



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



MARIA CLARA BERNARDES PEREIRA

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS VÍNCULOS COM AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS: para uma reconfiguração analítica, a partir dos sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações.

Recife

2020

MARIA CLARA BERNARDES PEREIRA

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS VÍNCULOS COM AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS: para uma reconfiguração analítica, a partir dos sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações.

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos parciais para obtenção do título de Doutora em Direito.

Área de concentração: Transformações do Direito Privado.

Linha de pesquisa: Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica.

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

Recife
2020

Catálogo na fonte
Bibliotecária Ana Cristina Vieira, CRB-4/1736

- P436f Pereira, Maria Clara Bernardes.
A flexibilização do Direito do Trabalho e seus vínculos com as teorias organizacionais: para uma reconfiguração analítica, a partir dos sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações / Maria Clara Bernardes Pereira. – Recife, 2020.
170 f.
- Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.
Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Pernambuco. Centro de Ciências Jurídicas. Programa de Pós-Graduação em Direito, 2020.
- Inclui referências.
1. Direito do Trabalho – Brasil. 2. Sociologia do Trabalho. 3. Teoria Organizacional Crítica. 4. Teoria Jurídico-trabalhista Crítica. 5. Trabalho. I. Andrade, Everaldo Gaspar Lopes de (Orientador). II. Título.

344.8101 CDD (22. ed.)

UFPE (BSCCJ 2020-21)

MARIA CLARA BERNARDES PEREIRA

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS VÍNCULOS COM AS TEORIAS ORGANIZACIONAIS: para uma reconfiguração analítica, a partir dos sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações.

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas, Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutora em Direito.

Aprovada em: 19/02/2020

BANCA EXAMINADORA

Prof^o. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^o. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof^a. Dr^a. Rogéria Gladys Sales Guerra (Examinadora Externa)
Universidade Católica de Pernambuco

Prof^a. Dr. José Adelmy da Silva Acioli (Examinador Externo)
Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 6.^a Região

A Paulo d'Ávila Garcia Neto

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Marisa e Guilherme, professores de universidades públicas, que defenderam incansavelmente a formação de seus filhos por meio do ensino público. Sou imensamente grata pelo que oportunizaram. Foi um árduo caminho, mas aqui chegamos!

Ao meu esposo e companheiro, Paulo d'Ávila Garcia Neto, por todo seu amor e apoio durante essa jornada, principalmente nos dias em que foi difícil prosseguir.

À minha sogra, Maria Lenira, pelo apoio todos esses anos.

Aos meus irmãos e cunhadas, Luiz Antonio, Gesiane, Maria Cecília, Lenira e Paula, por todo o carinho e apoio que sempre tiveram.

A Carminha, que sempre cuidou da nossa casa e de Luke.

A Alana Sales, por toda sua generosidade durante todo esse tempo.

Aos amigos, Emanuel e Angélica, sempre presentes e torcendo para o êxito deste doutorado.

Às colegas e amigas que a pós-graduação me deu, Jailda Eulídia, Tieta Bitu e Renata Calábria. Como foi importante conhecê-las e dividirmos as dores e as alegrias deste universo acadêmico!

Ao meu orientador, Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, por toda sua generosidade e disponibilidade. Para mim, foi uma honra ser orientada por um dos maiores juristas deste país e verdadeiro orientador. Minha gratidão é imensa!

A todos que trabalham no PPGD, na pessoa de Maria do Carmo (Carminha), minha gratidão.

RESUMO

A tese tem como objeto o Direito Flexível do Trabalho e seus vínculos com a Teoria Organizacional Conservadora e seu pressuposto, a cultura e o poder das organizações. Procura demonstrar, de início, o vínculo da teoria jurídico-trabalhista clássica e seu corpo de doutrinas com uma versão marcadamente dogmática do fenômeno flexibilização. Em seguida, demonstra que o avanço alcançado pela teoria jurídico-trabalhista crítica deveu-se a um diálogo que foi capaz de empreender com outras teorias sociais, especialmente a Sociologia do Trabalho e a Teoria Organizacional Crítica. Por meio desse diálogo esta corrente do pensamento jurídico-trabalhista pode alcançar um nível de compreensão antes inimaginável - sobre as relações de trabalho enquanto relações de poder. A autora desta tese procurou empreender uma análise mais aprofundada sobre este paradigma, na medida em que poder esclarecer que os controles instituídos no interior das organizações agora extrapolam essa perspectiva em vão em busca da constituição de um *sujeito neoliberal*, dono de si mesmo, responsável pelo seu sucesso e seu fracasso. Uma versão organizacional que, ao extrapolar os vínculos sociais traçados pela sociedade do trabalho juridicamente protegida, conduz ao risco de desaparecimento do próprio Direito do Trabalho. Por fim, tenta, por meio de uma visão estruturante, demonstrar como os pensadores que cuidaram de fazer uma crítica filosófica da modernidade põem, cada um a sua maneira, os seus argumentos dirigidos ao modelo de Estado, Direito e Sociedade centrados num determinado modo de produção que, por seu turno, subordina a força do trabalho ao capital. O fenômeno flexibilização corresponde a uma das fases das relações de trabalho oriundas dessa mesma forma de Estado, direito e sociedade em que, agora, o modelo de acumulação flexível típica do capitalismo financeirizado procura, por meio de um retorno ainda mais forte dos pressupostos da filosofia liberal – a liberdade e a igualdade –, dismantlar o sistema protetivo de relações de trabalho. Defende, assim, que a teoria jurídico-trabalhista crítica deve enxergar a flexibilização das relações de trabalho subordinadas no contexto das teorias sociais e dos pensadores que se ocuparam em fazer a crítica filosófica da modernidade.

Palavras-chave: Flexibilização. Teoria organizacional crítica. Teoria jurídico-trabalhista crítica. Trabalho subordinado. Cultura e poder das organizações.

ABSTRACT

The thesis has as its object the Flexible Labor Law and its links with the Conservative Organizational Theory and its assumption, the culture and the power of organizations. It seeks to demonstrate, at first, the link between classical legal-labor theory and its body of doctrines with a markedly dogmatic version of the flexibilization phenomenon. Then, it demonstrates that the progress achieved by the critical legal-labor theory was due to a dialogue that was able to be undertaken with other social theories, especially Sociology of Work and Critical Organizational Theory. Through this dialogue, this stream of legal-labor thinking can reach a level of understanding previously unimaginable - about labor relations as relations of power. The author of this thesis sought to undertake a more in-depth analysis of this paradigm, insofar as she can clarify that the controls instituted within organizations now go beyond this perspective in vain in search of the constitution of a neoliberal subject, owner of himself, responsible for the your success and your failure. An organizational version that, by extrapolating the social ties traced by the legally protected labor society, leads to the risk of the disappearance of Labor Law itself. Finally, it tries, by means of a structuring vision, to demonstrate how the thinkers who took care to make a philosophical critique of modernity put, each one in his own way, his arguments directed to the model of State, Law and Society centered in a determined way of production which, in turn, subordinates the labor force to capital. The flexibilization phenomenon corresponds to one of the phases of labor relations originating from this same form of State, law and society in which, now, the flexible accumulation model typical of financialized capitalism seeks, through an even stronger return of the assumptions of philosophy liberal - freedom and equality - to dismantle the protective system of labor relations. It thus defends that the critical legal-labor theory must see the flexibilization of subordinate labor relations in the context of social theories and thinkers who were engaged in making the philosophical critique of modernity.

Keywords: Flexibility. Critical organizational theory. Critical legal-labor theory. Subordinate work. Culture and power of organizations.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CONSERVADORA	17
2.1	Contextualização do tema	17
2.2	Origens da expressão “organização do trabalho”	18
2.3	Adam Smith e as origens do pensamento organizativo	22
2.4	Concepções sobre a “Teoria da Organização”. Consolidação do pensamento organizativo	23
2.5	As Teorias Clássicas	25
2.5.1	O sistema de Taylor	28
2.5.2	O sistema de Ford	31
2.5.3	O sistema de Fayol	35
2.6	A fase de transição das Teorias da Organização	36
2.7	A fase moderna da Teoria Organizativa	39
2.8	A reestruturação produtiva	40
2.9	O sistema de Ohno ou toyotista	45
3	A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA	52
3.1	Contextualização do tema	52
3.2	Teoria jurídico-trabalhista clássica: a visão de autores brasileiros	53
3.2.1	A visão de Amauri Mascaro Nascimento	53
3.2.2	A visão de Carlos Henrique Bezerra Leite	54
3.2.3	A visão de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi	55
3.2.4	A visão de Alice Monteiro de Barros	55
3.2.5	A visão de Sérgio Pinto Martins	56
3.2.6	A visão de José Francisco Siqueira Neto	58
3.2.7	A visão de Nilton da Silva Correia	58
3.2.8	A visão de Mozart Victor Russomano	59
3.2.9	A visão de Arnaldo Süssekind	59
3.2.10	A visão de Arion Sayão Romita	60
3.2.11	A visão de José Augusto Rodrigues Pinto	61
3.3	Teoria jurídico-trabalhista clássica: a visão de autores estrangeiros	61

3.3.1	A visão de Jean-Claude Javillier	62
3.3.2	A visão de Juan Antonio Sagardoy Bengoechea	62
3.3.3	A visão de Daniel Funes de Rioja.....	63
3.3.4	A visão de Oscar Ermida Uriarte	63
4	A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA.....	68
4.1	Contextualização do tema.....	68
4.2	O Trabalho em Migalhas	68
4.3	Do poder das organizações à gestão como doença social	72
4.3.1	O poder das organizações	75
4.3.2	Gestão como doença social	79
4.4	O Sujeito Neoliberal	83
4.4.1	“A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal”	85
4.5	Itinerário das relações de trabalho da Revolução Industrial ao século XXI ..	91
5	A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA.....	101
5.1	Contextualização do tema.....	101
5.2	A visão de Jorge Luiz Souto Maior	101
5.3	A visão de Guilherme Guimarães Feliciano	102
5.4	A visão de Márcio Túlio Viana	103
5.5	A visão de Grijalbo Fernandes Coutinho	106
5.6	A visão de Reginaldo Melhado.....	109
5.7	A visão de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.....	110
5.8	A visão de Isabele Bandeira de Morais D’Angelo.....	111
5.9	A visão de Fernanda Barreto Lira.....	112
5.10	A visão de Jailda Eulídia da Silva Pinto	115
5.11	A visão de Carlo Cosentino Filho	117
5.12	A visão de José Adelmy da Silva Acioli.....	118
5.13	A visão de Elsa Cristine Bevian.....	121
6	AS AMBIVALÊNCIAS E AS CONTRADIÇÕES DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA. A NECESSIDADE DE AMPLIAR O UNIVERSO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA.....	122
6.1	Contextualização do tema.....	122
6.2	Os limites hermenêuticos da teoria jurídico-trabalhista clássica	122

6.3	As bases analíticas traçadas pela teoria jurídico-trabalhista crítica. As lacunas e a necessidade de prosseguir atualizando esta versão analítica	129
7	AS BASES FILOSÓFICAS SOBRE AS QUAIS SE ESTABELECEM A CRÍTICA DO TRABALHO SUBORDINADO, OS SENTIDOS DA FLEXIBILIZAÇÃO, DA CULTURA E DO PODER NAS ORGANIZAÇÕES.....	137
7.1	Contextualização do tema.....	137
7.2	Da “arqueologia do saber” à “microfísica do poder”: o ser biopolítico. O avanço teórico sobre a exploração do trabalho humano e a flexibilização	138
7.3	Do binômio ideologia-hegemonia ao esclarecimento sobre o binômio modo de produção capitalista e subordinação da força do trabalho ao capital.....	143
7.4	O discurso e a crítica pós-moderna para a compreensão da sociedade do trabalho.....	148
8	CONCLUSÃO.....	156
	REFERÊNCIAS.....	161

1 INTRODUÇÃO

A autora desta tese elegeu este tema como objeto de sua pesquisa na medida em que, ao consultar a literatura difundida pela doutrina clássica, verificou que esta reconhecia a flexibilização das relações de trabalho como causa da desagregação, fragmentação e clandestinização das relações de trabalho.

Do mesmo modo, também identificou que essa mesma doutrina dirigia sua crítica à concepção dogmática daquele fenômeno, como se fosse a norma em si a causadora daquela mesma desagregação, fragmentação e clandestinização das relações de trabalho.

Mas encontrou, na teoria jurídico-trabalhista crítica, uma narrativa completamente diferente. É que a mesma vira de cabeça para baixo os fundamentos da doutrina clássica para, invertendo a perspectiva analítica, dizer que a flexibilização não é causa mas consequência da passagem do sistema fordista para o sistema de acumulação flexível construído e imposto geopoliticamente pela fase contemporânea de financeirização do capital.

Do mesmo modo, a teoria jurídico-trabalhista crítica, sobretudo aquela forjada nesse Programa de Pós-graduação em Direito, especialmente pelo seu Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, passa a desvendar os aparatos ideológicos sobre os quais a teoria organizacional conservadora instituiu os mecanismos de gestão e de administração flexíveis que orientaram a produção de regras jurídicas legitimadoras dos seus discursos ideológicos. Do mesmo modo, a maneira como as organizações hipermodernas espalham mundo afora aquelas alternativas de gestão e de administração flexíveis.

Este estudo deixa transparecer, de saída, a extraordinária importância da produção acadêmica voltada para problematizar e refutar os padrões de gestão e de administração centrados na *cultura* e no *poder* das organizações.

Uma virada gnosiológica sem precedentes no Direito do Trabalho posto em prática, a partir do diálogo que este ramo do saber jurídico passou a manter com outros ramos do saber social, especialmente, a sociologia do trabalho e a teoria organizacional crítica.

Estas as razões pelas quais esta tese passa, primeiro e dialeticamente, a descrever os fundamentos da teoria organizacional conservadora e da teoria jurídico-trabalhista clássica, a fim de estabelecer um confronto entre estas narrativas e

aquelas empreendidas simultaneamente pela teoria organizacional e teoria jurídico-trabalhista críticas.

O resultado desse confronto dialético é impressionante, uma vez que desvenda, revela os padrões analíticos das primeiras, voltadas, como já anunciado, para a cultura e o poder das organizações, donde surge a revelação mais importante: que as relações de trabalho se constituem enquanto relações de poder.

Embora este estudo amplie a compreensão dada pelas teoria jurídico-trabalhista e organizacionais críticas, constatou que, no plano de um estudo acadêmico dessa magnitude, tornava-se imprescindível ainda acrescentar outros argumentos capazes de informar e comprovar que o desvendamento ideológico revelado simultaneamente pela teoria organizacional e a teoria jurídico-trabalhista críticas continham bases filosóficas consistentes e que foram exatamente elas que, ao empreenderem a crítica contundente à modernidade, revelaram padrões analíticos capazes de desconstituir o discurso centrado na cultura e no poder das organizações.

Sem essas bases analíticas este estudo não poderia chegar ao seu objetivo: conectar a flexibilização ao trabalho subordinado, considerando-se as relações de trabalho enquanto relações de poder; revelar que a flexibilização das relações de trabalho não é causa mas consequência da passagem do sistema fordista para o sistema de acumulação flexível; apontar três correntes do pensamento filosófico que estabeleceram a crítica da modernidade e, por consequência, foram capazes de desencadear o aparecimento tanto da teoria organizacional crítica quanto da teoria jurídico-trabalhista crítica.

Uma articulação e uma base teórico-metodológica que justificam a consistência e a originalidade da pesquisa, por tratar, de modo estruturado e estruturante o fenômeno da flexibilização, no contexto das relações de trabalho enquanto relações de poder.

Encontra-se dividida em seis capítulos, introdução, conclusão e referências.

O primeiro capítulo realiza uma trajetória pelo conjunto das teorias que compõem o pensamento organizativo, desde a sua origem passando pelas diversas experiências e estudos que justificaram o surgimento da “Administração Científica” e consolidaram outras correntes do pensamento, inclusive as “Teorias Organizativas”, durante o século XX.

Considerando que a racionalização do trabalho no interior das organizações surge como um elemento marcante para o desenvolvimento capitalista, essas teorias

assumiram um importante papel para a elaboração dos modelos administrativos experimentados ao longo do século passado e dividiram os teóricos, principalmente ao abordarem o tema “cultura e poder nas organizações.”

O segundo capítulo traça um panorama sobre flexibilização do direito do trabalho no âmbito da teoria jurídico-trabalhista clássica. Essa vertente não é uníssona ao tratar sobre o tema. Alguns juristas analisam a questão a partir do afastamento da rigidez da legislação trabalhista, para atribuir maior disponibilidade às partes para alterar/reduzir os comandos legais, que passam a repercutir nas jornadas de trabalho e nas formas de remuneração.

Outros juristas dessa mesma corrente analisam o tema por meio das transformações ocorridas na organização da produção. Por isso, consideram uma evolução natural decorrente do desenvolvimento tecnológico e que, portanto, se torna inescapável a adaptação/legitimação do direito do trabalho às mudanças ocorridas na fábrica.

O terceiro capítulo analisa a flexibilização do direito do trabalho no contexto da teoria organizacional crítica. Inicia analisando as consequências do trabalho especializado sobre as relações de trabalho, a partir da obra “O Trabalho em Migalhas”.

Em seguida, transita pelas obras “O Poder das Organizações” e “A Gestão, como doença social”. A primeira referência é paradigmática como um dos primeiros estudos empreendidos para a compreensão do poder das grandes corporações sobre os indivíduos. A segunda verifica como os modernos modelos de gestão e gerenciamento penetram na vida das pessoas e determinam as formas de ser e de estar em sociedade.

Posteriormente, o capítulo analisa a criação de um sujeito neoliberal, na obra “A Nova Razão do Mundo”, cujos autores apontam para o surgimento de uma nova subjetividade conforme os ditames de liberdade defendidos pelo neoliberalismo. Sem essa nova conformação subjetiva, não seria possível a consolidação daquela teoria econômica.

Por fim, traça um itinerário das relações de trabalho desde a Revolução Industrial até os dias atuais.

O quarto capítulo se dedica à análise de textos sobre a flexibilização do direito do trabalho de juristas pertencentes à teoria jurídico-trabalhista crítica. Esses autores, levando em consideração a reflexão empreendida pela teoria organizacional crítica,

procuram apontar para o viés ideológico contido nas relações de trabalho, compreendendo-as como relações de poder, o que tem refletido no adoecimento humano, na destruição do meio ambiente e no aumento das mazelas sociais.

No entanto, a análise construída por essas jurídicas restringem o poder nas relações de trabalho apenas no âmbito da fábrica.

No quinto capítulo, o estudo, seguindo o universo acadêmico produzido no Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE e da sua Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, reconhecendo que foram os estudos nele desenvolvidos que procuram identificar, classificar e criar as expressões *teoria jurídico-trabalhista clássica* e *teoria jurídico-trabalhista crítica*, *teoria organizacional conservadora* e *teoria organizacional crítica*, apresenta uma síntese do pensamento ali forjado, em que é possível vislumbrar as diferenças, contradições e embates travados entre aquelas duas escolas.

Além disso, deixa transparecer a necessidade de prosseguir/ampliar os questionamentos apresentados pela teoria jurídico-trabalhista crítica e, mais ainda, apontar as suas omissões e apresentar outras proposições que possibilitem exibir epistemologicamente novas contribuições às críticas e proposições já existentes.

Por fim, no sexto capítulo, são expostas três correntes filosóficas: a pós-estruturalista, a pós-moderna e a marxista, na medida em que criticam e propõe epistemologicamente uma nova visão sobre o trabalho doença, deixando transparecer uma certa confluência.

Não cabe a este trabalho estabelecer incursões filosóficas capazes de percorrer todo o universo construído pelos pensadores que se ocuparam de instituir a crítica filosófica da modernidade, porque, inclusive, faltaria a sua autora densidade intelectual para empreender uma pesquisa dessa magnitude. Seguirá aquelas três correntes, focada apenas nos argumentos e proposições que dizem respeito ao trabalho humano.

E mais, mesmo que o façam de forma direta ou subliminar, são ideias e argumentos que se dirigem: a) à emancipação social; b) pregam o aparecimento de uma sociedade sem divisão de classes; c) fazem críticas à exploração do gênero humano por meio do trabalho.

Mais importante ainda: ao estabelecer a crítica filosófica da modernidade, deixam transparecer claramente, e como já foi aqui mais do que acentuado: a) uma crítica que põe em relevo a sociedade e o estado modernos; b) que, por seu turno,

foram instituídos e se consolidaram, a partir de construção de sistemas jurídicos capazes de universalizar e de legitimar um modo específico de produção, o modo de produção capitalista; c) modo específico de produção que não poderia existir sem a subordinação da força do trabalho ao capital.

2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CONSERVADORA

2.1 Contextualização do tema

O presente capítulo tem por objetivo realizar uma trajetória pelo conjunto das teorias que compõem o pensamento organizativo, desde a sua origem passando pelas diversas experiências e estudos que justificaram o surgimento da “Administração Científica” e consolidaram outras correntes do pensamento, inclusive as “Teorias Organizativas”, durante o século XX.

Considerando que a racionalização do trabalho no interior das organizações surge como um elemento marcante para o desenvolvimento capitalista, essas teorias assumiram um importante papel para a elaboração dos modelos administrativos experimentados ao longo do século passado e dividiram os teóricos, principalmente ao abordarem o tema “cultura e poder nas organizações.”

Nesse sentido, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005) expõe a necessidade de articular a relação entre as teorias organizativas e as teorias jurídico-laborais. Sem essa articulação não é possível compreender os rituais de sofrimento e morte lenta no trabalho, assim como a manipulação empreendida por essas teorias no interior das organizações.

[...] historicamente, Teorias Organizativas e Teorias Jurídico-laborais caminham separadas, como se habitassem lugares distintos. [...] Do ponto de vista do Direito do Trabalho, o pensamento organizativo assumiu um papel importante (para o bem e para o mal), sobretudo ao determinar o papel dos trabalhadores dentro das empresas – suas competências, habilidades, adaptabilidade, sociabilidade, produtividade. Mas ele se destacou e se fortaleceu, na medida em que se transformou num elemento primordial para o desenvolvimento dos sistemas de controles e alienação. (Idem, p. 97)

As variáveis teóricas sobre as organizações se caracterizam pela interdisciplinariedade, conjugando diversas áreas do conhecimento tais como: a sociologia do trabalho, a economia política, a psicologia, a biologia, engenharia, ergonomia, teoria da comunicação e da informação, psicanálise e ciências exatas; todas a serviço da racionalidade administrativa das organizações públicas e privadas. (Idem, p. 98)

Assim, é essencial percorrer o caminho entre a “Administração Científica” e as modernas “Teorias Organizativas” para ter uma visão crítica de sua incidência na formulação das teorias jurídico-trabalhistas.

Além disso, deve-se considerar que as chamadas teorias organizativas contemporâneas legitimaram relações de trabalho completamente distintas das construídas durante a sociedade moderna industrial. No entanto também permitiram o desenvolvimento de estudos críticos acerca das novas alternativas para o trabalho humano.

