limitada por la existencia del cambio, a través de la subordinación: colaboración subordinada. Esta colaboración se manifiesta, *jurídicamente*: a) en la interpretación y desarrollo del contrato. Si el trabajador y el empresario están en la empresa como colaboradores, la exigencia de la buena fe impone que se conduzcan como tales en el cumplimiento del contrato de trabajo; b) en la creación jurídica de órganos de la empresa que tienen por objeto actuar esa colaboración, facilitarla, hacerla posible: los órganos de colaboración. V. Una visión, en suma, sociológicamente certera. La vida muestra esa coexistencia del cambio y la colaboración, y, sobre todo, la necesidad de una colaboración cada vez más estrecha. Sin embargo, la fórmula elegida para expresar, en el terreno jurídico, tal realidad sociológica no parece recoger todos los matices de la actual situación legislativa. ¿Cómo surgen, por ejemplo, esos órganos de colaboración? ¿Cuáles son sus conexiones con las distintas relaciones individuales de trabajo? Estas son, entre otras, preguntas sugeridas por la misma fórmula de Barassi, a las cuales no da respuesta adecuada. 6. *Difusión y razones de la tesis integradora del elemento asociativo o comunitario y el elemento de cambio*. a) *El contrato de trabajo como contrato de cambio*. I. El ordenamiento reconoce la autonomía de la voluntad privada, en orden al régimen de sus propios intereses, siempre que exista una causa lícita: esto es, una función económico- social a realizar, un intento práctico típico de las partes, un fin inmediato del negocio, dignos de tutela jurídica. II. En el contrato de trabajo la causa es, sin duda, el intercambio de trabajo por remuneración. Se trata, pues, de un contrato oneroso de cambio, con prestaciones recíprocas<sup>102</sup>.

Daniel Rivas también segue a mesma linha da maioria dos doutrinadores e coloca “a subordinação como reflexo da participação do trabalhador na organização dirigida pelo empregador”<sup>103</sup>. Ele explica:

Neutralizada la influencia comunitaria de la teoría de la incorporación, Francesco SANTORO-PASSARELLI (138) ha considerado que la subordinación es un reflejo de la participación del trabajador en la organización dirigida por el empleador. La subordinación jerárquica es, entonces, una necesidad técnica organizativa, determinada por, y unida a, la prestación de trabajo. Pero, también es considerada “necesariamente personal”, en la medida en que la prestación requiere la perseverante actividad personal del trabajador, y en este sentido, implica la personalidad misma del trabajador, sometido por eso al poder directivo y al poder disciplinario del empresario y de sus colaboradores (139). Sin embargo, ni la subordinación del trabajador, ni los poderes de dirección y disciplinario del empresario integrarían las obligaciones principales emergentes del contrato de trabajo (de hacer y de dar, respectivamente) sino que dichos deberes y poderes “gravitan en torno a las dos prestaciones recíprocas”, permaneciendo distintos del débito y del crédito de trabajo, pero calificándolas en virtud del nexo funcional que tienen con las mismas (140). Deberes y poderes constituirían el reflejo de la participación del trabajador en la organización de trabajo que comanda el empresario. Sería el ingreso del trabajador en la

<sup>101</sup>HARO, Ramon Garcia de. **La posición jurídica del trabajador subordinado**. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.: 1963. p. 196-197. (Tradução livre da autora).

<sup>102</sup>HARO, Ramon Garcia de. **La posición jurídica del trabajador subordinado**. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.: 1963. p. 196-198.

<sup>103</sup> RIVAS, Daniel. **La subordinación: criterio distintivo del contrato de trabajo**. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1996. p. 54.

organización la circunstancia que determina el sometimiento de su actividad personal (obligación emergente del contrato), prestada con fidelidad (deber complementario emergente del ingreso respeto de la obligación) y bajo la dirección y disciplina establecida por el empleador (deber de observancia y poderes instrumentales respecto a la obligación), por exigencia de la organización del trabajo (141). La importancia que asume la organización no implica, sin embargo, que la distinción se funde en la incorporación, sino que entre el trabajo subordinado, en el cual empleador utiliza la actividad laboral en sí misma considerada como un medio para obtener un resultado útil a su propio riesgo, y el trabajo autónomo, que tiene como resultado el *opus perfectum*, a riesgo del empleador, la diferencia esencial está en la subordinación (142)<sup>104</sup>.

Ainda a respeito do poder diretivo do empregador, afirma que:

De Ferrari consideraba que el objeto del contrato de trabajo consiste en “dejar que, por un precio determinado, otra persona dirija nuestra actividad profesional y la utilice en su beneficio”. El trabajador asume la obligación principal de “permanecer a la orden del patrono”, para que éste pueda “disponer de un derecho sobre la actividad ajena, coordinarla con la suya y colocarla bajo su dependencia, [...] siendo secundario que se preste o no el servicio convenido. De donde, el trabajador cumple el contrato permaneciendo, en forma continuada, a la orden del empleador y dejando “pasivamente” que éste dirija su actividad y “la utilice en su beneficio, conforme lo permitan las leyes, los convenios colectivos, el contrato y los usos y costumbres”. Es precisamente esta autolimitación contractual de la libertad individual, dejando que otro dirija la actividad ajena, lo que define al contrato de trabajo; lo esencial de este contrato, es pues, “la creación de un estado de subordinación” que, en tal sentido constituye, del lado activo, un “poder jurídico” sobre la persona del trabajador; el contrato da a “una de las partes, la posibilidad de dirigir la actividad ajena e impone a la otra la obligación de acatar las órdenes”. La segunda obligación del trabajador consistente en “prestar el servicio convenido cuando el empleador lo solicita”, se encuentra “casi en el mismo plano de importancia” que la anterior y, por ello, “el salario es la contrapartida de estas dos obligaciones”. Del contrato también surgen obligaciones secundarias, entre las que se encuentra la obligación de cumplir la ordenes del empleador (obligación de obediencia). Esta obligación deriva, por un lado, “del hecho de haber accedido el trabajador en el momento de celebrar el contrato a coordinar su actividad con la del empleador, permitiendo que éste la dirija dentro de ciertos límites y a los fines de esta coordinación”, y por otro lado, del hecho de que el trabajo se presta dentro de una comunidad dirigida por el empleador<sup>105</sup>.

Com relação à subordinação, diz que ela seria uma característica separada da obrigação de trabalhar:

La obligación del trabajador emergente del acuerdo de voluntades consistiría en dejarse incorporar en la empresa del empleador. Luego, como consecuencia de la incorporación, surgiría la relación de trabajo y de ella la obligación de prestar el servicio. La subordinación sería un elemento ajeno al contrato, que surgiría como una sujeción a los poderes que se le asignarían al empresario como jerarca de la organización y sería, además, una sujeción no sólo funcional sino también personal. La subordinación deviene así un elemento secundario. Por ello la relación se calificaría como contrato de trabajo si se verificase la inserción orgánica del trabajador en la empresa<sup>106</sup>.

<sup>104</sup> *Ibid.* p. 54-55.

<sup>105</sup> RIVAS, Daniel. **La subordinación: criterio distintivo del contrato de trabajo**. Montivideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1996. p. 99-100.

<sup>106</sup> *Ibid.* p.101-102.

E ainda afirma que subordinação não é um sentimento pessoal do trabalhador em relação ao empregador:

La subordinación característica del contrato de trabajo no se configura como sujeción o sometimiento personal del trabajador a la voluntad del empleador. Por ello la relación de trabajo no es una relación personal sino obligacional. En efecto, la relación personal es – según la noción tradicional de la misma – aquella relación jurídica cuyo objeto es la persona; de donde, la configuración de la relación de trabajo como relación personal implicaría necesariamente afirmar que su objeto es la persona del trabajador. Pero de ese modo o se altera el significado del concepto al cual se recurre hasta vaciarlo de todo su significado o se concluye considerando que la persona del trabajador constituye el objeto de la obligación de trabajar, lo que resulta inaceptable. La caracterización del contrato de trabajo en base a la existencia de una relación obligacional junto a una relación personal tampoco supera la objeción<sup>107</sup>.

No livro intitulado “Curso de derecho del trabajo y de la seguridade social”, organizado por Jorge Rodríguez Mancini, é afirmado que “En síntesis, el derecho del trabajo sólo atiende lo referente a la regulación jurídica de las relaciones nacidas con motivo del *trabajo libre, subordinado y privado*”<sup>108</sup>.

Com relação ao poder do empregador, ele também segue a doutrina majoritária e entende que os poderes hierárquicos são direitos do empregador. “DERECHOS DEL EMPLEADOR. – Estudiaremos como tales el derecho a recibir el trabajo y la titularidad de sus frutos, así como también los denominados *poderes jerárquicos* del empleador”<sup>109</sup>.

Por poderes hierárquicos do empregador, é compreendido o poder de direção – consiste na facultade de dirigir a prestação dos serviços do trabalhador –, “*IUS VARIANDI*” – “consiste en la facultad de modificar unilateral y admisiblemente la relación de trabajo” –, o poder regulamentário – a facultade de dar ordens acerca da prestação dos serviços, também uma expressão do poder diretivo e, segundo a obra, pode ser exercido de maneira individual ou coletiva – e o poder disciplinar – que serve “para corregir los incumplimientos contractuales de los trabajadores, mediante la aplicación de *penas laborales*”<sup>110</sup>.

De Ferrari afirma que a subordinação, na atualidade, é mais atenuada e compatível com a liberdade e dignidade da pessoa humana<sup>111</sup>.

<sup>107</sup> RIVAS, Daniel. **La subordinación: criterio distintivo del contrato de trabajo**. Montivideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1996. p.105-106.

<sup>108</sup> MANCINI, Jorge Rodríguez (org.). **Curso de derecho del trabajo y de la seguridade social**. 5ª ed. Ciudad de Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 2004. p. 6.

<sup>109</sup> *Ibid.* p. 238.

<sup>110</sup> *Ibid.* p. 241-246.

<sup>111</sup> FERRARI, Francisco de. **Derecho del trabajo**. Vol. III. Buenos Aires: Ediciones Depalma Buenos Aires, 1977. p.11

O mesmo autor ainda diz, em outra obra, que o direito do trabalho “se ocupa exclusivamente del trabajo prestado em estado de suborcinación”<sup>112</sup>.

Segundo Mario Devali, a aplicação rígida da subordinação deixa sem amparo outras categorias de trabalhadores. Para ele, outras categorias são compreendidas por “trabajadores a domicilio”, que são os autônomos, e “a otras figuras donde no existe, evidentemente, subordinación alguna cuando se comprueban que se trata de trabajadores que tienen necesidades análogas o más graves que las de los trabajadores dependientes”<sup>113</sup>.

Já Benito Perez é mais enfático, ao dizer que o único tipo de trabalho humano que interessa ao direito do trabalho “es la creación consciente de algo útil, que transforma la energía de los propios músculos o la potencia del propio cerebro en un bien económico”. Por isso, o Direito do Trabalho é o conjunto de normas e princípios que regulam as relações entre empresários e trabalhadores e dentre estes e o estado, que podem ser de natureza individual ou organizada coletivamente para defender os interesses profissionais<sup>114</sup>.

Mario De La Cueva afirma que a subordinação é um elemento essencial ao Direito do Trabalho, sem a qual não existe<sup>115</sup>.

Na mesma linha, Baltasar Cavazos Flores sustenta que “un moderno Derecho del Trabajo debe superar el principio de la lucha de clases y sustituirlo por el de la armonía entre las mismas”<sup>116</sup>.

### 1.3.3 O panorama da doutrina clássica na Europa.

Wolfgang Däubler afirma que a finalidade do direito do trabalho é regular a relação entre empresário e trabalhador<sup>117</sup>. Jean-Maurice Verdier, na mesma linha dos doutrinadores

---

<sup>112</sup> *Ibid.* p.309.

<sup>113</sup> DEVEALI, Mario L. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astra de Alfredo y Ricardo Depalma, p. 54

<sup>114</sup> PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astra de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983. p. 72

<sup>115</sup> CUEVA, Mario De La. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Editorial PORRUA, S.A., 1978. p. 199

<sup>116</sup> FLORES. Baltasar Cavazos. **35 Lecciones de derecho laboral**. México: Editorial trillas, 1987. p. 35.

<sup>117</sup> DÄUBLER, Wolfgang. **Derecho del trabajo** (título original: Das Arbeitsrecht). Tradução Maria Paz Acero Serna e Pfo Acero López. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1994. p. 90.

dogmáticos, diz que direito do trabalho é o conjunto de regras que regem o trabalho subordinado<sup>118</sup>. Claude Wantiez sustenta que os únicos dois elementos do contrato de trabalho são a remuneração e a autoridade<sup>119</sup>.

Edoardo Ghera define que a subordinação se configura não como um efeito jurídico, mas como um pressuposto socioeconômico do contrato de trabalho, caracterizando condição de inferioridade do trabalhador em relação ao empregador. Tal condição de inferioridade distingue a posição do trabalhador, não somente durante a relação de trabalho, mas já durante a fase anterior à sua constituição: seria, na verdade, uma posição de sujeição econômica em que poderia ser definida como alienação do trabalhador no que diz respeito ao resultado e os meios de produção, propriedade do empresário capitalista<sup>120</sup> (tradução livre da autora).

Jean Claude Javillier conceitua o Direito do Trabalho como sendo ambivalente, pois

O caráter protetor do direito do trabalho não exclui a ambivalência. O contrato de trabalho - um dos "alicerces" das relações do trabalho - implica na subordinação do assalariado e cria, pelo menos para uma das partes, os poderes do chefe de empresa. As leis que consagram liberdades (sindicais, de greve) conduzem (notadamente os juízes) a defini-las e portanto a limitá-las. Irredutível e terrível ambivalência de toda norma. Definir uma liberdade já é limitá-la. E será necessário, cedo ou tarde, confrontá-la — conciliá-la — com outras liberdades e normas, às vezes bem distantes de seus fundamentos e até mesmo de seu espírito<sup>121</sup>.

Para Valverde, Gutiérrez e Murcia, o trabalhador subordinado se sujeita às ordens e instruções de outras pessoas ou grupo dentro da organização. Não realiza seu trabalho com autonomia ou independência de critério<sup>122</sup> (Tradução livre da autora).

Lopéz e Rosa afirma que o Direito do Trabalho é uma categoria cultural, fruto do capitalismo. No sistema de produção capitalista, bens e serviços, através da combinação de diversos fatores que intervêm nos mesmos, são produzidos a partir de uma relação básica: o intercâmbio da força de trabalho pelo salário. Mediante o trabalho assalariado, por conta alheia, os trabalhadores fornecem ao sistema de produtivo, a força necessária para realização dos bens,

<sup>118</sup> VERDIER, Jean-Maurice. **Droit du travail**. 10ª ed. Paris: Éditions Dalloz, 1996. p. 9

<sup>119</sup> WANTIEZ, Claude. **Introduction au droit social**. 4ª ed. Bruxelas: De Boeck Université, 1995. p. 71.

<sup>120</sup> GHERA, Edoardo. **Diritto del lavoro: Il rapporto di lavoro**. Bari: Cacucci Editore, 1997. p. 49.

<sup>121</sup> JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução de Rita Asdine Bozacyan. São Paulo: LTr, 1988. p. 31

<sup>122</sup> VALVERDE, Martín Antonio; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho Del Trabajo**. 6ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1997. p. 175.

destinados ao mercado. O empresário, dono dos meios de produções, retribuem com a contrapartida financeira: o salário<sup>123</sup> (Tradução livre da autora).

Olea e Baamonde afirmam categoricamente que o objeto do Direito do Trabalho é o trabalho subordinado. O empregador dirige a prestação de serviços, determina o modo e tempo da produção e o empregado produz, mediante uma retribuição financeira<sup>124</sup>.

---

<sup>123</sup> LÓPEZ, Manuel-Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez De La. **Derecho Del Trabajo**. 5ª ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 1997. p. 53-54.

<sup>124</sup> OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho Del Trabajo**. 15ª ed. Madrid: Editorial Civitas, 1997.p. 43

## CAPÍTULO 2. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA JURÍDICO TRABALHISTA CRÍTICA.

Neste capítulo serão vistos alguns autores que reconhecem a venda da força do trabalho como núcleo central do trabalho subordinado, com o qual se encontra ligado ao sofrimento e adoecimento de trabalhadores.

Na doutrina clássica, como já visto, os autores não se propõem a analisar o poder. A subordinação, decorrente do poder diretivo, é explicada da seguinte forma: é assim, porque sim. Não se analisa as implicações desse modelo de trabalho na vida do trabalhador, porque não se associa subordinação ao sofrimento. E para os problemas atuais, sem sair do objeto do Direito do Trabalho, o trabalho livre/subordinado, apresenta soluções que, na prática, só pioram a vida do trabalhador, a exemplo da flexissegurança. Ela nada mais é do que uma roupagem diferente da flexibilização, uma tentativa de resposta do capitalismo ao desemprego estrutural.

### 2.1 A VISÃO DE REGINALDO MELHADO.

Ao falar de autoridade e subordinação, a relação entre empregado e empregador, questiona a visão posta de que esta relação de poder é uma fatalidade. “Algo que é assim mesmo, que sempre foi e sempre será uma relação de desigualdade e desequilíbrio de poder”<sup>125</sup>.

Afirma que, para Engels, “não se pode conceber organização sem autoridade. Por sua vez, pressupõe subordinação”<sup>126</sup>:

Engels argumenta que algum tipo de autoridade — supondo-a como a imposição do arbítrio de uns à conduta de outros, cuja vontade é contrariada — é simplesmente imprescindível à organização da produção. Para ele não se pode conceber organização sem autoridade, que por sua vez pressupõe subordinação. Engels justifica sua asserção com argumentos óbvios. Numa grande indústria, por exemplo, as múltiplas atividades a serem desenvolvidas pelas pessoas devem ser coordenadas e umas se subordinam a outras. Alguns dos agentes da produção dedicam-se à planificação, aos cálculos. Outros colocam as máquinas em movimento. Um terceiro grupo transporta matéria-prima e materiais, enquanto um outro contingente fica encarregado da manutenção. Depois de tudo o pessoal da faxina realiza a limpeza e

<sup>125</sup> MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTR, 2003. p. 13.

<sup>126</sup> *Ibid.* p. 13.

reorganiza a planta industrial etc. Se todas estas pessoas não se sujeitassem a uma certa subordinação, no sentido de que atividade se deve sujeitar à outra, numa relação de coordenação, haveria o caos absoluto<sup>127</sup>.  
(...)

Então, nessa esteira,

Vale dizer: para que a atividade produtiva se realize, é necessária a subordinação dos seus atores a uma determinada ordem — isto é, a um conjunto de normas —, mas a questão a ser ponderada é sobre qual desses atores pode estabelecer esta ordem e em que condições. Como autoridade e subordinação são condições inelutáveis da organização da produção, para *Engels* a questão que o socialismo coloca é a da sua titularidade. Uma vez que o processo de produção há de ser organizado segundo uma regra de autoridade, o parceiro de Marx defende que o poder deva ser exercido pelos trabalhadores, a maioria que produz as riquezas.<sup>128</sup>

Ainda correlaciona o ponto de vista de outros autores, dentre eles, Weber, todos apontando “no mesmo sentido de inafastabilidade do poder nas relações entre capital e trabalho”<sup>129</sup>.

Porém, afirma:

Nem todos os marxistas estão carretos, e nem mesmo monstros sagrados desta corrente de pensamento, como Engels, estão livres de equívoco. A ideia do sócio teórico de Marx sobre poder e autoridade na empresa, como se viu acima, não se distancia muito do senso comum, ou da posição dos juristas mais conservadores. A autoridade não como uma relação de força, senão como exigência técnica do trabalho coletivo<sup>130</sup>.

Adianta que:

Segundo nosso ponto de vista, o trabalho coletivo requer, inelutavelmente, coordenação técnica, mas o poder nas relações entre capital e trabalho, tal como o conhecemos em sua forma atual, é originário da separação entre o trabalho intelectual e trabalho manual e é produto do capitalismo. Advém de fatores diversos, alguns intrínsecos à própria relação individual de trabalho e outros que podemos denominar "heteronômicos". Não resulta da produção, e sim do modo de produção capitalista. E esta proposição, como veremos ao longo das páginas que se seguem, pode apoiar-se inclusive no próprio materialismo dialético sustentado também por Engels, que se equivocou ao tentar compreender o poder no interior da empresa capitalista<sup>131</sup>.

Invoca o entendimento de Marx e afirma:

Marx nota que os sistemas de vigilância e direção, que se traduzem nas diversas formas de autoridade na empresa, correspondem "a uma necessidade em todos aqueles ramos em que o processo direto de produção adota a forma de um processo socialmente combinado e não a de um trabalho isolado dos produtores

<sup>127</sup> MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTR, 2003. p.13-14.

<sup>128</sup> *Ibid.* p. 14.

<sup>129</sup> *Ibid.* p. 16.

<sup>130</sup> *Ibid.* p. 17.

<sup>131</sup> *Ibid.* p. 17.

independentes". Mas para ele o poder do estamento dirigente da fábrica capitalista — dos que "personificam" o capital, como diria *Capella* — cumpre um duplo papel. De um lado, impõe-se à funcionalidade orgânica do sistema: aparece como função de mando necessária à unidade do processo de produção, à concatenação do trabalho parcelar com vistas à consecução dos objetivos assinados ao empreendimento. Neste sentido, cabe conceder, o poder na empresa seria apenas uma inexorável necessidade técnica. Sem embargo, ele cumpre, por outro lado, a função de obliterar o antagonismo existente entre os sujeitos do processo produtivo. Entre trabalhadores, em um pólo, e titulares dos meios de trabalho e da produção, no outro, mediam relações antagônicas e conflituosas. Os interesses, mais que eventualmente divergentes, são ontologicamente opostos. Por isso a autoridade ganha a forma de vigilância, coerção, direção, de *poder privado*, enfim, e não mera coordenação técnica da produção. Só na aparência o poder do capital sobre o trabalho tem por conteúdo a direção da produção. E "só em aparência ele se limita a uma *autoridade técnico-produtiva*, a uma autoridade legitimada pelo capital arriscado no projeto produtivo e cujo conteúdo se limitaria a dispor acerca dos meios para esse fim", afirma *Capella*. Sem embargo, diz ele, "o poder *econômico* vai bastante mais longe...". A contribuição que se deve recuperar em *Marx*, com vistas ao objeto aqui examinado, reside exatamente na demonstração do caráter dialético das relações de poder existentes na fábrica. O poder do capital mostra-se como realidade técnica e ao mesmo tempo como exigência política; como uma simples necessidade tecnológica da divisão social do trabalho, mas também como um elemento específico da forma capitalista de divisão do trabalho, imprescindível à superação do antagonismo de classe mediante a imposição do interesse de um dos sujeitos em conflito no processo<sup>132</sup>.

Com relação à disciplina, a visão de Gaudemar trazida por Melhado, é fundamental para a compreensão da relação de poder:

Dentre economistas, inclusive de orientação marxista, a noção de disciplina como um imperativo estrutural da ação coletiva no bojo da produção aparece, segundo *Gaudemar*, com duas vertentes peculiares. A primeira tornando a autoridade para pôr em funcionamento o trabalhador coletivo. Da mesma maneira que não é possível manobrar um veleiro sem uma equipe que execute escrupulosamente as ordens do chefe, tampouco uma equipe de trabalho poderia efetuar sua tarefa se não se conformasse a uma disciplina coletiva, no seio da qual cada trabalhador funciona como uma engrenagem em um mecanismo conjunto". A segunda orientação apreende a relação de poder como um fenômeno político: a "disciplina seria neste caso pura relação de subordinação sem incidência direta sobre a produtividade do trabalho. Os representantes da hierarquia capitalista utilizaram-na como instrumento de dominação para perpetuar seu poder e sua reprodução enquanto classe dominante"<sup>133</sup>.

Conclui que o poder nas relações de trabalho não é um fenômeno inelutável, como propôs Engels, mas, sim, uma construção histórica, algo passageiro e contingente. Encarando-se dessa forma, ou seja, partindo do pressuposto que o poder é não algo inevitável. Se se aceitar que o poder, no interior das organizações, pode ser posto de outra forma, com um esforço coletivo para estabelecer outro paradigma de gestão, um que não cause tanto sofrimento, então se estará a caminho de uma sociedade mais justa e igualitária.

*Gaudemar* toca na questão de fundo, mas apenas deixa a porta entreaberta para uma tentativa de solução das interrogações que aqui nos propomos a arrostar. O

<sup>132</sup> *Ibid.* p. 17-18.

<sup>133</sup> *Ibid.* p. 19.

fundamental para o enfrentamento do problema consiste em *não partir da premissa* de que o poder nas relações de trabalho é um fenômeno inelutável, ao menos sob a forma e com a natureza em que ele se expressa no interior do modo capitalista de produção. Consiste em pressupor, ao contrário, que a produção material da sociedade, malgrado requeira algum nível de coordenação da atividade coletiva, pode estabelecer um *outro paradigma* de exercício de poder inclusive no âmbito da unidade produtiva que hoje conhecemos como empresa, mediante diferentes sistemas de adjudicação da autoridade entre os sujeitos do processo de produção. Pressupor, enfim, que o poder disciplinar, tal como se reveste na realidade do capitalismo, não é a forma natural e necessária de organização da divisão social do trabalho, mas apenas uma forma historicamente colocada, e por isto mesmo secular, transitória e contingente<sup>134</sup>.

Para Reginaldo Melhado, a doutrina clássica ainda diferencia poder e autoridade – neste, como uma subespécie do poder, “estando presente sempre que o sujeito passivo da relação de poder realiza o comportamento determinado pelo sujeito ativo sem uma análise do seu conteúdo”<sup>135</sup> – e explica a legitimação do poder. Segundo ele, para esta mesma doutrina, o estudo de um fenômeno parte da premissa da legitimidade de um objeto. Por isso, que o jurista geralmente explica as origens de um fenômeno, descreve-os e justifica-o. “Fundamentar seria então demonstrar sua legitimidade”<sup>136</sup>. O sistema normativo, como linguagem, precisa do discurso do jurista, que para fundamentá-lo, apenas demonstrando sua legitimidade, usa “‘sistemas significativos cuja origem se encontra nas relações sociais’, sendo que ‘o objetivo de sua presença no direito é mostrar tais relações como naturais, justas, boas etc’”<sup>137</sup>.

No caso das relações de trabalho, o discurso jurídico da doutrina clássica tenta explicar e legitimar algo que parece estar em desacordo com os pilares da democracia liberal e da logística contratualista: “a concentração de poder na pessoa dos proprietários dos meios de produção e a sujeição dos não-proprietários, numa relação intrínseca de desigualdade”<sup>138</sup>.

Por isto os intentos de construir uma teoria crítica dos fundamentos dos poderes do empresário, e sobretudo do seu núcleo mais sólido e profundo, que é o poder disciplinar, pode gerar (e já ocorreu vez ou outra) um clima de exasperação na “doutrina” jurídica. Uma construção teórica alternativa à dogmática predominante, que não busque a mera justificação, é necessariamente propensa a desconstruir o discurso supostamente científico presente na literatura jurídica. Ao fazê-lo revela a lógica perversa desse discurso e suas imbricações ideológicas<sup>139</sup>.