Esses modernos métodos de organização destruíram a horizontalidade estrutural das fábricas, o que facilitava a organização coletiva dos trabalhadores, a partir dos postos fixos de trabalho, do domínio da profissão e dos instrumentos de trabalho. O paradigma atual, por seu turno, caracteriza-se pela multifuncionalidade, o trabalho em equipe e por novas formas de controles institucionais.

Todas essas alterações introduzidas nas organizações contribuíram para a desertificação dos postos tradicionais de trabalho e, conseqüentemente, para o enfraquecimento das organizações sindicais.

2.2 Origens da expressão “organização do trabalho”

O trabalho é uma categoria crucial para a humanidade. Compreender os seus diversos significados e sentidos é uma tarefa decisiva para entendê-lo nos dias atuais.

É a partir dele, “em sua realização cotidiana, que o ser social se distingue de todas as formas pré-humanas. Os homens e mulheres que trabalham são dotados de consciência, uma vez que concebem previamente o desenho e a forma que querem dar ao objeto do seu trabalho.” (ANTUNES, 2004, p. 7)

O trabalho é também fundamental para a vida humana, posto ser condição para sua existência social. “Como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana.” (MARX *apud* ANTUNES, 2004, p. 8) “E, ao mesmo tempo em que os indivíduos transformam a natureza externa, tem também alterada sua própria natureza humana, num processo de transformação recíproca que converte o trabalho social num elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana.” (ANTUNES, 2004, p. 8)

Sob o capitalismo, o trabalho humano é a fonte de toda riqueza, de todo valor. Sob este modo de produção, capital e trabalho se relacionam através da expropriação ou da exploração. Portanto, “para que haja dominação e exploração é necessário que o trabalho e o capital estejam separados!” (GUARESCHI, 2014, p. 47)

O trabalho é, por um lado, momento fundante da vida humana, ponto de partida do processo de humanização. Por outro lado, a sociedade capitalista o transforma em trabalho assalariado, alienado, fetichizado. “O que era uma finalidade central do ser social converte-se em meio de subsistência. A ‘força de trabalho’ (conceito-chave em Marx) torna-se uma mercadoria, ainda que especial, cuja finalidade é criar novas mercadorias e valorizar o capital. Converte-se em meio e não primeira necessidade de realização humana.” (ANTUNES, 2004, p. 8)

Em todos os campos do conhecimento científico, foi possível comprovar que a capacidade de trabalho, enquanto atividade humana constituída de “planejamento” e “execução”, é o diferencial dos seres humanos frente aos demais seres vivos.

Dessas capacidades, e como parte da regulação das relações sociais, advieram as estruturas de pensamento complexas, possibilitando as formações tribais e comunais, cuja divisão do trabalho não apenas se sustentava nas condições físicas dos membros, mas também implicava em ordenamentos em todas as esferas da vida, do plano político ao mítico e mesmo ao artístico.

Com o desenrolar desse longo processo, o trabalho não apenas se manteve, como se mantém até hoje, como a base da sobrevivência humana, o ato primário e pressuposto de toda a nossa história. Assumindo novos papéis, não apenas na apropriação da natureza e no desenvolvimento de uma concepção racional sobre ela, o trabalho consolidou a cultura dos povos e a diferenciação política interna de suas comunidades, assumindo, por fim, no âmbito da sociedade atual, o papel central na constituição das classes sociais que a compõe, sendo que, no interior destas, está a base da formação da identidade de seus indivíduos. (PINTO, 2013, p. 9)

Os estudos que tomaram como objeto a organização do trabalho humano em atividades laborais complexas e variadas podem ser constatados desde a Antiguidade clássica.

Pois não estariam presentes no pensamento dos povos como os egípcios, quando ergueram obras arquitetônicas da envergadura das pirâmides faraônicas? Não teriam sido, essas obras, previamente planejadas antes da execução, em todos os seus detalhes, em projetos minuciosos, solidamente elaborados com conhecimento prévio das condições a serem impostas nas diversas etapas de sua construção, bem como fundamentadas em princípios gerais que futuramente norteariam decisões a serem tomadas na superação de eventuais obstáculos? (Idem, p. 16)

Nesse sentido, há uma utilidade indiscutível em analisar previamente a organização de atividades de trabalho complexas, especialmente as que envolvem grande número de agentes, pertença essa análise aos agentes que efetivamente executarão o trabalho ou pertença ela aos que apenas desenvolverão o projeto desse trabalho.

Esse sentido estritamente técnico de encarar a organização do trabalho foi incorporado pelo modo de produção capitalista e submetido aos interesses de classe aí envolvidos, especialmente após as primeiras revoluções industriais, do século XVIII em diante. Desde então, a organização do trabalho foi elevada à categoria de matéria do conhecimento a ser conquistada com base na luta política e econômica explícita entre o empresariado (classe proprietária dos meios de produção e compradora de força de trabalho) e os trabalhadores (classe social expropriada nesse processo e cuja existência atual exige vender sua capacidade de trabalho em troca de salários). Enquanto aos últimos tal conhecimento passou a ser um dos poucos meios de assegurar sua subsistência e, portanto, suas condições mínimas de saúde física e mental (além de direitos sociais, civis e políticos básicos, frente ao desemprego e à queda dos salários tornada crônica desde então), ao empresariado tal conhecimento tornou-se um importante meio de controle social, econômico e político da classe trabalhadora, com o objetivo de manter em funcionamento o sistema de acumulação de capital. (Idem, p. 16-17)

Essa luta pode ser dividida em diferentes fases. Considerando a indústria como plano de análise, os primeiros capitalistas não haviam adentrado nos ambientes de produção, sendo apenas fornecedores de matérias primas e coletores do resultado da transformação destas pelos trabalhadores, entregando-as, aos comerciantes ou consumidores, como produtos finais. Aos artífices cabia o desenvolvimento do conjunto de habilidades e competências presentes nas diversas fases do trabalho que empreendiam na fabricação dos produtos levados pelos capitalistas. Estes eram inteiramente responsáveis pela organização e condução dos processos a serem realizados.

Com o desenvolvimento do comércio, vieram as exigências de precisão de prazos e de qualidade dos produtos, de forma que o conhecimento envolvido no âmbito da produção passou a ser assumido como prioridade estratégica pelos capitalistas empregadores.

A luta pelo controle do trabalho humano “saltou”, então, para dentro dos processos de produção e aí instaurou, pelo menos até os dias atuais, a clivagem não somente técnica mas também e sobretudo social do trabalho, que destina aos trabalhadores direitos e deveres diversos em relação aos empregadores, no que tange ao

planejamento, coordenação, controle e execução das atividades de trabalho. (Idem, p. 18)

No começo desse processo, os limites entre as áreas de planejamento, coordenação, controle e execução das atividades de trabalho ainda eram difusos e pouco polarizados. Nesse momento já havia ocorrido a definitiva apropriação dos instrumentos de trabalho, das terras e das matérias-primas pelos empregadores capitalistas, deixando aos antigos artífices a venda de seus conhecimentos e de sua força de trabalho como único meio de vida. No entanto o domínio técnico ainda era mantido pelos trabalhadores através de suas gerações. (Idem, p. 18)

A estrutura foi-se configurando de tal forma que as atividades de planejamento e coordenação da produção eram atribuições dos empregadores já que detiveram os instrumentos e todos os meios de exercício do trabalho que “compraram” dos artífices, mediante o pagamento de salários. “A esses últimos, agora desprovidos de sua autonomia como produtores independentes, cabia lutar pelo controle do conhecimento sobre o processo produtivo, o que lhes permitia ao menos controlar o tempo de execução das tarefas, através da habilidade que somente a experiência no trabalho traz.” (Idem, p. 18)

Esse quadro já define o início da separação entre uma administração (ou gerência) dos meios de produção e a produção direta (ou execução), isto é, as atividades de transformação das matérias-primas, insumos etc. pelos trabalhadores em artigos prontos a serem vendidos como mercadorias pelos empregadores, detentores dessas matérias-primas, das máquinas e instrumentos de trabalho, bem como do produto final desse trabalho. (Idem, p. 18)

A industrialização, como atividade essencial para o desenvolvimento do capitalismo, consolidou-se no final do século XIX, com o surgimento de outros ramos, proporcionado pela crescente acumulação de bens e capitais em posse do empresariado. Assim, começaram a surgir “as primeiras formas de financiamento de grandes investimentos na indústria, visando ampliar sua escala de produção, processo que resultou nos grandes monopólios e oligopólios transnacionais existentes atualmente em vários setores.” (Idem, p. 19)

A isso, seguiu-se o desenvolvimento dos meios de transporte e comunicações, permitindo a expansão das fronteiras dos mercados nacionais, a diversificação dos produtos no mercado mundial e a geração de novas complexidades na concorrência internacional. Para isso, foram necessárias novas estratégias de

expansão e crescimento, destacando-se dentre elas a diminuição dos custos operacionais da produção e dos preços dos produtos intermediários e finais. (Idem, p. 19)

A grande proliferação de estratégias cada vez mais agressivas visando aumentar as escalas de produção, padronizar a qualidade dos produtos, diminuir os custos de produção e transporte etc., consolidou e levou ao mais cruel estágio o controle sobre o trabalho humano empregado na produção, tido cada vez mais, pelos empregadores, como simples “ingrediente” dos processos produtivos, agora realizados em lugares especialmente determinados para tal.

O emprego indiscriminado, especialmente no início do século XIX, de crianças e mulheres nas fábricas, cumprindo jornadas que iam de um mínimo de 8 até 14 horas de trabalho diárias e recebendo pelo trabalho salários miseráveis, é um exemplo disso. As condições de trabalho nas fábricas desse período eram incrivelmente péssimas: tratavam-se de galpões escuros, sujos e muito mal ventilados, abarrotados de máquinas ruidosas e sem qualquer dispositivo de segurança, nas quais trabalhavam homens, mulheres e crianças em pé todo tempo, o que lhes causava todos os tipos de deformações nas articulações e na coluna vertebral, especialmente nas crianças e adolescentes. Não eram raros os desmaios, convulsões e mortes súbitas durante o trabalho. (Idem, p. 19-20)

A luta pelo controle do trabalho passou a ser travada entre os que “administravam” e os que “executavam” na produção, “não mais como indivíduos detentores de conhecimentos e responsabilidades específicas, mas como sujeitos históricos pertencentes a classes sociais antagônicas.” (Idem, p. 20)

Nesse contexto, a organização do trabalho consolidou-se como uma área específica do conhecimento passível de ser acumulada, sistematizada, experimentada, compendiada e elaborada teoricamente por agentes que não fossem, necessariamente, os executores desse trabalho. Ao contrário, nas pesquisas empreendidas nos meios empresariais em sua grande maioria os agentes executores passaram a assumir o papel de variáveis dependentes em equações construídas mediante estudos da organização do trabalho feitos pelos agentes da administração (os que assumem, quando assalariados, o mesmo papel), visando o aumento da produtividade, ou seja, dos lucros empresariais. (Idem, p. 21-22)

Quando se busca as origens do pensamento organizativo a serviço do modo de produção capitalista, encontramos em Adam Smith o início dessa trajetória teórica ao tratar sobre a “Divisão Social do Trabalho” para explicar e transformar a antiga estrutura, baseada na economia agrícola e na sociedade pré-industrial manufatureira.

2.3 Adam Smith e as origens do pensamento organizativo

Adam Smith, através de seu clássico exemplo sobre a fabricação de alfinetes, demonstra a diferença entre o trabalho praticado no âmbito das sociedades em estado primitivo, trabalho de uma única pessoa, e o trabalho exercido nas sociedades evoluídas, de muitas pessoas. Nestas, para se produzir um produto inteiro, o trabalho é dividido entre vários operários. Esta subdivisão não aparece na agricultura, já que é um fenômeno típico da superioridade manufatureira.

Segundo SMITH (1985), esse grande aumento da quantidade de trabalho é consequência de sua divisão e devido a três circunstâncias distintas: a primeira vinculada à maior destreza existente em cada trabalhador; a segunda à poupança daquele tempo que, geralmente, seria costume perder ao passar de um tipo de trabalho para outro; a última vinculada 'à invenção de um grande número de máquinas que facilitam e abreviam o trabalho, possibilitando a uma única pessoa fazer o trabalho que, de outra forma, teria que ser feito por muitas'. (ANDRADE, 2005, p. 100)

A divisão do trabalho, portanto, se torna o marco da racionalidade, no que se refere às relações de trabalho a serviço da produção.

Os primeiros estudos acerca da racionalização do trabalho humano tiveram início na fase pré-industrial das manufaturas, com os precursores da administração científica. Essa "racionalização" foi um marco do seguimento filosófico predominante que influenciou a Economia Política Clássica. (Idem, p. 100)

Adam Smith (1985) destaca dois aspectos sobre o desenvolvimento tecnológico. O primeiro deles está relacionado à manipulação dos instrumentos de trabalho pelos próprios trabalhadores que encontraram, por acaso ou conscientemente, formas de aperfeiçoá-los ou criando novos inventos. O segundo foi o surgimento de uma profissão específica relacionada com a fabricação das máquinas, exercida por filósofos ou pesquisadores, cuja atribuição não era fazer as coisas, mas observá-las.

2.4 Concepções sobre a "Teoria da Organização". Consolidação do pensamento organizativo.

Para realizar uma reflexão acerca do pensamento organizativo é necessário identificar e conhecer as diversas concepções do que é a "Teoria da Organização". Assim, Carles Ramió e Xavier Ballart descrevem as vertentes sobre as quais os teóricos procuram definir a organização. (RAMIÓ e BALLART, 1993^a, p. 20)

A primeira está relacionada a uma perspectiva teleológica e se justifica pelos objetivos e as finalidades das organizações baseadas na racionalidade de suas atuações. Portanto a eficácia organizativa se torna um princípio para ditar o comportamento das organizações e alcançar as metas traçadas com o menor custo possível. Segundo os autores essa vertente apresentaria certas mudanças, não se vinculando mais ao pressuposto único da racionalidade, para atender à existência das sociedades modernas. Consideram as organizações como “arenas políticas”, já que as organizações complexas revelam uma pluralidade de conflitos e objetivos que não encontram respostas no binômio racionalidade *versus* eficácia. (Idem, p. 21)

A segunda entende que os fins e os objetivos, estruturados internamente nas organizações, também são influenciados por condições ambientais diversas. Assim, essa compreensão transcende os limites estruturais da própria organização, entendendo que ela não funciona sozinha ao receber influências das outras organizações com as quais se relaciona. Portanto, o estudo organizativo a partir dessa versão deixa de voltar as suas atenções para as estruturas das organizações para analisá-las a partir das relações de interdependência com outras organizações. (Idem, p. 22)

A terceira está centrada nas interações vividas entre indivíduos no âmbito das organizações e também com o exterior. É estabelecida uma distinção entre a intercomunicação organizativa e a que se dá entre os indivíduos e entre esses e os grupos de indivíduos. Nesses dois níveis, o macro – os intercâmbios entre as organizações – e o micro – intercâmbio entre as pessoas –, prevalece a perspectiva indutivista do processo de intercomunicativo e seus comportamentos dentro das organizações. (Idem, p. 23)

Outros teóricos procuram definir as organizações a partir do processo decisório, sobretudo aquelas que envolvem grupos informais e indivíduos isolados. O aspecto fundamental das definições pertencentes a essa corrente é a ambiguidade dominante nos processos decisórios. Portanto, procura-se privilegiar

a estreita relação entre os processos de tomada de decisões e as condições ambientais em que estas acontecem e se busca superar a lógica organizativa racional. Pondo-se em relevo as limitações dessa lógica racional, privilegiando-se o entorno, é possível reduzir as incertezas dele derivadas e tornar mais fidedignas as tomadas de decisões.

Todas as correntes buscam a racionalidade, a produtividade, a perpetuação da organização no seio da sociedade industrial. Nessa perspectiva desenvolveram-se estudos, pesquisas e experiências

direcionadas a uma melhor participação e desempenho dos trabalhadores no cumprimento das metas desejadas. (ANDRADE, 2005, p. 103)

Nesse contexto, a primeira escola que surgiu foi a Teoria Clássica da Administração Científica na Teoria da Motivação.

2.5 As Teorias Clássicas

A corrente “científica” de F. W. Taylor e de H. Fayol é considerada o ponto de partida para os estudos organizacionais modernos. As investigações de ambos correspondem a uma determinada época e circunstâncias precisas: as grandes invenções que determinaram no surgimento da revolução industrial e as condições sociais geradas que fizeram com que os atores sociais que haviam acumulado capital se deparassem com a necessidade de otimizar ao máximo seus recursos para se manter na corrida concorrencial que haviam iniciado. (RAMIÓ e BALLART, 1993a, p. 29)

Com a Teoria da Motivação, o tempo e o movimento são os elementos objetivos para desenhar a capacidade produtiva e a eficiência dos trabalhadores. Já em termos subjetivos, considera o homem como um ser impelido pelo medo da fome e em busca de lucros. Portanto, como se encontra dependente dessas recompensas materiais, é impelido para a dedicação ao trabalho, empregando toda a sua capacidade física.

Esses postulados aparecem descritos na obra *Scientific Management*, publicada por Taylor pela primeira vez em 1911.

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 termos de cargas, velocidades e fadiga, a partir dos quais se construíram 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 materiais e instrumentos. (ANDRADE, 2005, p. 103)

Desta forma, a produtividade tenderia a crescer a partir da conjunção dos objetivos materiais: exercício do trabalho combinado com o pagamento conforme o rendimento – salário por unidade produzida ou quantidade real do trabalho realizado. Além disso, outras características que contribuíram para o êxito das organizações

foram: 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.

Henry Ford foi outro grande adepto desse modelo a partir das inovações técnicas e organizativas articuladas em virtude da produção e do consumo em massa. Trata-se de um modelo de gestão que objetivava a execução do trabalho estruturado na linha de montagem, pela faixa transportadora, com a finalidade de não permitir o deslocamento dos trabalhadores e, assim, manter um fluxo contínuo e reduzir o tempo morto.

Como a versão taylorista, o fordismo está centrado no trabalho repetitivo e monótono; os ritmos são prefixados 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 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”. (Idem, p. 104)

A concepção de direção administrativa de H. Fayol, contemporâneo de Taylor, e os estudos de L. Gulick e L. Urwick demonstraram os problemas da direção administrativa na prática, além de expor e sistematizar sua experiência como gestores para que outros a aproveitassem. O cerne de seu pensamento é a ideia de que a gestão agrupa atividades de planejar, organizar, comandar, coordenar e controlar. Assim, desenharam um tipo de organização representado por um modelo de trabalho definido e organizado de forma hierárquica através de limites precisos de direção e comunicação. (RAMIÓ e BALLART, 1993a, p. 30)

No texto “Princípios Gerais da Administração” de H. Fayol que compõe a obra publicada em 1916 “Administração Industrial e Geral”, são expostos os princípios fundamentais da direção: a divisão do trabalho, a autoridade e a responsabilidade, a disciplina, a unidade de mando, a unidade de direção, a subordinação do interesse individual ao interesse geral, a remuneração de pessoal, a centralização, os limites da autoridade, a ordem, a igualdade, a estabilidade do posto de trabalho, a iniciativa e o espírito corporativo. (Idem, p. 31)

Os estudos orientados à Administração mudam e desencadeiam o surgimento da Teoria Organizativa. As observações feitas por Adam Smith em 1776 serviram de fundamento para a elaboração da Teoria da Competência na organização. L. Gulick e L. Urwick, em 1937, fazem apologia da divisão do trabalho, creditando o êxito de

uma organização no trabalho específico cada vez mais fragmentado em seus componentes mais simples.

Desta forma, a capacidade do operário será tão maior quanto mais for especializado para realizar determinada tarefa, tornando a produção mais eficiente. No entanto, o sucesso dessa estratégia depende de uma equilibrada unidade de controle que se dá a partir de um centro de autoridade escalonado em forma de pirâmide.

A Teoria da Competência na organização apresenta quatro princípios básicos.

Segundo AMITAI ETZIONI (1976: 36-53), a teoria apresenta quatro princípios básicos: especialização vinculada à finalidade da tarefa, uma vez que toda organização tem uma finalidade geral e várias finalidades específicas para desenvolver-se eficientemente e alcançar seus objetivos. O seguinte está baseado na ideia de organização dividida segundo o processo, que tem como finalidade a utilização de capacidades ou processos semelhantes centralizados. Toma, como exemplo, a existência das três forças militares dos Estados Unidos. O Serviço Central de Informações obtém informações que logo são utilizadas pelas três forças. A divisão *versus* especialização é outro princípio por meio do qual essa divisão deve estar conectada com a perspectiva e o interesse do cliente – os professores de crianças pequenas devem estar separados dos professores do nível médio. O quarto e último princípio vincula as diversas divisões à subordinação de um comando estruturado por área geográfica. (ANDRADE, 2005, p. 104-105)

Pela Teoria da Decisão, as organizações estão centradas em dois tipos de especialização: uma, horizontal; outra, vertical. A divisão do trabalho é horizontal quando está fundamentada nas tarefas a serem executadas pelos trabalhadores. Por outro lado, a divisão é vertical quando vinculada ao poder de decisão delegado a determinados empregados.

Assim, na base da pirâmide administrativa, o trabalhador que só executa determinadas tarefas não possui quase nenhum poder decisório. No entanto, os supervisores têm uma mistura de trabalho objetivo e de poder decisório, o qual se estrutura numa escala ascendente. O planejamento e a execução são os elementos básicos da estrutura da administração na teoria da decisão.

As teorias acima mencionadas não foram completamente eliminadas. Elas aparecem renovadas e adaptadas à complexidade das organizações modernas. Nesse sentido, há consenso entre os estudiosos em classificar sua abordagem em concepções clássicas ou neoclássicas. Os autores espanhóis Ramió e Ballart reconhecem, por exemplo, a importância do desenvolvimento da Administração

Científica nos estudos posteriores de H. Fayol, a partir de 1961, e de Gulick e Urwick, em 1937, até a consolidação da corrente estruturalista. (Idem, p. 105)

2.5.1 O sistema de Taylor

No final do século XIX, F. Taylor se destaca dentre os estudiosos que se debruçaram para a construção de sistemas de organização cujas finalidades eram o aperfeiçoamento da qualidade e a diminuição do tempo gasto na execução de tarefas complexas.

Ao final do século XIX, Frederick Taylor destacou-se dentre eles, talvez pela sua originalidade do que pelo fato de ter divulgado suas ideias como um corpo de princípios “científicos”. Assim aceitos, como uma estrutura estritamente “técnica”, tais princípios apresentaram-se com uma neutralidade axiológica cuja aplicação no plano prático avançou com assustadora velocidade nas mais diversas formações sociais e nos mais controversos contextos políticos, vindo conformar a base de toda a estrutura organizacional na qual se alicerça, queiramos ou não, grande parte de nossas atividades atualmente. De todo modo, Taylor é atualmente considerado o “pai” da chamada “administração científica”, hoje constituída como matéria do conhecimento levada a cabo em situações que tratam da organização de quaisquer atividades de trabalho, desde a industrial, passando pela agrícola, financeira, comercial, governamental etc. (PINTO, 2013, p. 22-23)

“Percebeu que a capacidade produtiva de um trabalhador de experiência média era sempre maior que a sua produção “real” na empresa.” Se por um lado a destreza adquirida com o tempo aumentava a sua produtividade, por outro, parte desta era perdida na troca constante de operações, de ferramentas, nos deslocamentos dentro do espaço fabril etc. (Idem, p. 25)

Contudo, Taylor verifica que essa “queima” do tempo não advinha somente das condições técnicas pelas quais as tarefas eram realizadas, mas pela forma como os trabalhadores criavam seus macetes como forma de controlar o tempo em que trabalhavam o que possibilitava proteger seus conhecimentos e seus trabalhos, frente a uma produtividade em expansão originada do emprego crescente da maquinaria que aos poucos tornava cada vez mais escassa a necessidade de trabalho humano na produção. (Idem, p. 25-26)

Taylor considerou prejudicial esse modo de levar as coisas, pois tinha a convicção (equivocada, das leis de mercado capitalistas) de que quanto maior a produtividade obtida pelo trabalho, mais altos seriam os lucros empresariais e, por conseguinte, os investimentos e as chances de se gerar melhores empregos e renda. (Idem, p. 26)

Concluiu que se subdividisse ao máximo diferentes atividades em tarefas tão simples quanto os gestos realizados, sendo possível medir a duração de cada movimento com um cronômetro, o resultado seria a determinação do tempo “real” gasto para realizar cada operação.

Para ele, as gerências, tendo conhecimento desses resultados, estariam possibilitadas a exigir de qualquer trabalhador o cumprimento da “quantidade ideal” de trabalho diário. Em outras palavras, nem muito trabalho, para evitar prejudicar a saúde dos trabalhadores e colocá-los em licença, nem pouco trabalho, para que não se perca nem um segundo do tempo de sobretrabalho não pago que lhes será extraído em cada produto.

Em suas obras mais importantes, “Princípios de Administração Científica” (1911) e “Shop Management” (publicado como artigo em 1903 e como livro, em 1910), teve por objetivo principal a divisão “técnica” do trabalho humano no interior da produção industrial.

[...] no contexto histórico no qual Taylor elaborou seu sistema, fim do século XIX e início do século XX, a divisão do trabalho no interior das fábricas já se apresentava polarizada o bastante para haver uma nítida separação de funções e interesses entre a administração e a produção. Todavia, do ponto de vista de Taylor, dentro de cada uma dessas esferas ainda existia um acúmulo desmedido de tarefas, o que impossibilitava o seu cumprimento com a rapidez e precisão necessárias, como também, e principalmente, impedia a escolha de homens cujos atributos como temperamento pessoal, experiência profissional e formação educacional, fossem a elas adequados (Silva, 1974). (Idem, p. 27)

Havia, portanto, a necessidade de que as funções e as suas atividades correspondentes fossem subdivididas, tanto no âmbito da produção, quanto no da administração. Isso tornaria possível a cada responsável o seu cumprimento completo, sem a necessidade de acumular conhecimentos e habilidades além do nível mínimo.

Além disso, haveria outra implicação que era penetrar nos laços de responsabilidade e nos meios de comunicação que se estendem sobre cada uma dessas esferas. Ou seja, como os trabalhadores percebem as suas várias funções, como tomam suas decisões e como passam a atuar a partir delas.

Para Taylor, era inteiramente descabida a maneira com que os administradores e supervisores de seu tempo conduziam o controle sobre as atividades de seus subordinados. Segundo sua ótica dos

sistemas de organização do trabalho da época, o que esses administradores e supervisores faziam – ou tentavam fazer, sem êxito – era ganhar a “iniciativa” de seus subordinados, concedendo-lhes incentivos como promessas de rápida promoção, salários mais elevados (sob a forma de boa remuneração por peça produzida), menores jornadas, melhores condições de trabalho etc. (Taylor, 1970). (Idem, p. 28)

A questão era fazer que o trabalhador

empregasse todo o seu engenho, sua criatividade, seus conhecimentos técnicos, suas competências profissionais assimiladas nos ofícios que exerceu, suas habilidades pessoais adquiridas com as situações que enfrentou nestes, seu maior esforço psíquico, intelectual e físico, toda a sua capacidade de concentração e destreza para a realização de tarefas que lhe competiam, tudo com o menor desgaste de suas energias e, principalmente, dentro do menor tempo possível. (Idem, p. 28)

Para Taylor, nenhum “incentivo” lograria colocar os trabalhadores continuamente nessa situação de subordinação absoluta aos empregadores. Para isso, a solução seria o estabelecimento de uma divisão de responsabilidades e de tarefas, na qual fossem delegadas aos executores de um determinado trabalho somente as atividades estritamente necessárias à execução desse trabalho, dentro de moldes estritamente rígidos – no plano dos gestos físicos, das operações intelectuais e de conduta pessoal – cujo estabelecimento prévio, através de um estudo de planejamento e de uma definição formais, ficariam a cargo de outros trabalhadores, dedicados a tarefas também previamente analisadas, planejadas e definidas por outros mais, assim por diante, nesse sentido, desde as atividades operacionais até às gerenciais da empresa. (Idem, p. 28-29)

Essa foi a sua proposta básica, chamando-a de administração científica, cuja ideia fundamental era o de uma especialização ao extremo de todas as funções de atividades, perfazendo um traçado de todas as ferramentas de trabalho utilizadas em cada atividade como de todos os movimentos executados por quem as maneja em cada instante, de todas as operações intelectuais necessárias para tal e de todos os traços comportamentais exigidos nessa condição especial em que é colocado o trabalhador. (Idem, p. 30)

Outro aspecto relevante de sua proposta foi o chamado “estudo do tempo”. Fazendo-se uso do conhecimento e da habilidade do trabalhador mais experiente da empresa, realiza-se um estudo de caráter experimental: esse trabalhador realizará atividades de sua função em condições variadas, utilizando todas as suas

capacidades, enquanto, nesse intervalo, outros trabalhadores esboçarão minuciosamente todas as operações intelectuais e físicas em uso, medindo o tempo gasto na realização de cada uma, sejam movimentos riscados pelos braços no espaço, sejam operações de cálculo que devam ser executadas durante as atividades em questão. Em seguida, serão padronizadas as “melhores maneiras” (*the one best way*) de executar cada atividade de trabalho, para depois serem repassadas aos demais trabalhadores como normas (Taylor, 1970). (Idem, p. 30)

O que distingue o sistema taylorista da organização dos seus precedentes é o fato de que toda essa complexa análise e planejamento que envolve ficam, após sua implementação, a cargo da administração da empresa, e somente dela. Toda a experiência, todas as técnicas relativas às atividades realizadas nas várias instâncias da empresa são repassadas para trabalhadores especializados em analisá-las com base em métodos experimentais, através dos quais são padronizados, tendo em vista a redução da quantidade de operações desnecessárias, do tempo de execução das demais, dos gastos de energia física e mental dos trabalhadores, da ociosidade dos equipamentos, dos intervalos entre uma operação e outra, entre outros objetivos. (Idem, p. 31)

A escolha de cada um desses elementos, por parte dos trabalhadores, termina a partir do momento em que é implantado o sistema. Tudo lhe será passado na forma de ordens, através das fichas de instrução, onde estarão contidas as quantidades, os meios e os resultados passíveis de serem esperados pela administração, junto a um treinamento sobre como deve cumprir tais ordens.

Fica evidente que as motivações de Taylor, ao formular seu sistema, estavam muito mais associadas ao controle do ritmo de trabalho e à sua intensificação, de modo a propiciar às gerências a identificação de possibilidades de aumentar a extração de mais-valia aos trabalhadores, do que elevar e regularizar a produtividade e a qualidade da produção. (Idem, p. 31-32)

2.5.2 O sistema de Ford

Henry Ford foi um grande adepto do modelo de Taylor a partir da ampliação de uma série de inovações técnicas e organizativas em virtude da produção e do consumo em massa já em curso no início do século XX. Seu principal objetivo foi a produção de tantas unidades de veículos quanto fosse possível para se tornarem objetos de consumo das massas.

“Cumpro esclarecer, entretanto, que sua principal genialidade consistiu, sobretudo, em ter imaginado a possibilidade de inculcar nos seus contemporâneos a postura de consumidores de massa de produtos padronizados.” (Idem, p. 34)

A proposta fundamental de Ford foi a padronização dos produtos e a fabricação em grande escala, da ordem de centenas ou milhares de unidades por dia. Desta forma, os custos de produção seriam reduzidos e contrabalançados pelo aumento do consumo, proporcionado pela elevação da renda em razão dos melhores salários que puderam ser pagos, por conta do aumento das vendas e dos lucros empresariais.

Apesar de não ter citado Taylor, pelo menos em seu texto mais popular, intitulado *Minha vida e minha obra*, Ford não deve tê-lo ignorado, como apontam algumas de suas ideias aí dispostas, ora refutando os ideais tayloristas, ora exaltando-os, indiretamente. Mas suas experiências, em termos de organização do trabalho com o objetivo da produção de massa, somente puderam ser realizadas sobre a plataforma da divisão técnica e minuciosa das funções e atividades entre numerosos agentes, conforme fora desenvolvido pelo sistema taylorista. Afinal, para organizar em larga escala, foram feitas diversas experiências que exigiram, ao padronizar os produtos, a padronização dos próprios processos produtivos envolvidos em sua fabricação. (Idem, p. 35)

A contribuição de Ford, com a linha de produção em série, foi a colocação do objeto de trabalho num mecanismo automático que percorresse todas as fases da produção, desde a transformação da matéria-prima bruta até a etapa final, com a acabamento do produto.

Para a transformação das matérias-primas, as diversas atividades de trabalho foram distribuídas, ao longo da linha de montagem, entre vários operários fixos em seus postos, depois de terem sido suas intervenções subdivididas em tarefas cujo grau de complexidade foi elevado ao extremo da simplicidade. (Idem, p. 36)

A constituição de uma linha de montagem em série fordista se dá pela apresentação de dois elementos essenciais.

O primeiro deles é a existência de um mecanismo de transferência que pode ser um trilho, uma esteira ou um conjunto de ganchos ligados a um mecanismo de tração integrado a um comando único que lhe transmite um movimento regular ao longo do tempo. Em cima da superfície da esteira, ou em cada um desses ganchos, os objetos são atados e, desta forma, são transferidos para quase todas as seções de trabalho da produção, sofrendo as intervenções dos operários até que possam ser

retirados dessa linha, testados, embalados e levados ao estoque de produtos acabados.

O segundo elemento essencial da linha de montagem em série é um conjunto de postos de trabalho dispostos lado a lado de forma uniforme, a cada trecho por onde passa o objeto de trabalho trazido pelo mecanismo de transferência, onde também já estão presentes, em forma de pequenos estoques e de fácil acesso pelos trabalhadores, as ferramentas, os instrumentos e as matérias-primas que serão usadas por eles na tarefa que devem cumprir estritamente.

Os postos de trabalho são numerosos, ocupados por um trabalhador cada e organizados de forma linear. Deve ser mínima a intervenção de cada operário na produção como um todo. A cada um deve ser levado o objeto de trabalho semitransformado no mesmo ritmo.

A divisão taylorista havia possibilitado que se distribuíssem os trabalhadores e suas ferramentas efetivamente ao longo de uma linha, ao padronizar o trabalho em atividades cujas operações eram uniformizadas. Pode-se dizer, nesse sentido, que o sistema taylorista foi incorporado e desenvolvido pelo dispositivos organizacionais e tecnológicos fordistas, na medida em que, no lugar dos homens responsáveis pelo deslocamento dos materiais e objetos de trabalho, máquinas automáticas passaram a se encarregar por tal, suprimindo o trabalho humano numa produção cuja cadência contínua impunha uma concentração dos movimentos dos trabalhadores somente dentro do raio de ação que efetivamente transformava as matérias-primas em produtos acabados. (Idem, p. 37)

Desta forma, foram retirados ao máximo os “poros” da jornada de trabalho de tal forma que todas as ações realizadas pelos trabalhadores estivessem a todo momento agregando valor ao produto. Com o sistema de Taylor houve uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operações parciais. Com o sistema de Ford “é a velocidade automática da linha de série (do objeto de trabalho, portanto) que impõe ao trabalhador (o sujeito do trabalho) a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro dos limites cada vez mais estreitos de tempo, a ‘melhor maneira’ de trabalhar.”(Idem, p. 38)

O fundamento do sistema taylorista/fordista é “elevar a especialização das atividades de trabalho a um plano de limitação e simplificação tão extremo que, a partir de certo momento, o operário torna-se efetivamente um ‘apêndice da máquina’”. O

operário passa a repetir movimentos iguais num curto espaço de tempo, podendo ser executados por qualquer pessoa sem a menor experiência para tanto. (Idem, p. 38)

Não há nenhuma possibilidade de intervenção criativa por parte do trabalhador, assim como este não detém absolutamente nenhum conhecimento sobre o processo como um todo. Permanece num mesmo posto da produção a maior parte do tempo. Cabe à linha de montagem trazer o seu objeto de trabalho, estando todas as ferramentas e instrumentos de trabalho ao alcance da mão.

O nível de simplificação impede qualquer abstração conceitual sobre o trabalho e isso, vale dizer, é uma finalidade do sistema. As qualidades individuais de cada trabalhador, suas competências profissionais e educacionais, suas habilidades pessoais, toda sua experiência, sua criatividade etc., sua própria “iniciativa”, como diria Taylor, são praticamente dispensáveis no sistema taylorista/fordista – salvo a capacidade de conseguir abstrair-se de sua própria vontade durante um longo período de tempo de sua vida. (Idem, p. 38-39)

Nesse momento surge para o fordismo, assim como também foi uma grande questão para o taylorismo, a questão da subjetividade do trabalhador. Dois elementos sempre estiveram presentes nesses dois sistemas que são os altos níveis de absenteísmo e a rotatividade nos quadros da empresa, sobretudo nas esferas operacionais. Além disso, o baixo nível educacional e profissional dos trabalhadores, devido ao desinteresse pelo aprendizado no trabalho, também contribuiu para o quadro acima.

De resto, toda a separação do espaço fabril em departamentos ou setores específicos, desde a administração até a produção direta, foi mantida muito próxima aos moldes tayloristas – exceto o surgimento de um departamento especificamente voltado aos atualmente denominados “recursos humanos”, o qual era incumbido de manter a ordem “dentro e fora” da empresa, isto é, de restabelecer psicologicamente e fisicamente os trabalhadores cansados da rotina estafante no ambiente de trabalho e, especialmente, de organizar a sua vida pessoal (familiar, social, individual etc.), para que não se tornassem improdutivos em suas funções diárias (Gramsci, 1990). (Idem, p. 39-40)

Assim, foi possível um enorme ganho de produtividade, até então não imaginável, revertendo em diminuição de custos, em aumento da taxa de mais-valia mantida sobre os trabalhadores e dos lucros empresariais, conseqüentemente.

Os objetivos continuaram a ser os mesmos da época de Taylor: a “limpeza” dos locais de trabalho e da mente dos trabalhadores enquanto aí estiverem, a clareza dos objetivos e das tarefas, a extrema simplificação e uniformização do trabalho a um plano que possibilitasse uma automação mais abrangente, elevando, por fim, o

controle do ritmo de trabalho a uma cadência única e previamente determinada para milhares de mãos. (Idem, p. 40)

Pode-se afirmar, portanto, que “o conceito de ‘flexibilidade’ na organização taylorista/fordista está na capacidade de substituição direta e rápida dos trabalhadores, sem nenhum custo em termos de qualidade e de produtividade para o sistema produtivo como todo”, considerando para tanto a total eliminação, no ambiente de trabalho, da possibilidade de intervenção crítica dos trabalhadores e do tempo de treinamento no exercício de suas funções. (Idem, p. 40-41)

2.5.3 O sistema de Fayol

Henri Fayol foi um dos teóricos da ciência da administração, fundador da teoria clássica da administração e autor de “Administração Geral e Industrial”, editada em 1916. Nesta obra, dá ênfase na estrutura organizacional da visão do homem econômico e na busca pela máxima eficiência organizacional.

Seu sistema se fundamenta na distinção das funções essenciais da empresa em seis categorias e as funções do administrador em cinco elementos. Assim, as seis funções básicas da empresa são: 1) técnicas (produção de bens ou de serviços); 2) comerciais (compra, venda ou permuta); 3) financeiras (procura ou gerência); 4) segurança (proteção ou preservação dos bens e das pessoas); 5) contábeis (inventários, registros, balanços, custos e estatísticas); 6) administrativas (integração das outras cinco funções).¹

Já os elementos da função administrativa são as seguintes atividades: 1) planejar (determinação dos objetivos da empresa e a maneira de alcançá-los); 2) organizar (coordenação de todos os recursos da empresa); 3) comandar (relações hierárquicas claramente definidas; “faz com que os subordinados executem o que deve ser feito”); 4) coordenar (coordenação de atitudes e esforços de toda a empresa para alcançar as metas traçadas); 5) controlar (determinação de “padrões e medidas

¹Disponível em:

https://pt.wikipedia.org/wiki/Teoria_cl%C3%A1ssica_da_administra%C3%A7%C3%A3o Acesso em mai./2019.

de desempenho que permitam assegurar que as atitudes empregadas são as mais compatíveis com o que a empresa espera”).²

2.6 A fase de transição das Teorias da Organização

A Teoria das Relações Humanas, considerada como uma nova vertente do pensamento organizativo, realizaram os primeiros estudos a questionar os fundamentos da Administração.

Na administração clássica científica, o nível de racionalização e competência de uma organização está relacionada à quantidade de trabalho executada por um trabalhador e sua relação com a sua respectiva capacidade física. Já para esta nova corrente a capacidade social é o fator determinante.

Outros fatores que também foram questionados e produziram uma mudança radical, ao privilegiar papel das comunicações, da participação e da liderança, foram: o vínculo da eficiência da divisão do trabalho com uma maior especialização; a convicção equivocada de ter o indivíduo isolado como o único a reagir à administração e suas normas quando, ao contrário, era o indivíduo como pertencente a um grupo.

O idealizador dessa corrente foi Elton Mayo, posteriormente seguido por Kurt Lewin, cujos estudos e pesquisas converteram-se em clássicos da literatura organizacional. (ETZIONI, 1976, p. 54)

Em seguida, surge a corrente estruturalista, tendo como principal destaque Max Weber. Essa escola foi muito utilizada em outros campos da ciência, caracterizando-se por um conjunto de ideias difusas e complexas.

Essa corrente estrutural teve seu ápice nos estudos antropológicos desenvolvidos por *Levi-Strauss*, mas também exerceu influências em outros campos como o da psicanálise através de *Lacan*, onde o indivíduo torna-se apenas o suporte das estruturas inconscientes que nele habitam, bem como na reinterpretação do marxismo, com *Althusser* e na interpretação da história baseada nas estruturas epistemológicas de *Foucault*. (ANDRADE, 2005, p. 106)

Max Weber, ao trabalhar o conceito de ação social em uma de suas obras mais importantes, destaca as variáveis “poder e dominação”. Escolhe a dominação

²Idem. “Diferente dessas funções, hoje usa-se apenas: Planejar, Organizar, Dirigir ou Executar e Controlar. (no lugar de Comandar e Coordenar) Uniram-se essas duas funções porque o objetivo é o mesmo.”

racional para contrapor-se às dominações tradicionais e às carismáticas. Para isso, pressupõe uma legitimação, já que toda dominação, para legitimar-se, exige, de um lado, uma organização denominada burocracia e, de outro, a permanência. Assim, “um tipo ideal de dominação” – uma dominação legal – corresponde, na maioria dos casos, à estrutura pura de dominação do quadro administrativo: “a burocracia”. (Idem, p. 106)

Para dar um enfoque sociológico à Teoria das Organizações, Talcott Parsons elege um axioma estrutural-funcional. Para ele, os Sistemas Sociais estão constituídos por um sistema geral de ação e outros constituintes primários culturais, de personalidade, e os organismos de comportamento. A diferença entre os subsistemas de ação é funcional e se obtém através de quatro funções primárias atribuídas a todos os sistemas de ação: manutenção de padrão, integração, realização de objetivos e adaptação. Com isso, tem-se a ideia de estrutura que expressa a dimensão espacial da organização teórica, ou seja, o sistema dos observadores sociológicos enquanto significativamente vinculados entre si. A dimensão temporária vem expressa como funcionalidade de tal estrutura, como dinâmica interior do sistema social. (Idem, p. 107)

A organização é tratada como um sistema social e sob dois aspectos: um sistema social caracterizado por todas as propriedades essenciais para qualquer sistema social; e como subsistema funcionalmente diferenciado de um sistema social mais amplo – um tipo especial de sistema social organizado em torno da primazia de interesses na consecução de um tipo particular de objetivo, características especiais que podem derivar-se da primazia do objetivo, e outras da primazia do tipo determinado de objetivo. Em seguida, assinala as características da organização que estarão definidas pelo tipo de situação no que tem que operar – relação com outro subsistema especializado do sistema mais amplo de que faz parte.

Ainda chama a atenção, ao abordar sobre os fatores institucionais na estrutura das organizações, para a compatibilidade entre as pautas institucionais sobre as quais opera a organização com outras organizações e unidades sociais, relacionadas com as exigências de integração da sociedade como um todo.

Em resumo, os valores da organização estão subordinados a um sistema de valores mais elevado. Esta conexão é a que legitima a lealdade do indivíduo aos valores da organização.

A concepção estrutural-funcionalista (*Weber e Parsons*), em termos de Teoria Organizativa, considerou a sociedade industrial como um sistema dinâmico, que permite mudanças contínuas; encarou o

conflito entre os grupos sociais como processo social básico tendente à institucionalização; viu a resolução de conflitos determinando a direção das mudanças; entendeu o bem-estar da sociedade como dependente dos resultados dos conflitos entre os grupos. (Idem, p. 108)

Em seguida, autores pertencentes à corrente neoestruturalista (Amitai Etzioni, P. Blau e R. Scott, M. Crozier, R. Mayntze J. C. Thoening) recepcionam os postulados das teorias estrutural-funcionalistas, lançando a Teoria dos Sistemas a partir de uma perspectiva biológica, considerando a existência de leis, princípios e modelos gerais, compostos por normas, aspirações, valores – aplicáveis a qualquer sistema ou subsistemas.

Durante essa fase de transição, H. Mintzberg busca reunir todo o complexo de estudos teóricos relacionados à teoria organizativa. No entanto o auge desses estudos é a Teoria das Contingências, cujo o marco epistemológico é a Teoria Geral dos Sistemas, baseado no biólogo L. Von Bertalanfly, que procurou produzir uma nova disciplina científica e lógico-dedutiva que admitia, como pressuposto, a existência de leis, princípios e modelos aplicáveis a qualquer tipo de sistema ou subsistema.

A Teoria Geral dos Sistemas trabalha com o conceito de sistemas abertos e foi introduzida na análise organizativa e em outros campos – psicologia, sociologia, economia, política, direito etc. Este é também o momento onde se consolida a transição da Teoria da Administração para a Teoria Organizativa. (Idem, p. 109)

Os resultados desses estudos e experiências levam à constatação de esquemas rígidos de relações laborais, por suas estruturas marcadamente escalonadas, hierarquizadas e controladas, onde prevalecem sempre os interesses das organizações, uma vez conectados com os interesses da cultura dominante.