Conclui que, para compreender o poder, nas relações de trabalho, ou seja, como esse fenômeno se coloca – autoridade e sujeição –, é mister entender que a relação entre empregado e empregador tem uma natureza contratual, que é de compra e venda da força de trabalho. O

---

<sup>134</sup> *Ibid.* p. 20.

<sup>135</sup> *Ibid.* p. 26

<sup>136</sup> *Ibid.* p. 20-21.

<sup>137</sup> *Ibid.* p. 20-21.

<sup>138</sup> *Ibid.* p. 20-21.

<sup>139</sup> *Ibid.* p. 20-21.

capitalista se apropria da força de trabalho do empregado, mediante uma contrapartida financeira, para destiná-lo “à ampliação do capital, que por seu turno não é outra coisa senão trabalho objetivado”<sup>140</sup>. No entanto, o salário – a contrapartida financeira – é produzida pelo próprio trabalhador, já que ele produz todas as riquezas. Ou seja, “o capitalista apropria-se do resultado da energia despendida pelo operário, sua força de trabalho, e devolve este produto apenas em parte a seu criador, agora sob a forma de salário”<sup>141</sup>.

A relação entre empregador e empregado tem uma natureza própria de dependência permanente, que se traduz numa dominação social. “A dominação da coisa sobre o homem é uma relação social — uma subordinação de classe — e auto-regenera-se com e no próprio funcionamento do sistema produtivo”<sup>142</sup>. Essa dominação, por sua vez, não se trata de uma força que não possa sofrer uma resistência, por parte do empregado. Ao contrário, na verdade, a coletividade de trabalhadores já se encontra predisposta a aceitar esse tipo de sujeição, o que legitima essa relação de dominação, traduzida na autoridade – poder diretivo e disciplinar – e subordinação.

Nesse contexto, o poder disciplinar talvez seja o mais importante para implicar essa ingerência do capital sobre o homem. É através dele que o capitalista tem vantagem nessa relação, o que determina uma dominação de natureza política, social e econômica sobre o trabalho. Essa relação tem como núcleo central a compra e venda da força de trabalho. O capitalista se apropria não só do produto, das riquezas produzidas pelos trabalhadores, mas também da força despendida para realização daquele bem. E ao alienar sua força de trabalho, o empregado se submete às regras, às sanções, enfim, ao “modo de produção capitalista.

O trabalho passa a ter seus movimentos controlados pela maquinaria e é subordinado — como peça, como elemento entranhado — à dinâmica de interação coletiva. A moderna divisão do trabalho funciona como mecanismo de coesão e coerção. Ao lado desses fenômenos, ocorre a circunstância de que o capitalista detém o conhecimento técnico — obtido também mediante uma relação mercantil de compra e venda — necessário para pôr em marcha o sistema de produção. Portanto, os poderes diretivos do empregador, exercitados como poder privado, resultam de um lado do desequilíbrio primário ou endógeno cujos elementos são (a) a alienação mercantil da força de trabalho em si mesma considerada, (b) a subsunção material do trabalhador no processo de produção capitalista, (c) a questão do domínio do conhecimento técnico, (d) um sistema de interação implicativa e (e) a discricionariedade sobre certas condições contratuais. 7) Este poder é incrementado, de outro lado, pelo influxo de fatores secundários ou exógenos cujos efeitos sobre os trabalhadores, considerados em termos coletivos, agravam a situação de desigualdade política perante o capital no interior do mercado laboral. Este handicap derivado do desequilíbrio de poder estrutural produz um cenário

---

<sup>140</sup> *Ibid.* p. 215.

<sup>141</sup> *Ibid.* p. 215.

<sup>142</sup> *Ibid.* p. 216.

de conflito social e político permanente e insolúvel no âmbito do capitalismo. Os elementos deste desequilíbrio secundário ou heteronômico são (a) a superpopulação proletária relativa, (b) as variáveis de oportunidade no plano temporal, (c) a intangibilidade do mínimo existencial, e (d) a mobilidade do capital e imobilidade do trabalho. 8) Os elementos de uma e outra esfera de desequilíbrio de poder devem ser pensados dialeticamente como forças em movimento, que atuam umas sobre as outras e sofrem — seja isoladamente seja em seu conjunto — resistências opostas pelos trabalhadores. Por isto a dinâmica de poder pode apresentar os referidos elementos atuando com intensidades diferentes (alguns deles podem mesmo não se "apresentar") e tendo pesos relativos distintos em uma dada situação concreta<sup>143</sup>.

Afirma que atribuir um conceito à subordinação, é rever, na verdade, a própria relação de poder entre capital e trabalho. Esse liame tem uma natureza contratual, em que uma das partes encontra-se em demasiada posição de inferioridade em relação à outra. Mesmo tendo o direito tentado resolver essa desigualdade, através do princípio da proteção, isso jamais será possível, uma vez que:

(...) a identidade com o contratualismo clássico para neste ponto, pois este contrato, segundo entendemos, é visto como um negócio jurídico de compra e venda através do qual a capacidade de trabalho passa por um processo de intercâmbio *sui generis*, já que seu proprietário, ao aliená-la, não recebe em troca outra coisa senão o trabalho mesmo convertido em dinheiro. A partir dessa ideia central, como se viu, foi erigida uma teoria acerca do poder do capital sobre o trabalho e de seus fundamentos. Se fosse possível — e não é, obviamente — reduzir todo este trabalho à síntese de uma frase, diria que a relação de poder entre capital e trabalho, tal como configurada, é um fenômeno datado, próprio do modo de produção capitalista, e que será com ele um dia superado<sup>144</sup>.

## 2.2 A VISÃO DE ALDACY COUTINHO.

O pensamento de Melhado pode ser complementado pelo de Aldacy Coutinho. Para ela, a empresa é o centro do poder. “O poder na empresa é revelado, juridicamente, (...) por um poder sancionador ou punitivo”<sup>145</sup>.

Sustenta que não há como erradicar o poder, no âmbito empresarial. Para ela, não se tem essa pretensão, pois “busca a realização de uma prática trabalhista democrática”<sup>146</sup>, considerando o trabalhador como uma pessoa e “não só uma força de trabalho inserida na atividade produtiva coisificada”<sup>147</sup>.

<sup>143</sup> *Ibid.* p. 216 e 217.

<sup>144</sup> MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTR, 2003.. p. 217.

<sup>145</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.p. 09.

<sup>146</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.p. 10.

<sup>147</sup> *Ibid.* p.10.

Apona que há formas de poder que usam da violência e não necessariamente há arbitrariedade no uso da força. A sanção ou pena estaria legitimada pelo ordenamento jurídico. Mas, há modelos que não usam a violência, que partem do pressuposto da persuasão, para chegar a um consenso. Nem tudo é violência. Pode haver obediência com o uso de ideologias, com condicionantes que levem os trabalhadores a obedecer sem que seja necessário o uso da força.

“Em geral, em torno do poder gravitam ideias de força, de consenso, de obediência e submissão, de influência. Pouco questionada, pelo direito, é a fonte ou o mecanismo pelo qual a vontade é imposta e as pessoas obedecem”<sup>148</sup>.

“Poder, para Voltaire, ‘consiste em fazer os outros agirem como eu quiser’. A essência do poder está na eficiência da ordem, na aceitação do comando, no ‘mandar e esse obedecido’. O comando é voltado sempre a determinado comportamento”<sup>149</sup>.

Nesse contexto, é que a ideologia se torna fundamental para que a submissão e a obediência sejam o mais *soft* possível. Enquanto as pessoas não acreditarem na legitimidade do comando e no dever da obediência, sempre haverá violência e resistência. Por isso, é que a ideologia por trás da relação de poder, no âmbito do capital, é tão importante, para que a aceitação ao comando seja máxima.

Para ela, greve é um ótimo exemplo de resistência. Durante muitos anos foi considerada ilegal. Hoje em dia, apesar de sua legitimidade, o que se tem visto é seu instituto perdendo força, seja pelo enfraquecimento das organizações sindicais, seja pelas práticas de vários tribunais que as declaram abusivas, sem analisá-las com olhares democráticos, sempre considerando o poder (organizacional, diretivo, punitivo) do empregador.

Não obstante, o poder é sempre de Um sobre o Outro, pressupondo alteridade, uma relação. Só há poder de Um se alguém a ele se submete. A submissão é um labirinto atravessado por razões despercebidas, às vezes nem sequer imaginadas e que, entretanto, precisam ser desvendadas, tanto no dominante como no dominado. E tarefa menos árdua a indicação das motivações do poder. Mas a questão tormentosa e central está na obediência, na submissão. Tem sido aceito, como dado, o conhecimento de que na empresa há um espaço de poder; e, assim, um campo no qual relações de submissão e obediência são estabelecidas. Tal qual referido por Poulantzas acerca do Estado, é "um lugar e um centro de exercício do poder, mas que não possui poder próprio". O empregador detém o poder, porquanto é o proprietário dos meios de produção; porquanto é autoridade naquela instituição; por quanto assumiu os riscos da atividade empresarial; porquanto... Mas, por que obedece o trabalhador? Em nome

<sup>148</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.p. 12.

<sup>149</sup> *Ibid.* p. 12-13.

de que se submete ao poder e aceita ser "castigado" por seu empregador? A única resposta encontrada nos manuais trabalhistas: porque é assim que tem de ser; porque assim sempre foi e sempre será<sup>150</sup>.

Os manuais não se debruçam sobre a essência do poder. Como visto, apenas afirmam que o trabalhador deve ser submisso porque sim, porque deve e ponto. Tudo que Melhado rechaça em seu livro.

Ainda, afirma que “O poder pode ser imposto a partir de uma força coercitiva interna ou externa revelada pela violência (...)”<sup>151</sup>. Ela atenta para o alerta de Burdeau de que “o poder é uma força a serviço de uma ideia”. Mas, diz que pode até haver consenso, mas é necessária força para a manutenção do poder.

Uma forma de legitimar o poder e obedecer sem questionar é através do medo. O escravo obedecia porque tinha medo do açoite; o homem “livre” obedece porque tem medo do desemprego, da fome, da vergonha de não trabalhar (outro ponto que será tratado – a ideologia do trabalho dever, termo criado por Everaldo Gaspar). “E a escravidão vem ainda dissimulada na liberdade, na liberdade de ganhar um salário mínimo”<sup>152</sup>.

Informa que a escravidão nem sempre foi não remunerada e houve momentos, em lugares como Grécia e Estados Unidos, em que escravos recebiam remuneração. Dessa forma, era mais fácil se obter a obediência dos escravos, sem grandes resistências.

O poder compensatório já é mais argumentativo e insuperavelmente sedutor. Obtém a obediência pela recompensa positiva. É mais digno, garantindo o mesmo resultado. Nesse manejo do poder é identificada a submissão mediante o pagamento em dinheiro por serviços prestados.<sup>153</sup>

O poder está legitimado pela autoridade. A autoridade legitima o poder. Mas, pode haver poder sem autoridade e sem violência.

O mecanismo legitimador é o que Max Weber notou como racional, sustentando-se num ordenamento estabelecido e num direito de mando e disciplinar.. Quem obedece não se submete ao outro, senão à empresa e ao direito, de forma impessoal, reificada e pura de elementos de violência física. Esse outro que personifica o poder age como se fosse a empresa; o empregador vem despersonalizado, em geral estruturado em uma organização hierárquica, descentralizada, cada vez mais especializada e burocrática/ O condicionamento manifesta-se ora pela autoridade, ora pela liderança, ora pela reputação, ora pela influência. No exercício da autoridade tem-se um suposto lugar simbólico, distanciado, aceito ou negado, rejeitada ou confirmada a expectativa, mas nunca desconstituído o poder: nega-se a existência de uma causalidade entre a

<sup>150</sup> *Ibid.* p. 13-14.

<sup>151</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.p 16.

<sup>152</sup> *Ibid.* p.18.

<sup>153</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 19.

falta e a sanção aplicada pelo empregador, mas ninguém se contrapõe ao poder de aplicá-la<sup>154</sup>.

Esse mecanismo é a mesma lógica do capitalismo. Não se questiona o poder em si. Os doutrinadores tradicionais não o fizeram e não o fazem. Não se analisa, na doutrina tradicional, a ontologia da relação empregado/empregador nem como o poder das empresas é posto. Mas, Aladacy Coutinho, assim com Melhado, analisam, sob uma ótica crítica e uma perspectiva diferente dos doutrinadores tradicionais. Aldacy ainda aponta para um aspecto importante do capitalismo e externamente influenciador nas relações de trabalho: a propriedade. Ou melhor, a propriedade como forma de poder:

Quem detém e exerce o poder está respaldado em algum instrumento para que tal situação seja aceita. As fontes do poder, reveladas enquanto atributos ou instituições, podem estar constituídas pela personalidade, propriedade ou organização. A personalidade revela uma especial qualidade pessoal, física, intelectual, moral e pode estar ligada tanto ao poder condigno, assentado na força e castigo, como ao poder condicionado. Trata-se da liderança carismática, como quer Max Weber. A propriedade fundiária, todavia, que já foi título para exercício de um poder condigno, como a escravidão, no mundo moderno perdeu força e autoridade. Como o sistema capitalista, há uma troca do poder condigno pelo poder compensatório, embasado na valorização do capital e propriedade industrial, e, mais recentemente, pelo poder do conhecimento. A ordem jurídica do primeiro capitalismo estava assentada na garantia da propriedade e do contrato. A propriedade revela a possibilidade de câmbio em uma estrutura compensatória de poder, embora possa relevar um aspecto do poder condicionado ante a representação de riqueza que emana. Especialmente para os socialistas, a propriedade é a fonte decisiva de poder. Os comunistas, assim, pregam a própria abolição da propriedade privada. Com a evolução do capitalismo, a ordem jurídica também sofre uma transformação, com a adoção de princípios fundamentais de cada setor económico, de programas, de regulamentações mais detalhadas dos fenómenos económicos, dentre os quais o próprio direito empresarial e o direito do trabalho. A organização, ainda não desligada totalmente da propriedade, presente nas sociedades modernas como a fonte por excelência, está associada quase sempre ao poder condicionado, podendo ainda, dos elementos que a constitui, exsurgir um poder compensatório ou, ainda, condigno. Há uma ligação indissociável entre a organização e o poder que leva quase sempre à crença de que o exercício do poder é imprescindível em uma estrutura organizativa. Sustenta-se, inclusive, que é a organização "[...] a fonte última de todo poder<sup>155</sup>.

O valor que homem dar aos bens, por vezes, não raras, ainda maior do que o valor dado à vida. Quanto mais se tem, mais poder se exerce. Então, aumenta-se a produção, explora-se quem produz e se esquece que, por trás daquela força de trabalho, existe um ser humano, de querer, de saúde e que não é uma máquina. Uma pessoa, com suas responsabilidades, com família, com necessidade de carinho e amor, como todo mundo. Pessoas que não raramente se perdem em meio a tanto trabalho, se exaurem, se esgotam. O trabalho que consome o homem,

---

<sup>154</sup> *Ibid.* p. 23.

<sup>155</sup> *Ibid.* p. 25.

como uma coisa condicionada a um poder. Pior, legitimado pelo direito, aceito e enaltecido pela sociedade. Se não trabalhar (muito), é vagabundo. Mas, não é qualquer trabalho. Nesse contexto, arte não é trabalho, música, poesia, nada disso importa. Trabalho bom é trabalho subordinado. Trabalhar muito, para ganhar muito, para comprar muito, coisas inúteis, sem sentido, sem vida, sem amor, sem carinho, sem saúde, sem nada.

O domínio pelos homens sobre os bens, de forma a garantir suas necessidades a partir da apropriação e alteração da natureza, para além de revelar uma relação de poder/sujeição, regrada pela ordem jurídica, demonstra o caráter ideológico na valoração e disciplina das relações humanas. (...) Uma apreciação histórica da evolução da propriedade interessa sobretudo, porquanto identifica bases sobre as quais está assentado o sistema capitalista. "A expressão jurídica primeira do sistema capitalista é a propriedade [...]". O capitalismo vem entendido enquanto modo de produção, cujo fundamento reside na separação entre quem produz — trabalhadores despossuídos da propriedade — e os meios e instrumentos da produção, objetivados na propriedade — condições objetivas de trabalho. Procedendo a uma percuente observação, pode-se asseverar que o produto social, enquanto apropriação privada, implica rendimentos sem trabalho, como rendas do capital, lucros, juros. A direção da atividade é exercida não por quem detém a força de trabalho, mas pelos proprietários dos meios de produção, que visam exatamente ao lucro, ao aumento e à acumulação do capital. Ainda que se saiba que parte é reinvestida na própria atividade, tratando-se de uma economia de mercado, na qual a produção vem a ser cambiada mercantilmente em seu valor, esse é seu fim último, permanecendo o produtor enquanto mecanismo ou meio no processo. Na produção capitalista o trabalho passa a ser comprado e vendido pelo seu valor no mercado<sup>156</sup>.

Relata uma aparente contradição: ao passo que o direito do trabalho surge para equilibrar uma relação de desigualdade entre empregado e empregador, “aponta exatamente para o dever de obediência às ordens do empregador como o ‘primeiro dever do trabalhador’”<sup>157</sup> e afirma:

Não há igualdade no campo econômico; não há também igualdade no âmbito jurídico. Muito embora seja tutelado pelo direito, que o protege para minimizar as agruras econômicas, o empregado deve juridicamente obediência e fidelidade ao seu empregador, ou seja, está em um estado de submissão da sua vontade à determinação do empregador que detém o poder de dirigi-lo, controlá-lo, fiscalizar a sua conduta e vida e, por conseguinte, puni-lo no próprio interesse. A subordinação ressalta esse estado pessoal de sujeição ao poder de direção, que é um estado jurídico, criado ou revelado pelo contrato de trabalho; um modo de ser do sujeito, do qual decorrem deveres e obrigações; dentre esses deveres, o de fidelidade, obediência e disciplina. (...) O dever da obediência, de qualquer sorte, é sempre apresentado, inicialmente como pressuposto lógico necessário da existência de uma relação de emprego, e, ainda, como dever jurídico específico decorrente do negócio jurídico realizado<sup>158</sup>.

“Mediante o exercício do poder diretivo materializa-se a subordinação”<sup>159</sup>, elemento que caracteriza a relação de emprego, que por sua vez se traduz na compra e venda da força de

<sup>156</sup> *Ibid.* p. 37-38.

<sup>157</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 26.

<sup>158</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 26- 27.

<sup>159</sup> *Ibid.* p. 52.

trabalho, na qual o trabalhador tem o dever de se sujeitar ao poder diretivo, normativo e disciplinar do empregador. Um poder de mando e um dever de obediência legitimados pelo direito.

A manifestação do poder diretivo está inicialmente na própria organização, sob a estrutura hierárquica — o que, quando e como produzir —, assentada em pressupostos legitimantes como a liberdade econômica e o direito de propriedade<sup>160</sup>.

Conclui que o poder se concentra na mão do empregador, por óbvio, mas deve-se buscar “o reconhecimento da alteridade, numa posição de comprometimento com o trabalhador enquanto sujeito de direitos realizáveis e oponíveis, e não tão-só a representação de uma força de trabalho inserida numa atividade produtiva, coisificada”<sup>161</sup>. O poder, como imposição, pressupõe submissão, que é obtida através da compensação, do condicionamento e do desejo. A punição, nesse contexto, serve como meio eficaz para o cumprimento do comando. Afirma, ainda, que “A conduta desviante do empregado extrapola ao próprio conteúdo negocial, atingindo o comportamento e a vida particular do empregado, não se restringindo ao espaço físico do local do trabalho, nem se limitando ao horário de trabalho”<sup>162</sup>.

Apesar disso, o Direito do Trabalho não dá ao trabalhador a chance de defesa, porquanto não há mecanismos para isso. Ou seja, o dever de obediência é absoluto, sob pena de sofrer punições, legitimadas pelo direito. Há uma contradição muito grande entre o permissivo da aplicação de punições e castigos e os princípios democráticos e protecionistas do trabalhador que regem o direito do trabalho. “A ameaça de punição apenas encobre a primazia do capital sobre o trabalho”.

Ela rechaça a coisificação do homem, tratado como propriedade, como um ser inanimado, ao afirmar que “O direito de propriedade é sobre bens, não implicando a dominação sobre pessoas, devendo ser exercido na sua função social”<sup>163</sup>.

Não tenta reinventar o Direito do Trabalho, mas questiona a ambivalência capital/trabalho. Como numa forma de tentar de alguma maneira diminuir esse poder e nivelar o empregado ao seu patamar, afirma que “o descumprimento grave das obrigações decorrentes

---

<sup>160</sup> *Ibid.* p. 52.

<sup>161</sup> *Ibid.* p. 235.

<sup>162</sup> *Ibid.* p. 235.

<sup>163</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p 236

do contrato deve ter tratamento de inadimplemento contratual e não gerar uma punição, mesmo porque inexistente castigo para o empregador faltoso”<sup>164</sup>.

Em um Minicurso ministrado por ela, na Universidade Federal de Pernambuco<sup>165</sup>, afirmou que, nessa relação capital/trabalho, a lógica da legalidade é retirada e passa a ser substituída por uma lógica eficientista de custo/benefício, em todos os aspectos da vida e direciona a conduta das pessoas. Por exemplo, elas passam a questionar a quantidade de filhos que terão, a carreira a seguir, como gerenciar a família e o trabalho. Os cursos de línguas e cursos profissionalizantes são vistos como investimentos em si próprios. Então, os aspectos da vida passam a ter esse viés econômico. O trabalho continua no centro da sociedade, mas o trabalhador (capital humano), não se vê como pertencente a uma classe trabalhadora, mas como servidor do capital. Isso enfraquece os movimentos sociais e as lutas emancipatórias, na medida em que o trabalhador perde sua entidade.

Ainda, segundo Coutinho<sup>166</sup>, um dos mitos fundantes do Direito do Trabalho é o de que o empregador é um doador, uma boa alma, já que ele prover o sustento das famílias dos subordinados que emprega. Para quebrar esse mito, é importante que o trabalhador reconheça que estar a vender a sua força de trabalho e, ainda, se afastar da concepção principiológica de Plá Rodrigues, pois, proteção deveria ser um momento anterior ao próprio Direito do Trabalho.

Concluindo o pensamento de Aldacy Coutinho, o trabalho legitima o capital e a propriedade, mas tem um lado nefasto da meritocracia: a violência simbólica. O trabalhador assume a culpa por estar desempregado, por não ganhar mais. Para Aldacy, o grande problema não é o capitalismo, é o neoliberalismo e uma saída seria os movimentos sindicais.

### 2.3 A VISÃO DE WILSON RAMOS FILHO.

---

<sup>164</sup> *Ibid.* p. 236.

<sup>165</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **A face sombria da subordinação e os novos sentidos da alienação do trabalho**. Recife: UFPE, 2014. (Comunicação oral).

<sup>166</sup> COUTINHO, Aldacy Rachid. **A face sombria da subordinação e os novos sentidos da alienação do trabalho**. Recife: UFPE, 2014. (Comunicação oral).

Dos movimentos de 1968, nas ruas de Paris, cujo contexto foi catalogado nas palavras de Caetano Veloso – “E eu digo não; E eu digo não ao não; Eu digo: É! – proibido proibir” – nasceu o segundo espírito do capitalismo, segundo Boltanski e Chiapello<sup>167</sup>.

A partir desse momento, quando começaram a surgir críticas ao capitalismo pela desigualdade social que ele gera; pela opressão a classe trabalhadora; pelo fato de o poder, o dinheiro ser concentrado na mão de poucos, enquanto metade da população mundial sofre com a fome e a miséria, enfim, o capitalismo se apropriou da crítica estética, para encobrir a crítica social.

Por exemplo, o movimento hippie dos anos 1960/1970, que buscava uma forma alternativa de sociedade, diferente dos ditames do capitalismo, teve o seu “padrão estético” cooptado pelo capitalismo, na medida em que as roupas, as músicas, etc, foram mercantilizados e incorporados pelo capitalismo. Trata-se de “uma perspectiva de libertação capaz de integrar também as críticas que denunciavam a opressão capitalista, ou seja, a não realização de fato das promessas de libertação sob o regime do capital”<sup>168</sup>.

O capitalismo se apropria da crítica para estabelecer um aparente senso de liberdade, quando na verdade ele transforma o objeto da crítica em algo muito mais opressor e sofisticado. A ideia de um chefe com uma chibata, em sentido figurado, opressor, ditador, desaparece para dar lugar a uma ideia de liberdade que não existe. Sai o chefe, porém quem exerce são os próprios colegas. *“Vocês são livres, alcancem suas metas, não tem chefe que os controle, mas entre vocês quem alcançar mais metas, vence, tem maior chance de promoção. Se um adoecer, o outro absolve seu trabalho. Se um se cansar, o outro toma seu lugar. Sejam vorazes. Vistam a camisa do time”*.

Quando, por exemplo, a um trabalhador da indústria da criatividade, que trabalha com ciência da computação, é permitido trabalhar de bermuda, de sandália ou levar o seu cachorro ao trabalho, ou até mesmo jogar videogame, na verdade isso mecanismos de passar uma sensação de que tudo pode ser feito, porém se analisarmos friamente, são meios de manter o empregado mais tempo dentro da empresa.

---

<sup>167</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, ÈVE. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

<sup>168</sup> *Ibid.* p. 424.

Em uma enquete informal para o site *quora*, uma rede social de perguntas e respostas, feitas pelos próprios usuários, bastante utilizada no Estados Unidos da América, uma pergunta chamou a atenção: “What is the worst part about working at Google?”<sup>169</sup> (Qual a pior parte de se trabalhar no google – tradução livre da autora). E uma das respostas traduz bem a ideia de que o capitalismo não só se apropria da crítica, tentando passar uma ideia de aparente liberdade, porém muito mais opressora e cruel: “Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho? Todas aquelas regalias e benefícios são uma ilusão’, diz um ex-funcionário, acrescentando que tirar férias não faz parte da ‘cultura’ da companhia”<sup>170</sup>.

Essa “aparente liberdade” foi trazida para dentro das organizações, mas é muito opressora e cruel. Tem-se um tipo de sociabilidade e linguagem própria que apenas reforçam essa opressão.

A forma mais impressionante de opressão, entre as que se instauraram progressivamente a partir da década de 70, outra não é senão a diminuição das garantias de emprego decorrentes dos novos modos de utilização do trabalho (temporário, por prazo determinado, etc.) e do desemprego<sup>171</sup>.