Conceitos como o de liderança instituído por Weber surgiu a partir das posições estabelecidas no conceito de “autoridade”, com o objetivo de dotar a organização de legitimidade. Já o tema relativo à motivação e o controle dos participantes da organização, com o objetivo de aumentar a racionalidade, foi longamente tratado por Etzione. Quando fala de controle e liderança, afirma que “a organização precisa envidar esforços intencionais para recompensar os que se conformam a seus regulamentos e ordens e punir os que não o fazem. O êxito de uma organização depende, em grande parte, de sua capacidade para manter o controle dos participantes.” (ETZIONE, 1976, p. 93)

2.7 A fase moderna da Teoria Organizativa

A concepção sistêmico-funcional da organização, como estrutura complexa com valores baseados na ordem, disciplina, liderança, burocracia, caminha rumo a uma versão que privilegia a luta paradigmática entre burocratização *versus* desburocratização. Essa versão se estabelece a partir da clássica divisão entre duas linhas de pensamento que foram estruturadas ao longo da história da teoria organizativa: a linha racionalista, que tem a organização como estrutura racional ordenada, destinada a fins específicos; e a linha organicista, que contextualiza a organização como organismo social vivo tendente à evolução. “Mas, entre elas, há linhas críticas que pretendem desmistificar o poder e a cultura organizacional, para enquadrá-los no contexto dos interesses das classes dominantes”. (ANDRADE, 2005, p. 110)

Um dos temas mais relevantes tratado pela teoria das organizações refere-se à cultura e ao poder. Uma versão acrítica conduz ao argumento segundo o qual as nações, as instituições e as empresas estão dotadas de história, de identidade e de existência que justificam a sua perpetuação. Estão elas dotadas de valores, crenças e princípios que formam a base do que se pode chamar “cultura empresarial”, caracterizada por meio de atos, fatos, eventos, registros, objetos, frases, palavras, pessoas, ritos que formam o seu complexo simbólico. Todas as correntes do pensamento organizativo até agora são ênfase a esses aspectos da vida empresarial. Mas, há outras que tentam demonstrar que as pessoas vivem sob o domínio das organizações, principalmente das multinacionais, com seus métodos hipermodernos direcionados ao poder e, portanto, à dominação dos indivíduos. (Idem, p. 111)

A partir dos estudos de Max Pagés, é possível reconhecer os vínculos dessas teorias e as relações entre o econômico, o político, o ideológico e o psicológico. As empresas, através do processo organizativo, difundem suas ideologias, a religião da empresa, inscritas em suas políticas de recursos humanos. Mediante suas práticas e métodos conseguem a adesão de seus membros. Assim, uma mudança de organização só será possível através da compreensão da natureza das relações inconscientes pelas quais os indivíduos se unem às organizações e pela compreensão das políticas que reforçam essa relação. (PAGÉS; BONETTI; GAULEJAC; DESCENDRE: 1987)

Essa corrente, vinculada ao pensamento crítico, tenta demonstrar que todas as teorias – desde a concepção baseada na administração científica até as modernas

teorias organizativas – têm como objetivo impor a técnica de dominação do capital sobre o processo de trabalho. (ANDRADE, 2005, p. 112)

2.8 A reestruturação produtiva

A reestruturação produtiva caracteriza-se por um período marcado por intensas modificações nos processos de trabalho, nos hábitos de consumo, na atuação do Estado, nas configurações geográficas e geopolíticas etc. Trata-se, portanto, de um período de transição no regime de acumulação e no modo de regulação social e política, referindo-se à passagem da era do fordismo para a da acumulação flexível.

Em um sistema de produção/consumo em massa, como o fordismo, existiam problemas com a rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo que impediam a flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo invariantes. Havia, também, rigidez nos mercados de alocação e nos contratos de trabalho. A acumulação flexível é marcada pelo confronto direto com a rigidez do fordismo. Para que esse novo regime de acumulação funcione – assim como é necessário a qualquer outro sistema de acumulação –, é imprescindível fazer com que o comportamento de capitalistas, trabalhadores, funcionários públicos, financistas e demais agentes político-econômicos assumam alguma espécie de configuração que mantenha o regime de acumulação funcionando. A materialização desse regime é representada por meio de normas, hábitos, leis, que vão garantir a unidade do todo do processo. (HARVEY, 1993, p. 117)

Sobre essa transição, expõe Harvey (Idem, p. 119),

Aceito amplamente a visão de que o longo período de expansão de pós-guerra, que se estendeu de 1945 a 1973, teve como base um conjunto de práticas de controle do trabalho, tecnologias, hábitos de consumo e configurações de poder político-econômico, e de que esse conjunto pode com razão ser chamado de fordista-keynesiano. O colapso desse sistema a partir de 1973 iniciou um período de rápida mudança, de fluidez e de incerteza. Não está claro se os novos sistemas de produção e de marketing, caracterizados por processos de trabalho e mercados mais flexíveis, de mobilidade geográfica e de rápidas mudanças práticas de consumo garantem ou não o título de um novo regime de acumulação nem se o renascimento do empreendimento e do neoconservadorismo, associado com uma virada cultural para o pós-modernismo, garante ou não o título de um novo modo de regulamentação. Há sempre o perigo de confundir as mudanças transitórias e efêmeras com as transformações de natureza mais fundamental da vida político-econômica. Mas os contrastes entre

as práticas político-econômicas da atualidade e as do período de expansão do pós-guerra são suficientemente significativos para tornar a hipótese de uma passagem do fordismo para o que poderia ser chamado regime de acumulação “flexível” uma reveladora maneira de caracterizar a história recente.

Alain Bihl destaca esse momento como uma ruptura causada pela “crise do regime de acumulação do capital que havia servido de base material para o compromisso fordista”. Enfraquecimento, este, que começa a acontecer entre o final da década de 60 e o início da de 70. (1999, p.69).

Para ele, o enfraquecimento do fordismo se dá em razão de quatro fatores. O primeiro deles seria a diminuição dos ganhos de produtividade que se explicaria tanto por motivos técnicos como sociais pelos métodos tayloristas e fordistas de produção. O segundo fator seria a elevação da composição orgânica do capital.

A obtenção constante de ganhos de produtividade tem como condição uma elevação da composição técnica do capital: da relação entre a massa do trabalho morto (matérias-primas e meios de trabalho) e a do trabalho vivo que ele mobiliza. Ora, se todas as outras coisas permanecem iguais, qualquer elevação de sua composição técnica do capital tende a provocar uma elevação de sua composição orgânica (da relação entre a massa do capital consumido e o valor criado pelo trabalho vivo), mas também um aumento do capital fixo em relação ao capital circulante e, portanto, uma diminuição da rotação de capital, dois fatores que diminuem inevitavelmente a taxa de lucro. (Idem, p. 70)

O terceiro seria a saturação da norma social de consumo: “[...] o fordismo não estava munido para compensar esse aumento da massa dos meios sociais de consumo com um aumento da produtividade do trabalho: tendo concentrado todos os seus esforços na produção em grande escala de bens de consumo privados, escapou-lhe uma boa parte da produção dos meios sociais de consumo.” (Idem, p. 72)

O quarto seria o desenvolvimento do trabalho improdutivo, sobretudo do trabalho que garantia a circulação do capital ou o conjunto das condições sociais, institucionais e ideológicas da reprodução do capital. (Idem, p. 73)

O sociólogo do trabalho Ricardo Antunes ressalta que

[...] as mutações em curso são expressão da reorganização do capital com vistas à retomada do seu patamar de acumulação e ao seu projeto global de dominação. E é nesse sentido que o processo de acumulação flexível, com base nos exemplos da Califórnia, Norte da Itália, Suécia, Alemanha, entre tantos outros que se sucederam, bem como as distintas manifestações do toyotismo ou o modelo japonês, devem ser objeto de reflexão crítica. (2009, p. 52)

Destaca as profundas transformações no mundo do trabalho ocorridas a partir da década de 1980 que foram capazes de atingir a *classe-que-vive-do-trabalho* não só na sua *materialidade* como também na sua *subjetividade*, afetando a sua *forma de ser*. “Novos processos de trabalhos emergem, onde o cronômetro e a produção em série e de massa são ‘substituídos’ pela flexibilização da produção, pela ‘especialização flexível’, por novos padrões de busca de produtividade, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado”. (ANTUNES, 2011, p. 24)

O toyotismo entra em cena no capitalismo globalizado, por vezes substituindo o sistema dominante fordista ou mesclando-se a este. Essas formas transitórias de produção acarretarão em desdobramentos no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes podendo ser desregulamentados, flexibilizados, de forma a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase, substituindo ou eliminando direitos e conquistas históricas dos trabalhadores.

Indica alguns dos elementos que considera mais relevantes nessa transição, para posteriormente apontar as repercussões que tiveram no mundo do trabalho. Aponta inicialmente o fordismo como a forma pela qual a indústria e o processo de trabalho se tornaram dominantes durante grande parte do século XX, apresentando os seguintes traços constitutivos: produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; trabalho parcelar e fragmentação das funções; separação entre *elaboração* e *execução* no processo do trabalho; unidades fabris concentradas e verticalizadas; constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril. (Idem, p. 24-25)

Harvey admite a existência de uma combinação de processos produtivos, articulando o fordismo com processos flexíveis. Defende ainda que não há nada de essencialmente novo neste caminho para a flexibilização e que não houve significativas transformações no interior do processo de produção do capital. Contudo não se pode deixar de observar os seguintes fatos: a desindustrialização e a transferência geográfica de fábricas; práticas mais flexíveis de emprego do trabalho e a flexibilidade dos mercados de trabalho; a automação e a inovação. (Idem, p. 29)

Como consequência dessas formulações, Harvey desenvolve sua tese de que a acumulação flexível, *na medida em que ainda é uma forma própria do capitalismo*, mantém três características essenciais desse modo de produção. *Primeira*: é voltado para o crescimento; *segunda*: este crescimento em valores reais se apoia na exploração

do trabalho vivo no universo da produção e, *terceira*: o capitalismo tem uma intrínseca dinâmica tecnológica e organizacional. (Idem, 29)

Com isso o trabalho organizado foi minado, aumentando o desemprego estrutural e retrocedendo a ação sindical. Ricardo Antunes expõe alguns traços constitutivos do toyotismo apontando as enormes consequências para o mundo do trabalho (Idem, p. 32-33).

Seus traços constitutivos básicos podem ser assim resumidos: ao contrário do fordismo, a produção sob o *toyotismo* é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como se procede na produção *em série e de massa* do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência do *estoque mínimo*. [...] Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor “qualidade”, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário com várias máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo. [...] Além da flexibilidade do aparato produtivo, é preciso também a flexibilização da organização do trabalho.

Aponta também que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é necessária a flexibilização dos direitos dos trabalhadores, de forma a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. Como o toyotismo se estrutura “a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras”. (Idem, p. 34)

Para Ricardo Antunes, com a internacionalização das “lições” do toyotismo, houve a tendência de enfraquecimento do *welfare state*, uma vez que o modelo japonês está muito mais sintonizado com a lógica neoliberal do que com uma concepção verdadeiramente social-democrata.

O risco maior que visualizamos dessa *ocidentalização* do toyotismo é o de que, com a retração dos governos da social-democracia europeia, bem como a sua subordinação a vários pontos da agenda neoliberal, tenderia a haver um encolhimento ainda maior dos fundos públicos, acarretando maior redução das conquistas sociais válidas para o *conjunto* da população, tanto aquela que trabalha quanto a que não encontra emprego. Não é difícil concluir que a “vantagem japonesa”, dada por um “ganho salarial, decorrente da produtividade”, que beneficia uma parcela minoritária da classe trabalhadora no próprio Japão, dar-se-ia reduzindo ainda mais as condições da população trabalhadora que depende dos fundos sociais. Menos do que *social-democratização* do toyotismo, teríamos uma *toyotização*

descaracterizadora e desorganizadora da social-democracia. (Idem, p. 38)

Acrescenta, ainda, que, “sendo o processo de reestruturação produtiva do capital a base material do projeto ideopolítico neoliberal, a estrutura sob a qual se erige o ideário e a pragmática neoliberal, não foi difícil perceber que desde fins dos anos 70 e início dos 80 o mundo capitalista ocidental começou a desenvolver técnicas similares ao toyotismo”. (ANTUNES, 2009, p. 60)

Portanto, a “substituição” do fordismo pelo toyotismo não pode ser compreendida como uma nova forma de organização societária sem a presença das mazelas inerentes ao sistema produtor de mercadorias. Nem mesmo deve ser concebido como um avanço em relação ao fordismo e ao taylorismo. (ANTUNES, 2011, p. 39)

Isto porque o estranhamento do trabalho não é eliminado com o toyotismo. Esse estranhamento, caracterizado pela *desidentidade* entre o *indivíduo* e *gênero humano*, continua presente e, até mesmo, mais intensificado com a adoção daquele sistema de produção. “A subsunção do ideário do trabalhador àquele veiculado pelo capital, a sujeição do ser que trabalha ao ‘espírito’ Toyota, à ‘família’ Toyota, é de muito maior intensidade, é *qualitativamente* distinta daquela existente na era do fordismo. Esta era movida centralmente por uma lógica *despótica*; aquela, a do toyotismo, é mais *consensual*, mais *envolvente*, mais *participativa*, em verdade mais *manipulatória*”. (Idem, p. 39-40)

Com este “envolvimento cooptado”, ocorre a apropriação do *saber* e do *fazer* do trabalho, pois a concepção efetiva dos produtos, a decisão do *que* e de *como* produzir não pertence aos trabalhadores. Não há, portanto, que se falar em *atividade autodeterminada* sob o toyotismo.

Todas essas transformações afetam diretamente o operariado industrial tradicional, repercutindo na forma de *ser* do trabalho, atingindo o universo da consciência, da subjetividade do trabalho, das suas formas de representação.

Os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva. Distanciam-se crescentemente do *sindicalismo* e dos *movimentos sociais classistas* dos anos 60/70, que propugnavam pelo *controle social* da produção, aderindo ao acrítico *sindicalismo de participação* e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem. Abandonam as perspectivas que se inseriam em ações mais globais que visavam a emancipação do trabalho, a luta pelo socialismo e pela emancipação do gênero

humano, operando uma aceitação também acrítica da social-democratização, ou o que é ainda mais perverso, debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal. (Idem, 40-41)

Alain Bihl também destaca como essas mudanças deixaram o movimento sindical desnorteado.

[...] diante da crise do fordismo, as organizações atuais do movimento operário reproduziram as mesmas estratégias e encontraram nos mesmos becos-sem-saída que as burguesias ocidentais: umas procurando manter, a qualquer preço, os termos de um compromisso que a asfixia do regime de acumulação condena inexoravelmente, as outras pensando que um novo equilíbrio social só pode nascer dos escombros do antigo compromisso, ao dismantelamento do qual consequentemente prestam ativamente assistência. Cabe dizer também que, diante dessa crise, *o movimento operário encontra-se nu e desarmado*, privado de qualquer estratégia própria, reduzido à impotência, condenado ao mesmo tempo o proletariado a escolher entre uma revolta estéril e uma resignação aviltante. (1999, p. 81-82)

Todas essas alterações na organização do trabalho, para serem compreendidas, precisam ser analisadas no contexto transformações político-econômicas do capitalismo no final do século XX, que vem repercutindo na forma de ser da classe trabalhadora e no movimento operário.

2.9 O sistema de Ohno ou toyotista

A obsolescência do taylorismo/fordismo está relacionada também a problemas intrínsecos ao seu funcionamento: “à queda da motivação por parte dos funcionários, reflexo que já vinha sendo sentido nas baixas taxas de produtividade das empresas.” (PINTO, 2013, p. 53)

O toyotismo surge como sistema de organização do trabalho num contexto de crescimento econômico lento, ao contrário do sistema taylorista/fordista que apareceu num momento de uma economia em crescimento, com um mercado consumidor, tanto interno como externo, em expansão.

Segundo Giovanni Alves:

O toyotismo é uma “ideologia orgânica” do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e da comunicação e no sociometabolismo da barbárie, a materialidade sociotécnica (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias. Existe uma intensa sinergia entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, constituindo o novo empreendimento capitalista que coloca novos elementos para a luta de classes no século XXI. Esta é

a marca da cooperação complexa da nova produção do capital. (2011, p. 43)

Afirma ainda que o pressuposto essencial desse novo modelo de gestão da produção capitalista é a “captura” da subjetividade do trabalho vivo. “Mais do que o fordismo-taylorismo, o toyotismo tem necessidade de envolvimento dos operários e empregados nos procedimentos técnico-organizacionais da produção de mercadorias.” (Idem, p. 44)

Este sistema de produção surge na concepção de *lean production*, tendo sido colocado em prática por muitas empresas em diversos ramos de produção.

A filosofia do Sistema Toyota de Produção encontra-se fundamentada na obra de Taiichi Ohno, intitulada “O Sistema Toyota de Produção: além da produção em larga escala”, publicada no Japão em 1978, nos Estados Unidos em 1988 e na França em 1989. Esta obra “é o ponto de partida de um complexo ideológico-moral que irá determinar a gestão da produção e a gestão do trabalho no capitalismo global.” (Idem, p. 45)

Sua grande característica é a possibilidade de universalização dos seus princípios e a sua capacidade de transferibilidade para o mundo do capital. Não se trata de um manual de engenharia de produção mas de um livro de divulgação daquela filosofia, que busca esclarecer ao público em geral os princípios e os conceitos desse novo sistema de produção flexível de mercadorias.

A produção sob o toyotismo é difusa pois necessita da constituição de redes de colaboradores, ampliando a terceirização e a subcontratação. (Idem, p. 49)

O espírito do toyotismo impulsiona o aumento da utilização da terceirização e do trabalho por encomenda, ou ainda, das formas marginais de trabalho: trabalho em domicílio, trabalho clandestino. [...] Ora, a fábrica toyotista é uma fábrica enxuta. É a *lean production* que explica o processo de descentralização de sua gestão, cujo controle pela matriz torna-se possível graças ao desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação. (Bihar, 1998)

A produção também é fluida pois também implica a adoção da automação de integração, ou gestão informatizada dos fluxos produtivos, e de equipes polivalentes e sistemas de máquinas automatizadas/polivalentes. “Essa nova organização da produção e do trabalho significa o abandono da organização do trabalho em postos fixos e especializados.” (Idem, p. 49)

A produção flexível, nos moldes do toyotismo, implica no engajamento laboral. Ao se apropriar do “saber-fazer” dos operários de base e da rede de subcontratação, há o aprimoramento dos procedimentos da produção flexível.

A flexibilidade do processo de produção requer simultaneamente uma organização flexível do trabalho, conforme destacamos na ideia de produção difusa: a constituição de polioperadores capazes de assumir multitarefas. O trabalhador deve ser capaz de ocupar diferentes postos de trabalho, de intervir em diferentes tipos de materiais, de inserir-se em diferentes segmentos do processo do trabalho etc. Fluidez e flexibilidade se conjugam para exigir uma força de trabalho polivalente, qualificada, operando em equipes, que ligam estreitamente operários, técnicos, administradores etc. Lojkine observa que jamais se sabe se no modelo Toyota a noção de “flexibilidade remete à precarização dos estatutos da mão de obra ou à sua polifuncionalidade.” (Idem, p. 50-51)

Outra implicação também desse modelo de produção é a necessidade de “flexibilidade da contratação salarial”, quando ocorre o afrouxamento das condições jurídicas, sejam legais ou convencionais, que regem o contrato de trabalho. Ou seja, as condições jurídicas que regem a contratação e a demissão. Esse espírito do toyotismo promove a instabilidade salarial, permitindo, de forma mais abrangente, a contratação de trabalho temporário ou em tempo parcial. “O espírito do toyotismo aparece, desse modo, como elemento de heterogeneização e de cisão da classe e da consciência de classe do proletariado.” (Idem, p. 51)

Ohno não trata dessas externalidades da produção flexível em sua obra. No entanto, a constituição de um mundo do trabalho precário e de um sociometabolismo da barbárie são os pressupostos das inovações sociometabólicas do capital, uma das dimensões da nova reestruturação produtiva.

Aliás, a flexibilização da contratação salarial e a constituição de um precário mundo do trabalho, além da flexibilização dos salários com a individualização (e fragilização) do poder de barganha da classe, são elementos compositivos das condições objetivas pressupostas da “captura” da subjetividade do trabalho vivo pelo capital. (Idem, p. 51)

O discurso ohnista é todo caracterizado pelo paradoxo. Enquanto por um lado “abomina o desperdício da superprodução na sociedade da produção destrutiva e nas condições da crise estrutural do capital”, por outro, “está a velha obsessão fordista-taylorista de incrementar a extração de mais-valia pela eliminação dos tempos mortos.” (Idem, p. 51-52)

Nesse sentido, o nexos essencial desse discurso é a gestão do trabalho vivo que acarreta no aumento da taxa de exploração. [...] “o discurso ohnista é um ‘discurso

dúplice’, pois embora trate da gestão da produção, está tratando, na verdade, da gestão do trabalho vivo como elemento ineliminável da produção de mercadorias na ordem produtiva do capital. [...] Ohno fala da gestão da produção, mas seu ‘olhar fixo’ perfura (ou ‘perscruta’) o trabalho vivo.” (Idem, p. 52)

A introdução do *just-in-time* representa a reorganização das máquinas no chão da fábrica, de tal forma que permite um novo fluxo de produção eliminando o desperdício no estoque de peças e a implementação do sistema de “um operador, muitos processos.”

Ocorre, assim, um impacto no trabalhador coletivo de imediato, pois implica numa nova forma de intensificação do processo de trabalho. Com o operário polivalente, ou multifuncional, a Toyota se apropriou das habilidades produtivas dos trabalhadores japoneses. “A operação ideológica está em tratar o aproveitamento do amplo espectro de habilidades produtivas dos operadores como sendo uma valorização do trabalho.” [...] “Ora, eis um traço indelével do toyotismo em sua busca desesperada pela racionalidade do trabalho, pela ‘captura’ das habilidades produtivas dos operadores multitarefas.” (Idem, p. 53)

Tanto o *just-in-time* como *kanban* tem como pressuposto uma contrarrevolução na consciência operária, o que traz uma mudança de atitude e de opinião, num intenso envolvimento com os valores da empresa.

Para Ohno, o *kanban* é a ferramenta utilizada para conseguir o *just-in-time*. O Sistema Toyota de Produção baseado no *just-in-time* é o “método de produção” e o sistema *kanban* é a forma como ele é administrado. O *kanban* é o meio usado para transmitir ou receber a ordem de produção. É basicamente um sistema de informações que circula entre cada um dos processos para controlar a quantidade produzida, ou seja, a quantidade necessária. Em sua concepção original, o *just-in-time* pressupõe um sistema de rede informacional. O *kanban* compõe-se de informações que ligam os processos anterior e posterior em todos os níveis. O que se coloca é a importância dos operadores da produção em fazer fluir as informações. Cada elo na corrente *just-in-time* está “conectado e sincronizado”. Por essa razão, Ohno sugere que os níveis gerenciais sejam drasticamente reduzidos. (Idem, p. 54)

Sob o toyotismo a racionalização do trabalho ocorre pela desespecialização e pelo tempo partilhado. Ao contrário do que acontecia com taylorismo através do qual a intensificação do trabalho advinha da parcelização e da imposição dos microtempos. Essa desespecialização opera a racionalização do trabalho de uma maneira inteiramente nova em comparação ao taylorismo-fordismo.

Ela opera pela “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital, uma implicação subjetiva intensa e persistente que é requerida no local de trabalho. Como um jogo, a produção do capital, ao desespecializar, exige o poder da habilidade (e talento individual), um *savoir-faire* não formalizado, além do poder (e da sinergia) do trabalho em equipe. (Idem, p. 57)

Desta forma, ocorre uma nova forma de subsunção real do trabalho ao capital, não mais a subordinação formal-material, ao desespecializar os operadores e passar a constituir equipes de trabalho. “Enquanto no fordismo-taylorismo o trabalho vivo era ‘apêndice’, além de ser ‘suporte’ do sistema de máquinas; no toyotismo ele é, de certo modo, ‘servidor’ do novo mecanismo da produção, que é ‘autônomo espiritual’”. Não seria simplesmente um “vigia” da máquina, mas de dador de “inteligência” viva. (Idem, p. 57)

O toyotismo, apesar de ter sua origem histórica no Japão a partir dos anos 1950, só adquire dimensão universal com a mundialização do capital durante as décadas de 1980 e 90.

O novo regime de acumulação do capital, a acumulação flexível, que tendeu a disseminar-se pelo mundo capitalista nas últimas décadas, satisfaz as novas exigências do capitalismo mundial, as novas condições de concorrência e valorização do capital, tornando-se adequado ao novo patamar da luta de classes na produção. De início, o toyotismo passou a ser identificado com o “modelo japonês”. Durante os anos 1970 e 80, várias “técnicas de gestão” foram importadas do Japão, em diversas ondas, com diferentes ênfases, para diversos países e setores, vinculando-se ao sucesso da indústria manufatureira japonesa na concorrência internacional. A primeira onda foi a dos CCQs e, quase que em paralelo, a do *Kanban/JIT*. Posteriormente, diversos outros elementos foram adicionados, como o TQC (*Total Quality Control*), *Kaizen*, técnica dos 5S’s, TPM (*Total Productive Maintenance*) e outras (Zilbovicius, 1997). No decorrer da mundialização do capital, porém, o Sistema Toyota com sua filosofia produtivista tendeu a assumir um valor universal para o capital em processo. O toyotismo passou a incorporar uma “nova significação” para além das particularidades de sua gênese sócio-histórica (e cultural), vinculada com o capitalismo japonês. (Idem, p. 58-59)

Apesar de ter se tornado um valor universal para a produção de mercadorias, o toyotismo tem a peculiaridade de se “adaptar” a contexto nacionais, regionais e setoriais de organização e gestão da grande indústria e serviços capitalistas. Não é, portanto, um “modelo puro” de organização da produção. Ao contrário, ele tende a articular-se/mesclar-se com formas pretéritas de racionalização do trabalho como o fordismo-taylorismo.

O valor ontológico do toyotismo para o capitalismo não está vinculado apenas à sua morfologia intrínseca adequado a mercados restritos, mas por ele ser o resultado de um processo de luta de classes. “O toyotismo é a expressão plena de uma ofensiva ideológica (e material) do capital na produção. Ele é um dispositivo organizacional e ideológico cuja *intentio recta* é buscar debilitar (e anular) ou negar o caráter antagônico do trabalho vivo no seio da produção do capital.” (Idem, p. 60)

A construção do toyotismo é o resultado sócio-histórico de um processo de intensa luta de classes, quando ocorreram importantes derrotas operárias que possibilitaram a introdução de uma nova organização social da produção. A criação do sindicalismo “por empresa”, por exemplo, nos anos 1950, tornou-se uma das precondições para o próprio desenvolvimento do toyotismo.

O sucesso do Sistema Toyota vincula-se, numa perspectiva histórica, às grandes derrotas da classe operária, à própria decapitação (e neutralização) do seu “intelectual orgânico” no plano produtivo: o sindicalismo industrial, de classe, transformado num sindicato de empresa, corporativo e interlocutor do capital. (Idem, p. 61)

O fordismo-taylorismo e toyotismo tem por semelhança a utilização “científica da matéria viva, o trabalho vivo”. Assim, todos eles estariam preocupados com o “controle do elemento subjetivo” no processo de produção capitalista.

Desta forma, “a ‘captura’ da subjetividade é a ‘subjetividade às avessa’. O avesso não significa a subjetividade ao contrário. Na verdade, é outra subjetividade. O que parece a recomposição do velho nexos psicofísico do trabalho profissional qualificado é o seu ‘simulacro’”. (Idem, p. 64) Assim,

A Escola de Relações Humanas no período do fordismo-taylorismo foi a precursora da nova subsunção formal-intelectual do trabalho ao capital, embora as condições histórico-materiais não tornassem propícias sua difusão nos locais do trabalho, o que só veio ocorrer com a crise do fordismo-taylorismo na década de 1970 e a ofensiva ideológica do capital em várias instâncias sociais. Sob o toyotismo, o homem produtivo é instigado a pensar demais, mas de acordo com a racionalidade instrumental do capital. O cérebro dos operários e dos empregados não está mais livre, como no taylorismo-fordismo. [...] Incentivam-se habilidades cognitivo-comportamentais proativas e propositivas no sentido adaptativo aos constrangimentos sistêmicos. No plano linguístico-locucional, deve-se trocar a sintaxe da luta de classes para a sintaxe da concertação social. Por isso, ao lado dos CCQs (Círculos de Controle de Qualidade), a necessidade do sindicalismo de participação. (Idem, p. 65)

A produção enxuta constrói um sociometabolismo da barbárie no esteio da precarização do trabalho. Em outras palavras, a finalidade sociometabólica oculta é

constituir um lastro psicossocial de corrosão da luta (e consciência) de classe. (Idem, p. 101)

Para que isso ocorra, o discurso do novo produtivismo e da eficiência industrial não deve mais estar circunscrito à fábrica, mas permeando toda a totalidade social como produção. “A produção é posta como totalidade social, uma totalidade social que agrega ‘valor’. Deste modo, o discurso toyotista da produção e do produtivismo (ou do empreendedorismo universal) impregna a sociabilidade social reduzida à esfera da circulação de homens-mercadorias.” (Idem, p. 103)

Como a eliminação do trabalho vivo e a sua transferência para as redes de subcontratação,

a lógica da *lean production* se impõe na cadeia produtiva. A constituição de uma redundância de força de trabalho como mercadoria significa incentivar uma nova inserção não salarial para a massa de força de trabalho supérflua. No limite, o espírito do toyotismo nos conduz à ideologia extrema da abolição do regime salarial, cujo sonho é o mundo dos prestadores de serviços, um mundo da produção constituído por uma miríade de empresas individuais de prestação de serviços individuais (o léxico do trabalhador assalariado como “colaborador” é sintoma dessa interversão de posição social). Assim, a máscara do toyotismo aparece como máscara do autoempreendedorismo que se explicita nos locais de trabalho pela exigência da autoativação dos operadores. Ao ser projetada para o mercado de trabalho, a autoativação se transfigura no empreendedorismo e empregabilidade. Deste modo, existe uma afinidade eletiva entre ideologia de mercado do empreendedorismo e empregabilidade e a ideologia do produtivismo de Ohno. (Idem, p. 104)

Surge, assim, a cultura da empregabilidade e do empreendedorismo. Exige-se de desempregados que se tornem “empresários de si mesmos.” “É quase um elixir dos novos tempos para a crise do mercado de trabalho capitalista. Valoriza-se o *homo economicus* que empreende, ocultando-se, é claro, que o mercado não é para todos.” (Idem, p. 104)

Produção do capital é, portanto, produção destrutiva. “Por isso, na medida em que a produção se põe como totalidade social, instauram-se, por outro lado, as condições sociomateriais para a barbárie social.” (Idem, p. 106)

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA

3.1 Contextualização do tema

O tema sobre a flexibilização do Direito do Trabalho começa a ser discutido pelas teorias jurídico-trabalhistas, tanto nas suas vertentes clássica e crítica, a partir da constatação das mudanças ocorridas nas relações individuais de trabalho, resultantes das transformações desencadeadas no mundo no início da década de 70 do século XX.

Ambas as vertentes teóricas do Direito do Trabalho são convergentes ao afirmar que a conjugação de diversos fatores, tais como as sucessivas crises do petróleo – em 1973 e 1979 –, o desenvolvimento tecnológico, as mudanças radicais na organização da produção, o desemprego estrutural etc. repercutiram, e ainda repercutem, na discussão sobre os fundamentos e a autonomia do Direito do Trabalho.

Para empreender uma análise sobre a flexibilização é necessário, inicialmente, traçar um panorama sobre o tema a partir das duas principais vertentes do Direito do Trabalho: a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria jurídico-trabalhista crítica.

A teoria jurídico-trabalhista clássica não é uníssona ao tratar sobre o tema. Alguns juristas analisam a questão a partir do afastamento da rigidez da legislação trabalhista, para atribuir maior disponibilidade às partes para alterar/reduzir os comandos legais, que passam a repercutir nas jornadas de trabalho e nas formas de remuneração.

Outros juristas dessa mesma corrente analisam o tema por meio das transformações ocorridas na organização da produção. Por isso, consideram uma evolução natural decorrente do desenvolvimento tecnológico e que, portanto, se torna inescapável a adaptação/legitimação do Direito do Trabalho às mudanças ocorridas na fábrica.

As mudanças ocorridas no interior das corporações obrigam o Estado a legislar sobre formas contratuais diversas da relação de emprego, caracterizadas pela precariedade e pelo afastamento da responsabilidade do empregador quanto às obrigações contratuais sem, contudo, retirar o poder diretivo do mesmo.

Quando essa corrente justralhista discorre sobre as mudanças no mundo do trabalho, advindas pela revolução informacional, analisa sob o tema da “flexibilização das condições de trabalho”.

Por fim, outro aspecto tratado pelos juristas pertencentes àquela mesma corrente é que a flexibilização se impõe como causa e não como consequência das transformações das relações de trabalho do período taylorista/fordista para o de acumulação flexível.

3.2 Teoria jurídico-trabalhista clássica: a visão de autores brasileiros

Neste tópico, o estudo se debruçará sobre a análise de textos de juristas brasileiros pertencentes à chamada teoria jurídico-trabalhista clássica.

Através da análise desses textos, é possível observar que as expressões “flexibilização das normas trabalhistas”, “flexibilização do direito do trabalho”, ou, ainda, “flexibilização das condições de trabalho” designam um contexto de mudanças da legislação trabalhista arraigado, sobretudo, na discricionariedade dos atores sociais sob a aplicação dos dispositivos legais, para autorizar que o conteúdo normativo possa sofrer uma diminuição de significado, reduzindo o seu teor de proteção da massa proletária.³

3.2.1 A visão de Amauri Mascaro Nascimento

Amauri Mascaro Nascimento entende que a flexibilização do direito do trabalho “é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que o exijam, maior disponibilidade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos”. (2003, p. 67)

Segundo o jurista, existem correntes para classificar a flexibilização, sendo a primeira delas a flexibilista, que estabelece a necessidade de adaptação do direito do trabalho à realidade atual; a segunda, a antiflexibilista, segundo a qual a flexibilização

³ PEDRO, Bruno Lessa Pedreira São. **Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?**. Disponível em http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742 Acesso em 08 set. 2017.

pode agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho; e, por fim, a corrente semiflexibilista, que trata a flexibilização como a modalidade que privilegia a autonomia coletiva, por meio da negociação coletiva e para evitar riscos. (2011, p. 271)

Acrescenta ainda que a flexibilização das normas trabalhistas é a corrente de pensamento através da qual as necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações da jornada de trabalho, novas formas de contratação do trabalho. Daí prevalece o interesse unilateral das empresas e o afastamento sistemático do direito adquirido, entre outros direitos. (Idem, p. 271).

3.2.2 A visão de Carlos Henrique Bezerra Leite

Carlos Henrique Bezerra Leite, em seu Curso de Direito do Trabalho (2018), contextualiza a flexibilização no âmbito da globalização, considerando-a como um “fenômeno econômico recente, reconhecido praticamente em todas as partes do mundo, decorrente de uma crise generalizada, que aponta no sentido da união de esforços para a supressão das deficiências locais.” (P. 346)

Embora existam aqueles que atribuam as origens daquele fenômeno à época do império romano, ou ainda, mais posteriormente, ao período das grandes navegações, ressalta que

na nova fase do direito moderno, a globalização surge com outra roupagem. Com o rápido avanço tecnológico, a partir do invento do *chip*, e o desenvolvimento dos meios de comunicação, mormente da internet, o fenômeno adquire dimensão não só econômica, mas também política, social e ideológica, na medida em que, por meio dele, vislumbra-se o surgimento de uma nova concepção do capitalismo. A informática, a telemática e a robótica têm produzido profunda e ampla repercussão dentro e fora da empresa. Nesse sentido, a globalização pode ser vista como a era pós-industrial. (Idem, p. 346)

Considera inegável que o efeito principal da globalização econômica seja, nos países periféricos e semiperiféricos, a possibilidade de flexibilização *in pejus* dos direitos sociais, conquistados paulatinamente pelos trabalhadores nos últimos cem anos, além da ampliação das desigualdades não apenas entre os Estados ricos e pobres, como também no interior de todos os Estados, inclusive os ricos. (Idem, p. 348-349)

Atribui como marco histórico da flexibilização a crise econômica dos anos 80, causada pelo choque dos preços do petróleo que assolou diversos países da Europa, bem como na América, principalmente do Sul, provocando o surgimento de novas formas de contratação geradoras de relações de trabalho atípicas.

Assim, o contrato por tempo determinado vem deixando, paulatinamente, de ser exceção, sendo atualmente permitidos diversos contratos intermitentes, a tempo parcial, por tempo determinado, temporários e de temporada, de formação de mão de obra, de aprendizagem, de estágio etc.

Em função dessa nova realidade, contraposta à rigidez da legislação trabalhista, surgiu na Europa um movimento de ideias, que cada vez mais ganha novos adeptos: a *flexibilização*. (Idem, p. 356)

Nesse sentido, afirma que a flexibilização se refere a um processo de ruptura de rigidez das normas, cuja finalidade, segundo aqueles que a defendem, é “conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”. (Idem, p. 356)

3.2.3 A visão de Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi entende que a flexibilização da lei trabalhista deve ocorrer de forma condicionada à obtenção de uma prestação da contraparte, possibilitando a preservação da rede protetora fundamental, que assegura direitos básicos de civilidade. Assim, seriam criadas condições para que a negociação coletiva se efetive. Cita o jurista uruguaio, Oscar Ermida Uriarte, ao afirmar que “a proteção laboral não é culpada pelo desemprego, como demonstram a razão e os números”. “Destina-se a garantir que os trabalhadores mais frágeis tenham uma vida mais digna.” (2009, p. 45)

3.2.4 A visão de Alice Monteiro de Barros

Alice Monteiro de Barros afirma que a flexibilização, no campo do trabalho, tem sido, historicamente, uma reivindicação empresarial, com o objetivo explícito de solicitar menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho. Em razão disso, reclama-se uma flexibilidade normativa, que pode ser regulamentar ou

convencional, sem, contudo, deixar de assegurar garantias mínimas ao empregado. (2017, p. 65)

Destaca dois tipos de flexibilização

A flexibilização **interna**, atinente à ordenação do trabalho na empresa, compreende a mobilidade funcional e geográfica, a modificação substancial das condições de trabalho, do tempo de trabalho, da suspensão do contrato e da remuneração.

[...] Paralelamente, temos a flexibilização **externa**, que diz respeito ao ingresso do trabalhador na empresa, às modalidades de contratação, de duração do contrato, de dissolução do contrato, como também à descentralização com recurso a formas de gestão de mão de obra, subcontratos, empresa de trabalho temporário, etc. (Idem, p. 65)

Também ressalta o fato de que a flexibilização é igualmente encarada sob o enfoque da “desregulamentação normativa”, imposta pelo Estado, por consistir na derrogação de vantagens trabalhistas, que as substitui por benefícios inferiores. (Idem, p. 65)

Considera ainda que a “desregulamentação normativa” imposta unilateralmente pelo Estado (flexibilização heterônoma) é atribuída por alguns doutrinadores como “selvagem”. Como contraponto a ela, sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação coletiva. Assim, a flexibilização se traduziria numa forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mundo do trabalho. (Idem, p. 65)

Apesar disso, declara que, “não obstante essa vinculação estreita com a economia, o Direito do Trabalho é motivado, essencialmente, por objetivos de ordem político-social, que visam a corrigir as diferenças, elevando o nível social da classe trabalhadora, como imposição de solidariedade, que nos torna responsáveis pela carência dos demais.” (Idem, p. 66)

3.2.5 A visão de Sérgio Pinto Martins

Dentre os autores brasileiros, há os que também defendem a adaptação das normas trabalhistas às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e que, por isso, devem positivar as transformações econômicas e sociais ocorridas nas últimas

décadas do século XX e primeiras décadas do século XXI. Consideram, ainda, que a flexibilização dessas normas é uma consequência do desenvolvimento tecnológico.

Para Sérgio Pinto Martins,

a tendência da flexibilização é decorrência do surgimento das novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia. Assim, deveria ter uma proteção ao trabalhador em geral, seja ele subordinado ou não, tanto o empregado como também o desempregado. É nesse momento que começam a surgir contratos distintos da relação de emprego, como contratos de trabalho em tempo parcial, de temporada, de estágio etc. (2012, p. 27-28)

Assim, a flexibilização das normas trabalhistas teria por objetivo assegurar um conjunto de regras mínimas para o trabalhador mas também visando preservar a sobrevivência da empresa, através da modificação de comandos legais, ao conceder aos trabalhadores determinados direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, durante períodos de crise econômica. (Idem, p. 27-28)

Afirma, ainda, que a flexibilização das condições de trabalho se caracteriza por um conjunto de regras, cuja finalidade é a criação de mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.

Trata-se de um conjunto, ou um sistema, cuja finalidade é estabelecer meios para compatibilizar as regras do Direito do Trabalho com as transformações sociais, visando flexibilizar as relações trabalhistas.

Ressalta que não se trata de flexibilizar o Direito do Trabalho, mas as condições de trabalho ou as regras que serão observadas em relação ao pacto laboral. “O objetivo do Direito do Trabalho não é ser flexível, mas melhorar as condições do trabalhador. Logo, não se pode falar em flexibilidade do Direito do Trabalho.” (Idem, p.13)

Por fim, procura distinguir flexibilização de precarização do trabalho. Nesta, haveria trabalho incerto, instável e indefinido, cuja regulamentação do trabalho é insuficiente ou inexistente, ficando o trabalhador marginalizado. Naquela, haveria a manutenção de um patamar mínimo de normas, com garantias básicas ao trabalhador, sendo todo o resto estabelecido mediante negociação coletiva. (Idem, p.15)

3.2.6 A visão de José Francisco Siqueira Neto⁴

José Francisco Siqueira Neto também defende a adaptação das normas trabalhistas às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e, por isso, o Direito do Trabalho deve positivar as transformações econômicas e sociais. Afirmar que quando se fala de flexibilização, parte-se do pressuposto de que exista um marco normativo rígido e que, por conta dele, precisam ser criados mecanismos de adaptação das próprias relações de trabalho, para que o marco normativo tenha maleabilidade, mas também a capacidade de adaptação às condições de trabalho estabelecidas e ditadas pela conjuntura econômica. Assim, para ele, esse é o norte da discussão, o referencial fundamental, pois parte-se da premissa da necessidade “de subordinar a aplicação do Direito do Trabalho a um desígnio fundamental da realidade concreta das realizações de trabalho.” (2003, p. 114)

3.2.7 A visão de Nilton da Silva Correia⁵

Nilton da Silva Correia entende que existem duas modalidades de flexibilização na prática. A primeira seria a flexibilização real que busca promover a atualização das normas e a sua adequação aos sistemas de produção, de tecnologia etc. “Nunca ouvi nenhuma crítica a esse tipo de flexibilização, até porque é da dinâmica do Direito do Trabalho essa alternabilidade, essa sua correção de rumo – sempre foi –, é da dialética do Direito do Trabalho.” A segunda modalidade de flexibilização seria irreal ou predatória “porque, embora mantendo a mesma denominação, tem por objetivo a supressão de direitos assegurados e, é claro, sempre tem feito isso contra os trabalhadores.” (2003, p. 144)

⁴ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. SIQUEIRA NETO, J. F. Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

⁵ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. CORREIA, N. da S. Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

3.2.8 A visão de Mozart Victor Russomano⁶

Mozart Victor Russomano defendia a existência de uma “flexibilização inteligente”, resultante da adaptação das empresas às novas tecnologias. Ressalta que essa flexibilização inteligente não só é aconselhável, mas até indispensável, a flexibilização das empresas, dos métodos de trabalho etc., em razão da adaptação das corporações às novas tecnologias e que a situação econômico-financeira da empresa autoriza a ideia de uma inteligente flexibilização dos locais e dos métodos do trabalho. (2003, p. 393)

Chama a atenção para a existência de uma flexibilização irracional, “que é aquela que pode ser tomada como sinônimo da desregulamentação do Direito do Trabalho. Isso, sim, é inaceitável.” (Idem, p. 394)

Para ele, o Direito do Trabalho teria uma parte estática e outra dinâmica. “A estática do Direito do Trabalho é uma massa de normas, um núcleo que o legislador interno não pode tocar.” Esse conjunto seria formado, inclusive, por normas internacionais, que consagram os direitos dos trabalhadores expressos em textos das Nações Unidas e do sistema interamericano. Portanto, compreende os direitos fundamentais, básicos e indispensáveis à garantia da dignidade humana do trabalhador. (Idem, p. 394)

A parte dinâmica do Direito do Trabalho, por seu turno, seria a parte periférica daquele núcleo. “[...] é nessa área que se pode e que se deve flexibilizar o Direito do Trabalho, ou seja, tendo em vista sempre o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem intensificar crises nacionais e divergências que serão inevitáveis, perigosas para a ordem coletiva e para a ordem pública.” (Idem, p. 395)

3.2.9 A visão de Arnaldo Süssekind⁷

⁶Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. RUSSOMANO, M. V. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

⁷Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. SÜSSEKIND, A. L. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

Para Arnaldo Süssekind falar sobre a flexibilização das normas trabalhistas significa também vinculá-la à globalização da economia. Entende que “a flexibilização das normas que compõe o Direito do Trabalho, e, por vezes, a revogação de algumas delas (desregulamentação), é filha da globalização da economia, embora os primeiros ensaios tenham sido praticados na Europa Ocidental em decorrência dos choques petrolíferos dos anos 70”. (2003, p.25)

Acrescenta que o principal fundamento dos que defendem a flexibilização e a derrogação de normas de proteção ao trabalho é a preservação do emprego e a diminuição do desemprego. Além disso, sustenta que, nos países em vias de desenvolvimento, a redução do custo da mão de obra é essencial para a participação dos produtos e serviços nacionais no comércio mundial. No entanto, admite que esses objetivos nunca foram alcançados. (Idem, p. 29)

Por fim, conclui que nos países de cultura jurídica romano-germânica a intervenção do Estado nas relações de trabalho pode ser reduzida, mas não extinta, com a finalidade de que: a) os sistemas legais se constituam de diversas regras indisponíveis, estabelecendo o mínimo de proteção a todos os trabalhadores; b) esses sistemas concedam espaço para complementação do piso protetor irrenunciável, seja para flexibilizar a aplicação das normas gerais de nível superior, seja mediante a negociação coletiva; c) a flexibilização deve atender às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; à implementação de nova tecnologia e de novos métodos de trabalho; e à preservação da saúde econômica da empresa e de seus empregos. (Idem, p. 32)

3.2.10 A visão de Arion Sayão Romita⁸

Arion Sayão Romita, seguindo raciocínio semelhante, afirma que a flexibilização é “um fenômeno que não deve ser visto como conjuntural, como uma estação transitória, mas como um ambiente no qual o Direito do Trabalho é obrigado a viver, e vive há mais de vinte anos”. (2003, p. 80)

⁸ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. ROMITA, A. S. A Flexibilização e as Diferentes Realidades Socioeconômicas. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

Para ele, aqueles que condenam o neoliberalismo deveriam estabelecer uma distinção entre o mundo industrializado de capitalismo avançado, capitalismo maduro e aquele praticado nos países periféricos. Essa distinção justificaria a flexibilização nos primeiros países e o repúdio nos demais. Ela seria inviável nos países em vias de desenvolvimento. (Idem, p. 80)

3.2.11 A visão de José Augusto Rodrigues Pinto⁹

Considerando também as transformações ocorridas no mundo do trabalho decorrentes da globalização, José Augusto Rodrigues Pinto compreende a flexibilização como

um fenômeno jurídico ou processo jurídico inevitável em face da globalização. [...] diante dessa realidade, o Direito do Trabalho tem de suportar uma revisão de seus princípios, de seus fundamentos, de suas doutrinas, de suas, finalmente, normas. Aí, entra mais forte o significado de flexibilização. Ela não atinge somente, no meu modo de entender, as normas, mas desde os fundamentos até as normas do Direito do Trabalho. Com isso, queremos significar que essa atenuação vai levar ou deve levar naturalmente à atenuação da rigidez tutelar que caracterizou o Direito do Trabalho até o desenrolar da segunda revolução industrial, vale dizer, até meados do século XX. (2003, p. 88-89)

Para as economias mais frágeis, não se pode ter uma adaptação uniforme da flexibilização, pois será necessária a preservação de um núcleo mínimo de segurança do trabalhador, “[...] seria uma espécie de sobrevivência daquela tutela, daquele sentido tutelar rígido do Direito do Trabalho dos séculos XIX e XX”. (Idem, p. 90)

3.3 Teoria jurídico-trabalhista clássica: a visão de autores estrangeiros

Neste tópico, o estudo se debruçará sobre os textos de juristas estrangeiros sobre a flexibilização do direito do trabalho.