Wilson Ramos Filho<sup>172</sup> sobre o contexto de 1968 e a necessidade de o capitalismo se relegitimar, afirma que:

O redirecionamento estatal nos países de capitalismo central, como visto, guarda estreita relação com a necessidade desse modo de produção de se relegitimar, incorporando em parte as reivindicações que se expressaram nas ruas, durante o ano de 1968 e nos que se seguiram, e no interior das próprias empresas; seja pela concessões de direitos e garantias por intermédio das negociações coletivas com os sindicatos, seja por intermédio de alteração nas técnicas gerenciais, para implicar os trabalhadores, e de promessas para o futuro, de uma vida melhor aos que aderissem à maneira de existir preconizada pelo capitalismo, suprimindo a lacuna identificada pela juventude naquele ano que abalou o mundo<sup>173</sup>.

Parte desse processo de “reinventar” o capitalismo, consiste na precarização do trabalho, porém de forma dissimulada. E para que aceitassem se submeter a condições precárias de trabalho – pois pela força, não existe submissão, só existe autoridade, se a pessoa a quem tal é

<sup>169</sup> QUORA. What is the worst part about working at Google? Disponível em < <https://www.quora.com/What-is-the-worst-part-about-working-at-Google> > Acesso em 02 jul. 2016.

<sup>170</sup> Enquete traduzida pelo site da revista exame. Disponível em < <http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/o-lado-ruim-de-trabalhar-no-google-em-23-frases> > Acesso em 02 jul. 2016.

<sup>171</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, ÈVE. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009. p. 430.

<sup>172</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012.

<sup>173</sup> *Ibid.* p. 28

dirigida a aceita, como explicou Melhado – três promessas foram feitas aos trabalhadores, que os convenceriam das vantagens do capitalismo:

(i) a gestão racional! por objetivos; (ii) a promessa de melhora progressiva das condições de trabalho e de remuneração com base em critérios meritocráticos; (iii) a possibilidade de se construir uma carreira nas empresas com remuneração proporcional ao acréscimo de produtividade e de lucratividade que aportavam ao negócio<sup>174</sup>.

Era necessária uma forte ideologia, uma doutrina de convencimento dos benefícios do capitalismo, uma doutrina “que pregava a diminuição do papel do Estado em diversos aspectos da vida social”<sup>175</sup>.

Nesse contexto, já o terceiro espírito do capitalismo tem como objetos: a terceirização, como forma de redução de custos do empresário, porém com um alto custo social, na medida em que a terceirização está diretamente ligada à precarização do trabalho<sup>176</sup>; a pejetização, que consiste em contratar uma pessoa física, porém esta possui um CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), para trabalhar como empregado, geralmente se constitui em fraude; e a externalização, que consiste em “transformar” um empregado em “trabalhador” não remunerado, na medida em que o consumidor final do bem ou serviço é este “trabalhador”<sup>177</sup>.

O que seria impensável e inadmissível no segundo espírito do capitalismo e mesmo na doutrina fordista-taylorista-fayolista aparece naturalizado nos métodos de gestão pós-fordista, permitindo a existência de, em um mesmo ambiente de trabalho lado a lado, desempenhando tarefas similares e complicadas, pessoas empregadas por empresas distintas, algumas subcontratadas de outras. Esse processo de precarização das relações de trabalho, a doutrina chama de dualização<sup>178</sup>.

Porém, com a precarização do trabalho, o enaltecimento ao trabalho subordinado e o desemprego estrutural aumentando, o que se tem é que os trabalhadores que conseguem manter seus empregos, ou mesmo os terceirizados e os autônomos, quando trabalham para outrem, passam a ter um sentimento de “obrigação moral” para com a empresa, na medida em que se sentem gratos aos empregadores por terem seu sustento.

Esse sentimento pode trazer muita dor, pois é através dele que as empresas conseguem manter um controle muito maior sobre seus empregados, inclusive com o uso da tecnologia a seu favor. As mensagens em horas impróprias, fora da jornada de trabalho, a facilidade que o

<sup>174</sup> *Ibid.* p. 277.

<sup>175</sup> *Ibid.* p. 281.

<sup>176</sup> Sobre o tema, leia “**Carta aberta aos “terceirizados” da USP e aos juristas brasileiros**”, escrita por Jorge Luiz Souto Maior.

<sup>177</sup> RAMOS FILHO, Wilson. *Op. Cit.* p. 284.

<sup>178</sup> *Ibid.* p. 284.

empregado tem de acessar o sistema das empresas remotamente, entre outros fatores, tudo isso contribui para um maior controle do trabalhador para direcioná-lo ao cumprimento de metas “inatingíveis” e a qualquer custo, com o objetivo de aumentar a lucratividade da empresa.

Os trabalhadores precisam se conscientizar disso para não permitir esse tipo de controle, se livrar desse sentimento de gratidão e através da luta reformular o trabalho.

#### 2.4 A VISÃO DE EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE.

O referido autor defende uma reconfiguração teórico-filosófica do direito do trabalho. Para ele o objeto central do direito do trabalho – o trabalho livre/subordinado – deve ser reformulado.

Afirma, com propriedade, que o trabalho não pode ser livre e subordinado ao mesmo tempo, pois na lógica de Aristóteles, uma coisa não pode ser e deixar ao mesmo tempo e sob o mesmo aspecto. Ou trabalho é livre ou é subordinado.

Acredita que o objeto do direito do trabalho deve ser ampliado para incluir o trabalho livre. O trabalho do artista, do poeta, do músico, de todos deve ser protegido. Não que o trabalho subordinado não precise de proteção. Não é isso. Na verdade, esse tipo de trabalho precisa de uma proteção ainda maior, dada sua natureza. Mas, a proteção deve ser sentida a todos os trabalhadores.

Além disso, é necessária uma reformulação na forma de organização das empresas para evitar a precarização do trabalho, bem como o adoecimento de trabalhadores.

O referido autor afirmou, no livro “Direito do Trabalho e pós modernidade: fundamentos para uma teoria geral”, que foi:

A partir de Adam Smith, a teoria econômica clássica passou a falar especificamente em "Divisão Social do Trabalho", a fim de compreender, explicar e transformar a velha estrutura, baseada na economia agrícola e na sociedade pré-industrial manufatureira<sup>179</sup>.

---

<sup>179</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 99.

Desde Adam Smith até as teorias organizativas como o Taylorismo, Fordismo e Toyotismo, todas estão voltadas para o capital, a ampliação de riquezas, em detrimento dos trabalhadores, que sofrem e adoecem, em decorrência da forma cruel que é colocada as relações de trabalho. E para Everaldo Gaspar Lopes é preciso “superar a subordinação da força de trabalho ao capital e, por consequência, introduzir um novo modelo de sociabilidade centrado no desenvolvimento produtivo com equidade em que haja a prevalência da economia social de solidária”<sup>180</sup>.

## 2.5 A VISÃO DE ISABELE BANDEIRA DE MORAES D’ANGELO.

A autora, em sua obra, intitulada “A subordinação no Direito do Trabalho: para ampliar os cânones da proteção, a partir da Economia Social e Solidária”<sup>181</sup>, defende, seguindo a linha de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, a ampliação do objeto do direito do trabalho, devendo o seu núcleo se tornar o trabalho livre.

No Capítulo intitulado “Produzir para viver. Os caminhos da Produção não Capitalista. Uma alternativa para Redefinir o Direito do Trabalho”, diz que Economia Social e Solidária também se apresenta como uma solução à crise do sindicalismo, que acontece em todo mundo, decorrente de vários fatores, dentre eles, a baixa filiação e o fato de os trabalhadores não mais se sentirem representados pelos sindicatos.

As investigações pertinentes à economia social ou popular têm colocado em relevo a presença das entidades sindicais na formulação dessas alternativas. Em tempos de desemprego estrutural, de baixa filiação associativa, de sindicalismo reformista e de resultados, a presença da economia solidária nas organizações sindicais amplia a sua capacidade discursiva e possibilita a adoção de novas estratégias de articulação e de lutas, em níveis locais e supranacionais. Se, por outro lado, a proposta da doutrina trabalhista destina-se a ampliar os sentidos da proteção, para abraçar todas as possibilidades de trabalho e rendas e não apenas do trabalho subordinado, proponho, nessa esfera, a inclusão da Economia Social ou Solidária. Se o que se busca é o recurso à reciprocidade, para dar sentido às relações individuais de trabalho, ela também se apresenta como mecanismo de resistência dos trabalhadores às tendências atuais do capitalismo, para dar novo sentido também às relações sindicais. Esses pressupostos terão, por fim, a capacidade de redefinir o próprio Direito do Trabalho e seus troncos fundamentais: o Direito Individual e Sindical ou Coletivo de Trabalho<sup>182</sup>.

<sup>180</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2015. p. 146.

<sup>181</sup> D’ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

<sup>182</sup> *Ibid.* p. 105.

Assim, acredita na Economia Social e Solidária como uma alternativa saudável aos meios de produções. Reforça que as respostas dadas pela doutrina jurídico-trabalhista tradicional ao desemprego estrutural, como a parassubordinação, a flexisegurança e o empreendedorismo, não são soluções viáveis e representam um aprofundamento da precarização das relações de trabalho.

Afirma que, como meio inclusivo e protetivo da pessoa humana, é melhor a adoção de uma renda universal garantida, que se daria por meio da taxaço dos fluxos financeiros internacionais.

### CAPÍTULO 3. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CONSERVADORA.

#### 3.1 OS MODELOS DE GESTÃO E DE ADMINISTRAÇÃO CONSERVADORES.

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, em um trabalho de quase 20 anos, pesquisou sobre os modelos administrativos implementados no interior das organizações, que determinam “o papel dos trabalhadores dentro das empresas – suas competências, habilidades, adaptabilidades, sociabilidade, produtividade”<sup>183</sup>.

Neste capítulo, será abordado o tema em epígrafe de acordo com a pesquisa que ele realizou e está consolidada no seu livro *Direito do Trabalho e Pós-modernidade. Fundamentos para uma teoria geral*, publicado pela editora LTr em 2005.

Segundo Lopes de Andrade, o pensamento organizativo “se destacou e se fortaleceu, na medida em que se transformou num elemento primordial para o desenvolvimento dos sistemas de controles e de alienação”<sup>184</sup>. Ele é tão importante para as empresas, quanto os sindicatos são para as organizações dos trabalhadores, afirma Everaldo Gaspar.

Esse pensamento, dirigido “à racionalidade administrativa das organizações públicas e privadas”<sup>185</sup> influenciou diversas disciplinas, tais como economia política, sociologia do trabalho e teoria da comunicação da informação, entre outras, o que demonstra a globalidade da influência da teoria organizacional conservadora. Para ele, “É impossível compreender e explicar essa nova sociedade do trabalho, inclusive propor uma nova teoria jurídica, no campo do Direito do Trabalho, sem uma noção do que se passa no universo das teorias organizacionais”<sup>186</sup>.

Para explicar as origens do pensamento organizativo, cita o exemplo trazido por Adam Smith: “se um operário trabalha só na fabricação de um alfinete chegaria a produzir, no

---

<sup>183</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 97.

<sup>184</sup> *Ibid.* p. 97.

<sup>185</sup> *Ibid.* p. 98.

<sup>186</sup> *Ibid.* p. 99.

máximo, 20 alfinetes por dia”<sup>187</sup>, porém, se a tarefa fosse dividida em 18 etapas, 10 operários conseguiriam produzir 48 mil alfinetes por dia. Esse aumento de produtividade, segundo Smith, é devido a três fatores: 1 – ligado à habilidade de cada trabalhador (indivíduo); 2 – economia do tempo que seria usado para se passar de um trabalho para outro; e 3 – invenções de máquinas. “Assim, a divisão do trabalho, produto do aparecimento da tecnologia, é o marco da racionalidade, no que diz respeito às relações de trabalho a serviço da produção”<sup>188</sup>.

Essa racionalidade do trabalho humano começou “na fase pré-industrial das manufaturas, com os chamados precussores da administração científica”<sup>189</sup>. Uma racionalização foi “um marco do seguimento filosófico predominante, que influenciou a Economia Política Clássica”. Adam Smith<sup>190</sup> afirmou que a subdivisão de trabalhos filosóficos aperfeiçoa-os, os indivíduos, ao trabalhar em um setor específico do conhecimento, tornam-se mais hábeis e sua produção científica aumenta. Dessa forma, os diversos ramos da ciência e da filosofia estavam voltados para um objetivo em comum: a constituição de uma nova sociedade.

Assim, quase todos os saberes tinham um compromisso direto ou indireto com a constituição dessa nova sociedade, com a divisão do trabalho, com a Revolução Industrial caracterizada como um longo processo que se iniciou no Século XVIII<sup>191</sup>.

Todas as correntes das teorias organizativas surgidas nesse contexto “buscam a racionalidade, a produtividade, a perpetuação da organização no seio da sociedade industrial”<sup>192</sup>. Todas as pesquisas e estudos eram voltados para “uma melhor participação e desempenho dos trabalhadores no cumprimento das metas desejadas”.

A partir do século XX, várias teorias surgiram sobre Administração Científica. Entre elas, a Teoria da Motivação, desenvolvida por F. W. Taylor, aliado ao modelo criado por Henry Ford, no qual consistia basicamente em recompensar quem mais produzisse.

Em termos objetivos, a Teoria da Motivação elege o tempo e o movimento para desenhar a capacidade produtiva e a eficiência dos trabalhadores. No âmbito subjetivo, considera o homem como um ser impelido pelo medo da fome e em busca de lucros. Assim, vinculado e dependente dessas recompensas materiais, é induzido a dedicar ao trabalho os esforços máximos de sua capacidade física. Tendo em conta que o trabalho humano era um mero acessório da máquina, os engenheiros industriais procuravam identificar os limites físicos da realização humana, contextualizados em

<sup>187</sup> *Ibid.* p. 100.

<sup>188</sup> *Ibid.* p. 100.

<sup>189</sup> *Ibid.* p. 100.

<sup>190</sup> SMITH, Adam. **A riqueza das nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Nova cultura, 1985.

<sup>191</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 101.

<sup>192</sup> *Ibid.* p. 103.

termos de cargas velocidades e fadiga, a partir dos quais se construiriam proposições objetivas de aplicação da teoria, como: o movimento inicial e complementar das duas mãos, movimentos que deveriam ser suaves e contínuos; iluminação adequada como fator de melhoria da produtividade; lugar definido para os materiais e instrumentos. Uma vez alcançados estes objetivos materiais do exercício do labor e combinando-os com o pagamento de acordo com o rendimento (salário por unidade produzida ou quantidade real do trabalho realizado), a produtividade tenderia a crescer. Assim, tempo e movimento versus motivação ou recompensa econômica; divisão do trabalho clara e objetivamente definida versus estrutura hierarquizada e centrada na autoridade e na obediência, seriam as características para o êxito das organizações (CATANI, 1997: 247-9). Outro grande aliado desse modelo foi Henry Ford, com seu modelo-tipo de produção a partir de inovações técnicas e organizativas articuladas em virtude da produção e do consumo em massa. Para consolidar seus objetivos impôs um sistema de gestão que mirava a execução do trabalho estruturado na linha de montagem, pela faixa transportadora, com o objetivo de não permitir a deslocamento dos trabalhadores e, assim, manter um fluxo contínuo e reduzir o chamado tempo morto. Como a versão taylorista, o fordismo está centrado no trabalho repetitivo e monótono; os ritmos são pré-fixados independentemente das possibilidades individuais de cada operário — que passa a constituir-se num apêndice da máquina —; seus salários estão também condicionados à produção — five dollars day. Os modelos teóricos da era fordista e taylorista estão superados, mas algumas de suas práticas ainda são aplicadas, apesar de haver recebido muitas críticas sendo inclusive caricaturizados por Charles Chaplin, em seu filme "Tempos Modernos"<sup>193</sup>.

Outra teoria surgida, foi a Teoria Organizativa, criada por L. GULICK e L. URWICK, que privilegia a divisão do trabalho. Quanto mais especializado em uma determinada tarefa, o trabalhador for, melhor. “Mas o êxito dessa estratégia depende de uma equilibrada unidade de controle, a partir de um centro de autoridade escalonado em forma de pirâmide”<sup>194</sup>.

E, por fim, a Teoria da Decisão, criada por Herbert Simon, na qual “as organizações estão centradas em dois tipos de especialização: uma horizontal; outra, vertical”<sup>195</sup>. A divisão horizontal está ligada à própria tarefa executada pelos trabalhadores, ao passo que a vertical se relaciona com o poder de decisão delegado a cada um. Dessa forma, no topo da pirâmide, estão os trabalhadores com maiores poderes de decisão, enquanto que os trabalhadores que se encontram mais perto da base, têm pouco ou nenhum poder de comando.

Todas essas teorias aparecem, de alguma forma, “renovadas, adaptadas à complexidade das organizações modernas”<sup>196</sup>.

O modelo de organização criado pelo japonês Taiichi Ohno, mais conhecido como toyotismo/ohnismo, se caracteriza pelo *just in time*. A fábrica produz o necessário, na medida

<sup>193</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 103-104.

<sup>194</sup> *Ibid.* p. 104.

<sup>195</sup> *Ibid.* p. 105.

<sup>196</sup> *Ibid.* p. 105.

de sua demanda. Se diferencia do fordismo, pois nesse sistema, se estocava os produtos. No toyotismo, a intenção é produzir apenas quando houver demanda, ou seja, *just in time*.

Sob o espírito do toyotismo, o discurso da organização do trabalho incorpora um novo léxico: trabalhadores assalariados, operários ou empregados tornam-se "colaboradores", de quem se esperam atitudes proativas e propositivas, capazes de torná-los membros da equipe de trabalho que visa cumprir metas. No capitalismo flexível, não se trata apenas de administrar recursos humanos, mas sim de manipular talentos, no sentido de cultivar o envolvimento de cada um com os ideais e ideias da empresa. O reflexo do toyotismo no mundo, principalmente nos países subdesenvolvidos, gerou fragilidades nas relações trabalhistas, em que o desemprego tem sido usado como estratégia para evitar as reivindicações de direitos; desencadeou um elevado aumento das disparidades socioeconômicas e necessidade de aperfeiçoamento constante para se manter no mercado<sup>197</sup>.

A constante busca pelo cumprimento de meta, as tentativas de aperfeiçoamento para se manter no emprego, a submissão às (quaisquer) condições impostas pelos empregadores, sob o medo de se tornar desempregado, vem gerando cada vez mais trabalhadores doentes, *workaholic*, que não conseguem mais dissociar a vida pessoal da vida profissional.

O modelo taylorista, uma forma organizativa de trabalho que continua sendo implementada até hoje, criada por Frederick Winslow Taylor, o "pai" da administração científica, consiste em otimizar o tempo de produção, separando os trabalhadores de acordo com suas aptidões – o que conseqüentemente resulta em diferenciar o trabalho intelectual do manual, remunerando melhor aquele do que estes – e designá-los a uma específica tarefa – unidade de função – durante todo processo produtivo.

Todo esse sistema tem um único objetivo: "impor a técnica de dominação do capital sobre o processo de trabalho"<sup>198</sup>. É através do processo organizativo que as empresas difundem suas ideologias e conseguem, reforçando suas políticas, a adesão de trabalhadores, ou melhor, uma legião de seguidores que aprendem, aplica e repassa essas orientações<sup>199</sup>. É como se a empresa fosse um papa, o seu regimento interno e sua política de trabalho, seus dogmas e os trabalhadores, os fiéis.

Essa dominação do capital sobre o trabalho, a prevalência do ter sobre o ser, tem gerado consequência desastrosas sobre a humanidade. Até o conceito de humanidade se perde, na medida em que ajudar ao próximo é menos importante do que ter uma roupa do grife. À primeira

<sup>197</sup> SAIBA MAIS. Toyotismo. *Revista Caros amigos*, São Paulo, Julho 2013. p. 20.

<sup>198</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Op. Cit.*, 2005. p. 112.

<sup>199</sup> Pagès, Max *Apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. p. 112.

vista, pode parecer que o trabalho não está associado à forma como as pessoas se comportam perante outras, se são solidárias ou não, mas está sim. Com as pessoas trabalhando cada vez mais, não só para sobreviver, mas para aumentar o seu poder aquisitivo ou poder de compra, solidariedade se torna uma coisa secundária, se muito. Como os trabalhadores se inserem na vida organizativa da empresa, respirando seus ensinamentos, misturam lazer e trabalho, cada vez com menos tempo para se juntar a seus familiares e passar tempo com seus amigos, valores como amizade e solidariedade se perdem. E não é culpa do trabalhador.

Tudo é estruturado de modo que ele queira trabalhar para gerar lucros, e assim, se ver bem aos olhos do patrão, o que (nem sempre) gerará mais dinheiro, através de (ínfimas) participações nos lucros ou com o cumprimento de metas, ganhando bônus e tudo isso para ganhar dinheiro e gastar em coisas, geralmente, fúteis. No entanto, até isso acontecer, o trabalhador se submeteu a jornadas extensas, pressões de trabalho e tudo que trabalhar num ambiente doente pode trazer, inclusive doenças.

### 3.2 OS IMPACTOS DA TEORIA ORGANIZACIONAL NA SUBORDINAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Aumenta cada vez mais o número de trabalhadores que adoecem por motivos ligados ao trabalho e para piorar a tecnologia é usada como uma forma mais sofisticada de controle. O trabalhador está plugado 24 horas por dia. Seja através de WhatsApp ou de e-mail ou qualquer outra maneira. Hoje em dia, é comum que os trabalhadores tenham acesso remoto ao sistema da empresa, ou seja, podem trabalhar a qualquer hora. Mas, se engana quem pensa que o trabalhador que faz *home office* não tem formas de ser controlados. Com os trabalhadores da indústria da criatividade, por exemplo, como chama Maria Ptkk<sup>200</sup>, não é raro o trabalho à distância. Nesse tipo de atividade, a empresa tem como saber a que horas o “colaborador” fez o *login* no sistema, se ficou muito tempo parado e a que horas saiu. Inclusive, se utiliza de mecanismos como os *chats* de bate-papo para, de vez em quando, fazer contato com o trabalhador e assim saber se ele está *on-line* ou não.

---

<sup>200</sup> PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em < <http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be-creative-underclass-maria-ptqk2.pdf> >. Acesso em 31 maio 2016.

A subordinação, atualmente, ganhou um caráter muito mais sofisticado. Onde antes havia uma divisão hierárquica muito nítida, clara, em que o trabalhador possuía o chefe imediato, mediato, o gerente, o diretor x, o diretor y, o dono, hoje, esses conceitos se perdem. A gerencia no exercício do poder de comando, não está ligado ao diretor, que por sua vez não conhece o dono da empresa. Hoje, são acionistas majoritários, que controlam a empresa, geralmente, do exterior, possuem filiais, cujos representantes tem poucos poderes de ingerência na política da empresa e se limitam a reproduzir as ordens passadas. Muitas vezes, o controle não precisa ser nem feito pelo “patrão”. Os próprios colegas se encarregam de fiscalizar as atividades uns dos outros.

Quando um trabalhador adoece, o que não é raro, aquela carga de trabalho é transferida a outro trabalhador. Da mesma forma, quando o trabalhador se cansa ou não consegue cumprir metas, por algum motivo. O trabalho em equipe não é mais colaborativo. Um não quer que o outro adoça, mas não por empatia, e sim por medo de acumular trabalho.

A ingerência do capital sobre o trabalho traz consequências desastrosas para a vida do ser humano. Valores que edificam um homem, como a solidariedade, se perdem. As pessoas esquecem umas das outras. É um cenário muito pior do que parece.

### 3.2.1 Os novos adoecimentos.

Doenças novas surgem cada vez mais, a exemplo do *Burnout*, uma síndrome que esta exclusivamente ligada ao trabalho. Essa síndrome é causada pelo esgotamento físico e mental da pessoa, ou seja, ela trabalha tanto que seu corpo e sua mente começam a falhar.

A dedicação exagerada à atividade profissional é uma característica marcante de *Burnout*, mas não a única. O desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho é outra fase importante da síndrome: o portador de *Burnout* mede a auto-estima pela capacidade de realização e sucesso profissional. O que tem início com satisfação e prazer termina quando esse desempenho não é reconhecido. Nesse estágio, a necessidade de se afirmar e o desejo de realização profissional se transformam em obstinação e compulsão<sup>[1]</sup>; o paciente nesta busca sofre, além de problemas de ordem psicológica, forte desgaste físico, gerando fadiga e exaustão. É uma patologia que atinge membros da Área da Saúde, Segurança Pública, setor bancário, Educação, Cartorários, Tecnologia da informação, Gerentes de Projetos,

profissionais da saúde em geral, jornalistas, advogados, professores e até mesmo voluntários<sup>201</sup>.

A constante busca por ser o melhor, o investimento em si mesmo, com cursos profissionalizantes, aprendizados de línguas e etc pode ter uma consequência desastrosa na vida da pessoa, levando à exaustão completa, física e mental.

Essa exaustão pode inclusive levar à morte. Os japoneses inventaram um termo para definir a morte por excesso de trabalho, chama-se *Karoshi*. Nesses casos, as pessoas trabalham tanto que a exaustão pode levar a enfartes fulminantes e derrames, levando o trabalhador a óbito.

Segundo um estudo de caso da Organização Internacional do Trabalho<sup>202</sup>, *Karoshi* é um termo japonês usado desde os anos 1970, não é um termo médico, mas social, associado a problemas cardiovasculares que se agravam com o trabalho excessivo, levando a pessoa à morte súbita.

A OIT apresentou alguns casos de *Karoshi*. Nesse estudo, o que nos chama à atenção é a idade dos trabalhadores. Num dos casos, uma enfermeira, de apenas 22 anos de idade, morreu de um enfarte após trabalhar 34 horas seguidas, algo que acontecia numa frequência de 5 vezes por mês. Em outro caso, um motorista de ônibus faleceu de um AVC, aos 37 anos de idade. Antes de falecer, ele trabalhou por 15 dias seguidos, sem nenhuma folga nesse tempo. E a lista não para. Um homem faleceu de um ataque do coração, aos 34 anos de idade, por trabalhar 110 horas por semana.

Outro fenômeno social relacionado ao trabalho excessivo é o chamado *Karojisatsu*. O termo japonês significa *suicídio por trabalho excessivo ou por condições estressantes de trabalho*<sup>203</sup>. O *Karojisatsu* é um problema no Japão desde os anos 1980. O que podem levar o trabalhador a cometer suicídio, por estresse no trabalho, são alguns fatores: 1) Nos anos 1980/1990, devido a um recessão econômica, muitas empresas tiveram de cortar do orçamento, demitindo trabalhadores, no entanto o volume de trabalho não diminuiu e os que ficaram tinha

---

<sup>201</sup> WIKIPEDIA. Síndrome de burnout. Disponível em < [https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome\\_de\\_burnout](https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout) > Acesso em 21 jun. 2016.

<sup>202</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Case Study: Karoshi: Death From Overwork.** Disponível em < [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm) > Acesso em 23 jun 2016.