⁹ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. PINTO, J. A. R. A Flexibilização e as Diferentes Realidades Socioeconômicas. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

3.3.1 A visão de Jean-Claude Javillier¹⁰

Alguns juristas estrangeiros ao tratar sobre o tema da flexibilização das normas trabalhistas ressaltam a necessidade de adaptação das normas aos fatos sociais.

Neste sentido, Jean-Claude Javillier destaca a necessidade de adaptação das normas internacionais do trabalho às mudanças advindas pela globalização.

[...] temos que refletir sobre a adaptação das normas, suas relações com os contextos, as realidades. Finalmente, entendo que devemos nos esforçar para participar, de forma ativa, da dinâmica do sistema internacional como a dinâmica de cada sistema do Direito. As normas que não vivem são normas mortas. O que é morto no Direito não serve para nada. E penso que, realmente, vamos compartilhar, todos nós aqui, do ideal de que, neste momento pelo qual o mundo passa, com a chamada globalização, mais do que nunca precisamos de uma regulamentação de nível internacional, necessitamos de normas internacionais do trabalho, porém, sem descartar a ideia de modernização. (2003, p. 42-43)

No entanto, essa conformação, segundo o jurista, não se dará sem a possibilidade de existir uma visão comum. Afirma que desde os anos 1970, grupos de trabalho tripartite analisaram as normas e as classificaram em fundamentais, prioritárias, e normas que são atuais e outras não. (Idem, p. 47)

3.3.2 A visão de Juan Antonio Sagardoy Bengoechea¹¹

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea entende que a “flexibilidade genuína” seria a “flexibilidade-adaptação, que equilibra os interesses em jogo e defende a melhoria das empresas, como algo favorável para empresários e trabalhadores”. (2003, p. 169) Conclui que “o que é bom para a empresa é bom para os trabalhadores. Isto porque, definitivamente, o objetivo permanente do Direito do Trabalho – e para

¹⁰ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. JAVILLIER, J.-C. A Flexibilização na Perspectiva da OIT. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

¹¹ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. BENGOCHEA, J. A. S. Flexibilização no Direito do Trabalho Espanhol – Garantias mínimas do trabalhador. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

isto se requer a flexibilidade – é a defesa de todos os interesses que confluem num mundo trabalhista.” Para ele, um sistema de normas de relações de trabalho só pode ser considerado sólido se for estabelecido num tripé composto pelos fatores político, econômico e social. (Idem, p. 169-170)

3.3.3 A visão de Daniel Funes de Rioja¹²

Daniel Funes de Rioja afirma que “a flexibilidade deve estar ligada com empregabilidade e com proteção social. Ou seja, por um lado, deve haver flexibilidade no nível do trabalho e, por outro, deve haver uma rede de proteção, que dê suporte ao trabalhador que ficou sem emprego e, por meio da educação, recoloca esse trabalhador”. (2003, p. 190)

3.3.4 A visão de Oscar Ermida Uriarte¹³

Oscar Ermida Uriarte define a flexibilização como “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”. (2003, p. 275)

Continua o jurista,

Como se produz essa flexibilização, eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação? De múltiplas formas, duas das quais se destacam: diminuindo ou eliminando direitos e benefícios trabalhistas ou, então modificando a relação entre as fontes, mediante a prescindência dos preceitos legais pela negociação coletiva ou a dos acordos coletivos pelos individuais (rectius: em geral, a vontade unilateral do empregador). Essa segunda modalidade flexibilizadora – a “prescindibilidade” de normas heterônomas por normas autônomas ou de normas coletivas por acordos ou atos individuais – é, em última

¹² Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. RIOJA, D. F. de. A flexibilização e as organizações sindicais – Perspectiva Internacional. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

¹³ Conferência proferida no Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho. URIARTE, O. E. A flexibilização no Direito do Trabalho – A experiência latino-americana. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, Brasília, 2003, *Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

instância, um meio para se chegar à primeira: a diminuição ou a eliminação de direitos ou benefícios trabalhistas. (Idem, p. 275-276)

Destaca a existência de “muitas flexibilidades”. Segundo a finalidade, a flexibilização pode ser de proteção, de adaptação ou de desregulamentação. (Idem, p. 276)

A flexibilidade de proteção é própria do clássico Direito do Trabalho: o Direito do Trabalho foi sempre flexível, só que num sentido único. A norma trabalhista foi sempre superável e adaptável em benefício do trabalhador.

A flexibilidade de adaptação, por sua parte, consistiria na adaptação por meio da negociação coletiva, das normas legais rígidas a novas circunstâncias e numa avaliação global do que é mais conveniente para o trabalhador.

[...] E a flexibilidade de desregulamentação seria simplesmente a derrogação de benefícios trabalhistas preexistentes ou sua substituição por outros inferiores. (Idem, p. 276-277)

Uma segunda classificação da flexibilização, segundo o jurista, dar-se “em função da fonte de Direito flexibilizadora”, podendo ser heterônoma ou autônoma, conforme a fonte formal. A flexibilidade heterônoma é a “imposta unilateralmente pelo Estado, por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga um direito ou benefício trabalhista, diminuindo-o ou o substituindo-o por outro menor”. (Idem, p. 277)

Já a flexibilidade autônoma é a introduzida pela autonomia coletiva, intervindo nela a vontade coletiva do “sujeito passivo” da flexibilização, através de convenção coletiva, de pacto social ou acordo-marco. (Idem, p. 277)

Uriarte classifica também a flexibilização em flexibilidade incondicionada e flexibilidade condicionada, modalidades presentes na América Latina que, segundo o jurista, são características de épocas de enfraquecimento sindical.

A flexibilidade incondicionada é a flexibilidade na qual os trabalhadores renunciam gratuitamente a determinados direitos ou os perdem ou o fazem numa simples expectativa, eventualidade ou esperança, por exemplo, de que o emprego aumente ou se mantenha. Não há, nesse caso, uma contraprestação determinada ou exigível. (Idem, p. 278)

A flexibilidade condicionada é, por sua vez,

a flexibilidade na qual a renúncia ou a perda dos trabalhadores tem uma compensação da parte do empregador e, eventualmente, do Estado. Os direitos ou benefícios dos trabalhadores são cedidos em troca de obrigações assumidas pelo empregador ou pelo Estado, e o não-cumprimento dessas obrigações faz “renascer” o direito trabalhista renunciado ou cedido. (Idem, p. 278)

A quarta classificação é formulada a partir da matéria ou do instituto jurídico sobre o qual recai a flexibilização. Portanto, pode-se classificar entre flexibilidade interna e flexibilidade externa.

A flexibilidade interna diz respeito a aspectos de uma relação de trabalho preexistente e que subsiste: pode recair no horário de trabalho e nos descansos, na remuneração e nas mobilidades geográfica e funcional.

A flexibilidade externa, em compensação, refere-se ao contrato de trabalho stricto sensu, modificando as formas de contratação ou as de extinção do contrato. (Idem, p. 278-279)

Há, para ele, formas indiretas ou dissimuladas de flexibilização. “Trata-se de reformas aparentemente alheias à questão, mas que acabam produzindo efeitos flexibilizadores ou desreguladores de direitos trabalhistas substantivos”. (Idem, p. 279)

Outro critério de classificação é o que se dá “num terreno em que concorrem o Direito do Trabalho e as relações de trabalho”, distinguindo-se entre flexibilidade jurídica e flexibilidade real ou flexibilidade de fábrica ou organização flexível do trabalho. (Idem, p. 280)

A flexibilidade jurídica só seria necessária como apoio normativo, enquanto facilitador normativo de uma flexibilidade real: “a tecnologização ou automatização do processo produtivo ou outra mudança que supusesse determinada organização do trabalho ‘não-fordista’”. (Idem, p. 280)

Já a “flexibilidade real, flexibilidade de fábrica, flexibilidade produtiva ou flexibilidade da produção diz respeito à adaptabilidade da organização produtiva”. (Idem, p. 280)

[...] relativas convergências e divergências entre flexibilidade real e flexibilidade jurídica permitiram a formulação de outra classificação, catalogando-se como baixa flexibilidade a que busca a adaptação a custo da depressão dos direitos dos trabalhadores e como alta flexibilidade a que, em vez, adapta equipes e processos produtivos, o que requer, evidentemente, investimentos e capacitação. (Idem, p. 280)

Por fim, Uriarte procura distinguir flexibilidade jurídica de flexibilidade de fato, “uma vez que, na situação atual de desequilíbrio das relações de trabalho em favor do poder patronal, é comum, mesmo na falta de toda mudança normativa, produzir-se uma desregulamentação ou flexibilização de fato, com o simples descumprimento ou a imposição unilateral”. (Idem, p. 281)

Para o jurista uruguaio, o principal fundamento teórico da flexibilização são os postulados da escola econômica neoliberal, cujo receituário em matéria de trabalho é muito preciso: “a individualização das relações de trabalho até o limite do politicamente possível”. (Idem, p. 281)

Para isso, é indispensável a não-intervenção do Estado nas relações individuais de trabalho, fazendo com que o “trabalhador, livre e individualmente, negocie com o empregador a venda da sua força de trabalho”. (Idem, p. 281)

Levada a suas máximas consequências teóricas – não realizadas e talvez na prática não realizáveis –, essa proposta supõe a abrogação da legislação do trabalho e sua substituição pelo Direito Civil, assim como a abstenção estatal na área administrativa e judicial (com a consequente abolição da Administração do Trabalho e da Justiça especializada). Para que a individualização das relações de trabalho fosse completa, seria necessário, além disso, evitar a ação sindical, a autonomia e a autotutela coletivas. (Idem, p. 281)

Uriarte também destaca formas de flexibilização autônoma ou mista.

Em primeiro lugar, considerando a distinção entre a desregulamentação imposta unilateralmente pelo Estado ou pelo empregador e a flexibilização autônoma ou negociada coletivamente, e a passagem da tutela estatal para o garantismo coletivo, supõe-se “que a legislação trabalhista ou parte dela deixa de ser absolutamente imperativa e indisponível, para passar a ser ‘disponível’ por convenção coletiva: a autonomia coletiva poderia formular uma disposição diferente da legal.” (Idem, p. 291)

Em segundo lugar, considera-se que não ocorre a derrogação da lei pela autonomia coletiva, mas uma superposição de normas. “Durante a vigência da convenção coletiva, suas disposições se aplicam no lugar da disposição legal, que não foi, porém, ab-rogada; permanece em vigor e retoma eficácia expirado o prazo da convenção coletiva ou por sua caducidade, sujeita a prazo ou condição.” (Idem, p. 291)

Esse é o mecanismo habitual pelo qual, no Direito do Trabalho tradicional, a convenção coletiva mais favorável “sobrepuja” a lei, deslocando-se para o âmbito de validade da convenção, sem derogá-la. A novidade é que, em termos de flexibilidade ou de disponibilidade coletiva da lei, a previsão autônoma poderia deslocar a heterônoma, mesmo quando não fosse favorável. (Idem, p. 291)

Essa flexibilização autônoma tem suas vantagens e desvantagens. Uma das vantagens seria a possibilidade de um maior controle sindical através do qual se pode produzir uma flexibilidade condicionada ou com contrapartida. Por outro lado, “a

disponibilidade coletiva da lei trabalhista supõe uma modificação de sua natureza de norma imperativa, de ordem pública.” Portanto, [...] “qual deve ser o quantum da disponibilidade? Toda legislação trabalhista será disponível por negociação coletiva, mesmo in pejus? Ou só parte dela? Qual então?” (Idem, p. 291-292)

Outra dificuldade/desvantagem também apontada pelo jurista é sobre o campo de aplicação da disponibilidade coletiva, sobretudo no que se refere aos trabalhadores não filiados ao sindicato, fato que tem concorrido para a criação de formas mistas de flexibilização.

No plano das relações de trabalho, ainda, surge a dificuldade de determinar o nível da convenção coletiva que pode dispor da previsão legal. “Qualquer negociação de qualquer nível – centralizado ou descentralizado – pode estabelecer uma solução distinta da lei mesmo que não seja mais favorável? Se não, qual o nível legitimado para produzir esse efeito?” (Idem, p. 292)

Chama atenção o fato de que a possibilidade de substituição da tutela legal pelo garantismo coletivo se dê exatamente num contexto de enfraquecimento sindical. Considerando também que o enfraquecimento sindical, embora não se dê da mesma forma em todos os países, provoca a segmentação da mão de obra, na medida em que trabalhadores representados por sindicatos mais fortes teriam mais condições de negociar melhores condições e benefícios. Ao passo que setores com menor sindicalização seriam reféns de uma flexibilização incondicionada. (Idem, p. 292)

Várias dessas dificuldades e desvantagens têm determinado que parte da doutrina proponha que a pretensa passagem do “garantismo estatal para garantismo coletivo” (que no Brasil chama-se de “prevalência do negociado sobre o legislado”), requer um período prévio de transição, no qual se deveria aprovar uma legislação que promova, sustente e apoie a sindicalização e a ação coletiva, para que esta se fortaleça e esteja em condições de negociar e co-administrar equitativamente a disponibilidade das normas legais. (Idem, p. 292)

Ao mesmo tempo, as limitações da flexibilidade coletiva têm concorrido para o aparecimento de “formas mistas de flexibilização, especialmente a legislação negociada, na qual uma lei posterior reúne, com efeitos gerais e com a coerção do Estado, os acordos anteriormente realizados por convenção coletiva, pactos sociais ou acordos-marco.” É o que Uriarte chama, “empoladamente, de teoria da flexibilidade negociada ou da disponibilidade coletiva da lei trabalhista.” (Idem, p. 293)

4 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA ORGANIZACIONAL CRÍTICA

4.1 Contextualização do tema

Este capítulo analisará a flexibilização do direito do trabalho no contexto da teoria organizacional crítica. Inicia expondo as consequências do trabalho especializado sobre as relações de trabalho, a partir da obra “O Trabalho em Migalhas”.

Em seguida, transita pelas obras “O Poder das Organizações” e “A Gestão como doença social”. A primeira referência é paradigmática como um dos estudos iniciais empreendidos para a compreensão do poder das grandes corporações sobre os indivíduos. A segunda verifica como os modernos modelos de gestão e gerenciamento penetram na vida das pessoas e determinam as formas de ser e de estar em sociedade.

Posteriormente, o capítulo analisará a criação de um sujeito neoliberal, na obra “A Nova Razão do Mundo”, cujos autores apontam para o surgimento de uma nova subjetividade conforme os ditames de liberdade defendidos pelo neoliberalismo. Sem essa nova conformação subjetiva, não seria possível a consolidação daquela teoria econômica.

Por fim, traçará um itinerário das relações de trabalho desde a Revolução Industrial até os dias atuais.

4.2 O Trabalho em Migalhas

Na obra “O Trabalho em Migalhas”, Georges Friedmann trata sobre os problemas do trabalho fragmentado e especializado dedicando-se, especificamente, das ocupações que o progresso técnico fragmentou e nas quais, realmente, os homens e as mulheres entregues a elas não podem engajar sua personalidade, pois esta transborda daquelas atividades.

[...] Todos êstes homens e mulheres, ainda hoje dezenas, talvez centenas de milhões através do mundo, são ‘maiores do que suas tarefas’: tarefas repetidas e parceladas de tôda espécie, situadas tanto nas oficinas, nas construções e nas minas, quanto nos escritórios, nos serviços de venda e distribuição, e de onde se encontram excluídas a

variedade, a iniciativa, a responsabilidade, a participação num conjunto, a própria significação; tarefas que contrariamente àquelas em que o operador pode encontrar um interesse renovado, satisfações intrínsecas e mesmo, em casos privilegiados, alegria, não comportam senão ciclos de breve duração, reduzidos, por vezes, a alguns segundos, não suscitando mais do que motivações a curto prazo. (Idem, p. 10)

O autor se pergunta como são sentidas essas tarefas por aqueles que as executam ao longo do dia, da semana, do ano e quais os efeitos sobre o seu comportamento no trabalho. Além disso, fora do trabalho como é a procura e a substância de seus lazeres. Pergunta-se ainda sobre o lugar da especialização e da fragmentação que já são consideradas excessivas.

Considera que a novidade mais importante na automação, a que trará mais consequências para a condição humana na civilização industrial a longo prazo, é o desenvolvimento das técnicas de comunicação e de controle aplicadas aos processos de produção, distribuição e até mesmo de administração.

Apesar disso, não acredita que a automação seja capaz, a curto prazo, de revolucionar as sociedades industriais pelas seguintes razões. A primeira é que a automação já produzia grandes progressos no início do século XX em certas indústrias. A segunda deve-se ao fato de que as operações industriais e administrativas, atualmente “maduras” para a automação, são em número limitado. Por fim, o terceiro refere-se ao fato de que introdução generalizada da automação dependeria de complexos fatores econômicos e sociais, o que implicaria numa transformação radical do regime capitalista. (Idem, p.16)

No entanto, reconhece que a automação não dissiparia os problemas, pois “suas consequências podem ser tão radiosas quanto o imaginam os mais entusiastas, em seu fervor. Mas também correm o risco de contribuir para a degradação do homem, caso caiam num mundo desprovido de instituições justas, de liberdade, de sabedoria.” (Idem, p.17)

A divisão do trabalho teve início há milênios nas obras materiais humanas, a partir dos primeiros esforços para se adaptar às variações dos meios naturais e para transformá-los. Contudo, é com o surgimento da máquina a vapor que se abre a era das revoluções industriais e se inicia uma nova fase da divisão do trabalho.

Já no século XIX, inicia-se um fenômeno de dispersão, contínuo, multiforme, universal, favorecido pela especialização das máquinas e pela crença firme de que toda racionalização ‘científica’ do trabalho se faz acompanhar por uma fragmentação

das tarefas, aumentando o rendimento dos trabalhadores ‘especializados’, o volume da produção, significando o decrescimento dos preços de custo dos objetos fabricados em grande escala. (Idem, p. 27)

Como o objetivo de Friedmann é tratar sobre os impactos do trabalho altamente especializado da Administração Científica na vida dos trabalhadores, inicia o ensaio enfrentando uma das consequências direta da fragmentação que é a degradação dos processos de aprendizagem e a falta de conhecimentos dos materiais.

Como a maioria dos trabalhadores desempenha atividades mecânicas e repetitivas, o conhecimento sobre o processo produtivo está reduzido ao exercício das funções fragmentadas/especializadas. Assim, o conhecimento sobre o processo produtivo como um todo e sobre as propriedades e especificidades do material utilizado só é detida por uma minoria dos trabalhadores.

É possível dizer que, em regra geral, ao estilhaçar os ofícios herdados do artesanato, onde a experiência operária era, para uma grande parte, constituída pela lenta aquisição do conhecimento da matéria trabalhada, de suas propriedades sob a mão e a ferramenta, de suas qualidades diferenciadas segundo a amostra, de suas transformações segundo a estação, a temperatura, o ‘tempo’ (dir-se-ia, hoje, o grau higrométrico), a racionalização, por vêzes lentamente, por vêzes a um ritmo veloz, despojou os trabalhadores daquilo que era um dos conteúdos mais preciosos de sua atividade profissional: o contacto com o material e seu conhecimento. (Idem, p. 36)

Assim, o conhecimento da matéria declina e abre espaço para outras características. Com o surgimento dos trabalhadores considerados “superqualificados”, que são operários especializados ou pluriespecializados, isto é, operários que concentram diversas operações parceladas, o conhecimento do material praticamente desapareceu com o avanço da mecanização e da divisão do trabalho. Desta forma, a qualificação e a experiência se deslocaram para outros lugares como: a habilidade, a destreza manual, a rapidez e o cuidado.

Friedmann verificou também em suas pesquisas a questão da habituação às condições de um trabalho penoso, onde, de início, os trabalhadores resmungam mas que depois a maioria se habitua e se fixa no trabalho. Além disso, não excluiu de suas observações a habituação à adaptação psicomotora a uma cadência rápida e à constituição de certas habilidades, que acabam por criar outro problema que seria a repugnância às mudanças de trabalho.