<sup>203</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Case Study: Karoshi: Death From Overwork.** Disponível em < [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm) > Acesso em 23 jun 2016.

de suportar uma carga maior de trabalho; 2) A frustração por não conseguir atingir metas, pois mesmo durante recessões econômicas, as empresas tendem a exigir maiores esforços dos trabalhadores, na tentativa de manter os lucros; 3) A empresa levar o trabalhador a pedir demissão, muitas vezes através de *bullying*, mesmo àqueles que trabalharam durante anos nela, o que faz com que o empregado perceba que a lealdade à empresa não era recíproca; e 4) gerentes que são forçados a demitir trabalhadores, o que gera um conflito: proteger os trabalhadores do desemprego ou reestruturar a empresa. *“Esses gerentes intermediários responsáveis por forçar trabalhadores a se demitir tinham de lidar com protestos ferozes dos trabalhadores atingidos, sofriram dores emocionais e finalmente cometiam suicídios”*<sup>204</sup> (Tradução livre da autora).

### 3.2.2. O diagnóstico da União Europeia.

Se engana quem pensa que esses problemas são pontuais e se restringem a locais específicos. Doenças ocupacionais são uma grande preocupação da União Europeia, o que levou a *European Agency for Safety and Health at Work* a organizar uma pesquisa sobre a extensão de doenças ocupacionais. Na Alemanha, por exemplo, doenças relacionadas ao trabalho cresceram consideravelmente durante os anos 1990 e vem aumentando cada vez mais<sup>205</sup>.

No entanto, essa pesquisa realizada pela União Europeia também tem um viés econômico, não é puramente social. A pesquisa apontou que, no Reino Unido, por exemplo, se estimou que 40 milhões de dias de trabalho eram perdidos, por ano, devido a doenças ocupacionais. Transformando trabalhadores em números, descobriu que doenças relacionadas ao trabalho, custavam, só na década de 1990, cerca de 24 bilhões de Euro, isso somente no Reino Unido. Esse número inclui os custos das vítimas com serviços de saúde, os custos aos empregadores e

---

<sup>204</sup> Texto original: *“These middle managers responsible for persuading workers to resign had to bear fierce protests from the targeted workers, suffered from emotional pain, and finally committed suicide”* In: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Case Study: Karoshi: Death From Overwork.** Disponível em < [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm) > Acesso em 23 jun 2016.

<sup>205</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2000. **Research on Work-related Stress.** Disponível em < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203> > Acesso em 23 jun 2016.

à economia. O número de dias trabalhados perdidos, por trabalhadores com doença ocupacional, cresceu para 200 milhões por ano, em 1998.<sup>206</sup>

Demonstra na verdade uma preocupação mais econômica do que social e isso é reflexo de uma sociedade que prioriza o ter, dominada pelas ideologias capitalistas e que está genuinamente com o cumprimento de metas para obtenção de lucros.

O trabalhador doente não produz, então não adoeça. Trabalhe 16 horas por dia, atinja suas metas e seja o empregado perfeito. É essa ideia que se passa. Numa entrevista de emprego, por exemplo, à pergunta mais comum “qual seu maior defeito” é sempre respondido “perfeccionismo”, porque desde o início já se tenta agradar. É como se a pessoa “eu não tenho defeitos”. O que os entrevistadores querem mesmo são pessoas que estejam dispostas a “vestir a camisa do time”, isso significa fazer de um tudo pela empresa, inclusive trabalhar doente, perder horas de lazer com famílias e amigos e “dar o seu melhor” para atingir metas.

### 3.2.3 O marco temporal e não trans-histórico da subordinação da força do trabalho ao capital.

As relações de trabalho subordinadas não são relações instituídas trans-historicamente, mas datadas. Segundo Moishe Postone,

Minha leitura da teoria crítica de Marx concentra-se na concepção da centralidade do trabalho para a vida social, geralmente considerada a base de sua teoria. Eu argumento que o significado da categoria do trabalho é diferente do que geralmente tem sido aceito: ela é historicamente específica, mas não trans-histórica. Na crítica madura de Marx, a noção de que o trabalho constitui o mundo social e é fonte de toda a riqueza não se refere à sociedade em geral, mas exclusivamente ao capitalismo, ou à sociedade moderna. Ademais, e isso é crucial, a análise de Marx não se refere ao trabalho como geral e trans-historicamente concebido – uma atividade finalística que medeia entre os seres humanos e a natureza, criando produtos específicos para satisfazer necessidades humanas específicas – mas a um papel peculiar desempenhado pelo trabalho somente na sociedade capitalista. Como elaborei, o caráter historicamente específico desse trabalho está relacionado de maneira intrínseca à forma de interdependência social característica da sociedade capitalista. Ele constitui uma forma de mediação social historicamente específica, quase objetivo, no âmbito na análise de Marx, serve como o fundamento social central das características essenciais da sociedade<sup>207</sup>.

<sup>206</sup> EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2000. **Research on Work-related Stress**. Disponível em < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203> > Acesso em 23 jun 2016.

<sup>207</sup> POSTONE, Moishe. **Tempo, trabalho e dominação social**. São Paulo: Boitempo, 2014. p.19

Tudo isso é a consequência, dentre outros fatores, da centralização do trabalho livre e subordinado. Pode parecer que isso tenha surgido com o tempo, sem precisão na história, mas, segundo Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, tem um marco. *“Quando irrompeu a Revolução Industrial havia uma necessidade concreta de redefinir os fundamentos do trabalho”*. Era importante se ter uma mão de obra qualificada para trabalhar no interior das fábricas. Não era possível utilizar-se de servos e escravos, porém como o trabalho livre *“aparecia como uma ameaça ao racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista era preciso também inventa ‘algo novo’”*<sup>208</sup>. Foi daí que surgiu o trabalho livre/subordinado, algo situado “entre o trabalho escravo/servil e o trabalho propriamente livre”, o que posteriormente seria o centro do Direito do Trabalho.

Daí ser possível começar-se a desmistificar a figura do trabalho livre/subordinado. Com a abolição do trabalho escravo e o declínio do trabalho servil, era necessário também desqualificar a figura do trabalho propriamente livre e trazê-lo para o interior das organizações produtivas. A burguesia, segundo Marx e Engels (1953), “teria despojado de sua auréola todas as atividades até então consideradas veneráveis e recepcionadas com piedoso respeito — médico, jurista, sacerdote, poeta, sábio — e os transformou todos em seus servidores assalariados”. Quando a doutrina trabalhista enaltece esse modelo de trabalho -livre/subordinado — e o enquadra como a grande conquista da era moderna, capaz, inclusive, de abolir o trabalho escravo e servil — Marx e Engels chamaram também a atenção para o que havia ocorrido naquela época — a transformação da pequena oficina, comandada pelo antigo mestre patriarcal, em grandes fábricas do industrial capitalista. É nesse mesmo período que massas de operários passaram a se amontoar nas fábricas. O que a doutrina trabalhista considera trabalho livre não passava de um trabalho organizado militarmente. Como verdadeiros soldados das indústrias modernas, eram mantidos sob uma absoluta vigilância e submetidos a um controle completamente hierarquizado. Daí um novo contexto de escravidão — escravos da classe burguesa, do Estado burguês e, a cada hora e a cada dia, escravos também das máquinas, do contramestre e, especialmente, do dono da fábrica. “E esse nepotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a fraqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo”<sup>209</sup>.

O capitalismo se apropriou do trabalhador livre e o transformou em um paradoxo chamado trabalho livre/subordinado. Para legitimar esse “dogma”, a classe dominante teria que conseguir a obediência dos “seguidores”, sem necessariamente usar a força para legitimar esse poder. Então, através de ideologias políticas, sociais, religiosas, econômicas, se disseminou que a sujeição à outrem, a punições disciplinares, que a venda da força de trabalho para o capital é um excelente negócio. O trabalho (subordinado) é essencial à vida do homem. Passou-se a enaltecer o trabalho, mas não qualquer forma: apenas o trabalho subordinado. Preguiça é um pecado mortal. Não trabalhar (subordinadamente) é socialmente condenável. Isso foi que o

<sup>208</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014. p. 99-110.

<sup>209</sup> *Ibid.* p. 100.

passou ser “pregado” para condicionar as pessoas à aceitação do livre/subordinado. De repente, sujeitar-se à outra pessoa passou a ser uma coisa boa. Isso se torna muito claro em um texto de Caetano Albuquerque escrito em 1870 e citado por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade<sup>210</sup>:

“o trabalho é uma obrigação impreterível em nome das necessidades sociais e particulares. Não trabalhar é, pois, uma espécie de suicídio: é por um lado a anulação do indivíduo, e por outro a subtração ilícita de uma força, de uma inteligência, de um importante instrumento de produção n’este grande laboratório da vida industrial. O trabalho faz o homem; a preguiça, que já é um pecado perante o céu, torna-se um crime em relação à humanidade (...)”<sup>211</sup>

Como o trabalhador está necessariamente em uma condição desigual perante o empregador, a doutrina clássica justifica o trabalho livre/subordinado, ao conferir, através do princípio da proteção, uma superioridade jurídica ao subordinado que o colocaria numa posição de igualdade jurídica perante o empregador. No entanto, o poder diretivo do empregador, do qual decorre a subordinação do empregado é um fator que não permite a igualdade de sujeitos. E é justamente essa subordinação, e a extrapolação do poder do poder diretivo que leva os trabalhadores ao adoecimento. Essa conclusão, porém, é ignorada pela doutrina clássica, pois:

Por mais que a doutrina clássica tente contornar este perfil, por entendê-lo ultrapassado, não consegue superar a subordinação como elemento fundante do contrato de trabalho e, por consequência, não consegue identificá-la como responsável pelo adoecimento dos trabalhadores. Reconhecer a subordinação como causa do adoecimento significa desmontar as estruturas sobre o quais se erigiu a própria concepção de Direito do Trabalho<sup>212</sup>.

O que a doutrina clássica atual tem feito, ao analisar as relações de trabalho, é sofisticar o poder disciplinar, diretivo do empregador, tornando a subordinação muito mais cruel e com consequências desastrosas nas vidas dos trabalhadores. Essa subordinação se torna ainda diferenciada com o uso de novas tecnologias, mas isso será estudado mais adiante.

O que se pode dizer, no momento, é que a subordinação na doutrina clássica é enaltecida; os doutrinadores não conseguem explicar ou fugir do paradoxo do trabalho livre/subordinado. A doutrina jurídico-trabalhista clássica “não tem uma resposta satisfatória

---

<sup>210</sup> *Ibid.* p. 102.

<sup>211</sup> ALBUQUERQUE, Caetano D’Andrade. **Direito dos operários** (estudos sobre as greves). Coimbra: Imprensa da Universidade, 1870. p. 193.

<sup>212</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2015. p. 56.

para esclarecer este fenômeno porque trabalha de forma isolada, com visão do alto e de fora do problema”<sup>213</sup>.

---

<sup>213</sup> *Ibid.* p. 59.

## CAPÍTULO 4. A SUBORDINAÇÃO NO CONTEXTO DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA.

### 4.1 O DILEMA DA AUTONOMIA DA VONTADE NO CONTEXTO DA SUBORDINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Fernanda Barreto Lira, em sua tese de doutorado, no capítulo intitulado “Do poder das organizações à gestão como doença”, primeiramente, informa que, em decorrência da distribuição de empresas pelo globo, localizadas em espaços multinacionais, os gestores do capital tiveram de criar um novo método de gerenciamento, a fim de manter seu controle à distância. “Daí a necessidade de se fortalecer a descentralização das tomadas de decisão, mas sem pôr em risco a concentração do capital”<sup>214</sup>.

Foi necessário criar “diversas formas de controle e de estruturação hierárquica”<sup>215</sup>, sendo três os níveis de hierarquia de tomada de decisão: nacional, continental e mundial; e três momentos articulados de tomada de decisão: concepção (elaboração de regras), aplicação (execução, de forma a elidir eventuais contradições entre as regras) e controle (respeito às regras).

Paradoxalmente, a autonomia de vontade é controlada, pelo núcleo do poder, o que significa que as tomadas de decisões, mesmo diante de situações não previstas, são limitadas. O limite é o próprio interesse da organização: lucro e expansão.

Ou seja, ainda que as regras sejam burladas com a finalidade de alcance dos interesses da organização, essa burla deve ser controlada e comedida, de modo a evitar que seja evidenciada a falta de ética da organização, circunstância que implicaria perda da respectiva credibilidade. No fundo, a liberdade é extremamente restrita, consistindo em o trabalhador admitir as regras, manipulando-as em prol dos interesses da organização, ou sair da organização<sup>216</sup>.

Esse modelo é diferente do anterior, em que havia a concentração de poder em uma pessoa – o patrão. Na prática, ocorre uma despersonalização de comando, o que possibilita a inexistências de autoridades locais, ou seja, só decide e executa aqueles que estão no núcleo do

---

<sup>214</sup> *Ibid.* p. 91.

<sup>215</sup> *Ibid.* p. 91.

<sup>216</sup> *Ibid.* p. 92.

poder, os demais são meros interpretes das regras, criadas por esse mesmo núcleo. Dessa forma, “cada indivíduo é sujeito da própria submissão”<sup>217</sup>.

Esse movimento formata um modelo de capitalismo no qual o controle das relações sociais vai se restringindo a uma fração cada vez mais restrita da classe dominante, a despeito da contínua expansão dos setores de produção de produtos e serviços<sup>218</sup>.

A referida autora, ainda esclarece que, para esse modelo de capitalismo funcionar, há toda uma ideologia por trás, que vai muito além de mascarar uma cultura voltada exclusivamente para o lucro.

Ideologia, constitui-se, de fato, por meio de uma colagem de valores sem conexão interna, mas que traduzem aspirações das diversas camadas da sociedade de cujo trabalho se apropria o sistema produtivo, manipulados para a contemplação dos propósitos e intenções de quem detém o poder e o capital. É forma de cooptação da vontade das pessoas; é exercício da dominação pelo poder da persuasão, com o intuito de aumentar a exploração<sup>219</sup>

Esse modelo de gestão de trabalho é baseado na estrutura das igrejas: conjunto de dogmas, estrutura hierárquica, trabalhadores doutrinados e núcleo superior (semelhante a um Deus). Os valores tradicionais de honra, integridade, respeito são deturpados para servirem aos propósitos da organização<sup>220</sup>.

Dessa forma, trabalho<sup>221</sup> ganha um novo sentido: “de contribuição para a transformação do mundo”<sup>222</sup>. Assim, os patrões são vistos como os “bonzinhos”, que criam empregos, arriscam seus bens em prol de trabalhadores, ao passo que os empregados se sentem em dívida com a organização por ter um sustento<sup>223</sup>.

A empresa é exaltada, é perfeita ou busca perfeição. Falhas são atribuídas exclusivamente aos indivíduos que dela fazem parte, não havendo qualquer culpa por parte da organização. Se surgirem conflitos ideológicos, esses serão logo suprimidos pelo apego aos princípios da própria empresa. Para o fortalecimento dessa ideologia, é necessário que cada indivíduo não só acredite nos princípios das organizações, mas também dissemine, divulgue esses mesmos princípios. Assim, as empresas garantem seu fortalecimento. Em contrapartida, os

---

<sup>217</sup> *Ibid.* p. 93.

<sup>218</sup> *Ibid.* p. 93.

<sup>219</sup> *Ibid.* p. 94.

<sup>220</sup> *Ibid.* p. 94.

<sup>221</sup> Nesse contexto, o trabalho é o subordinado. Trata-se de uma exaltação ao emprego.

<sup>222</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2015. p. 95.

<sup>223</sup> *Ibid.* p. 96.

trabalhadores recebem não só o reconhecimento pelo bom trabalho prestado ou um aumento de trabalho, mas a sensação de estarem fazendo um bem maior em prol da coletividade.

Não apenas os desejos e medos do empregado subordinado são alienados, mas também a própria consciência de pertencer a uma coletividade, o desejo de integrá-la é pervertido, desviado e fraudado. A alienação ideológica se ampara na alienação política, econômica e psicológica, com elas se correspondendo. Está, assim, enraizada na vida dos indivíduos e é produzida e reproduzida por eles. O poder nas organizações é, assim, mantido não apenas como relação direta de comando, mas se imiscui em todas as estruturas criadas para assegurar a perpetuação dos respectivos ideários e objetivos. Compõe-se de uma multiplicidade de laços, que se estendem desde o momento da contratação até o momento do desligamento do trabalhador. Portanto, é preciso ter-se em mente que as políticas de recursos humanos são ideológicas. Elas gerenciam, no aspecto econômico, as vantagens concedidas ao pessoal, em contraposição ao seu trabalho. No âmbito político, cuidam do controle da conformidade das regras e princípios estabelecidos pelas organizações, além disso, supervisionam a intronização das ideologias e praticam uma política de gestão de afetos, uniformizando o inconsciente massivo da organização por meio da neutralização da subjetividade. (...). Por meio do processo de abstração, o valor do trabalho migra da própria realização das tarefas, para o resultado delas. Assim, pouco importam as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na prática das tarefas, a eficácia da respectiva atuação reside na obtenção dos resultados planejados pela empresa. O fazer perde o sentido e somente é validado pela concretização dos seus resultados, em contradição com a própria definição de trabalho. O dinheiro é o código dominante, logo, o trabalho não é caracterizado pelo ato de produção, pela relação concreta com o objeto realizado, mas pela retribuição em forma de salário e rendimento. O essencial passa a ser o medo de não cumprir o objetivo<sup>224</sup>.

Ou seja, na prática, “os fins justificam os meios”, tudo é válido para alcançar as metas, inclusive por em risco a própria saúde, física ou mental.

As empresas despersonalizam o poder, ou seja, ele não se encontra em uma pessoa ou grupo específico. A desterritorialização também é fator importante para disseminar o poder. Se retira de um indivíduo tudo aquilo ligado a sua cultura, a seus costumes. Nele se incute a novas formas de pensar e agir, até mesmo de falar, criadas pela empresa, dessa forma se cria uma noção de “pertencimento” àquele lugar, àquela empresa, que garante a ela trabalhadores “dóceis”, eficientes, que não questionam o propósito da empresa, alienados.

As formas de gerenciamento contribuem para sedimentar esse tipo de cultura. Todas as áreas do conhecimento convergem para ampliar e fortificar esse modelo capitalista. Administração, direito, economia. Problemas sociais não são os focos. Desigualdade social não é posta em debate. Formas de ampliar o lucro, sim. Modelos de gerenciamento são implementados para melhor alcançar o lucro, não necessariamente, isso implica numa melhoria

---

<sup>224</sup> *Ibid.* p. 97-98.

na qualidade de vida do trabalhador. Muito pelo contrário. O trabalhador é um instrumento para alcançar o lucro. É uma coisa. Não é uma pessoa.

A finalidade da atividade humana não é mais o desenvolvimento social, mas o aproveitamento máximo dos recursos, para o êxito das empresas, a satisfação do mercado e o desenvolvimento de uma minoria privilegiada. Nesse contexto, o indivíduo sujeito à gestão deve adaptar-se ao tempo dela, às necessidades produtivas e financeiras: a adaptabilidade e a flexibilidade são exigidas unilateralmente - as pessoas é que têm que se adaptar ao tempo da empresa, e não o contrário. O tempo deve ser útil, produtivo, ocupado. A desocupação é inaceitável. A vida humana é dimensionada sempre sob uma perspectiva instrumental e produtivista. O interesse da ideologia gerencialista grandemente estimulado pelo incentivo a valores como o gosto de empreender, o desejo de progredir, a celebração do mérito ou o culto da qualidade (GAULEJAC, 2009, p. 81). São valores positivos que convergem com aspirações humanas profundas e dificilmente contestáveis. A qualidade é um ideal mobilizador que estimula a iniciativa e o consenso. Traz em si a ideia de superação de metas de renda e desempenho com redução de custos. Difícil contraditar tal perspectiva. Por tal razão, o gerenciamento da qualidade espalhou-se rapidamente como o modelo a ser seguido. As normas e os programas que definem qualidade são a expressão da cultura gerencial, cuja principal característica é transformar o humano em recursos, em nome de uma racionalidade que apresenta como melhoria de qualidade tudo o que representa, na verdade, incremento da lucratividade<sup>225</sup>.

Para legitimar o capitalismo e justificar desigualdades que lhes são inerentes, “o mercado é categorizado como uma força mítica, reguladora dos conflitos e propulsora de uma produção infinita de riquezas, que beneficiaria a todos”<sup>226</sup>. Nesse contexto, o individualismo se sobressai, o trabalhador é reduzido, tendo que lidar com a lógica capitalista de “ter é poder” e “trabalhe mais para comprar mais”. Para isso, ele precisa ignorar as reais consequências dessa lógica.

“Os indivíduos são transformados em capital humano; a família em núcleo produtor de sujeitos empregáveis e armados para guerra econômica”<sup>227</sup>. Essa forma de gestão capitalista gera doenças. Por isso, “a gestão, primeiro, tem que ser repensada, deixando a condição de gestão de recursos humanos para a gestão humana de recursos”<sup>228</sup>. Afirma, com razão, que o desenvolvimento econômico deve ser posto a serviços do desenvolvimento social e não o contrário.

Há uma valorização do indivíduo em detrimento do coletivo, o privado contra o público, os bens pessoais contra o bem comum, a atividade profissional contra a atividade cultural, a ação contra a reflexão. No plano subjetivo, são exaltados o narcisismo e a competição individual. O narcisismo e o dinheiro são motores potentes para a busca incansável por sucesso e poder. Ainda que as pessoas saibam que as satisfações propostas são grandemente ilusórias, é mais forte o desejo de nelas acreditar. Nessa lógica de inversão de valores e de mérito, a riqueza, a notoriedade ou o reconhecimento dependem mais daquilo que se ganha do que daquilo que se faz

---

<sup>225</sup> *Ibid.* p. 105.

<sup>226</sup> *Ibid.* p. 110.

<sup>227</sup> *Ibid.* p. 111.

<sup>228</sup> *Ibid.* p. 111.

para ganhar. Em tal ambiente, a corrupção não é periférica. É a consequência lógica de um mundo no qual a especulação financeira produz mais do que qualquer atividade produtiva. Os personagens do mundo produtivo, como o professor devotado à pesquisa, o funcionário íntegro, perdem seu papel de destaque. A ideologia gerencialista confere uma legitimação pretensamente racional a essa ordem de coisas. Os grandes princípios do gerenciamento enfatizam a consideração da pessoa, a qualidade do produto, a preocupação com o meio ambiente. Mas isso sim é periférico<sup>229</sup>.

Ou seja, a inversão de valores e princípios que fundamentam o caráter de um ser humano. Então, ao invés de o homem trabalhar para construir uma sociedade melhor, com menos desigualdades, menos miséria, menos fome, menos abandono, menos males, ele é voltado para si mesmo, para ter mais, comprar mais, enriquecer mais a si e a seu empregador. O seu sucesso não depende do bem que ele faz a outros, o quanto ele contribui para sua comunidade, mas sim do quanto ele ganha, do quanto ele tem e do quanto ele pode comprar. E é essa mentalidade que deve ser mudada.

#### 4.2 A VISÃO DE CHRISTOPHE DEJOURS.

Christophe Dejours afirma que nem mesmo os próprios operários tem noção do mal que estão a sofrer com a ingerência da organização do trabalho atualmente posta, pois eles estão muito ocupados “em seus esforços para garantir a produção”<sup>230</sup>. Assim, “Para o homem a doença corresponde sempre à ideologia da vergonha de parar de trabalhar”<sup>231</sup>.

Vê-se que o trabalho atravessa profundamente a vivência da doença: doença-avesso-do-trabalho, a tal ponto que a falta de trabalho torna-se, em si, um sinônimo de doença: “Quando alguém diz para um cara que ele está muito velho para trabalhar ou que ele não é mais capaz de continuar, é como se ele estivesse doente”. Doença e trabalho! Este par indissolúvelmente ligado guarda um conteúdo específico: a ideologia da vergonha erigida pelo subproletariado não visa a doença enquanto tal, mas a doença enquanto impedimento ao trabalho<sup>232</sup>.

Parar de trabalhar por estar doente é motivo de vergonha. Isso claro, dentro do contexto em que o capital dita a forma de organização do trabalho. Mas, esse pensamento é reforçado inclusive pelos próprios colegas. Em muitas empresas e até mesmo em repartições públicas,

---

<sup>229</sup> *Ibid.* p. 112.

<sup>230</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. p. 31.

<sup>231</sup> *Ibid.* p. 41.

<sup>232</sup> *Ibid.* p. 41.

como afirmou, Euda Kaliani Gomes Teixeira Rocha<sup>233</sup>, o empregado, não raramente, se submete a trabalhar mesmo estando bastante doente, para não “perder as metas” ou “sobrecarregar os colegas”. E àqueles que são “corajosos o suficiente” para “tirar um atestado” são “perseguidos” pelos colegas, que tiveram de assumir as responsabilidades do colega doente.

Então, além da reprovação interna – a consciência do trabalhador –, há também uma condenação externa – classe trabalhadora. Essa reprovação interna é caracterizada não pela doença em si, mas pelo impedimento ao trabalho. “A angústia contra a qual é dirigida a ideologia da vergonha não é a do sofrimento da doença ou da morte; a angústia que ele ataca é, através da doença, a destruição do corpo enquanto força capaz de produzir trabalho”<sup>234</sup>.

Um outro ponto trazido por Dejours, é que a organização do trabalho está intimamente ligada ao adoecimento, principalmente a Taylorista, que ele chama de “trabalho repetitivo”. Para ele, essa forma de trabalho, que tem por objetivo o aumento da produtividade, não domina somente a vida durante a jornada de trabalho, invade, igualmente, “o tempo fora do trabalho”<sup>235</sup>.

Taylor condenava a vadiagem. Mas, ela aqui assume outro sentido. Vadiagem, para ele, era produzir pouco. “A vadiagem foi assim denunciada com perda de tempo, de produção e de dinheiro”<sup>236</sup>. Porém, Christophe Dejours afirma, que esse tempo em que o trabalhador diminui o ritmo de trabalho é imprescindível a sua saúde mental. Pois, “(...) este tempo, aparentemente morto, é na realidade uma etapa do trabalho durante a qual agem *operações de regulagem* do binômio homem-trabalho, destinadas a assegurar a continuidade da tarefa e a proteção da vida mental do trabalhador”<sup>237</sup>.

Mas, encontra um obstáculo: o *know how* que se os operários adquirem com a repetição de tarefas. Esse saber da classe operária, será apoderado por Taylor da seguinte maneira:

Uma vez coligidos os diferentes modos operatórios, Taylor escolhe o mais rápido e, sobre este critério, declara-o “modo operatório cientificamente estabelecido”. Resta, daí para frente, impô-lo a todos os operários sem distinção de altura, idade, sexo ou estrutura mental. Insistiu-se com justiça sobre a desapropriação do know-how coletivo pela organização científica do trabalho. As variedades de modos operatórios, ao contrário, chamaram pouca atenção. Desapropriação de um saber, certo, mas também desapropriação da liberdade de invenção. Pois esta diversidade, de fato, é testemunha

<sup>233</sup> ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira. **A gestão como doença social**: as enfermidades decorrentes das relações de trabalho contemporânea. Recife: UFPE, 2014. (Comunicação oral).

<sup>234</sup> DEJOURS, Christophe. *Op. Cit.* p. 42

<sup>235</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. p. 46.

<sup>236</sup> *Ibid.* p. 46.

<sup>237</sup> *Ibid.* p. 46.

da originalidade de cada operário em relação à sua tarefa. Originalidade que não se poderia comprazer em reconhecer como qualidade estética ou valor moral. Trata-se de uma inventividade fundamental que autoriza cada operário a adaptar intuitivamente a organização de seu trabalho às necessidades de seu organismo e às suas aptidões fisiológicas. A OCT não se limita a uma desapropriação do saber. Ela amordaça a liberdade de organização, de reorganização ou de adaptação do trabalho. Adaptação espontânea do trabalho ao homem que não esperou os especialistas para inscrever-se na tradição operária. Adaptação que, vê-se logo, exige uma atividade intelectual e cognitiva que será proibida pelo trabalho taylorizado<sup>238</sup>.

Afirma, em seu livro *A loucura do trabalho*, que os impactos causados pelo sistema taylorista, no corpo e na mente podem ser os piores possíveis. Esse método organizativo leva o trabalhador ao esgotamento físico e “Ao separar, radicalmente, o trabalho intelectual do trabalho manual, o sistema Taylor neutraliza a atividade mental dos operários”<sup>239</sup>.

Deste modo, não é o aparelho psíquico que aparece como primeira vítima do sistema, mas sobretudo o corpo dócil e disciplinado, entregue, sem obstáculos, à injunção da organização do trabalho, ao engenheiro de produção e à direção hierarquizada do comando. Corpo sem defesa, corpo explorado, corpo fragilizado pela privação de seu protetor natural, que é o aparelho mental. Corpo doente, portanto, ou que corre o risco de tornar-se doente<sup>240</sup>.

Nesse ponto, é importante trazer os esclarecimentos de Fernanda Barreto Lira, feitos em sua tese de doutorado, de como o modelo gerencialista captura a subjetividade humana, ocupando-se em modelar a mente das pessoas para canalizar a energia psíquica delas na eficiência no trabalho<sup>241</sup>.

Sob aquele modelo de gestão, a fiscalização de horários é menos importante que a produtividade, até porque o ideal de eficiência demanda a doação em tempo integral do trabalhador, não há mais separação rígida entre vida pessoal e vida no trabalho. A época do tempo cronológico, linear, é suplantada pela simultaneidade, pela conexão contínua. As tecnologias permitem a queda das fronteiras entre o profissional e o privado, o familiar e o social. Não se fala mais em disponibilidade obrigatória durante as horas de trabalho, mas de uma disponibilidade permanente e "livre" - autoimposta. "O agente não é desapossado do seu tempo pessoal, mas possuído pelo tempo do seu trabalho. Não se trata de uma exigência autoritária, mas de uma consequência lógica de seu desejo de sair-se bem e ter sucesso" (GAULEJAC, 2009, p. 13). O poder gerencialista não sujeita as pessoas a uma ordem, mas solicita-lhes o engajamento a um projeto. É um sistema de solicitação que suscita um comportamento reativo, flexível, adaptável, para realizar o projeto da empresa. Para arregimentar indivíduos aptos à consecução de tal finalidade, são elaborados sofisticados métodos de seleção de personalidades adaptáveis aos propósitos da empresa. O sistema busca captar os processos psíquicos para mobilizá-los sobre funcionamentos organizacionais. Assim, os indivíduos vivem sob pressão, pois cada empregado deve provar suas competências e justificar sua função. Mas, simultaneamente, encontra-se sujeito a prescrições

---

<sup>238</sup> *Ibid.* p. 47.

<sup>239</sup> *Ibid.* p. 21.

<sup>240</sup> *Ibid.* p. 21.

<sup>241</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 109.

extremamente coercitiva. A liberdade de deslocamento esconde um controle à distância, por meio da internet<sup>242</sup>.

Para Christophe Dejours, o sofrimento mental resulta diretamente da organização do trabalho, que é caracterizada pela “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele deriva dela), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidades, etc”<sup>243</sup>.

#### 4.3 A VISÃO DE SILVIA VIANA E MARIA PTQK.

Silvia Viana<sup>244</sup>, comparando as formas organizativas de trabalho contemporânea ao Big Brother, afirma que tal como no reality show, proliferam rituais de sofrimento. “Os programas têm a mesma forma que a vida produtiva sob o neoliberalismo: sua organização é a da empresa capitalista, sua estrutura é de gestão de trabalho flexível”<sup>245</sup>. Ela não quer dizer que “esses programas são uma representação adequada, ou mesmo fiel, do mundo do trabalho contemporâneo”, mas que eles compartilham dos mesmos rituais<sup>246</sup>.

Em reality shows, como o Big Brother, há uma dinâmica cruel, para se dizer o mínimo. O participante é colocado à prova a todo momento. E a “graça” do jogo é “superar” as expectativas do jogador, mas não de um jeito legal. O participante, para se manter no jogo, tem que ser esperto. Porém, as regras do jogo são feitas para que o “jogo” se mantenha sempre a um passo à frente dos jogadores. Isso é feito com surpresas, desagradáveis, como por exemplo, colocar os participantes em condições exaustivas até que um desista. A essência do jogo é “no final vence o mais forte”.

As formas de organização de trabalho da atualidade não têm uma essência muito distinta da do programa Big Brother. Os trabalhadores devem se manter sempre atualizados,

---

<sup>242</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 109-110.

<sup>243</sup> DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. p. 29.

<sup>244</sup> RODRIGUES, Silvia Viana. **Rituais do sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2012.

<sup>245</sup> *Ibid.* p. 33

<sup>246</sup> *Ibid.* p. 33

“conectados”, para se inserirem num mercado competitivo e doentio de trabalho. Porém, mesmo assim, não há mais espaços para todos.

A eliminação é o núcleo em torno do qual se organizam nossas representações. "Paredão" e "ex-BBB" são equivalentes espetaculares da palavra-chave da política na atualidade: "exclusão". Usado a torto, à direita e à esquerda como uma descrição de conjuntura, o termo aponta para o fenômeno da crescente desnecessidade de mão de obra após a revolução microeletrônica e a "reestruturação produtiva" levada a cabo pelo toyotismo. A situação é hoje mais que conhecida, faz parte do senso comum, e isso graças à providencial ajuda da LTI neoliberal (enxugamento, flexibilização, concorrência, ajustes, eficiência, desregulamentação, privatização, cortes e um longo etc.). Mas não apenas a ela: as demissões em massa, a transferência das indústrias para regiões nas quais o trabalho tem preço de banana e as leis trabalhistas idem, a rarefação da carteira assinada, o surgimento das fabricas-robô, em suma, os chamados processos de "desindustrialização" e "desaparecimento da classe operária" - também eles espetaculares - deixaram bastante evidente que não há mais espaço para todos. A exclusão é uma decorrência lógica dessa narrativa factual e está manifesta na pobreza crescente, que já não é mais exclusividade dos países periféricos. Tudo isso fruto de um processo que os "marxistas distraídos" já há algum tempo – tempo demais têm a “coragem antipopulista” de assumir necessário e irreversível. Mas se o processo é necessário, a eliminação não é arbitrária. Os excluídos são aqueles que não puderam se "reciclar" e perderam o bonde da revolução produtiva em curso. Temos então a miragem, apontada por Paulo Arantes, de uma sociedade dual, na qual os trabalhadores da informação estão dentro e os outros, atrelados a formas arcaicas de trabalho repetitivo e "material", são inúteis. Do ponto de vista da nova organização capitalista, somos todos potencialmente lixo, porém, enquanto alguns podem se reciclar, o resto é orgânico<sup>247</sup>.

Porém, “há um *gap* entre o mais-trabalho de quem se entende virtualmente demitido e o sacrifício violento de si e dos outros em nome da permanência (...). O discurso da instabilidade no mundo do trabalho gera mais trabalho e submissão”<sup>248</sup>. No entanto, pode-se surgir um contra-argumento razoável a esse sistema: “se não há e nem pode haver garantias, para que tamanho comprometimento? Por isso é fundamental compreensão da “exclusão” para além de sua dimensão discursiva”<sup>249</sup>.

Ela explica que a exclusão é um axioma. A pessoa não consegue conceber sua vida fora daquele sistema produtivo, “ainda que saibamos que, infelizmente, não há um “lado de fora” do sistema produtivo capitalista<sup>250</sup>, agimos como se habitássemos à beira do abismo”<sup>251</sup>.

<sup>247</sup> *Ibid.* p. 48-49.

<sup>248</sup> *Ibid.* p. 58.

<sup>249</sup> *Ibid.* p. 58.

<sup>250</sup> O não haver um “lado de fora do sistema produtivo”, significa a centralidade do trabalho subordinado ao capital, nas organizações produtivas.

<sup>251</sup> RODRIGUES, Silvia Viana. *Op. cit.* p. 59

As pessoas não conseguem conceber uma vida sem emprego, mas isso é fruto de uma ideologia disseminada por anos e legitimada pelo direito, como já exposto em tópicos anteriores.

Há um outro lado ou problema no modo de organização do trabalho contemporâneo: a ausência de responsabilização da empresa ou do empregador na gerência das atividades produtivas.

Assim como na empresa contemporânea, “o exercício do poder não consiste em ordenar, tomar decisões, mas em delimitar o campo, estruturar o espaço no qual são tomadas as decisões”. Qualquer manual de gestão da empresa flexível é categórico quanto à “autonomia” que devem ter os trabalhadores para tomar suas próprias decisões; a gerência apenas estabelece as metas e coordena os resultados das ações. Isso confere dinamismo à produção, pois possibilita a rápida adaptação da empresa às flutuações do mercado e “motiva” os trabalhadores, que não mais se encontram amarrados a “comportamentos prescritos”. “Passamos assim da obediência a um chefe para a adesão a uma lógica.” O constante deslocamento de regras nada mais é que a adequação a esse princípio, o “ponto de vista” da empresa - que, independentemente dos diversos discursos publicitários, é o ponto de vista de qualquer empresa, o qual, por sua vez, é o ponto de vista do capital: valorização. Por isso, para o funcionamento da organização, não é necessário que o trabalhador cumpra as prescrições à risca, pelo contrário, há a abertura para a interpretação das regras. Mais que isso, os funcionários são estimulados a modificarem-nas de acordo com o trabalho realizado, a criarem seus próprios arranjos, a “jogar com as regras”<sup>252</sup>.

Essa “autonomia” que o trabalhador possui dentro da empresa também tem uma outra face, mais sombria, a do controle. Os próprios colegas passam a “controlar” ou “fiscalizar” o trabalho do outro. Se preocupam se as metas estão sendo batidas, se o colega “veste a camisa da empresa”, se os princípios da empresa são incorporados no ser. “Fulano” visando galgar posições mais altas na escala hierárquica da empresa tem que passar a imagem de “*workaholic*” (trabalhador compulsivo), mas acima disso, ele tem que se sobrepor a “Beltrano”. Essa é uma lógica muito cruel das organizações de trabalho atuais.

A fiscalização que um exerce sobre o outro também tem o condão de auferir quem está sendo produtivo e quem não, ou seja, quem está gerando lucros para empresa e quem está acomodado com a situação. E para os acomodados, a consequência pode ser a mais extrema: a demissão. Mas, não pense que “os melhores vencem”. Mesmo, havendo “perfeição” na execução da tarefa, o trabalhador, ainda assim, está sujeito ao mesmo destino do acomodado.

O imperativo da “proatividade”, por incrível que pareça, carrega um significado preciso. Mais que um abstrato “ser a favor da atividade”, significa um abstrato antecipar-se aos problemas que ainda não existem, mas que podem vir a existir. E se, por um lado, o futuro é incerto, por outro não há nada mais palpável que a seleção. Por isso a “acomodação” não é apenas algo desvalorizado, ela é sempre “fatal”.

---

<sup>252</sup> RODRIGUES, Silvia Viana. **Rituais do sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 86

Aqueles que, segundo os juízes, realizam um bom trabalho e repetem a façanha no desafio seguinte estão tão ameaçados quanto os que fizeram algo considerado ruim, pois não se mostraram ainda melhores. Com base nesse critério, os encarregados das eliminações não têm a menor vergonha de dizer que para fulano a exigência é uma e para beltrano é outra<sup>253</sup>.

Não há um reconhecimento, pelo empregador, do esforço empreendido na execução da tarefa. Tampouco há uma garantia de permanência na empresa. No final das contas, é apenas um sistema produtivo cruel, cuja a forma de organização está diretamente ligada ao adoecimento de trabalhadores. É uma exploração, sem fim, da força de trabalho do homem, que não pode ser dissociada do seu próprio ser, com um único objetivo: o lucro.

Maria PTQK<sup>254</sup> afirma que, no caso de trabalhadores ligados ao que ela chama de indústria da criatividade, chega-se ao ponto de serem explorados, mais do que se explora em qualquer outra categoria, porque tais trabalhadores gostam do que fazem e veem como um hobby, sendo pouco remunerados e submetidos a jornadas extenuantes de trabalho.

Os “criativos”, como chama, segundo ela, acreditam que suas atividades são benéficas para a sociedade, e fatores econômicos e seguridade social são secundários, citando um jovem que afirmou que se ele quisesse ganhar dinheiro, faria outra coisa. Dessa forma, se torna mais fácil para uma empresa explorar essa força de trabalho e submeter esse trabalhador a jornadas exaustivas, mediante uma contraprestação financeira aviltante.

Pero ¿cuáles son realmente las características de esta nueva forma de trabajo? En su análisis sobre las condiciones laborales en la industria del new media, Rosalind Gill identifica un repertorio de estímulos: el placer y la diversión; la autonomía, el emprendizaje y la ausencia de jerarquías; la innovación y el aprendizaje permanente; la comunicación y el intercambio; la posibilidad de participar en proyectos de impacto social; la percepción de que estos entornos de trabajo son igualitarios y abiertos a la diversidad; y la fascinación por lo novedoso del sector. En su “Pentagram of Creative Work” Zoe Romano<sup>10</sup> señala un elemento más: el prestigio y el reconocimiento entre pares. Ambas investigaciones destacan que los creativos están profundamente convencidos de que lo que hacen es beneficioso para el conjunto de la sociedad y que casi todos viven su profesión como un espacio idóneo para la acción social. También coinciden en que, entre sus motivaciones, la dimensión económica y la seguridad laboral son elementos secundarios: “Si quisiera tener un empleo estable y ganar dinero me dedicaría a otra cosa” dice uno de los entrevistados por Gill. El resultado es que para los creativos, los límites entre los tiempos/espacios de vida y los de trabajo se diluyen. Han conseguido transformar sus aficiones en una profesión y perciben esto como una ventaja, incluso como una victoria contra el trabajo convencional y todo lo

<sup>253</sup> RODRIGUES, Silvia Viana. **Rituais do sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2012. p. 99

<sup>254</sup> PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. disponível em < [http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be\\_creative\\_underclass\\_maria\\_ptqk2.pdf](http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be_creative_underclass_maria_ptqk2.pdf)>, acesso no dia 31 maio 2016.

que este representa de alienación y servidumbre. “Es como si te pagaran por dedicarte a tu hobby.”<sup>255</sup>

#### 4.4 A VISÃO DE VICENT DE GAULEJAC E OUTROS.

As desigualdades geradas pelo capitalismo e as contradições de seu sistema criam a necessidade do capitalismo se embasar sobre alguma lógica que lhe dê legitimidade. O capitalismo precisa dessa legitimação para assegurar sua sobrevivência. Porém, essa legitimidade não é embasada em ética ou princípios morais, é apenas uma justificativa, uma “satisfação” para a sociedade, para justificar as contradições que lhes são inerentes.

O capitalismo tem necessidade de se apoiar sobre uma legitimidade para justificar as desigualdades que provoca e apagar as contradições que suscita. Principalmente quando o enriquecimento de uns é acompanhado pelo empobrecimento dos outros, quando a melhoria dos lucros é acompanhada de demissões, de degradação das condições de trabalho ou de uma diminuição das remunerações dos empregados. O gerenciamento apresenta argumentos, a fim de justificar as contradições permanentes entre as práticas concretas da vida no trabalho e a moral ou os valores dos empregados. Os trabalhadores têm necessidade de dar coerência a sua atividade, de se investir em projetos que lhes permitem esperar uma melhoria de sua sorte e um futuro melhor. O gerenciamento de recursos humanos tem como função propor uma "cultura" que defenda uma visão comum, a consideração da pessoa, o respeito pelo meio ambiente, a qualidade dos produtos e dos serviços realizados. Evoca-se a empresa cidadã, a "boa governabilidade", a "responsabilidade social da empresa" (RSE). Os mapas de empresa desenvolvem as convicções e os valores tios quais cada empregado deve comprometer-se a crer. Eles se empenham em compensar a lógica do lucro por meio de construções morais, destinadas a legitimá-la<sup>256</sup>.

Porém, o vazio deixado por essa ética capitalista, dificilmente será preenchida. Pedro F. Bendassolli, ao prefaciá-lo livro de Gaulejac, afirmou:

O vazio deixado pela crise da ética do trabalho foi preenchido de diversas maneiras, mas provavelmente todas incompletas. A primeira, como mencionado, foi o consumo. O trabalho, ao deixar de ser um fim em si mesmo, torna-se um meio para a aquisição de mercadorias. Trabalha-se para consumir, nem que seja a própria identidade. A segunda, por pequenos projetos burgueses, eles próprios com tradição mais ampla, como o amor romântico e suas adjacências. Em outras palavras, os temas ligados à vida privada, como sexo e parceiro amoroso são reabsorvidos na atualidade no momento em que o trabalho não é mais a única porta de esperança para a felicidade. Em terceiro lugar, pelos temas de interesse narcísico — afora o sexo e o amor —,

<sup>255</sup> PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em [http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be\\_creative\\_underclass\\_maria\\_ptqk2.pdf](http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be_creative_underclass_maria_ptqk2.pdf)>. Acesso em dia 31 maio 2016.

<sup>256</sup> GAULEJAC, Vicent De. **Gestão como doença social:** ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007, p. 130-131.

como o que alguns autores chamam de "estetização" da existência: a busca da identidade, novo fervor espiritual, o lazer e o entretenimento<sup>257</sup>.

As teorias organizacionais conservadoras, por estarem inseridas dentro da lógica capitalista, também apresentam paradoxos e contradições. Mas, o objetivo dessas teorias não é outro, senão justificar os meios para atingir um fim: o lucro. E a gestão, assim, tem um papel relevante que afeta diretamente a vida dos trabalhadores.

A gestão gerencialista apresenta-se como ultradesempenhadora no plano econômico, liberal no plano político, favorecendo a realização de si mesmo no plano individual. Celebra valores de enriquecimento, de liberdade e de autonomia, a fim de suscitar a adesão. Mas, ao mesmo tempo, ela organiza um estado de crise permanente. Seu motor econômico é alimentado por um princípio de obsolescência. Ela destrói permanentemente aquilo que produz pela necessidade de produzir outra coisa. Induz relações sociais regidas por um princípio de competição generalizada, segundo a qual cada indivíduo deve batalhar para ter uma existência social. Ela submete o sucesso individual aos acasos das carreiras profissionais e dos mercados financeiros. Transforma o mundo em um vasto cassino em que cada um pode ganhar ou perder, em função de fatores cuja racionalidade não é evidente. Se a modernidade se caracterizasse pelo primado da razão (Touraine, 1992), a pós-modernidade pela crise dos grandes relatos (Lyotard, 1979), a hipermodernidade é um mundo no qual a racionalidade implacável das tecnologias leva a uma irracionalidade radical dos comportamentos. De um lado o triunfo da racionalidade instrumental; do outro, um mundo que não tem mais sentido, que parece dominado pela incoerência e pelo paradoxo.

A gestão não é, em si mesma, uma patologia. A metáfora da doença é um artifício para descrever diferentes sintomas que decorrem diretamente do modo pelo qual a gestão apresenta problemas e soluções que ela preconiza para os resolver<sup>258</sup>.

Nesse cenário, o trabalhador é visto apenas como uma força de produção, a ser utilizado, com o baixo custo e alto benefício pelo empresário/capitalista. Se torna obvio que o adoecimento do trabalhador tem um papel secundário, se é que tem alguma relevância para empresa. Não há qualquer preocupação com a saúde do trabalhador. Pelo contrário, diante de um cenário de desemprego crescente, o trabalhador é uma força "descartável". Se um adoecer, tem outro. É um show de crueldade.

Mas, a gestão, na teoria organizacional conservadora tem outro lado, na medida em que o obreiro assume uma postura de dois lados em relação à organização-droga. Essa designação é justamente para demonstrar essa postura ambivalente do trabalhador. Ao mesmo tempo que, inserido na organização, tem nela uma fonte de prazer, ela também é motivo de sua angústia.

---

<sup>257</sup> GAULEJAC, Vicent De. **Gestão como doença social: ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social**. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007, p. 16.

<sup>258</sup> *Ibid.* p. 147-148.

“A transação entre o indivíduo e a organização funciona através desse par ambivalente: o prazer e a angústia”<sup>259</sup>.

Pela projeção sobre o objeto, de partes de si, de seus impulsos e de seus medos reprimidos, o indivíduo se torna uma parte do objeto, que vai então expressar, em seu lugar, seus medos e seus desejos e lhe permitir de os viver inconscientemente sem os assumir. Inversamente, o objeto assim investido pelo inconsciente do indivíduo é introjetado, ele toma o lugar das emoções reprimidas no inconsciente do sujeito, tornando-se parte dele. O resultado deste duplo processo é a identificação. Produz-se uma colagem entre o inconsciente individual e o objeto que se toma indissociáveis, sem que o indivíduo tenha consciência do processo que conduz à identificação: “faço parte da TLTX, como TLTX faz parte de minha vida”<sup>260</sup>.

Ver ele, na organização, uma parte do ser, que é ao mesmo tempo, para ele, fonte de prazer e angústia.

#### 4.5 A NATUREZA QUESTIONADORA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA.

Essa seção será aberta pelo pensamento sintetizado de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade:

Essas correntes procuram desmitificar a evangelização, a glorificação do trabalho subordinado; procuram, sobretudo, acompanhar historicamente as diversas fases, faces e farsas dessa exploração; a maneira ardilosa como aquelas teorias compuseram o seu arcabouço ideológico. Por isso, vão rastrear a chamada Administração Científica — de Ford e Taylor — para chegar ao Onhismo, ao Toyotismo, ao Volvoismo, ao Círculo de Controle de Qualidade — CQCs —, aos sistemas de produção *Just-in-time* e *kanban*, à Ergonomia, à Reengenharia, ao Planejamento Estratégico, enfim, a todas as experiências e práticas organizacionais voltadas para a racionalidade, à eficiência produtiva e ao controle do trabalho humano<sup>261</sup>.

Foi justamente o que se quis aqui demonstrar com o pensamento dos diversos doutrinadores da teoria organizacional crítica.

<sup>259</sup> PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vicent; DESCENDRE, Daniel. **O poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 1987. p. 147.

<sup>260</sup> *Ibid.* p. 147.

<sup>261</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014. p. 110-111.

Mas, é importante mencionar também que a teoria organizacional conservadora tem sua origem norte-americana e se contrapõe diretamente à doutrina francesa, estudada nesse trabalho. Assim:

Autores como E. Enriquez, M. Pagès, P. Bourdieu, C. Castoriadis, R. Gastel, J. Donzelot, M. Gauchet, A. Ehrenberg, J. Dubost, J.-P. Le Goff, entre tantos outros, diferenciam-se por análises críticas dos fenômenos organizacionais como produtos de intrincados processos sociais, culturais, psíquicos e institucionais. Diferentemente da tradição norte-americana do gerencialismo, a francesa é matizada por perspectivas menos "pragmáticas" e instrumentais e sim reflexivas e intuitivas. O gerencialismo é uma "escola" genuinamente norte-americana, embebida na tradição positivista e industrial daquele país. Na França, a transferência de suas principais premissas esbarram em outras tradições da intelectualidade daquele país, historicamente mais sensíveis ao marxismo e à psicanálise, por exemplo. O resultado é uma decantação às vezes ácida, às vezes pessimista, às vezes até catastrófica, da chamada civilização pós-industrial<sup>262</sup>.

---

<sup>262</sup> BENDASSOLLI, Pedro F. Prefácio. In: GAULEJAC, Vicent De. **Gestão como doença social: ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social**. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007. p. 23.

## **CAPÍTULO 5. AS IMPLICAÇÕES DA TECNOLOGIA DA COMUNICAÇÃO E DA INFORMAÇÃO NA RECOFINGURAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.**

Até que ponto a tecnologia colaborou com o trabalho? Será que houve alguma colaboração? Será que a máquina veio para substituir o homem? Será este o problema do desemprego que tem atingido todo o mundo? Será que as ferramentas modernas de tecnologia têm colaborado para uma melhor segurança no trabalho e para facilitar a vida dos trabalhadores?

A tecnologia não colabora com os trabalhadores, mas com os empregadores; máquina não substitui o homem, embora aumente o desemprego; As ferramentas modernas de tecnologia facilitam demais a vida daqueles que detêm o poder diretivo e a produtividade.

Como já mencionado, um dos grandes problemas do Direito do Trabalho é a limitação do seu objeto. O fato deste ramo proteger, quando muito, a metade da população economicamente ativa, que corresponde ao universo dos empregados juridicamente protegidos, deixa de lado os trabalhadores clandestinos, subempregados e, ainda, aqueles disfarçados de autonomia, como os empreendedores. Ainda há de ser incluído os milhões atingidos pelo desemprego estrutural.

Embora o Direito, em geral, e o Direito do Trabalho, em particular, se apresentem como um dos ramos integrantes das chamadas ciências sociais, a doutrina jurídico-trabalhista clássica não tem dialogado com aqueles campos dos saberes sociais. Ao não empreender uma versão analítica multidisciplinar, deixa de empreender uma visão estruturada do fenômeno trabalho e de suas dimensões, de compreendê-la no contexto do poder.

Dentre estes campos vinculados à teoria social encontram-se a teoria organizacional crítica que, aliada aos estudos críticos voltados para tecnologia da informação e da comunicação, procuram demonstrar a maneira como, desde a divisão social do trabalho propugnada por Adam Smith, à Era da Administração Científica – fordista/taylorista -, ao toyotismo e, por último, às formas ainda mais sofisticadas de gestão e de administração surgidas a partir da passagem do sistema fordista para o sistema de acumulação flexível.

É preciso considerar, primeiro, que a existência do Modo de Produção Capitalista e a subordinação da força do trabalho ao capital não são fenômenos trans-históricos, mas datado.

Como já assinalado anteriormente, e segundo Moishe Postone<sup>263</sup>, acontece na era moderna, por meio da ascensão da burguesia ao poder.