Questiona, deste modo, se a habituação não conferiria, ao menos em certos indivíduos, graves empobrecimentos ou alterações da personalidade.

A especialização das tarefas industriais é um fenômeno muito amplo e que ainda continua atualmente. Contudo observou um conjunto de indícios manifestados na vida das empresas, dos canteiros de construção, dos escritórios, confirmando observações tiradas da vida de trabalho e fora do trabalho, que apresenta correspondências perturbadoras e que o leva a elaborar uma grande questão. Para ele, já na metade do século XX, estaria se esboçando uma flexão na curva da divisão do trabalho, sendo o início de uma reviravolta que poderia ser, caso fosse confirmado, de importância capital para o futuro das sociedades humanas. (Idem, p. 51)

Desta forma, verificou que novos fatos se inseriram num conjunto de inquietações suscitadas pelos efeitos julgados nocivos, em certas circunstâncias, da produção em série e da fragmentação das tarefas.

Os trabalhos dos especialistas em psicologia e sociologia industrial, nos últimos vinte e cinco anos, atraíram cada vez mais a atenção para o comportamento dos trabalhadores ocupados nesta espécie de tarefas, cujas formas, graus, exigências de satisfação no trabalho, apontam para múltiplos elementos do problema da monotonia.

Investigações foram efetuadas, transformações introduzidas nas oficinas, para minimizar os perigos físicos e mentais da fragmentação das tarefas, medidas como pausas, educação física, organização de grupos competitivos, difusão de música funcional por alto-falantes e até mesmo a distribuição de receptores individuais que permitiam aos operários ouvir conferências, reportagens, e que mobilizariam seu espírito, enquanto continuam atuando neles os automatismos psicomotores. (Idem, p. 52-53)

Aponta, com base em estudos, que quanto mais avançada fosse a divisão do trabalho, maior seria a economia na produção, pois as vantagens decresceriam quanto mais especializado e fragmentado for o trabalho.

No entanto o advento da segunda guerra impôs imensos problemas à produção exigindo-se uma solução rápida, em circunstâncias que não permitiam a aplicação dos métodos clássicos da Administração Científica. Experiências espontâneas, requeridas pela necessidade de desenvolver as produções de guerra fora das regras da "ortodoxia", foram assim realizadas, experiências plenas de ensinamentos práticos sobre as possibilidades de ampliar as tarefas.

Foi assim que em Detroit, Chicago e em muitos outros centros industriais, iniciativas tomadas sob a pressão das circunstâncias mostraram que o rodízio e a ampliação das tarefas, o aumento da iniciativa, da responsabilidade, da liberdade na repartição do trabalho no interior de uma equipe, eram praticamente rendosos, e, além disso, melhoravam o “moral”, a cujo respeito os técnicos se preocupam cada vez mais como um elemento que já é preciso levar em conta em seu cálculos e previsões econômicas. (Idem, p. 67)

O grande esforço de Taylor foi separar o pensamento e a execução do trabalho, confiando à Direção todo o conhecimento que outrora estivera na cabeça dos operários como também na sua habilidade e destreza físicas. Entretanto, críticas começaram a surgir por entender que um organismo industrial nunca poderá ser saudável se composto por grupos distintos de trabalhadores e pensadores, quando o espírito de equipe fica comprometido onde 90% do corpo do pessoal está empenhado em repetir a sua função e não a pensar. (Idem, p. 69)

Foi assim que se começou a falar em colocar os trabalhadores numa relação criativa com o seu trabalho, depois de serem verificadas as reações contra a especialização taylorista, tornando assim possível criar e levar adiante as experiências pós-guerra. “[...]Implicaram elas a suposição, depois a certeza de que a divisão do trabalho, quando é levada além de um certo ponto, longe de garantir aos organizadores as vantagens que esperam dela, acarreta sérios inconvenientes práticos para a produção.” (Idem, p. 71)

4.3 Do poder das organizações à gestão como doença social

A sociologia clínica trata da dimensão existencial das relações sociais e busca introduzir uma abordagem próxima da vivência das pessoas para entender como estas participam da produção da sociedade.

Uma obra de referência no campo da sociologia clínica é o “O Poder das Organizações” (1987), de Max Pagés, Michel Bonetti, Vincent de Gaulejac e Daniel Descendre.

Vincent de Gaulejac, professor da Universidade Paris 7, desenvolveu pesquisas sobre as mutações do trabalho, as mutações das organizações do trabalho e sobre a razão destas mutações que colocam os indivíduos em paradoxos, contradições e conflitos intensos entre as exigências de autonomia, de excelência, de sucesso, que compõem a cultura do alto desempenho, o *new public management*.

Essas mutações constituem-se em novas formas de organização e de prática gerencial com incidência sobre os empregados assalariados. Na era do capitalismo industrial, era preponderante a oposição entre operários e patrões. Já nas novas organizações gerenciais em redes, os conflitos são vivenciados no âmbito psicológico, cujos sintomas surgem à medida que essas práticas de *management* se desenvolvem.

Essas práticas são incorporadas nas empresas multinacionais pelos grandes grupos de consultorias (Accenture, KPMG, PWC, Boston Consulting Group) que vendem técnicas ao mundo inteiro. Assim, o capitalismo globalizado se caracteriza pela emergência da incorporação destas novas práticas de *management* em todas as empresas privadas e públicas.

Tais práticas servem também para a “modernização” do Estado.

Os sintomas destas transformações incidem fortemente no âmbito psicológico dos indivíduos através de adoecimentos como: *burnout*, estresse, esgotamento profissional, depressão, suicídios.

Em “A gestão como doença social”, Gaulejac mostra por que os fundamentos da ciência do management são fatores de instrumentalização dos indivíduos.

Esta nova linguagem gerencial pratica oxímoros. Criam organizações “paradoxais”, colocando os indivíduos em situações de paradoxos, como, por exemplo, a autonomia controlada; ser autônomo mas estar sob muita cobrança; estar livre para trabalhar 24h por dia. Todos esses paradoxos conduzem a pressões psicológicas muito fortes.

Em “Travail, les raisons de la colère” (2011), Gaulejac realiza uma crítica social e política dessas novas práticas de *management*, mostrando que os indivíduos são individualizados e recorrem com frequência ao psicólogo ou ao médico, em vez de recorrer aos sindicatos. Caminham facilmente numa reação defensiva individual em vez de caminhar para ações coletivas de questionamento do modelo que vivenciam.

Gaulejac (2011) afirma que existe a dificuldade em transmitir o saber e os modelos teóricos que alimentam as ciências gerenciais quanto em desenvolver uma crítica pelo fato de que essas teorias não servem mais para entender melhor uma organização, nem para saber o que as pessoas ressentem dentro de uma organização. Mas são feitas para aplicar modelos prescritivos, normativos e ideológicos, a serviço do desenvolvimento do desempenho, da eficácia, da adaptabilidade, da mobilidade, ou seja, a serviço do desenvolvimento do capitalismo.

Em “Le capitalisme paradoxant: un système que rend fou” (2015), afirma que hoje assiste-se à inversão das consequências do desenvolvimento do capitalismo. Ressalta que Schumpeter declarara que a força do capitalismo está no princípio da destruição criativa. Ou seja, destrói-se permanentemente o que está sendo produzido para criar valor e cria-se algo que permita o desenvolvimento econômico.

No entanto, assiste-se hoje à uma inversão. Não é mais uma destruição-criativa que atua, mas uma criação-destrutiva. Com o capitalismo financeiro ocorre a desconexão do capitalismo da produção e revela a sua característica de destruidor. Exemplos disso são a destruição do meio ambiente, do planeta pela exploração desenfreada dos recursos naturais; a crise financeira, através do capitalismo financeiro que se desconectou da economia real e explode a produção, produzindo desemprego, como no caso da crise dos *subprimes*; e o sofrimento no trabalho, que conduzem as pessoas a ficarem presas em injunções paradoxais e tensões importantes decorrentes do *management* de metas e de projetos. São iludidos com a ideia de que vão poder ser realizar pessoalmente e se desenvolver ganhando maior desempenho e carreira.

Seu ego ideal é cativado por esse contrato “narcísico” oferecido pela organização que não passa de um engodo, uma ilusão, que produz um imaginário enganador.

Os indivíduos são pressionados no plano narcisista, o que provoca uma angústia profunda ao ponto de a maioria deles se encontrar estressada, deprimida, esgotada profissionalmente.

Gaulejac destaca ainda como a “ciência” da gestão e a “ciência” de *management* prevaleceram sobre os estudos organizacionais ao redor do mundo. Em vez de trabalhar num projeto científico, na compreensão sobre o que é uma organização, ocorre o desvio para um projeto político que não visa entender a essência da organização mas otimizar o seu funcionamento para alcançar objetivos fixados.

Não se trata mais uma ciência para compreender. Mas de uma ciência para agir a serviço do poder, do poder de decidir. Trata-se de um projeto político. Não é mais fornecida aos atores uma compreensão dos desafios, dos conflitos, das contradições que vivenciam. Conflitos, contradições, poder, todas essas noções que são essenciais, foram totalmente afastadas da ciência da administração e substituídas

por disciplinas como *Marketing*, Contabilidade, Estratégia Financeira, *Benchmarking*, *Best Practices* etc.

Ou seja, um conjunto de noções, de métodos que visam o desenvolvimento da cultura do alto desempenho, da eficiência, da eficácia, da adaptabilidade, da reatividade, que são valores que servem não para compreender o mundo em que se vive mas para produzir um mundo onde a cultura da urgência é banalizada e onde a avaliação é banalizada com medidas quantitativas de desempenho de uns e outros. Assim, um mundo que instrumentaliza os indivíduos.

Ressalta a necessidade de criação de um movimento de resistência global contra essas ciências que tendem a colonizar o pensamento do planeta inteiro e a se tornar a ideologia dominante do nosso tempo.

Uma ideologia muito difícil de se combater pois não tem as características de uma ideologia conhecida, pois ela se apresenta como pragmática, neutra. Mas é ideológica porque banaliza formas de pensar e criam uma representação do mundo no qual o indivíduo não passa de um recurso humano. Assim, o ego de cada indivíduo torna-se um capital a ser valorizado desde que interiorize os valores do capitalismo. Para ele, isto é pura ideologia e não ciência.

4.3.1 O poder das organizações

Na obra “O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos” (1987), é empreendida uma pesquisa sobre os fenômenos de poder nas organizações, cujos objetivos são, em primeiro lugar, “elaborar um quadro teórico e os métodos de investigação que permitem a melhor apreensão desses fenômenos”; em segundo lugar, caracterizar as formas de poder na empresa hipermoderna e compará-las àquelas da empresa capitalista clássica. (p. 11)

O tema poder é de atualidade. Ele assume não somente grande importância prática, mas também teórica, pois se situa no centro de múltiplas correntes das ciências humanas e sociais. Como explicar a integração dos executivos e dos trabalhadores na grande empresa moderna, a sobrecarga de trabalho, aceita e mesmo procurada por muitos, a aceitação de uma ideologia de lucro e de expansão, apesar dos conflitos e sofrimentos que os acompanham? Como identificar as influências precisas exercidas sobre cada um, na arquitetura complexa da grande organização? De imediato, os esquemas hierárquicos e funcionais, que a própria organização propõe para descrever a conduta de seus membros, são insuficientes. Igualmente

são limitados caminhos teóricos interessantes, porém empregados isoladamente e de maneira muito geral. Partimos de uma intuição, ainda vaga, que gostaríamos de aprofundar, a de uma abordagem pluridimensional dos fenômenos do poder. (Idem, p. 11)

Para eles, o poder é habitualmente tratado de forma segmentada. Nesse sentido, entendem que existem diferentes linhas de pesquisa para abordá-los, considerando que o que as difere são os pontos de partida, as dimensões privilegiadas pela análise e as linguagens teóricas.

A partir de uma perspectiva marxista, o poder pode ser compreendido como um fenômeno de alienação econômica – a não propriedade dos meios de produção –, que separa os trabalhadores dos meios de produção e do produto do seu trabalho. O poder também pode ser entendido como um fenômeno político, um fenômeno de imposição, de controle sobre as decisões e a organização do trabalho. O poder num nível ideológico, apreendido como um fenômeno de apropriação de sentido e de valores. E o poder ao nível psicológico, como fenômenos de alienação psicológica, de dependência, de projeção e introjeção, e sistemas inconscientes de defesa coletivos. (Idem, p. 12)

Inicialmente, os autores realizaram uma pesquisa em uma grande cooperativa de pesca na Bretanha, França, onde puderam compreender, preliminarmente, uma situação de transição entre uma economia artesanal pré-capitalista e uma economia capitalista.

O setor da pesca, setor marginal e 'atrasado', foi invadido desde o início do século pelo modo de produção capitalista que nele penetra por todas as partes e o transforma. Essa situação de transição, onde as contradições sociais são mais visíveis, mostra um poder capitalista em vias de implantação e os meios que ele emprega para reduzir as contradições sociais. (Idem, p. 13)

Observaram que na pesca artesanal tradicional, “a produção é um ato complexo cujas múltiplas dimensões formam um todo, ao mesmo tempo ato econômico, produção de bens consumíveis, trocáveis ou vendáveis, mas também produção de e reforço de valores individuais e coletivos. O trabalho não está separado da vida privada nem da vida coletiva.” (Idem, p. 13)

Constataram que a lógica capitalista inverte tudo isso ao separar o trabalho dos valores individuais e coletivos; ao substituir os valores concretos do trabalho por um valor abstrato, no caso o dinheiro, que subordina os valores do indivíduo e da coletividade. Além disso,

esfacela o território enquanto local de trocas simbólicas e o abre para um universo de trocas indiferenciadas onde o dinheiro é o regulador. Parte de um campo pluridimensional não hierarquizado para um campo monodimensional hierarquizado, onde se afirma o primado do econômico. A desapropriação e a alienação dos trabalhadores que resultam disso têm seu fundamento, não tanto na não-propriedade dos meios de produção, mas no parcelamento do campo unitário e na redução do processo de produção como um todo global a uma dimensão puramente econômica. É uma mudança mais profunda, a substituição de uma lógica por outra, uma mudança na maneira de aprender e de produzir o mundo. Isso nos levou a estudar o poder capitalista como uma nova totalidade em substituição à antiga, na qual talvez a característica mais profunda é que ela vem modificar as “relações” do econômico, do político, do ideológico e do psicológico. (Idem, p. 14)

A partir daí, puderam elaborar o conceito de um sistema sócio-mental, através do qual o estado da organização, aos níveis econômico, político, ideológico, deve ser relacionado com as estruturas inconscientes dos trabalhadores. “A organização traz também uma resposta mediadora às contradições inconscientes vividas pelos trabalhadores. Sua mudança é limitada pela impossibilidade dos trabalhadores de assumir suas contradições inconscientes, e na verdade a organização reforça essa impossibilidade numa reação circular.” (Idem, p. 15)

Em seguida os autores realizaram a pesquisa em uma multinacional, onde perceberam que, em comparação à cooperativa de pesca, “as contradições não eram mais visíveis, mas ocultas em profundidade.” A empresa hipermoderna se caracteriza por um sistema quase perfeito para ocultar as contradições. Assim, a “concepção de poder ser clareou não mais como a do poder de grupos sociais, mas como a de um sistema econômico-político-ideológico-psicológico de mediação e ocultação de contradições sociais e psicológicas.” (Idem, p. 16)

Quanto ao aspecto psicológico, verificaram que o indivíduo está ligado à organização hipermoderna por laços psicológicos, não somente por laços materiais e morais ou por vantagens econômicas ou satisfações ideológicas.

A estrutura inconsciente de seus impulsos e de seus sistemas de defesa é ao mesmo tempo modelada pela organização e se enxerta nela, de tal forma que o indivíduo reproduz a organização, não apenas por motivos racionais, mas por razões mais profundas, que escapam à sua consciência. A organização tende a se tornar fonte de sua angústia e de seu prazer. Este é um de seus aspectos mais importantes de seu poder. Seu domínio está na sua capacidade de influenciar o inconsciente, de ligá-lo a ela de tal forma quase indissolúvel, com mais força e de toda maneira de modo diferente que no caso da empresa clássica. (Idem, p. 144)

Denominaram de organização-droga, amada e detestada, ao mesmo tempo, quando o indivíduo se torna profundamente ambivalente perante ela, quando a torna objeto de identificação e de amor, fonte de prazer, mas também aquela que alimenta e fixa sua angústia. O indivíduo torna-se totalmente dependente dela, não apenas para a sua existência material, mas também para a existência da integridade de sua própria identidade. “A transação entre o indivíduo e a organização funciona através desse par ambivalente: prazer e angústia.” (Idem, p. 147)

Referem-se a um prazer específico. Seria um prazer agressivo que se sente ao se identificar com o poder da organização, em dominar os outros, em dominar o trabalho, em vencer a si mesmo sem cessar.

É um prazer que possui um enorme componente de sadismo e masoquismo. Nessa forma de prazer, o objeto de satisfação se dilui, os alvos e objetivos deixam de existir para dar lugar somente a “telas” provisórias. Desaparecem as condições para um relaxamento para sentir o orgasmo: “o que eu gosto é da excitação em si”. O impulso agressivo se investe como objeto, tornando-se impossível de se saciar e se transformar, podendo apenas se repetir, num círculo sem fim, ou melhor dizendo, servindo perfeitamente e somente às finalidades da organização. (Idem, p. 147-148)

Verificaram que a própria organização se torna, “por excelência, o objeto de investimento amoroso, e não mais os chefes como na organização capitalista clássica. [...] Isto garante uma reprodução mais segura da organização, com menor sujeição aos acasos conjunturais das relações interpessoais, e ao mesmo tempo, uma sujeição mais rigorosa do indivíduo.” (Idem, p. 148)

Já a angústia surge em contraposição ao prazer. “A angústia de morte está presente em cada instante, embora reprimida, é evocada em cada dificuldade no trabalho e em cada decisão.” (Idem, p. 148-149)

Consideram, portanto, que ocorre a captação e a substituição do ideal do Ego dos indivíduos pelo ideal coletivo da organização, o que acarreta em múltiplas consequências.

A mais direta é a introjeção pelos indivíduos das exigências fixadas pela organização. Esta pode, portanto, através desse processo, canalizar ao máximo a energia dos indivíduos em seu benefício, sem que para tanto tenha de empregar um sistema de restrições funcionando na base da força e da repressão.

De sua parte, o indivíduo submetendo-se totalmente (corpo e alma, como diríamos em outros tempos) trabalha para a organização como se esta fosse dele próprio. Ele acredita que a organização faz parte dele, da mesma forma que ele faz parte da organização, o que o liga ao futuro dela. (Idem, p. 158)

Desta forma, o indivíduo se encontra sob a dominação da organização ao nível inconsciente. Dominação que se torna cada vez mais forte na medida em que há a dissolução da instância crítica do indivíduo.

Este processo se realiza, particularmente, devida à existência de regras cujo respeito e coerência garantem ao indivíduo segurança e poder. Oferecendo um sistema de crenças, um ideal de vida, concretizado por regras e procedimentos, a organização não faz senão responder a uma necessidade profundamente enraizada no indivíduo.

A partir disso, o indivíduo vai procurar conformar-se ao modelo de personalidade suscitado pela organização; uma personalidade individualista e agressiva todavia adaptável, possuindo um ideal de perfeição, exigências morais e resistente ao *stress* e à angústia.

[...]

Aquele que se conforma dentro disso encontra aí uma fonte de satisfação e de valorização narcisista muito importante, satisfação que justificam a aceitação desta carga e, quanto mais poderosa for a organização, maior a satisfação ela trará aos que se identificam com ela. (Idem, p. 158-159)

Outra repercussão ocasionada pela captação do ideal do Ego pela organização é a tendência de perda, por parte dos indivíduos, de todo o espírito crítico.

[...] a organização é perfeita, tudo o que ela faz é bom e irrepreensível. Em caso de conflito entre ele e a organização, o indivíduo tenderá a retornar a agressão contra si próprio, a se deprimir, a se sentir culpado, ao invés de atacar a organização.

Em contrapartida, aquele que não realiza a fusão completa entre o seu Ego e o ideal oferecido pela organização não gozará de nenhuma satisfação narcisista. (Idem, p. 160)

Embora a autoridade hierárquica não esteja mais encarnada nas pessoas, o poder não se apresenta mais sobre uma rede de hierarquias interpessoais, mas se reflete no conjunto da estrutura da organização. “Existe uma abstração das relações de poder, uma despersonalização da autoridade.” No entanto, “[...] a ausência dos ‘homens decisores’ e de figuras de autoridade não significava de modo algum a falta de poder, ao contrário significava reforço deste.” (Idem, p. 161)

4.3.2 Gestão como doença social

Em “Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social” (2007), Gaulejac apresenta, inicialmente, uma análise do gerenciamento e da gestão, considerando o primeiro “como tecnologia de poder, entre

o capital e o trabalho, cuja finalidade é obter a adesão dos empregados às exigências da empresa e de seus acionistas”; e a segunda, “como ideologia que legitima uma abordagem instrumental, utilitarista e contábil das relações entre o homem e a sociedade.” (p. 31)

Sob uma aparência pragmática e racional, a gestão subentende uma representação do mundo que justifica a guerra econômica. Em nome do desempenho, da qualidade, da eficácia, da competição e da mobilidade, construímos um mundo novo. Uma sociedade global, marcada por um desenvolvimento paradoxal, na qual a riqueza e a pobreza aumentam, assim como o conhecimento e a ignorância, a criação e a destruição, o bem-estar e o sofrimento, a proteção e a insegurança. Como compreender essas contradições? A gestão, que se apresenta como simples meio para tratar esses problemas é, de fato, uma das causas de sua aparição e de sua reprodução. (Idem, p. 31-32)

Ressalta que designar o caráter ideológico da gestão significa demonstrar que, por trás dos instrumentos, dos procedimentos, dos dispositivos de informação e 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 das 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. (Idem, p. 69)

Em seguida, o autor busca compreender “por que e como a sociedade se deixa ‘contaminar’ pela ideologia gerencialista.”

Tem sua origem na esfera do privado, mas se espalha pelos setores públicos e no mundo não comercial. “Hoje tudo se gere – as cidades, as administrações, as instituições mas também a família, as relações amorosas, a sexualidade, até os sentimentos e as emoções.” Assim, “cada indivíduo é convidado a se tornar empreendedor de sua própria vida. O humano se torna um capital que convém tornar produtivo.” (Idem, p. 32)

Afirma que a cultura do alto desempenho se coloca como modelo de eficiência, o que implica na criação de um mundo sob pressão, onde o esgotamento profissional, o estresse, o sofrimento no trabalho são banalizados.