Segundo ainda Boltanski e Chiapello<sup>264</sup> (2009), é no final da década de 60 que se estabelece um marco temporal fundamental na constituição do que passaram a chamar de Terceiro Espírito do Capitalismo. Também como já foi descrito, o momento histórico no qual o poder do capital, para enfrentar a grave crise que estava vivenciando e os movimentos sociais que foram capazes de reunir operários, intelectuais, artistas e estudantes, capturou a crítica artística ou estética, com o objetivo de esconder a crítica social.

Aconteceu, assim, o grande salto do sistema capitalista de produção, como já havia anunciado Marx e Engels<sup>265</sup> - no Manifesto – na sua linha de continuidade em revolucionar discursiva e materialmente os instrumentos de produção e, com ele, todas as relações sociais. Ou seja:

A burguesia só pode existir com a condição de revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte as relações de produção e, com isso, todas as relações sociais. A conservação inalterada do antigo modo de produção constituía, pelo contrário, a primeira condição de existência de todas as classes industriais anteriores. Essa subversão contínua da produção, esse abalo constante de todo o sistema social, essa agitação permanente e essa falta de segurança distinguem a época burguesa de todas precedentes. Dissolvem-se todas as relações sociais antigas e cristalizadas, com seu cortejo de concepções e de ideias secularmente veneradas; as relações que as substituíam tornam-se antiquadas antes de se ossificar. Tudo que era sólido e estável se esfuma, tudo que era sagrado é profanado, e os homens são obrigados finalmente a encarar com serenidade suas condições de existência e suas relações recíprocas<sup>266</sup>.

Sabe-se que a burguesia não veio para ser hegemônica num determinado país ou região, veio para ser hegemônica em todo o planeta. Daí, prosseguirem afirmando que, “impelida pela necessidade de mercados sempre novos, a burguesia invade todo o globo. Necessita estabelecer-se em toda parte, explorar em toda parte, criar vínculos em toda parte”<sup>267</sup>.

---

<sup>263</sup> POSTONE, Moishe. **Tempo, trabalho e dominação social**. São Paulo: Boitempo, 2014. p. 19

<sup>264</sup> BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, ÈVE. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

<sup>265</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Vol. 1. 10 ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2008. pp. 13-47.

<sup>266</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Vol. 1. 10 ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2008. p.24.

<sup>267</sup> *Ibid.* p. 24.

O caráter cosmopolita do modo de produção e das relações de produção instituídos pelo capitalismo não é um fator identificado agora, com o aparecimento das novas tecnologias da comunicação e da informação.

Pela exploração do mercado mundial a burguesia imprime um caráter cosmopolita à produção e ao consumo em todos os países. Para desespero dos reacionários, ela retirou à indústria sua base nacional. As velhas indústrias nacionais foram destruídas e continuam a sê-lo diariamente. São suplantadas por novas indústrias, cuja introdução se torna uma questão vital para todas as nações civilizadas, indústrias que não empregam mais matérias-primas autóctones, mas sim matérias-primas vindas das regiões mais distantes, e cujos produtos se consomem não somente no próprio país, mas em todas as partes do globo<sup>268</sup>.

O avanço dinâmico das novas tecnologias obedece a formação da divisão social do trabalho instituída na modernidade. Segundo os mesmos autores

Devido ao rápido aperfeiçoamento dos instrumentos de produção e ao constante progresso dos meios de comunicação, a burguesia arrasta para a torrente da civilização mesmo as nações mais bárbaras. Os baixos preços de seus produtos são a artilharia pesada que destrói todas as muralhas da China e obriga a capitularem os bárbaros mais tenazmente hostis aos estrangeiros. [...] A burguesia suprime cada vez mais a dispersão dos meios de produção, da propriedade e da população. Aglomerou as populações, centralizou os meios de produção e concentrou a propriedade em poucas mãos<sup>269</sup>.

A autora está tratando especificamente da subordinação, no contexto das novas tecnologias e das relações de trabalho como relações de poder. Embora este tema tenha implicações no embaralhamento analítico que envolve complexa divisão marxiana entre trabalho material e trabalho imaterial,<sup>270</sup> o fato é que as novas tecnologias apontam para uma multiplicidade e uma sofisticação dos controles de tamanha magnitude que desmantelam as bases das concepções tradicionais erigidas pela doutrina jurídico-trabalhista clássica.

Quando se articula a teoria da informação e da comunicação com a teoria organizacional crítica é que este problema se aprofunda e se complexifica ainda mais.

Se de um lado não é possível vislumbrar os centros de poder das grandes corporações hipermodernas, também é possível não saber onde o empregado está prestando o seu serviço.

<sup>268</sup> *Ibid.* p. 24.

<sup>269</sup> *Ibid.* p. 24-25.

<sup>270</sup> Lojkine aponta para a dupla face, por exemplo, do processo de polivalência: “de um lado, ele recompõe as tarefas do operário dito ‘da fabricação’, ampliando-as para as atividades de programação e, às vezes, de gestão da produção; porém, ao mesmo tempo, conduz os operários a técnicos de manutenção e também de programação, a se aproximar do processo da fabricação. Esses assalariados, hoje, dividem seu tempo entre o escritório e a oficina; e até alguns deles, como os operários da manutenção, de condutores e pilotos de instalações automatizadas. Seu tempo de trabalho agora é assim uma mescla, dividido entre atividades improdutivas (regulagem, controle de qualidade, reparação, gestão de produção, formação, etc)”. (LOJKINE, Jean. **A revolução Informacional**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2002. p. 281)

Pode ser contratado nos Estados Unidos, morar no Brasil e trabalhar, por meio da estrada virtual, em outro país, ou simultaneamente em vários países.

Por outro lado, o próprio chão da fábrica não admite uma administração centralizada e controlada por pessoas. As câmeras, os telefones celulares, os computadores e dezenas de produtos que derivam dessa tecnologia cuidam do controle. Como se não bastassem estas alternativas, os novos sentidos da subordinação, já vinham sendo anunciados por Michel Foucault. Era o que ele chamava de *sanção normalizadora* e que funciona

na oficina, na escola, no exército, funciona como repressora de uma micropenalidade do tempo (atrasos, ausências, interrupções das tarefas) da atividade (desatenção, negligência, falta de zelo), da maneira de ser (grosseira, desobediência), dos discursos (tagarelice, insolência, do corpo (atitudes “incorretas”, gestos não conformes, sujeira), da sexualidade (imodéstia, indecência). Ao mesmo tempo é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico, leve privações ligeiras e a pequenas humilhações. Trata-se tornar penalizáveis as frações mais tênues da conduta, e de dar uma função punitiva aos elementos aparentemente indiferentes do aparelho disciplinar, levando a extremo, que tudo posse servir para punir a mínima coisa que cada indivíduo se encontre preso numa universalidade punível-punidora<sup>271</sup>.

Já o Terceiro Espírito, como diria Peter Pál Pelbart,<sup>272</sup> passa a impulsionar as forças vivas que estão presentes em toda parte, por meio das redes sociais.

E passam a ser considerada elas mesmas um capital, ensejando uma comunalidade de autovalorização. Em vez de serem apenas objeto de uma vampirização por parte do Império, são positividade imanente e expansiva que o Império se esforça em regular, modelar, controlar. A potência da vida da multidão, no seu misto de inteligência coletiva, afetação recíproca, produção de laço, capacidade de invenção de nos desejos e novas crenças, de novas associações e novas formas de cooperação, é cada vez mais a fonte primordial da riqueza do próprio capitalismo. Uma economia imaterial que produz sobretudo informação, imagens, serviços, não pode se basear na força física, no trabalho mecânico, no automatismo burro, na solidão compartimentada. São requisitados dos trabalhadores sua inteligência, sua imaginação, sua criatividade, sua conectividade, sua afetividade – toda uma dimensão subjetiva e extraeconômica antes relegada ao domínio exclusivamente pessoal e privado no máximo artístico. Como diz Toni Negri, agora é a alma do trabalhador que é posta a trabalhar, não mais o corpo, que apenas lhe serve de suporte. Por isso, quando trabalhamos nossa alma se cansa como um corpo, pois não há liberdade suficiente para a alma, assim como não há salário suficiente para o corpo<sup>273</sup>.

Na medida em que telefones celulares, cada vez mais modernos, facilitam a comunicação de todos, também contribuem para um maior controle do empregado. O WhatsApp, por exemplo, é um importante aplicativo de comunicação, sem o qual praticamente

<sup>271</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 9ª ed. Petrópolis: Vozes, 1991. p. 159-160.

<sup>272</sup> PELBERT, Peter Pál. **Vida Capital: ensaios de biopolítica**. São Paulo: Iluminuras, 2011.

<sup>273</sup> PELBERT, Peter Pál. **Vida Capital: ensaios de biopolítica**. São Paulo: Iluminuras, 2011. p 23-24.

nenhum trabalhador do mundo moderno vive. É muito mais fácil acessar o trabalhador. E na medida que ele se torna mais acessível, ele se torna mais doente, por uma simples razão: o que antes era hora de lazer, passa a ser hora de trabalho. O empregado pode ser chamado em qualquer hora do dia, a qualquer tempo. Se não pelo celular, por e-mail ou por outros meios comunicacionais disponíveis. Apesar de ser um problema que não se restringe aos trabalhadores da indústria da criatividade, como chama PTQK<sup>274</sup>, ele é aqui mais acentuado, considerando-se que a tecnologia é a própria essência de seu trabalho.

No início do século 20, muitos pensadores acreditavam que a tecnologia iria melhorar a qualidade de vida das pessoas, principalmente porque trabalharíamos menos. Atualmente, porém, pessoas em todos os níveis sociais trabalham mais, têm suas vidas pessoal e profissional misturadas pelo mundo digital e virtual, são atingidas dolorosamente por uma crise de sociabilidade e veem suas vidas encolherem, a despeito do aumento do tempo médio de vida da população. (...). A doença da vez são os transtornos mentais, que pouco a pouco tomam o lugar dos acidentes incapacitantes e mesmo das doenças cardiovasculares nas estatísticas mundiais; e não há preferidos. Quem tem meta para cumprir faz parte da população de risco, que a qualquer momento, mesmo na folga, pode receber um torpedo do chefe, um e-mail ou uma ligação no celular<sup>275</sup>.

O sociólogo Giovanni Alves, citado por Primi em seu artigo<sup>276</sup>, afirmou que “A lógica do capital tomou para si as vantagens dos avanços tecnológicos e transformou em lucro”, na medida em que as empresas não reduzem jornadas, mas sim o número de trabalhadores. Daí geram desemprego, e os que o mantêm são submetidos a jornadas mais extensas, inclusive pelo uso dos modernos meios de comunicação, os quais permitem que os empregadores tenham acesso aos empregados 24h por dia. Por isso, lhes impõem o cumprimento de metas surreais, inatingíveis, que drenam todas as suas energias.

“Essa nova exploração explodiu os limites das jornadas de trabalho e a flexibilidade de horário, que inicialmente parecia ser algo muito bom, levou o inferno para a vida pessoal do trabalhador”<sup>277</sup>. Nesse contexto, aumenta o assédio moral no trabalhador, para garantir o cumprimento de metas.

---

<sup>274</sup> PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em < <http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be-creative-underclass-maria-ptqk2.pdf>> . Acesso em 31 maio 2016.

<sup>275</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**. São Paulo, Julho 2013. p. 16.

<sup>276</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**, São Paulo, Julho 2013. p. 16.

<sup>277</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**, São Paulo, Julho 2013. p. 16-17.

“A crise de sociabilidade é reflexo da organização do trabalho, segundo o sociólogo Giovanni, e não da tecnologia em si, que não deve ser demonizada”<sup>278</sup>. O espaço físico some, dando lugar ao espaço virtual, onde não há limite. O empregador pode entrar a qualquer hora na casa do empregado, sem sair do lugar. É muito difícil, hoje em dia, que alguém não faça parte de algum grupo de trabalho no aplicativo WhatsApp.

Quem nunca recebeu uma mensagem de um chefe num sábado à noite ou num domingo à tarde? Até os sistemas das empresas são criados para que possam ser acessados remotamente, ou seja, para que o trabalhador tenha “oportunidade” de fazer *login* a qualquer hora do dia ou da noite.

O mesmo abuso praticado pelos patrões é repetido com frequência por pais de classe média ou alta, que usam o celular para ter acesso permanente à localização de seus filhos. Isso nada mais é do que prática de controle e vigilância implementada em nome da segurança com ajuda das novas tecnologias”, argumenta. O psicanalista continua elencando outras situações, em relacionamentos diversos. Entre casais e namorados os efeitos são desastrosos”, afirma. Conclusões e inferências são realizadas a partir de e-mails, que parecem uma comunicação verbal, mas não contém prosódia (tom de voz, uma paralinguagem); a não resposta a uma mensagem de texto, no e-mail ou mesmo no Facebook, é tomada como indiferença ativa. Segundo Christian [Dunker], a ilusão de comunicação total e em tempo real, literalmente, pode criar mensagens negativas, mas o que ocorre de fato pode ser apenas uma máquina emperrada, um bug do sistema. Uma ambiguidade, bem vinda no contexto presencial, pode ser extremamente agressiva no ambiente virtual. “Nunca tome uma decisão afetiva importante baseada apenas em conteúdo digital”, aconselha o psicanalista<sup>279</sup>.

Com o trabalho ocupando cada vez mais as vidas das pessoas, o lado profissional ganha mais espaço e o pessoal perde. O que antes era possível de se definir, bastando deixar os problemas de trabalho “da porta para fora de casa”, hoje, esses espaços se confundem e ninguém sabe mais onde começa a vida pessoal e termina a profissional. Não há mais uma linha separando os dois aspectos, eles se confundem, o que causa uma confusão na vida das pessoas, dessa forma, a saúde é mais prejudicada.

Essa nova era trouxe uma gama de doenças novas e pouco conhecidas, entre elas a chamada *hikikomoris*, termo japonês inventado pelo psicólogo Saito Tamaki, que identifica a

---

<sup>278</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**, São Paulo, Julho 2013. p.17.

<sup>279</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**, São Paulo, Julho 2013. p. 18.

doença. Ela foi conhecida primeiro no Japão, a partir de pessoas que restringiam cada vez mais o seu contato social físico com outras pessoas, podendo chegar ao auto encarceramento<sup>280</sup>.

Dissemina-se perante os trabalhadores do conhecimento que eles escolhem fazer parte dessas novas tecnologias, dando sua contribuição para o mundo, e o fazem porque gostam. Esta nova versão ideológica de glorificação do trabalho subordinado faz com que os mesmos se achem “determinados” a fazer por qualquer preço, como afirma Maria Ptqk<sup>281</sup>.

As formas de organização também mudaram. No sistema fordista/taylorista se tem uma organização bem definida da escala hierárquica, um sistema que tem dois aspectos: vertical e horizontal. Vertical, porque havia linha de comando rigorosamente instituída, com a clara identificação de chefes mediatos e imediatos. Horizontal, porque havia uma divisão bem definida do papel de cada um dentro do sistema produtivo.

Atualmente não é mais assim. A tecnologia da informação e da comunicação auxilia o poder diretivo e fiscalizatório do empregador. A ordem pode ser dada a qualquer momento, em qualquer lugar. Além disso, a fiscalização da tarefa também se tornou passível de ser feita a qualquer tempo.

A subordinação da força de capital ao trabalho, atualmente, tem um lado mais sofisticado. A tecnologia é uma ferramenta muito relevante na fiscalização da tarefa. O trabalhador não sai do trabalho antes de checar seu e-mail. O celular é imprescindível a um trabalhador moderno. O sistema do trabalho pode ser acessado remotamente, isso significa, inclusive, durante as férias.

Férias, na verdade, ganham outro aspecto. O trabalhador pode não estar fisicamente presente na empresa, mas estará virtualmente, pois “desconectar” não é uma opção.

Trabalhadores “conectados”, “24 horas plugados”, são eles que as organizações de trabalho estão procurando. O empregado tem que se adaptar às demandas da empresa e submeter a sua forma de organização, mesmo que isso venha a prejudicar sua saúde.

O monitoramento começa na fábrica, com tudo sendo filmado, em todos os cantos.

---

<sup>280</sup> PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**, São Paulo, Julho 2013. p. 19.

<sup>281</sup> PTQK, Maria. *Be creative under-class!* Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em < [http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be\\_creative\\_underclass\\_maria\\_ptqk2.pdf](http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be_creative_underclass_maria_ptqk2.pdf)>. Acesso em 16 jun. 2016.

O empregador fiscaliza não apenas a execução da tarefa, mas também a vida pessoal do empregado. Recentemente, em 2014, um rapaz foi demitido, por justa causa, por “curtir” um post no Facebook, considerado ofensivo à empresa onde trabalhava. A juíza relatora do caso considerou que houve falta grave ao “curtir” a publicação, pois há um alcance muito grande das redes sociais, e o trabalhador que “curtiu” tinha muitos colegas da empresa como “amigos” em sua página<sup>282</sup>.

A ingerência na vida pessoal do trabalhador não tem mais limites. A pessoa não tem nem mais a liberdade de “curtir” o que quiser numa rede social, ou de expressar sua opinião.

Além disso, se por um lado, fora do ambiente (físico) de trabalho, o trabalhador não pode deixar de “checar” suas redes e seus e-mails, por outro o acesso a redes sociais, no horário de trabalho, também pode gerar demissão por justa causa. Isso mesmo: parece absurdo, mas há uma tendência de enquadrar o empregado que acessa as redes sociais, como Facebook e Twitter, no horário de trabalho, no art. 482, “e”, da Consolidação das Leis Trabalhistas, ou seja, demissão por desídia. E o trabalhador que ignorar a ordem, também pode ser enquadrado no art. 482, “h” (indisciplina ou insubordinação).

A tecnologia deveria ser um grande aliado do trabalhador, podendo inclusive auxiliar na diminuição da jornada. Mas o que se tem são trabalhadores demitidos em massa, e os que ficam são explorados ao máximo, para além de seu potencial. Até mesmo a liberdade expressão é “fiscalizada” e limitada pelo empregador.

Há ainda outro lado, mais cruel: a captura da “alma”. Antes, o empregador se apropriava do corpo do empregado, pois a força de trabalho não estava dissociada do ser humano. Depois, passou a capturar a mente e o conhecimento do trabalhador, pois as técnicas de produção são aprendidas pelos que as exercem. Por fim, se apropriou da “alma”, pois a empresa pode exercer um controle tão mais sofisticado e cruel, que limita, além da liberdade do ser humano, a própria essência do seu ser.

Este capítulo reúne o pensamento crítico que seguiu a trajetória deste trabalho acadêmico, em que a autora deixou transparecer, de um lado, a teoria organizacional conservadora; do outro, a teoria organizacional crítica. Deste confronto ficou demonstrado que, no âmbito das relações contratuais privadas, o Direito do Trabalho, não obstante, procura

---

<sup>282</sup> GOMES, Simões Helton. **Justiça julga válida demissão com justa causa por ‘curtida’ no Facebook.** Disponível em < <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2014/06/justica-julga-valida-demissao-com-justa-causa-por-curtida-no-facebook.html> >. Acesso em 13 jul. 2016.

defender a ideia de um nivelamento ou simetria jurídica para compensar a desigualdade ou assimetria econômica. É o único que atribui, de forma unilateral, um poder punitivo a um dos sujeitos da relação de emprego; é o único em que o caráter subordinativo patronal aparece de forma inquestionável. E mais: ele se legitimou e se universalizou enquanto um dos fundamentos do contrato individual do trabalho, e do trabalho contraditoriamente livre/subordinado, como objeto deste ramo do saber jurídico, hoje questionado pelos autores que compõem a teoria jurídico-trabalhista crítica que faziam parte das referências.

Logo, enquanto existir como predominante o Modo de Produção Capitalista e a Subordinação da força do trabalho ao capital, as relações de trabalho serão sempre relações de poder. Por isso, o estudo procurou problematizar e refutar aquilo que Vicent de Gualejac considerou como ideologia gerencialista e fragmentação social, fruto da gestão enquanto doença social. Para designar o caráter ideológico da gestão, afirma ser imprescindível demonstrar que

Por traz dos instrumentos, dos procedimentos, dos dispositivos de informação e de comunicação encontram-se em ação certa visão do mundo e um sistema de crenças. A ideologia é um sistema de pensamento que se apresenta como racional, ao passo que mantém uma ilusão e dissimula um projeto de dominação; ilusão da onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas; dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade. Esse projeto aparece claramente por meio dos mecanismos de poder, dos quais são objeto a formação e a pesquisa em gerenciamento. Na hora de globalização, elas são cada vez mais dominadas por um modelo americano que impõe suas normas ao mundo inteiro<sup>283</sup>.

Eis assim como se encontram, na atualidade, os mecanismos de controle e de poder disciplinar que não desapareceram e nem desaparecerão enquanto prevalecer o Modo de Produção Capitalista e a subordinação da força do trabalho ao capital.

No contexto da empresa hipermoderna, e dialogando mais uma vez com a teoria organizacional crítica, nas palavras de Gualejac, a subordinação no Direito do Trabalho deve ser encarada da seguinte maneira:

O objeto do controle tende a se deslocar do corpo para a psique, da atividade física para a atividade mental: mais que enquadrar os corpos, procura-se canalizar as pulsões e controlar os espíritos. A empresa espera de seus empregados que se devam “de corpo e alma”. Sobre o plano psicológico, passamos de um sistema fundado sobre a solicitação do Superego – o respeito pela autoridade, a exigência de obediência, a culpabilidade -, para um sistema fundado sobre a solicitação do Ideal do Ego – a exigência de excelência, o ideal de onipotência, o medo de fracassar, a busca de satisfação narcísica. A identificação com a empresa e sua idealização suscitam a

---

<sup>283</sup> GAULEJAC, Vicent. **Gestão como doença social**: ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007. p. 65.

mobilização psíquica esperada. Cada um vive como seu próprio patrão. Os agentes se autocontrolam, se auto-exploram<sup>284</sup>.

Por fim, o poder empregatício, no contexto da teoria da comunicação e da informação crítica,

No momento, a realidade virtual e sua promessa agem como defletores, desviando a visão para longe da fonte eletrônica de dominação e autoridade. A promessa de uma matriz cibernética performativa serve para nos alienar ainda mais de nossas contrapartes eletrônicas, levando-nos a continuar acreditando erroneamente que corpos eletrônicos não existem de fato, quanto mais que eles são sinais de poder autoritário<sup>285</sup>.

---

<sup>284</sup> *Ibid.* p. 120.

<sup>285</sup> CRITICAL ART ENSEMBLE. **Distúrbio Eletrônico**. São Paulo: Conrad Editora do Brasil, 2001. p 70.

## **CAPÍTULO 6. AS RELAÇÕES DE TRABALHO SUBORDINADAS ENQUANTO RELAÇÕES DE PODER.**

### **6.1 A TEORIA DA PROTEÇÃO NA PERSISTÊNCIA DO PODER PATRONAL.**

A autora, nos Capítulos 1 e 3, tentou demonstrar o trabalho como lócus privilegiado da sociabilidade e objeto do Direito do Trabalho. Fê-lo para demonstrar como a filosofia liberal e o racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista passou a glorificar e a evangelizar esta modalidade de labor, sempre estabelecendo um contraponto com o trabalho escravo/servil.

O ponto alto desta significação ideológica era a existência, a partir do Estado Moderno, de um trabalho livre. Mas em que lugar se pode localizar esta liberdade? Do ponto de vista do *sujeito de direito* na ideia segundo a qual o trabalhador, no contexto da *igualdade jurídica* formulado pelo Direito Privado, torna-se sujeito de direito na compra e venda de bens e de produtos; mas se torna também objeto de direito quando vende a sua força de trabalho.

A teoria jurídico-trabalhista tradicional afirma que o Direito do Trabalho, ao procurar reger relações assimétricas e desiguais, instituiu um sistema de proteção jurídica para compensar a desigualdade econômica, e colocar os sujeitos desta relação num patamar de igualdade.

A autora desta dissertação não nega a importância desta composição teórica dirigida à proteção do empregado, mas não pode aceitar a tese da igualdade. Se, de um lado, existe aquele que dirige, assalaria, detém o poder econômico, dispõe do poder de comando e disciplinar, e do outro, aquele que fica jurídica, econômica e psicologicamente subordinado, como haver simetria, igualdade? Impossível. Por isso, como se tem enfatizado, deve o obreiro ser ainda mais protegido. Mas, mesmo ainda mais protegido, não há como eliminar-se o sofrimento, a coação, o poder disciplinar.

A Escola do Recife tem, ao longo do tempo, defendido os sentidos desta imprescindível proteção. Veja-se o argumento lançado pelo juslaboralista José Soares Filho, ao analisar todo arcabouço normativo instituído simultaneamente pela Organização Internacional do Trabalho e a União Europeia, no tocante a um tema crucial e relevante para o Direito do Trabalho, qual seja a garantia de emprego.

Como se depreende do exposto, a normatização das dispensas coletivas no âmbito da União Europeia, notadamente na Espanha e na França, segue substancialmente as diretrizes formuladas pela OIT mediante a Recomendação n.119 (1963), a Convenção n. 158 (1982) e a Recomendação n. 166 (1982). E resulta evidente a eficácia da ação normativa da Organização, no sentido de proteger a relação de emprego contra a despedida injustificada e, em sendo inevitável o término de relações de trabalho por contingências próprias da vida empresarial, evitar ou reduzir seus efeitos adversos para o trabalhador<sup>286</sup>.

Já o professor Sérgio Torres Teixeira eleva à dignidade humana argumentos dirigidos à invalidação da dispensa discriminatória. Para ele,

De acordo com tais dispositivos, assim, o empregador não pode estabelecer medidas discriminatórias, em virtude de deficiência, sexo, idade, cor ou estado civil, quanto às contratações a serem realizadas e no tocante às contraprestações a serem percebidas pelos empregados admitidos. E, ainda, no tocante a distinções nas funções a serem desempenhadas, igualmente se veda a prática discriminatória em face de sexo, idade, cor ou estado civil do empregado<sup>287</sup>.

Ao enfrentar um tema contemporâneo que articula a crise do Direito do Trabalho e seus vínculos com a Teoria Organizacional Conservadora, o professor Hugo Cavalcanti de Melo Filho faz uma crítica contundente ao famoso livro verde editado pela União Europeia. Primeiro por querer, de forma absurda, atribuir ao Direito do Trabalho

fazer crescer a economia e, ao mesmo tempo, gerar empregos, a busca simultânea por segurança e flexibilização no emprego. Para atingir tais objetivos, as medidas iriam desde o ajuste nos volumes dos empregos até a organização funcional da empresa e abrangeriam também a mobilidade geográfica, a remuneração e a ordenação do tempo de trabalho<sup>288</sup>.

Salienta ainda que os propósitos indicados naquele livro produziram consequências negativas nos mercados da União Europeia, tais como: segmentação do mercado de trabalho; drástica da redução da proteção do emprego em determinados tipos de trabalhadores; e banalização da gestão dos recursos humanos. Para ele,

Não foi sem razão que vários autores condenaram as propostas do Livro Verde, sobretudo porque não davam ênfase às relações coletivas ou sindicais na sua capacidade de ser a expressão da luta coletiva organizada. Por fim, entendiam que não enfrentavam o problema central que envolve as crises políticas, econômicas e sociais contemporâneas e seus impactos nas relações de trabalho. É que, para eles, as crises

<sup>286</sup> FILHO, José Soares. **A proteção da Relação de Emprego**: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002. p. 253.

<sup>287</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. Dignidade Humana e a invalidação da dispensa discriminatória. In: GUERRA, Rogéria Gladys Sales, ROCHA, Sabrina Araújo Feitoza Fernandes, TEIXEIRA, Sérgio Torres (Org.). **A multidisciplinidade dos direitos fundamentais**: uma análise reflexiva. Recife: Editora Nossa Livraria, 2014. p.105

<sup>288</sup> FILHO, Hugo Melo Cavalcanti. Unificação Europeia e precarização do trabalho: o caso italiano. In: FILHO, Hugo Melo Cavalcanti; PETRUCCI, Fábio (Org). **Direito Material e processual do trabalho**: uma interlocução entre Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016. p. 71.

decorrem do ultraliberalismo global que espalha injustiça e miséria por todo o planeta<sup>289</sup>.

## 6.2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DO VIGIAR E PUNIR.

Como já se deixou transparecer, o Direito do Trabalho é o campo do direito privado em que o poder de vigiar e de punir de um dos sujeitos da relação de emprego é mais acentuado.

Logo, a liberdade que resta ao obreiro é realmente a de vender a sua força de trabalho. Uma das mais belas e, ao mesmo tempo, chocantes narrativas sobre este valor “precioso” do direito na modernidade foi retratado por Marx, da seguinte maneira:

Mas o uso da força de trabalho, o trabalho, é a própria atividade vital do trabalhador, a manifestação de sua própria vida. E ele vende essa atividade a outra pessoa para conseguir os meios de subsistência necessários. Assim, sua atividade é para ele apenas um meio que lhe permite existir. Ele trabalha para viver. Não considera nem mesmo o trabalho como parte de sua vida, é antes o sacrifício de sua vida. É urna mercadoria, que ele transferiu a outro. Daí, também, não ser o produto de sua atividade o objeto dessa atividade. O que ele produz para si mesmo não é a seda que tece, nem o ouro que arranca do fundo da mina, nem o palácio que constrói. O que ele produz para si são os salários, e a seda, o ouro e o palácio se resolvem, para ele, numa quantidade definida dos meios de subsistência, talvez num paletó de algodão, algumas moedas de cobre e um quarto num porão. E o trabalhador, que durante doze horas tece, fura, drila, constrói, quebra pedras, carrega pesos etc., considera essas doze horas como uma manifestação de sua vida, como vida? Ao contrário, a vida começa para ele quando essa atividade cessa; começa na mesa, no bar, na cama. As doze horas de trabalho, por outro lado, não têm significado para ele como tecelagem, mineração etc., mas como ganho, que o leva à mesa, ao bar, à cama. Se o bicho-da-seda tivesse de tecer para continuar sua existência como lagarta, seria um trabalhador assalariado completo<sup>290</sup>.

Já se deixou transparecer também que o Estado Moderno não impõe seus valores a serviço do modo de produção e das relações de produção centradas na compra e venda da força de trabalho por meio da força, posto que ela só será exercida em caso extremo. Mantém-na através do binômio ideologia/hegemonia, ou seja, quando incute a ideia de que o trabalho livre/subordinado é sinônimo de prazer e deve, por isso, ser universalizado e legitimado; quando

---

<sup>289</sup> FILHO, Hugo Melo Cavalcanti. Unificação Europeia e precarização do trabalho: o caso italiano. In: FILHO, Hugo Melo Cavalcanti; PETRUCCI, Fábio (Org). **Direito Material e processual do trabalho**: uma interlocução entre Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016. p. 72

<sup>290</sup> MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 113

a classe dominada recepciona os valores das classes dominantes. Como diria Michel Foucault, a propósito da microfísica do poder,

Este novo mecanismo de poder apoia-se mais nos corpos e seus atos do que na terra e seus produtos. É um mecanismo que permite extrair dos corpos tempo e trabalho mais do que bens e riqueza. É um tipo de poder que se exerce continuamente através da vigilância e não descontinuamente por meio de sistemas de taxas e obrigações distribuídas no tempo; que supõe mais um sistema minucioso de coerções materiais do que a existência física de um soberano. Finalmente, ele se apoia no princípio, que representa uma nova economia do poder, segundo o qual se deve propiciar simultaneamente o crescimento das forças dominadas e o aumento da força e da eficácia de quem as domina<sup>291</sup>.

### 6.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO ENQUANTO RELAÇÕES DE PODER. AS VISÕES DE MARX, ENGELS, WEBER E FOUCAULT.

Esta visão integrada de concepção de relação de trabalho enquanto relação poder, do ponto de vista da sociologia clássica, encontra-se identificada na obra da professora Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo<sup>292</sup>.

O capitalismo precisou absolver toda força de trabalho para ampliar suas produções. Incorporou o trabalho livre e o transformou em subordinado, com o objetivo de ampliar o lucro. “A burguesia despojou da sua auréola todas as atividades até então consideradas veneráveis e encaradas com piedoso respeito. Do médico, do jurista, do sacerdote, do poeta, do sábio fez todos seus servidores assalariados”<sup>293</sup>.

A indústria moderna transformou a pequena oficina do antigo mestre da corporação patriarcal na grande fábrica do industrial capitalista... Massas de operários, amontoados na fábrica, são organizadas militarmente. Como soldados da indústria, estão sob a vigilância de uma hierarquia completa de oficiais e suboficiais. Não são somente escravos da classe burguesa, do Estado burguês, mas também diariamente a cada hora, escravos da máquina, do contramestre e, sobretudo, do dono da fábrica. E esse despotismo é tanto mais mesquinho, odioso e exasperador quanto maior é a fraqueza com que proclama ter no lucro seu objetivo exclusivo<sup>294</sup>.

<sup>291</sup> FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. p. 187-188.

<sup>292</sup> D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014. p 68-70.

<sup>293</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Vol. 1. 10 ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2008. p. 24.

<sup>294</sup> MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Vol. 1. 10 ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2008. p. 27.

Essa organização militarizada, formada por soldados da indústria moderna, amontoados nas fábricas, como afirmaram Marx e Engels, faz dos assalariados escravos, independente da contrapartida remuneratória que receba. Essa concepção também foi exposta por Weber:

É a Weber que devemos a análise da militarização da sociedade civil no fim do século XIX — corporações funcionando cada vez mais como exércitos, nos quais todos tinham seu lugar e cada lugar, uma função definida... Na Alemanha de Otto Von Bismark este modelo militar começou a ser aplicado às empresas e instituições da sociedade civil, sobretudo, do ponto de vista de Bismark, em nome da paz e da preservação da revolução. Por mais pobre que seja o trabalhador, que sabe que ocupa uma posição bem estabelecida, estará menos propenso a se revoltar que aquele que não tem uma noção clara de sua posição na sociedade. Eram estes os fundamentos da política do capitalismo social<sup>295</sup>.

Foucault, na mesma linha de pensamento,

É o problema das grandes oficinas e das fábricas, onde se organiza um novo tipo de vigilância. É diferente do que se realizava nos regimes das manufaturas do exterior pelos inspetores, encarregados de fazer aplicar os regulamentos; trata-se agora de um controle intenso, contínuo; ocorre ao longo de todo o processo de trabalho; não se efetua ou não só — sobre a produção (natureza, quantidade de produtos), mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira como fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento. Mas é também diferente do controle doméstico, presente ao lado dos operários e dos aprendizes. Pois é realizado por prepostos, fiscais, controladores e contramestres. À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida que aumenta o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve duplicá-lo em todo o seu cumprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente, e distinto dos operários<sup>296</sup>.

Essa organização empresarial de caráter militar, em busca do lucro, faz vítimas todos os dias. Com o passar do tempo, aperfeiçoou seus métodos de controle tornando-as muito mais sofisticadas.

Onde antes havia uma nítida divisão hierárquica, em que era possível identificar uma linha vertical de comando, hoje esse controle torna-se mais potente. Até os próprios colegas dentro de uma empresa passam a vigiar, com o propósito de assegurar “o seu lugar ao sol”; de alcançar uma promoção; de cumprir metas; de demonstrar fidelidade aos ideais da empresa, o famoso “vestir a camisa do time”. Manter um emprego torna-se, assim, um jogo, onde não há vencedores.

<sup>295</sup> SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006. p. 27-28.

<sup>296</sup> FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: história das violências nas prisões**. Petrópolis: Vozes, 1987. p. 157.

#### 6.4 OS VÍNCULOS HISTÓRICOS DO PODER E DE DOMINAÇÃO.

O trabalho, que antes era servil ou escravo, passou a ter uma nova configuração: o trabalho livre/subordinado. Com o processo de industrialização, surgiu também uma “nova” classe de trabalhadores, que vendiam sua força de trabalho aos “donos” de indústrias e se submetiam a jornadas exorbitantes, podendo chegar a 16 horas por dia. Não havia mínimas condições de higiene e, praticamente, nenhuma proteção ao trabalhador, que, inclusive, sofria frequentes mutilações e acidentes fatais. Mulheres e crianças não eram poupadas e vendiam sua força de trabalho em troca de “esmolas” (por que não podemos chamar de salários) ou comida.

Diante de um contexto degradante, surgiram as lutas de classes em busca de melhores condições de trabalho. Greves despontaram. Pelo fato de trabalhadores desocupados se reunirem em Paris, na *place de grève*, por associação de ideia a paralisação do trabalho passou a denominar-se greve. Em contrapartida, os Estados, influenciados pela ideologia liberal, começaram a “frear” esses movimentos, e assim surgiram as primeiras leis antigreve, criminalizando-as.

O Estado, ao mesmo tempo em que intervinha nas relações de trabalho - porque a situação se tornou insustentável -, impedia ou tentava impedir a proliferação das lutas de classe; ou melhor, das greves. Entretanto, melhor do que “bater de frente” era incutir uma ideologia capaz de manipular os insurgentes e os deixarem subordinados.

Aparece, então, como objeto do direito do trabalho, o trabalho livre-subordinado. E a contradição começa daí. Como pode o trabalho ser livre e subordinado ao mesmo tempo? Fere a lógica maior de Aristóteles, o qual afirmava que uma coisa não pode ser e deixar de ser ao mesmo tempo e sob o mesmo aspecto. Uma ideologia que glorifica o trabalho subordinado e repudia o trabalho livre... Até o crime de vadiagem existiu. Mas que crime era esse? Não ter um trabalho subordinado. O trabalho do poeta, do músico, dos profissionais liberais deveria ser incorporado a essa nova cultura. Então surgiram livros e mais livros glorificando o trabalho, que antes era chamado de servil e passa a ser chamado de subordinado. E as pessoas cada vez mais acreditando nessa ideologia, até que ela se disseminou e dominou até agora.

“A teoria tradicional elege o trabalho subordinado como objeto deste ramo do Direito e realça esse entendimento como a grande conquista da classe trabalhadora”<sup>297</sup>, afirmou Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Ainda com relação ao fato de a subordinação ser o elemento central do direito do trabalho, Everaldo Gaspar continua a explicar como os manuais e os estudiosos do direito do trabalho negligenciam a história do direito do trabalho, inclusive ao não mencionar suas origens de lutas, e ainda continuam a glorificar a relação de emprego.

É que FONTES, por exemplo, encontram-se, na doutrina, clássica, relacionadas à criação, interpretação e aplicação das normas que compõem este ramo do Direito. Verifica-se, de saída, a predominância das fontes formais sobre as fontes materiais, inclusive no que concerne às relações internacionais do trabalho. Fica patente ainda, quando se trata das fontes materiais específicas do Direito do Trabalho, a predominância dos usos e costumes trabalhistas, considerando-se como tais aqueles provenientes das relações individuais do trabalho. Não há menção, por exemplo, à história da formação operária, à luta de classes como referencia primeira deste tema. Muito menos, às relações de trabalho pós modernas – multifacetadas, complexas, desconcertantes - e suas inelutáveis tendências à universalização. (grifos nossos). Quando tratou de AUTNOMIA, fê-lo no sentido de recuperar o prestígio desse ramo do Direito, em face das ameaças e investidas da nova ordem mundial, suas ideologias e o caráter de universalidade que pretende dar aspectos de interesses exclusivos das classes dominantes. Ao destruir o Estado do Bem-Estar Social e o Pleno Emprego, pretendem o retorno da “liberdade”, da livre concentração e da “negociação coletiva”, sem as amarras da proteção. Um tema que parecia superado, aparece, na atualidade, ainda mais revigorado<sup>298</sup>.

## 6.5 A GLORIFICAÇÃO DO TRABALHO LIVRE/SUBORDINADO E SEUS VÍNCULOS COM O ADOECIMENTO.

Conforme se pode deduzir da análise feita pelo Professor Everaldo Gaspar, na primeira obra que compõe sua trilogia (2005), o trabalho vendido, comprado e separado da vida sempre foi, desde a filosofia grega e passando pela Idade Média, especialmente o alto e baixo Império Romano, considerado como algo aviltante, degradante. O surgimento da Revolução Industrial, por meio da ascensão da burguesia, precisava impor uma nova ideologia para submeter milhares de pessoas no interior das organizações produtivas, ou seja, glorificar, evangelizar o trabalho operário que a partir de agora e para se contrapor ao trabalho escravo e servil passaria a ser considerado contraditoriamente livre e subordinado. Daí é possível perceber como a ideologia

<sup>297</sup> ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de Direito do Trabalho: fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008. p. 135

<sup>298</sup> *Ibid.*, p. 136

dominante glorifica o trabalho subordinado, o que, em consequência, resulta na negação do trabalho livre. O trabalho subordinado é tido como trabalho-dever.

O itinerário da doutrina clássica sedimentou a teoria do conhecimento jurídicotrabalista que ainda prevalece. Ou seja: elegeram, como objeto desse ramo do Direito, o trabalho assalariado. Eis a razão pela qual essa alternativa de trabalho sempre foi considerada o ethos fundamental da convivência das pessoas em sociedade. Há, com isso, uma transfiguração: o trabalho-sacrifício passa, com o alvorecer do capitalismo, a ser glorificado, a ser considerado trabalho-honra. A consequência dessa sedimentação ideológica centrada na glorificação do trabalho assalariado é a negação do trabalho livre. O trabalho útil – extraído da concepção filosófica imposta pelo utilitarismo contratualistas – negando o trabalho livre, na medida em que o racionalismo instrumental a serviço da produção não poderia funcionar sem o trabalho assalariado que invadiu o interior das organizações produtivas. Arquitetura jurídica perfeita. O hino da fábrica moderna transformando o trabalho-sacrifício em trabalho-honra e relegando o trabalho livre à condição de preguiça. Aquele, na medida em que foi glorificado, passou a ser, também, exigido. Este, negado e passível de punição, por meio das leis penais. Aí o capitalismo forjou a versão maniqueísta, ambígua, contraposta: trabalho versus preguiça<sup>299</sup>.

Assim a síntese mais emblemática para demonstrar essa transsubstanciação foi mostrada por mostrada por Hannah Arendt. Embora não concorde com as impressões que a mesma estabelece sobre a visão marxiana, impressiona a atualidade e a precisão com as quais a aludida filósofa demonstra a ruptura ou a chegada no mundo moderno e como predominante este modelo de trabalho.

A súbita e espetacular promoção do labor, da mais humilde e desprezível posição a mais alta categoria, como a mais estimada de todas as atividades humanas, começou quando Locke descobriu que o “Labour” é a fonte de toda propriedade; prosseguiu quando Adam Smith afirmou que esse mesmo “Labour” era a fonte de toda riqueza; atingiu o seu clímax no “system of labor” de Marx, no qual o labor passou a ser a origem de toda produtividade e a expressão da própria humanidade do homem<sup>300</sup>.

Verifica-se que a doutrina tradicional não dá a devida importância ou valor a outras formas ou alternativas de trabalho e renda que ultrapassem essa visão binária empregado/empregador. A versão ideológica trazida na modernidade pela burguesia foi de considerar uma outra versão binária preguiça como sinônimo de crime de vadiagem. É o que se depreendeu do emblemático texto de Caetano de Albuquerque.

Mas uma doutrina minoritária por enquanto, já se insurge contra esses pressupostos do direito do trabalho e defende o trabalho livre. É como já ficou evidenciado na linha de pesquisa “Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica” do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

<sup>299</sup> *Ibid.*, p. 137.

<sup>300</sup> ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993. p. 113.

Esse pressuposto teórico fortaleceu-se de maneira tão hegemônica que ainda hoje é possível identificar afirmativas enaltecendo o trabalho subordinado como essência e a própria razão de ser do direito do trabalho, apesar de haver, há muito anos, uma corrente ainda minoritária do pensamento jurídico trabalhista que defende a ampliação do âmbito protetivo e, por consequência, do próprio direito do trabalho<sup>301</sup>.

Diante do que foi visto até agora, é notório que o direito do trabalho precisa de uma reconfiguração teórica. Da maneira como está, não protege a todos e só alcança uma parcela mínima da sociedade. A miséria se instala e se espalha. O desemprego estrutural só aumenta. As taxas de suicídios também. Há hoje um processo de precarização do trabalho, que atinge qualquer classe de trabalhadores.

Fernanda Lira Barreto<sup>302</sup> afirmou que o estudo do direito dissociado do estudo da política, da sociologia e da filosofia não demonstra a extensão do problema em que vive o trabalhador e as doenças que os acometem. É preciso ir além da dogmática jurídica para se ter essa noção. Assim, foi necessário buscar em outras obras, que não jurídicas, como se verá a seguir, o fenômeno da precarização do trabalho.

Maria da Graça Druck<sup>303</sup>, em um artigo reunido no livro *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II*, organizado por Ricardo Antunes, explica bem o que é esse processo de precarização social, que está acontecendo no direito do trabalho, em todo o mundo.

Considera que a precarização do trabalho constitui um novo fenômeno no Brasil: suas principais características, modalidades e dimensões sugerem um processo de precarização social inédito nas últimas duas décadas, revelado pelas mudanças nas formas de organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do estado e suas políticas sociais, no novo comportamento dos sindicatos e nas novas formas de atuação de instituições públicas e de associações civis. O caráter dessa *nova* precarização social do trabalho está sustentado na ideia de que se trata de um processo que instala – econômica, social, politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização modernas do trabalho, renovando e reconfigurando a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada – na visão hegemônica pelo capital -, pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais, marcados pela inevitabilidade e inexorabilidade de um processo mundial de precarização também vividos a passos largos pelos países desenvolvidos. No âmbito mais geral, associa-se à ideia de Castel (1998) de que o processo de precarização atinge, na atualidade, segmentos do emprego que haviam adquiridos estabilidade, restabelecendo uma vulnerabilidade de massa que havia sido superada no período hegemônico pelas políticas do bem estar social e caracterizando uma dinâmica em que a precarização deixa de ser marginal e passa a ser “o coração” dessa fase do desenvolvimento capitalista nos países centrais e no mundo. Trata-se, portanto, de uma metamorfose da precarização, que m/esmo presente desde as origens do

<sup>301</sup> D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014. p. 34.

<sup>302</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015.

<sup>303</sup> DRUCK, Maria da Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. Alguns indicadores. In: Ricardo Antunes (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Biotempo, 2013.

capitalismo, assume novos contornos em consequências dos movimentos históricos marcados por diferentes padrões de desenvolvimento e pelas lutas e avanços dos trabalhadores. No contexto dos últimos vinte anos, a mundialização do capital sob a hegemonizado capital financeiro e as políticas neoliberais retroalimentaram-se, tornando a precarização um fenômeno central que se generaliza “por toda parte”, como uma estratégia de domínio econômico, político e cultural, produto de uma vontade política e não de uma “fatalidade econômica” determinada pelo mercado (Bourdieu, 1998).<sup>304</sup>

E continua:

Hoje, considera-se que há uma nova precarização social do trabalho no Brasil. É nova porque foi reconfigurada ampliada, levando a uma regressão social em todas as suas dimensões. Seu caráter abrangente, generalizado e central: 1) atinge tanto as regiões mais desenvolvidas do país (por exemplo, São Paulo) quanto as regiões mais tradicionalmente marcada pela precariedade; 2) está presente tanto nos setores mais dinâmicos e modernos do país (indústrias de ponta) quanto nas formas mais tradicionais de trabalho informal (trabalho por conta própria, autônomo, etc.); 3) atinge tanto os trabalhadores mais qualificados quanto os menos qualificados. Enfim, essa precarização se estabelece e se institucionaliza como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza os vínculos e impõe perdas dos mais variados tipos (direitos, emprego, saúde e vida) para todos os que vivem do trabalho.<sup>305</sup>

Os que possuem emprego formal também sofrem com as longas jornadas, as péssimas condições de trabalho e as más remunerações. Muitas vezes, é necessário trabalhar além da jornada para completar a renda. Por isso, se submetem a situações degradantes e desumanas para se manter empregados, ou seja:

Para aqueles que permanecem empregados, um dos sintomas da precarização das condições de trabalho resultante dos processos de reestruturação produtiva e da implementação das práticas toyotistas de organização nas últimas décadas é a *intensificação do trabalho*. Esta pode ser evidenciada pela extensão da jornada nos locais de trabalho e em domicílio (que não tem limite), pela aplicação da “polivalência”, pela aceitação de atividades e horas extras sem remuneração (sobretudo entre os bancários), pela implementação da informática/ microeletrônica (que aumenta substancialmente a produtividade do trabalho, além de impor um novo comportamento dos usuários em sua relação com o tempo de processamento das operações realizadas), pela inserção num “segundo” emprego (por necessidade de completar a renda), pelo acúmulo de tarefas ou mesmo de funções, em razão do “enxugamento” de pessoal nas empresas ou até mesmo de uma doentia compulsão ao trabalho (os trabalhadores “compulsivos” são conhecidos no meio empresarial como “workaholics”). Ao lado dessa intensificação do trabalho, novas e mais sofisticadas formas de “maus-tratos” no ambiente do trabalho vão se multiplicando em todos os setores, público e privado, em indústrias modernas e de ponta, assim como no comércio e na prestação de serviços. É a gestão a dominação pelo constrangimento do “assédio moral” (...). O ambiente atual de trabalho, de precarização como estratégia de dominação, “gestão pelo medo”, é extremamente fértil para a propagação dos “maus-tratos”. Eles são incentivados por uma perversidade que contamina o ambiente, estimula condutas que levam à desqualificação, à desvalorização e à depreciação do “outro” e causa dano, sofrimento e até mesmo doenças. Esse comportamento é estimulado muitas vezes pela

---

<sup>304</sup> *Ibid.*, p. 55-56.

<sup>305</sup> *Ibid.*, p. 61.

concorrência entre os próprios colegas, mas torna-se uma “política de empresa (Barreto, citado em Aguiar, 2006).<sup>306</sup>

## 6.6 O AGRAVAMENTO DOS SOFRIMENTOS NO TRABALHO. A CAPTURA DA SUBJETIVIDADE E A MORTE POR EXCESSO DE TRABALHO.

Os trabalhadores ainda têm que lidar com as diversas formas de adoecimento no trabalho e a multiplicidade de enfermidades que surgem a cada dia, como, por exemplo, a do *Karoshi*, termo japonês que significa, “morte por excesso de trabalho”. A propósito das enfermidades contemporâneas:

Para além dos números, há indicadores de natureza qualitativa que permitem esclarecer o quadro de precarização da saúde dos trabalhadores. Novas doenças relacionadas ao trabalho estão surgindo e algumas já são reconhecidas pela previdência social, como o *burn-out* e a LER-Dort, que está fortemente vinculada às novas tecnologias de informatização e automação e, apesar de ser antiga tornou-se uma epidemia. Poderíamos incluir ainda, como situação extrema, a morte súbita por esgotamento físico, muito comum entre cortadores de cana de açúcar e conhecida no mundo como *karoshi*, por que os japoneses foram os primeiros a identifica-las (Franco, 2003). (...) Em síntese, as condições atuais de trabalho vêm sofrendo um processo de degradação em que a precarização se torna, em suas múltiplas faces, uma determinação fria e perversa da regressão social e de vida dos trabalhadores. Esse processo, embora seja uma tendência predominante, encontra resistências de tipos diversos, que, mesmo pontuais e localizados, expressam recuos e fragilidades dos organismos mais tradicionais de representação dos trabalhadores, como os sindicatos, e novas formas de ação, luta e contrapoder que se opõem à precarização social do trabalho.<sup>307</sup>

No começo do capitalismo, no tempo das indústrias, a figura do “chefe” era encarnada em uma pessoa ou grupo de pessoas bem definidos. Existia uma autoridade, o comando era vertical, e mesmo que nem todos entendessem as ordens, deviam cumpri-las.

Com o fordismo, “A ideia central (...) é converter cada subjetividade em força produtiva domesticada para a utilidade e para a docilidade ao comando”<sup>308</sup>.

Como aliados nesse processo de captação heterônoma dos sujeitos, o capitalismo contava com a doutrinação religiosa - a força do pensamento reformista justificava o sacrifício da subordinação como um agrado a um deus e uma forma de redenção do

<sup>306</sup> *Ibid.*, p. 69-70.

<sup>307</sup> *Ibid.*, p. 71

<sup>308</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 152.

sofrimento -, mais a difusão da utopia da ascensão social pela entrega da energia produtiva ao capital. A sacralização do trabalho subordinado, na verdade a principal forma de inserção social, implicava a expansão do poder do empregador para toda a vida da classe trabalhadora. A centralidade da relação de emprego delimitava os demais aspectos da vida das pessoas, como a sua conformação familiar, sua educação, seu lazer. As pessoas que conseguem inserção na condição de trabalhadores subordinados encontram acolhida na organização social, e, ainda que sua força produtiva seja essencialmente composta pela energia gerada pelo sofrimento, é precisamente ela que vai conduzir a existência da pessoa também fora do trabalho<sup>309</sup>.

Hoje em dia, a centralidade no trabalho dita todos os aspectos da vida de uma pessoa e determina suas prioridades. As pessoas voltam suas vidas para os cursos profissionalizantes, para os cursos de idiomas, etc. Aguardam a constituição de uma família. Para uma mulher, por exemplo, a sociedade diz “seja mãe depois que tiver um emprego” ou “arrume primeiro um emprego antes de casar”. Isso demonstra o quão forte foi implementada a doutrina capitalista. Até porque, não é através da imposição de força que se obtém poder. Para que uma pessoa se submeta ao comando de outra, sem que haja resistência, é preciso que essa pessoa acredite naquele comando e não só isso, acredite que esse comando de alguma forma lhe trará benefícios.

Promete o capitalismo que todos poderão ser ricos através do *hard work*, de trabalhar muito. As pessoas poderão suprir para suas famílias – através da bondade do patrão, que lhe proporciona emprego. Esse sentimento de gratidão, porém, para com o empregador, precisa ser superado, com o objetivo de que também se possa superar a centralidade da subordinação da força de trabalho ao capital.

Mas, além disso, há outro fator que engaja o trabalhador nas engrenagens do capitalismo: a crença. O trabalhador acredita naquilo que faz, como se seu trabalho, independente de qual seja, contribuísse para algo melhor, uma sociedade ou um mundo, talvez. “A qualidade do compromisso que se pode esperar depende do convencimento na utilidade da atividade não só para o desenvolvimento individual, como para o bem coletivo”<sup>310</sup>.

---

<sup>309</sup> *Ibid.*, p. 153.

<sup>310</sup> Fernanda afirmou isso, ao analisar Boltanski e Chiapello. Segundo ela, “os autores chamam de espírito do capitalismo a ideologia que justifica o engajamento no capitalismo”. LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 153.

Esse ponto também foi analisado por Maria PTQK<sup>311</sup>, ao constatar que os trabalhadores da indústria da criatividade – como chama aqueles que estão ligados às ciências exatas, como os formados em cursos de computação –, se submetem a jornada extenuantes não apenas porque gostam do que fazem, mas porque acreditam naquilo, como se a atividade fosse fundamental na transformação de um mundo melhor. Porém, ignoram que a venda de sua força de trabalho, por salários medíocres, está contribuindo para o enriquecimento de outra pessoa ou grupo.

Essa crença, na verdade, começa a ser formada desde cedo, na educação escolar e familiar da criança. Está presente em todos os ambientes sociais, hospitais, escola, etc, mas, principalmente, no núcleo familiar, onde os ideais capitalistas começam a ser projetados no futuro da criança.

Desse modo, resumidamente, pode-se concluir que as relações de trabalho subordinado verticalizado são relações de um poder que se expressa com a veemência da imposição das atividades mecânicas repetitivas e desprovidas de reflexão, mas também de forma sutil e difusa, disciplinando todos os âmbitos da vida do trabalhador. Os efeitos desse poder não se limitam à coerção, mas se espalham pela formação do indivíduo, perpassando sua educação e refletindo-se como projeção dos seus ideais<sup>312</sup>.

No entanto, para que esses ideais se mantivessem “vivos” até a atualidade e se perpetuassem por mais tempo, foi preciso adaptá-los e moldá-los às conjunturas econômicas. Por exemplo: no fordismo o trabalho repetitivo, mecanizado, sem reflexão era o suficiente para que os trabalhadores atingissem os resultados esperados pelas empresas. Após o fordismo, no entanto, já espera que o trabalhador possa exercer suas atividades com mais autonomias e assumindo maiores responsabilidades. “Ao mérito pela execução mecânica perfeita soma-se a demanda pela capacidade de raciocínio e reflexão rápidas. O trabalho braçal cede espaço ao trabalho relativamente intelectual”<sup>313</sup>.

Se espera do trabalhador, além de um esforço físico, um esforço de natureza intelectual, em que, tanto em um como no outro, deverá estar presente uma dose de criatividade.

Além disso tudo, o consumo continuará a ser estimulado através de propagandas, que são voltadas não só para a clientela, mas com um caráter de transpor a imagem de uma empresa “feliz”, onde seus trabalhadores são igualmente felizes. Assim, ela se volta também para o trabalhador, para que o empregado acredite naquilo que vende e justifique a si mesmo que as

<sup>311</sup> PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em < [http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be\\_creative\\_underclass\\_maria\\_ptqk2.pdf](http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be_creative_underclass_maria_ptqk2.pdf)>. Acesso em 31 maio 2016.

<sup>312</sup> LIRA, Fernanda Barreto. *Op. Cit.* p. 154.

<sup>313</sup> *Ibid.* p. 155.

longas horas de trabalho e o sofrimento pelo qual passa tem algum valor. Christophe Dejours, no seu livro “A banalização da injustiça social”, assim coloca:

O discurso oficial sobre o trabalho e sua organização é pois construído sobretudo para servir a uma propaganda visando ao exterior da empresa: o mercado, a clientela etc. Na verdade, contudo, atualmente ele é também construído para servir a objetivos "internos", da "cultura da empresa", que preconizam o rigoroso ajustamento da produção e da organização do trabalho às exigências do mercado e da clientela, devendo, além disso, atestar a satisfação e a felicidade dos empregados que trabalham na empresa. No todo, a descrição ganha o lisonjeiro título de "valorização", noção que teve um desenvolvimento considerável no discurso modernizado das organizações. A eufemização do real do trabalho e do sofrimento de quem produz não tem nada de novo em si. Também a mentira comercial é bastante antiga. A novidade é a orientação das práticas discursivas de "valorização" para dentro da empresa, visando aos atores da organização. Em virtude mesmo das práticas discursivas adotadas pelos atores sociais, em particular pelas organizações sindicais, com relação à segurança, aos acidentes, às doenças profissionais, aos conflitos internos da empresa etc., parece pouco realista, ultimamente, tentar uma propaganda de tipo voltada para os próprios empregados<sup>314</sup>.

O consumo é enaltecido, mas, por outro lado, há uma preocupação com a imagem da empresa. No entanto, essa imagem é construída através de uma mentira, pois esconde os sofrimentos dos trabalhadores. Dejours afirma que a mentira em si consiste em dois fatores: 1) “*produzir* práticas discursivas que vão ocupar o espaço deixado vago pelo silêncio dos trabalhadores sobre o real e pela supressão do *feedback*”; 2) “descrever a *produção* (fabricação ou serviço) *a partir dos resultados*, e não a partir das atividades das quais eles são decorrentes”. Essa é a primeira característica da mentira. “A segunda consiste em construir uma descrição que só leva em conta os resultados *positivos* e, logo, mente, por omitir tudo que represente falha ou fracasso”<sup>315</sup>. Dessa forma:

A produção de tal discurso não resulta de um erro de avaliação ou de uma ingenuidade, mas de uma duplicidade. Esta última, porém, encontra justificativa em argumentos comerciais e gerenciais: a cotação da bolsa, o volume de vendas, o julgamento comercial dos produtos lançados no mercado etc., tudo isso depende diretamente da imagem da empresa, dos indicadores da qualidade de seu funcionamento e de seu “estado de saúde” social e técnico (por exemplo, em certas empresas nacionais, tendo em vista sua privatização)<sup>316</sup>.

As relações de trabalho hodiernas ganham uma nova faceta: a necessidade do capital produzir a baixo custo. Isso converge para condições precárias de trabalho. Neste contexto, o estímulo ao consumo aumenta. A ideia que se passa é a de que a pessoa só está inserida na sociedade se tiver “isso” ou “aquilo”, do contrário ela é ninguém. Daí a necessidade que muitas

<sup>314</sup> DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 65.

<sup>315</sup> *Ibid.* p. 64.

<sup>316</sup> *Ibid.* p. 64-65.

peessoas têm de comprar “futilidades”, mesmo que isso signifique se endividar, de forma que o trabalho não conseguirá compensar essa dívida, o que gera tristeza e sofrimento. Pois, se por um lado, a pessoa “tem que ter aquele bem”, por outro tê-lo significa “sacrificar” algum aspecto da sua vida, como lazer, por exemplo.

A produção de bens materiais conta com a exploração do trabalho em condições precárias, situado em países com redes de proteção social frágeis. Apenas no topo da cadeia produtiva e em alguns pontos estratégicos dela há trabalho em condições dignas. A demanda por patamares de lucratividade inimagináveis vinte anos atrás desmantela a proteção ao trabalho, efetivada apenas por meio de ações repressivas isoladas, de iniciativa dos Estados. A subordinação deixa de ser verticalizada, pois as teorias organizacionais sucessoras da organização científica do trabalho, tayloriana, contrapõem-se a ela, apesar de perseguirem o objetivo comum do lucro. As relações não mais seguem o modelo empregado/patrão. Os trabalhadores são incentivados a se ver como "colaboradores". A empresa apresenta-se como fonte de segurança e manutenção do status social, por isso as pessoas são instadas a se integrar ao seu desenvolvimento e se engajar na luta pela sua lucratividade<sup>317</sup>.

## 6.7 A PERSISTÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO ENQUANTO ALTERNATIVA DE PODER.

Com essa passagem do texto de Fernanda Lira, nota-se que a subordinação, hoje em dia, se encontra muito mais sofisticada. “As relações de trabalho passam a demandar a entrega da subjetividade do trabalhador, para ser aprisionada e devolvida a ele com o molde da produtividade e eficiência para os fins do mercado”<sup>318</sup>.

Essa captura da subjetividade, a qual a autora se refere, sempre esteve presente nas relações de trabalho, mas foi se aprofundando ao longo do tempo. Primeiro, a indústria capturava o braço, depois a mente e por fim o conhecimento e o talento. Esse último aspecto, a captura do conhecimento e do talento, se tornou possível com o surgimento das novas tecnologias. O que poderia ser algo libertador, do ponto de vista em que as tecnologias passariam a auxiliar o trabalhador em suas atividades, possivelmente com a diminuição da

<sup>317</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. P. 156.

<sup>318</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 157.

jornada de trabalho, foi usada para o extremo oposto: a sofisticação da subordinação e um traço muito mais forte e perverso de controle, que vai tomar conta até a vida do trabalhador.

Então, dessa forma:

Na comparação com a forma de poder exercida na relação de trabalho fordista, pode-se dizer que o pós-fordismo revelou uma relação de poder mais abrangente e sofisticada, na qual a íntegra da personalidade das pessoas está sujeita e é mobilizada a serviço dos interesses do capital. Aqui se inserem os muito enaltecidos modelos de trabalho alternativos ao expediente clássico nas fábricas e empresas, como o teletrabalho, as jornadas flexíveis, a convivência festiva nas instalações físicas das empresas, as reuniões de trabalho regadas a bebidas alcoólicas em bares e restaurantes. A vida social incorporada ao mundo do trabalho, que passa a submeter o sujeito às suas demandas por todo o tempo disponível. Contraditoriamente, o aumento da autonomia e da responsabilidade implicou a diminuição das proteções que os assalariados gozavam anteriormente. Ou seja: a autonomia foi obtida em troca da segurança. Revela-se uma autonomia imposta e a subordinação é apenas dissimulada pela passagem do Direito do Trabalho para o Direito Empresarial. (...). Assim, a análise crítica do panorama do trabalho atual desvela a coexistência de duas conformações paradoxais da relação de poder inerente ao trabalho subordinado: no centro, a subordinação pelo convencimento, pela adesão das pessoas aos projetos e intentos do mercado, efetivada por meio da captação da sua subjetividade; na periferia circundante, a relação de sujeição pela força da brutalidade, no contexto da exploração do trabalho subordinado semelhante à escravidão<sup>319</sup>.

O que se tem é um controle muito maior com o auxílio da tecnologia. Não existe mais fronteira física, que imponha limites ao poder do empregador. Esse limite é superado pelo celular, computador, etc. Por meio da estrada virtual, não existe mais horas inapropriadas, em o que o empregador não possa alcançar o trabalhador. Ele está a seu alcance a qualquer tempo. O poder é inerente à relação de trabalho subordinado ao capital. E esse poder se apresenta muito mais entranhado nas relações de trabalho hoje em dia do que antigamente. A partir do momento que o poder se torna mais sofisticado, não existe mais limites para o seu exercício, pois na medida em que os trabalhadores exercem certa autonomia dentro do âmbito da empresa, eles são levados a acreditar que são “colaboradores”, inclusive em alguns casos até assumindo o risco do empreendimento.

Como já visto, crescem os números de pessoas atingidas por doenças ocupacionais e até mesmo por doenças como o *karoshi*. Crescem também o consumo, o valor que se dá aos bens materiais; a desvalorização do ser, pois se glorifica o ter, em detrimento do ser; a concentração de riquezas nas mãos de poucos; o aumento da miséria; a precarização do trabalho, etc.

---

<sup>319</sup> LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. 2015. p. 158.

Fernanda Lira afirma que essa reestruturação do poder só foi possível porque houve uma pulverização desse poder, dentro das relações do trabalho subordinado, “o qual, abrindo mão dos seus signos mais evidentes, pôde destruir todas as barreiras que separavam o trabalho da vida, espalhando-se uniformemente, sujeitando-se os corpos e as mentes das pessoas, desde seu nascimento”<sup>320</sup>.

---

<sup>320</sup> *Ibid.* p. 161.

## CONCLUSÕES

O Direito do Trabalho, enquanto fenômeno histórico cultural, surgiu da luta operária. Luta que se desencadeia a partir de um determinado tempo histórico e não trans-histórico.

Ele é produto da Sociedade Moderna, instituída sob a orientação da filosofia liberal, do racionalismo instrumental, posto a serviço de um novo modo de produção, que se legitima e se universaliza: o modo de produção capitalista. Este modo de produção e a subordinação da força do trabalho ao capital se legitimam e se universalizam com *locus* privilegiado da sociabilidade e *a priori* das teorizações no campo da sociologia clássica.

A teoria jurídico-trabalhista clássica elegeu, como seu objeto, o trabalho contraditoriamente livre e subordinado. Diz ainda que este ramo do saber jurídico promoveu uma revolução no campo do Direito Privado, na medida em que passou a reger relações ontologicamente desiguais, assimétricas – capital/trabalho; empregador/empregado.

Embora reconheça a importância da teoria tradicional, que construiu, a partir do Princípio da Proteção e de seus caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública, subsistemas jurídico-dogmáticos dirigidos a proteger o empregado, não se pode deixar de reconhecer também que ele legitima o modelo de Estado e de sociedade centrados num determinado modo de produção – a produção capitalista – que, por seu turno, subordina a força do trabalho ao capital.

Esta a razão pela qual a produção acadêmica, que vem sendo forjada neste programa de pós-graduação, aponta para o alargamento dos cânones da proteção, para abranger todas as possibilidades e alternativas de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana.

Este estudo, portanto, começa estabelecendo uma narrativa sobre a doutrina jurídico-trabalhista clássica, a fim de demonstrar a sua obsolescência, uma vez que continua presa a um tipo de poder patronal que não mais prevalece, como hegemônico, nas relações de trabalho contemporâneas.

Para seguir este itinerário, a autora procurou identificar os vários aspectos que envolvem as relações de trabalho, para já sinalizar que as mesmas se apresentam enquanto relações de poder.

Também fica confirmado que o trabalho contraditoriamente livre/subordinado, além de se constituir como um fenômeno datado e não trans-histórico, se legitima e se universaliza.

Esta a razão pela qual o estudo apresenta uma literatura específica, que envolve autores brasileiros, latino-americanos e europeus que seguem este mesmo padrão hermenêutico.

Uma vez consumadas aquelas narrativas, o estudo passa a descrever o posicionamento da doutrina jurídico-trabalhista crítica. Neste momento aparecem outros fundamentos dirigidos à problematização e refutação do trabalho contraditoriamente livre/subordinado como objeto deste campo do conhecimento jurídico.

Pretende a autora, com isso, apontar para outra concepção teórico-filosófica em que a organização do trabalho industrial, fabril, aparece claramente como uma organização de caráter militar ou como organização de poder.

Procura demonstrar que este é o único campo do direito privado em que um dos sujeitos da relação jurídica detém o poder de vigiar e de punir.

Logo, torna-se impossível vislumbrar uma verdadeira assimetria entre estes dois sujeitos, o que implica reconhecer que o empregado deve ser ainda mais protegido.

Esta é a visão estruturante do Direito do Trabalho, em que as relações individuais por ele protegidas aparecem em meio a duas correntes doutrinárias que se chocam. Esta última, para desvendar os componentes ideológicos que inspiram o Direito Moderno de raiz liberal e que legitima a subordinação da força de trabalho como locus privilegiado da sociabilidade, no contexto do modo de produção capitalista.

O estudo deixa transparecer também a sua crítica à doutrina tradicional, na medida em que ela não se articula com outros campos dos chamados saberes sociais, já que o direito integra este universo teórico-filosófico.

Por isso, o capítulo 3 apresenta a versão da teoria organizacional conservadora/gerencialista, seu impacto legitimador do poder de comando ou disciplinar e os adoecimentos ou enfermidades que decorrem do meio ambiente de trabalho.

Pretende demonstrar que, desde a Divisão Social do Trabalho preconizada por Adam Smith às versões instituídas pela chamada Administração Científica – do Fordismo/taylorismo – os rituais do sofrimento se dirigem, por meio da racionalização do tempo e do movimento,

aos distúrbios de caráter físico, embora possam acontecer também no campo psicológico. Aponta inclusive para o diagnóstico apontado pela União Europeia.

Em seguida, aparece o contraponto: a versão analítica instituída pela teoria organizacional crítica, em que se destacam as versões defendidas por Christophe Dejours, de Sílvia Viana e de Maria PTQK.

Para estes autores, o adoecimento, as mortes lentas no trabalho, os rituais do sofrimento assumem um grau de sofisticação e de controle jamais vistos. Agora, não se controla apenas o corpo e a mente, captura-se a subjetividade, a criatividade, o talento, a alma da pessoa.

Esta versão analítica não estaria completa se, por seu turno, não estabelecesse um nexo com a teoria da comunicação e da informação críticas.

Além do elevado grau de sofisticação psicológica do controle do corpo e da alma dos trabalhadores, a tecnologia da informação e da comunicação dispensa a presença do chefe tradicional e passa a fiscalizar e a controlar o obreiro onde quer que ele esteja.

Neste sentido, tanto pode o empregado, por meio da estrada virtual, trabalhar por cima dos limites territoriais, como também ser controlado em qualquer parte, oportunidade em que se quebra material e virtualmente os muros da fábrica.

Os efeitos desta dupla perspectiva – teoria organizacional e teoria da informação e da comunicação – são devastadoras para a vida dos trabalhadores contemporâneos.

Em nome de uma falsa liberdade, se estabelece um mecanismo de controle inteiramente novo, que se assemelha a um Big Brother, em que os próprios trabalhadores fiscalizam uns aos outros e, numa versão ainda mais deprimente e deplorável, passam, para manter os seus empregos, a se denunciarem mutuamente.

Fica provado que, sem esta visão multidisciplinar, sem que o Direito do Trabalho dialogue com os outros campos dos chamados saberes sociais, não é possível ter-se uma compreensão estruturante e contemporânea sobre o poder punitivo e a subordinação nas relações de trabalho.

Sem uma compreensão histórica do momento em que o “trabalho livre” se apresenta como protoforma da vida; se legitima e se universaliza, para ditar um modo peculiar de sociabilidade; sem uma compreensão do Estado Moderno, de raiz utilitarista, centrado na

filosofia liberal e no individualismo contratualista, numa falsa liberdade de trabalho – liberdade para vender e comprar a força de trabalho -, também não é possível ter-se uma compreensão do significado da subordinação, do poder punitivo patronal.

Por fim, fica comprovado que, enquanto prevalecer o Modo de Produção e as Relações de Produção capitalistas, a subordinação da força do trabalho ao capital sempre existirá; que as relações de trabalho se constituem e se legitimam enquanto relações de poder.

Do ponto de vista de uma visão prospectiva, espera a autora desta dissertação que, a partir desta visão analítica, seja possível entender melhor a estrutura das relações de trabalho contemporâneas.

A captura da crítica artística ou estética pelo capitalismo pós-industrial e o novo canto da “liberdade” não passam de alternativas sofisticadas utilizadas pela classe patronal contemporânea para impor o seu poder de comando. Agora, ainda mais eficiente e sofisticado; ainda mais causador de adoecimento e de enfermidades psicofísicas.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Caetano D'Andrade. **Direito dos operários** (estudos sobre as greves). Coimbra: Imprensa da Universidade, 1870.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade: Fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. – 5 ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2009.

BENDASSOLLI, Pedro F. Prefácio. In: GAULEJAC, Vicent De. **Gestão como doença social: ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social**. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, ÈVE. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

CATHARINO, José Martins. **Compendio de Direito do Trabalho**. Vol. I. 2ª ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **A face sombria da subordinação e os novos sentidos da alienação do trabalho**. Recife: UFPE, 2014. (Comunicação oral).

\_\_\_\_\_. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

CRITICAL ART ENSEMBLE. **Distúrbio Eletrônico**. São Paulo: Conrad Editora do Brasil, 2001.

CUEVA, Mario De La. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. México: Editorial PORRUA, S.A., 1978.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A subordinação no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2014.

DÄUBLER, Wolfgang. **Derecho del trabajo** (título original: Das Arbeitsrecht). Tradução Maria Paz Acero Serna e Pío Acero López. Madrid: Ministerio de Trabajo e Seguridad Social, 1994.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

\_\_\_\_\_. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996.

DEVEALI, Mario L. **El derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astra de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

DONATO, Messias Pereira. **Curso de Direito do Trabalho**: curso individual. 4ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1981.

DRUCK, Maria da Graça. A precarização social do trabalho no Brasil. Alguns indicadores. In: Ricardo Antunes (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Biotempo, 2013.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, 2000. **Research on Work-related Stress**. Disponível em < <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/203> > Acesso em 23 jun. 2016.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1998.

FERRARI, Francisco DE. **Derecho del trabajo**. Vol. I. 2ª ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma Buenos Aires, 1976.

\_\_\_\_\_. **Derecho del trabajo**. Vol. III. 2ª ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma Buenos Aires, 1977.

FILHO, Evaristo de Moraes. **Introdução ao direito do trabalho**. 3ª ed. rev. e atualizada. São Paulo: LTr, 1982

FILHO, Hugo Melo Cavalcanti. Unificação Europeia e precarização do trabalho: o caso italiano. In: FILHO, Hugo Melo Cavalcanti; PETRUCCI, Fábio (Org). **Direito Material e processual do trabalho**: uma interlocução entre Brasil e Itália. São Paulo: LTr, 2016. pp. 59-77.

FILHO, José Soares. **A proteção da Relação de Emprego**: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002.

FLORES, Baltasar Cavazos. **35 Lecciones de derecho laboral**. 5ª. Ed. México: Editorial trillas, 1987.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

\_\_\_\_\_. **Vigiar e punir**: história das violências nas prisões. Petrópolis: Vozes, 1987.

\_\_\_\_\_. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. 9ª ed. Petrópolis: Vozes, 1991.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GAULEJAC, Vicent. **Gestão como doença social: ideologia, poder, gerencialista e fragmentação social**. Aparecida – SP: Ideias e Letras, 2007.

GHERA, Edoardo. **Diritto del lavoro: Il rapporto di lavoro**. Bari: Cacucci Editore, 1997.

GOMES, Orlando; e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GOMES, Simões Helton. **Justiça julga válida demissão com justa causa por ‘curtida’ no Facebook**. Disponível em < <http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2014/06/justica-julga-valida-demissao-com-justa-causa-por-curtida-no-facebook.html> >. Acesso em 13 jul. 2016.

HARO, Ramon Garcia de. **La posicion juridica del trabajador subordinado**. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.: 1963.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Case Study: Karoshi: Death From Overwork**. Disponível em < [http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_211571/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm) > Acesso em 23 jun. 2016.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. 2015. 204f. Tese (Doutorado em Direito Privado) – Pós-graduação em direito, Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2015.

LOJKINE, Jean. **A revolução Informacional**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2002.

LÓPEZ, Manuel-Carlos Palomeque; ROSA, Manuel Álvarez De La. **Derecho Del Trabajo**. 5ª ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 1997.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: Direito individual do trabalho**. Vol. II. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980.

MANCINI, Jorge Rodríguez (org.). **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**. 5ª ed. Ciudad de Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Ildélio. A subordinação: sua projeção na doutrina estrangeira e seu alcance no direito brasileiro. In: BARROS JUNIOR, Cassio de Mesquita (Coord.). **Tendências do direito do trabalho contemporâneo**. Vol. II. São Paulo: LTr, 1980. pp. 155-170.

- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do Partido Comunista. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas**. Vol. 1. 10 ed. São Paulo: Editora Alfa-Omega, 2008 pp. 13-47
- MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**. Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTR, 2003.
- MENDONÇA, Gentil. **Curso de Direito do Trabalho**. Vol 1. 1ª ed. Recife: Imprensa Universitária, 1965.
- MÉSZÁROS, István. **A teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 21ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho Del Trabajo**. 15ª ed. Madrid: Editorial Civitas, 1997. P. 43
- PAGÈS, Max. *Apud* ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade**: Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005. p. 112.
- PAGÈS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vicent; DESCENDRE, Daniel. **O poder das organizações**: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.
- PELBERT, Peter Pál. **Vida Capital**: ensaios de biopolítica. São Paulo: Iluminuras, 2011.
- PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires: Editorial Astra de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.
- POSTONE, Moishe. **Tempo, trabalho e dominação social**. São Paulo: Boitempo, 2014.
- PRIMI, Lilian. Ligados 24 horas. Pressão de estar on-line acarreta patologias sociais e muda perfil de doenças do trabalho. **Revista Caros amigos**. São Paulo, Julho 2013. pp. 16-20.
- PTQK, Maria. **Be creative under-class!** Mitos, paradojas y estrategias de la economía del talento. Disponível em < <http://www.laciudadviva.org/blogs/wp-content/uploads/2009/08/be-creative-underclass-maria-ptqk2.pdf> >. Acesso em 31 maio 2016.
- QUORA. What is the worst part about working at Google? Disponível em < <https://www.quora.com/What-is-the-worst-part-about-working-at-Google> > Acesso em 02 jul. 2016.
- RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo, LTr, 2012.
- RIVAS, Daniel. **La subordinacion**: criterio distintivo del contrato de trabajo. Montivideo: Fundacion de Cultura Universatira, 1996.
- ROCHA, Euda Kaliani Gomes Teixeira. **A gestão como doença social**: as enfermidades decorrentes das relações de trabalho contemporânea. Recife: UFPE, 2014. (Comunicação oral).
- RODRIGUES, Silvia Viana. **Rituais do sofrimento**. São Paulo: Boitempo, 2012.

ROMITA, Aryon Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. 1ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: José Konfino, 1974.

SAIBA MAIS. Toyotismo. *Revista Caros amigos*, São Paulo, Julho 2013. p. 20.

SENNET, R. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre sua natureza e suas causas. Vol. I. 2ª ed. São Paulo: Nova cultura, 1985.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Dignidade Humana e a invalidação da dispensa discriminatória. In: GUERRA, Rogéria Gladys Sales, ROCHA, Sabrina Araújo Feitoza Fernandes, TEIXEIRA, Sérgio Torres (Org.). **A multidisciplinidade dos direitos fundamentais**: uma análise reflexiva. Recife: Editora Nossa Livraria, 2014. pp. 91-131.

VALVERDE, Martín Antonio; GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García. **Derecho Del Trabajo**. 6ª ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1997.

VERDIER, Jean-Maurice. **Droit du travail**. 10ª ed. Paris: Éditions Dalloz, 1996.

WANTIEZ, Claude. **Introduction au droit social**. 4ª ed. Bruxelas: De Boeck Université, 1995.

WIKIPEDIA. Síndrome de burnout. Disponível em <  
[https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome\\_de\\_burnout](https://pt.wikipedia.org/wiki/S%C3%ADndrome_de_burnout)> Acesso em 21 jun. 2016.