A gestão não é um mal em si. É totalmente legítimo organizar o mundo, racionalizar a produção, preocupar-se com a rentabilidade. Com a condição de que tais preocupações melhorem as relações humanas e a vida social. Ora, cada um pode verificar que certa forma de gestão,

a que se apresenta como eficaz e de perfeito desempenho, invade a sociedade e que, longe de tornar a vida mais fácil, ela põe o mundo sob pressão. (Idem, p. 33)

Destaca que o taylorismo produz uma instrumentalização do humano fazendo com que cada indivíduo tenha de se adaptar à linha de montagem, à máquina, à mecânica. Já a tecnocracia provoca uma normalização do humano e, por isso, cada indivíduo deve se adaptar a normas, regras e processos. Com a gestão gerencialista, cria-se uma rentabilização do humano, tornando cada indivíduo gestor de sua vida, devendo fixar objetivos, avaliar seus desempenhos e tornar o seu tempo rentável. (Idem, p. 181)

No âmbito dos gestores, a “subjetividade é o objetivo de uma solicitação maciça e contraditória: o indivíduo deve afirmar sua autonomia e responder à injunção de estar ‘bem na própria pele’, equilibrado, desabrochado, excelente em todos os domínios da existência, capaz de fazer frutificar a diversidade de seus talentos.” (Idem, p. 190-191)

Daí a razão do surgimento de técnicas de desenvolvimento pessoal para bem gerenciar a subjetividade como a análise transacional (AT), a programação neurolinguística (PNL) ou a inteligência emocional (IE). “Especialistas em aconselhamento vão ajudar aqueles que têm seus meios para melhor gerenciar sua carreira, sua vida, suas emoções, seu tempo, seu estresse... [...] para melhorar seus resultados, permanecer competitivo e conseguir manter-se em um bom nível.” (Idem, p. 191)

Podemos notar uma evolução nesse apelo à subjetividade. Nos anos 1980, tratava-se principalmente de mobilizá-la sobre um projeto de excelência. Hoje, a empresa não pode mais se apresentar como o lugar do triunfo e do sucesso. Ela é confrontada com fracassos, crises, reestruturações. A subjetividade deve estar preparada, portanto, para suportar os revezes da existência, momentos de expansão e de regressão, de crescimento e de decréscimo. É preciso aprender a enfrentar o fracasso, a adversidade, estar aberto a si mesmo e a outrem, ousar verbalizar suas fraquezas e seus temores. De um lado, a empresa deseja uma adesão profunda. Do outro, ela pode a qualquer momento significar a seus empregados que ela não tem mais necessidade deles. Para enfrentar essa flexibilidade da ligação, ela favorece a eclosão de uma subjetividade fluida, capaz simultaneamente de se mobilizar maciçamente e de se desinvestir rapidamente. E daí a emergência de técnicas de gestão da subjetividade que mobilizam o indivíduo, do lado da autonomia, da autoestima, do reforço narcísico, da reflexividade, canalizando

totalmente os investimentos psíquicos para objetivos de rentabilidade e de desempenho. (Idem, p. 191)

“Centrado em si mesmo, o indivíduo ‘esquece’ de se interrogar sobre o funcionamento global da empresa, particularmente sobre a violência que nela reina.”(p. 193) Assim, “a dominação da ideologia gerencialista banaliza a violência, considerada como a consequência inevitável de mudanças necessárias, de uma modernização obrigatória.”(Idem, p. 215)

Reforça ainda que o poder e a ideologia gerencialista são duas figuras do capitalismo financeiro e da mundialização, que “entre o capital e o trabalho, o gerenciamento tende a mobilizar o segundo a serviço de seus interesses do primeiro e a subordinar o conjunto de funções da empresa à lógica financeira.”(Idem, p. 311)

A ideologia gerencialista busca legitimar uma representação de mundo que tende a transformar o humano em um recurso explorável da mesma forma que os recursos financeiros, as tecnologias e as matérias-primas.

O poder gerencialista se funda sobre a mobilização psíquica e no investimento de si mesmo, colocando seus empregados em paradoxos que os engana. “Por sua adesão, eles se tornam os principais atores de uma dominação que eles suportam. São pegos na armadilha de seus próprios desejos. Por meio desse processo, uma boa parte de sua energia psíquica é captada pela empresa, que a transforma em força de trabalho a serviço da rentabilidade financeira.” (Idem, p. 312)

[...] O sentido do trabalho é posto, então, em suspenso. Os diferentes elementos que permitem dar um sentido para a atividade, valorizar as obras, investir-se em coletivo de trabalho protetor e solidário, perdem sua substância e sua consistência. Quando os dispositivos de reconhecimento estabelecidos na empresa não correspondem mais aos que os empregados utilizam para si mesmos, quando a corrida ao mérito exacerba o individualismo em um contexto em que a produção depende da qualidade do trabalho de equipe, a experiência do trabalho perde suas virtudes socializadoras e as capacidades do indivíduo afundam em um universo paradoxal que ele não compreende mais. (Idem, p. 312-313)

Torna-se possível verificar a degradação das condições de trabalho, constatada pelo aumento das doenças profissionais, pela precarização dos estatutos, pelo sofrimento no trabalho e pela insegurança social. “A cultura da ansiedade torna-se norma: medo de jamais fazer o suficiente, de não estar à altura, de não preencher seus objetivos, de se tornar alvo de atenção, de perder seu emprego.” (Idem, p. 314)

O esgotamento profissional e o estresse estão presentes. “A distância crescente entre as recompensas esperadas e as retribuições efetivas favorece um contexto de assédio generalizado. A desagregação dos coletivos e a individualização das relações de trabalho contribuem para ‘psicologizar’ as causas do sofrimento induzido pela pressão do sempre melhor.” (Idem, p. 314)

A empresa externaliza as consequências da violência das relações de trabalho que ela mesma cria. O desemprego e o estresse não são mais um problema para a empresa. “Cabe aos trabalhadores e aos cidadãos assumir seu fardo psicológico e financeiro.” (Idem, p. 314)

4.4 O Sujeito Neoliberal

A partir deste tópico, busca-se compreender a incidência do trabalho na formação da subjetividade e mais especificamente na formação do sujeito neoliberal. Essa compreensão se inicia com a noção de sujeito na modernidade a partir do liberalismo. É o que pode ser encontrado em Locke, Jeremy Bentham, Rousseau, ou seja, numa série de autores que vão pensar o sujeito dividido entre a esfera pública e a esfera privada, fundada na ideia de indivíduo livre, capaz de celebrar contratos e de vender a sua força de trabalho. Nesse sentido, constrói-se uma grande narrativa teórica que elabora a noção de sujeito em conexão com o liberalismo.

No entanto, pode-se afirmar que existem duas vertentes do sujeito liberal clássico: uma romântica, que aposta na versão mais expressiva do sujeito; a outra disciplinar, com uma versão mais representativa do sujeito.

Por outro lado, também existe o liberalismo filosófico atrelado à teoria econômica liberal, marcada pelas ideias de Adam Smith – o mercado e a mão invisível –, de David Ricardo, assim como a crítica ao entendimento liberal da economia encontrada em Marx no “O Capital”.

Num segundo momento, chama-se também de liberalismo as práticas que surgem, a partir do término da primeira guerra mundial, com a necessidade de uma outra compreensão sobre o liberalismo, criando um novo tipo, com a ideia de Estado intervencionista e que deve ser responsável pela emancipação dos indivíduos.

Portanto, este segundo momento está associado ao entendimento do liberalismo a partir de John Maynard Keynes, cujas ideias floresceram depois da segunda guerra mundial, tendo sido muito importante durante o Plano Marshall, na

reconstrução dos Estados destruídos pela guerra, na formação de uma sociedade de consumo e de massa nos Estados Unidos, na formação de uma sociedade baseada na propaganda, na opinião pública e na ocupação do espaço público como política democrática.

Isto posto, encontra-se também um projeto de crítica do liberalismo e de radicalização do mesmo. Esse projeto surge especificamente com a obra de Michel Foucault, o “Nascimento da Biopolítica” (2010), onde é elaborada uma arqueologia do neoliberalismo, no sentido estrito de Ludwig von Mises e Friedrich Hayek, que era uma reação, em sua origem, à ascensão dos Estados totalitários como o nazismo na Alemanha, o fascismo na Itália e o stalinismo na União Soviética. Eles entendiam que isso ocorreu em razão da intervenção do Estado na economia. Deste modo, o antídoto político e a forma de reforçar e fazer com que a economia fluísse seriam a radicalização do liberalismo em neoliberalismo.

Assim, tem-se as modalidades de neoliberalismo, uma ligada ao ordoliberalismo alemão; outra à escola austríaca; e uma terceira à Escola de Chicago. Esta última foi a transposição das ideias que já existiam no final dos anos 1930 e início dos 1940, mas também com as ideias que já se faziam presentes na Universidade de Chicago durante os anos 1960 com Milton Friedman, Gary Becker e outros teóricos da economia que defendiam a necessidade de afastar ao máximo a interveniência estatal na economia.

Em outras palavras, trata-se de um retorno a Adam Smith de forma mais radicalizada, retirando do Estado as atribuições de atuação na educação, na saúde e na cultura, por exemplo, e realocando todas as áreas da ação humana na estrutura e na forma de uma empresa. Assim, a livre concorrência evitaria a formação de monopólios.

Portanto, é uma teoria que afirma que, quanto mais liberdade se concede, o próprio mercado promoveria os ajustes internos necessários.

Essa teoria permaneceu hibernando desde os anos 1930 e só passou a ser aplicada a partir de 1973 no Chile com Pinochet associado a um golpe de Estado que aplicou as concepções de Chicago. Também passa a ser aplicada com Reagan, nos Estados Unidos, e Thatcher, na Inglaterra.

Ela também foi responsável pelo fenômeno da globalização da economia e outros correlatos como a redução de tarifas, o rebaixamento das proteções nacionais, os subsídios, fazendo com que tudo isso se torne um modelo econômico a ser seguido

pelo Banco Mundial, pelo Fundo Monetário Internacional e pelas organizações de regulação mundial da economia.

Acrescenta-se a tudo isso, uma nova forma de produzir e de estar no trabalho. Onde antes os indivíduos estabeleciam uma relação de troca com a empresa, hoje a relação se dá no indivíduo enquanto uma empresa – VOCÊ S./A. –, que deve lucrar, estabelecendo uma relação de investimento em si mesmo como uma empresa, não mais como um empregado que visa o auto enriquecimento.

Nesse sentido, se o Estado liberal clássico protegia o trabalhador, o modelo neoliberal usa do sofrimento para que o trabalhador produza mais, seja “uberizando” ou precarizando, seja reduzindo os sindicatos e as proteções ao trabalhador para que a lógica do livre mercado funcione. Contudo, esse funcionamento ocorre num livre mercado onde uns tem muito poder de troca e outros tem pouco poder de troca. Assim começam a surgir enormes quantidades de desempregados que serão completamente dispensáveis, pois não consomem, nem produzem e jamais entrarão no mercado.

A teoria neoliberal não é só uma teoria econômica mas também uma psicologia pois acarreta numa forma específica de lidar com as relações de troca entre os indivíduos, além de implicar num certo entendimento de posse, de propriedade, de bem comum e de partilha.

No entanto, isso ocorria durante o período que se inicia em 1973 e que vai até 2008. Neste ano, começam a surgir os efeitos devastadores das políticas de austeridade econômica, que têm por principal consequência a diminuição dos gastos do Estado, com saúde e educação, principalmente. Tais políticas tem gerado grandes convulsões sociais. O caminhar dessas políticas de austeridade tem produzido a financeirização da economia.

Portanto, em 2008, tem-se uma segunda fase do neoliberalismo quando esse modelo gera a primeira crise, uma crise imobiliária, que se alastra para um conjunto sistêmico de bancos.

Em “A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal” (2016), Christian Laval e Pierre Dardot tentam descrever o novo sujeito neoliberal como decorrente de uma nova forma de subjetividade e não apenas de um novo modelo econômico.

4.4.1 “A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal”

Christian Laval inicia sua investigação sobre as origens do neoliberalismo em “O homem econômico. Sobre as raízes do neoliberalismo.” Para ele, o homem econômico não vinha da ciência econômica. Mas era o resultado de uma variedade de escritos, reflexões, pensamentos desde o final do século XVI, em que se busca substituir a figura clássica do homem cristão e virtuoso por um novo ser moral, e imoral, ao mesmo tempo, que através do cálculo estabelece relações com os outros e pode ser dirigido e governado pelo seu interesse.

O interesse é uma palavra que já aparece desde o início do século XVI até o século XVII. Assim, o homem pode ser governado pelo seu interesse.

O que se vê hoje, portanto, é o desabrochar de uma invenção antropológica, um certo perfil ou desenho de sujeito que mobilizou autores e disciplinas muito diferentes.

Em outro livro de sua autoria, “A História da Sociologia Clássica”, Laval parte de Saint-Simon para chegar a Max Weber. Busca demonstrar que lidamos na sociologia com uma reação ao surgimento dessa representação econômica do homem e do mundo.

Para ele, não há sociologia clássica pensável fora do esquema de oposição à representação do homem econômico. Mas afirma que a sociologia tinha uma grande pretensão que era substituir a economia como verdadeira ciência social, considerando que a economia era uma ciência social usurpadora. Ocorre que a sociologia fracassou historicamente nesse aspecto pois não conseguiu se fazer substituir pela economia política, muito pelo contrário, o mundo da economia se impôs, inclusive à sociologia. Passou, portanto, a ser uma sociologia com diversas influências, inclusive penetrada pelo pensamento utilitarista, pelo pensamento do interesse.

Afirma que é preciso explicar por que a representação que temos do ser humano e a representação que temos da sociedade continuam sendo marcadas pelo utilitarismo, pela economia. Acredita que essa é uma questão primordial pois estar alicerçada na hipótese de que não podemos entender essa dominação da economia em nossas sociedades sem uma análise do que é o capitalismo e sem utilizar os instrumentos que foram legados por Marx mas também utilizar outros instrumentos como a psicanálise. Portanto, a hipótese que ele busca desenvolver é econômica, de um lado, e simbólica, de outro. Acredita que aí existam transformações muito importantes em que é preciso verificar.

Em “A Nova Razão do Mundo: ensaios sobre a sociedade neoliberal, Laval e Dardot realizam estudos sobre a sociedade neoliberal apoiando-se nas reflexões de Michel Foucault sobre a biopolítica, sem, no entanto, ambos serem discípulos de Foucault.

Utilizam-se apenas alguns de seus conceitos e análises mas com a consciência de que o que Foucault disse, em 1979 em suas últimas aulas, não seria suficiente para explicar o que aconteceria nos 25 anos posteriores.

Então, partiram para essa investigação entre 2005 e 2006 para compreender o que poderia ser o neoliberalismo, buscando se opor à compreensão corrente na França de que se tratava de um retorno ao liberalismo clássico ou que via no neoliberalismo um ultraliberalismo de origem anglo-saxônica.

Para eles, Foucault oferece uma compreensão bem diferente do que é o neoliberalismo. Era preciso entender através de qual racionalidade era regida a sociedade para compreender como o neoliberalismo funcionava para mudar e transformar a sociedade; para buscar entender que, com o neoliberalismo, era preciso construir uma nova sociedade, com uma dimensão revolucionária utilizando ferramentas jurídicas, políticas, institucionais diversas, para finalmente conseguir transformar as subjetividades e produzir um sujeito novo.

Era preciso, então, tomar o neoliberalismo em um retorno a Adam Smith, ou a uma ilusão naturalista, porque era a maneira pela qual o liberalismo era criticado até então, ao propagar que os neoliberais consideram o mercado natural e o indivíduo naturalmente egoísta. Nesse sentido, compreenderam que o neoliberalismo tem um caráter profundamente construtivista e intervencionista. Ou seja, o neoliberalismo é uma política que abarca uma lógica normativa conduzida por políticas e não apenas pela expansão dos mercados.

No entanto ambos se opõem à visão marxista que consiste em dizer que o liberalismo era a expressão ideológica de um capitalismo que chegava a todas as esferas. Em outras palavras, o neoliberalismo seria apenas uma ideologia que representava o movimento dos capitais. Defendem que o neoliberalismo tem um caráter profundamente político dependente do intervencionismo governamental, sendo um modo de governo, um tipo de governança muito particular. Assim, o neoliberalismo não afetaria apenas a área econômica.

Trata-se, para eles, de uma racionalidade capitalista mas que saiu do marco da economia capitalista. É como se o capitalismo saísse de si mesmo, produzindo ou

sendo substituído por uma lógica política mas também cultural. É uma racionalidade capitalista que tem características peculiares.

Uma delas considera que todas as relações sociais e humanas devem ser regidas pelo princípio da concorrência, impondo-se a todos os indivíduos e a todas as instituições.

A competitividade se torna um princípio de funcionamento social e normativo generalizado, desde baixo até em cima de todas as estruturas de modo que em diversos casos em numerosos países a competitividade se tornou quase um princípio constitucional, sendo uma linha diretriz das políticas públicas. São lógicas globais que envolvem e que se apropriam de todas as instituições para levá-las a se transformarem a partir do seu interior.

Uma política neoliberal é uma política que exige dos indivíduos que eles sejam competitivos e para isso precisam implantar dispositivos concorrenciais, de competição. De forma complementar, através da concorrência o que se impõe é o modelo da empresa.

Para Laval e Dardot, esta seria uma das grandes descobertas de Foucault. O fato de ter entendido que o modelo empresarial se aplicava a todo mundo, aos indivíduos e às subjetividades, fazendo com que os indivíduos se tornem empreendedores de si mesmo. Assim, percebe perfeitamente a injunção que é posta a todos os sujeitos para funcionarem como empresas ou, de forma mais radical, a de funcionarem como um capital a ser administrado. Cada um deve se tornar uma empresa o que significa que cada um deve manter consigo mesmo uma relação subjetiva nova, relacionada com o acúmulo de valor. Cada um deve se ver como um capital.

Os sujeitos, portanto, tem de se autovalorizarem constantemente em tudo o que fazem. A esse propósito, Laval verificou em seus estudos nos âmbitos escolar e universitário que, a partir do final dos anos 1960 e início dos anos 1970, o conceito de capital humano passou a estruturar as políticas educacionais no mundo inteiro. Foram transformações trazidas pelas grandes organizações governamentais que eram atravessadas por essa forma de pensar. Por exemplo, as escolas hoje não só fabricam sujeitos para trabalharem na indústria mas também forjam subjetividades neoliberais. Ou seja, sujeitos que se relacionam consigo mesmo como capital.

Em Foucault, na Biopolítica, ele demonstra que a racionalidade neoliberal consiste, de acordo com o neoliberalismo alemão, em uma corrente que não é

ultraliberal, muito importante desde os anos 1930, que não é a favor da ausência da intervenção do Estado, bem ao contrário, os ordoliberalis alemães fazem do Estado um agente ativo da construção e da manutenção da ordem do mercado, mantendo uma ordem de concorrência.

Assim, Foucault, ao tratar sobre isso em suas aulas sobre o neoliberalismo, afirma que existem duas formas heterogêneas de neoliberalismo mas o que o interessava não era fazer a história do pensamento e sim caracterizar um modo de governo. E esse modo de governo só pode ser compreendido se juntarmos o ordoliberalismo alemão e o neoliberalismo americano. Com o primeiro, tem-se a ideia de que o neoliberalismo é uma política de construção da concorrência. Por outro lado, com o neoliberalismo americano há a ideia de que o sujeito, que deve funcionar nessa concorrência, é um sujeito muito particular, aquele do capital humano.

Afirmam que a criação do neoliberalismo acontece numa época muito específica durante os anos 1930 e não nos 1970. Não foi um projeto acabado, mas que foi acontecendo em etapas, como, por exemplo, na República Federativa Alemã, onde os ordoliberalis vão ter uma importância decisiva na construção da União Europeia, tendo sido uma construção ordoliberal. Trata-se de uma criação ocorrida no final dos anos 1950 de uma união econômica baseada na livre concorrência. Esta seria a maior experiência do tipo neoliberal alemão presente na Europa.

Já o neoliberalismo francês que se manifesta na década de 1970, com Giscard Estang no poder, foi um modelo de importação para a França do espírito ordoliberal alemão.

O neoliberalismo terá também outras aplicações e outros estilos na América Latina, como a maneira como a Escola de Chicago impôs a sua doutrina no Chile. Há também outras aplicações quanto à dependência da dívida às instituições internacionais e aos sistemas bancários.

Portanto, o neoliberalismo é uma racionalidade que associa aspectos particulares, como o fato de ser conduzido pelo Estado, mas que, também, supõe uma transformação desse mesmo Estado. As políticas neoliberais, para transformar a sociedade, são obrigadas a transformar o próprio Estado e todas as instituições públicas. Dentro do Estado é a concorrência que é cada mais implementada através do espírito da empresa que é difundido cada vez mais mediante o que se chama de *new public management*, a nova gestão pública. Assim, nada mais é do que a importação das regras de gestão que foram criadas no setor privado fazendo com que

as instituições públicas funcionem de outra forma. Criam uma outra relação entre o Estado e a sociedade, de modo que aquele não é mais uma instância de solidariedade e coesão social.

4.5 Itinerário das relações de trabalho da Revolução Industrial ao século XXI

Com a Revolução Industrial, a partir do século XVIII, a pequena produção artesanal, com a divisão do trabalho baseada nas manufaturas, deu lugar à grande produção capitalista e à exploração do trabalho assalariado. Ocorre também a desintegração das relações feudais, assim como foram incorporadas, pela nova classe burguesa, as estratégias de guerras deflagradas pelos camponeses, no decorrer dos séculos XVI e XVII.

Desta forma, estabelece-se a concepção capitalista de trabalho com a economia política clássica que se opunha às teses dos fisiocratas e sustentava que o valor da riqueza da sociedade não provinha dos produtos da terra, da agricultura, mas do trabalho humano. Constituía-se uma “produtividade própria, que não se confundia com os produtos do labor, mas com a própria força humana, cuja intensidade não se esgotava depois que ela produzia os meios de sua subsistência e sobrevivência.” (ANDRADE, 2005, p. 36)

Na sociedade pré-industrial não existia a distinção entre a atividade de trabalho e as demais atividades que compunham a vida social, tendo sido a partir da noção burguesa que estabeleceu a oposição entre trabalho e não trabalho – ou ócio – e de trabalho separado da esfera doméstica.

Ocorre também a associação entre a noção de trabalho, relativo ao trabalhador livre na relação assalariada, à sua forma institucional, o emprego. Esse trabalho, entendido como emprego, como função a ser desempenhada *na* ou *para* a produção, trouxe consigo também as concepções de organização e gestão do trabalho, assim como as funções de administração, governo e de reprodução da vida social num sentido amplo.

Nas sociedades pré-capitalistas, a produção se organizava numa hierarquia estrita: mestre-companheiro-aprendiz. A hierarquia capitalista e a hierarquia pré-capitalista se diferenciam em três aspectos. O primeiro deles é que tanto o ápice como a base da hierarquia pré-capitalista encontravam um produtor. Mestre artesão e aprendiz trabalhavam juntos, sem o primeiro precisar indicar o que o segundo deve fazer. Em segundo, a hierarquia era linear e não piramidal. Por fim, o terceiro aspecto está no fato de que um artesão, membro de uma corporação, não estava separado do mercado por um intermediário, podendo vender igualmente um produto e não o seu trabalho. (MARGLIN, 1996, p. 43)

Nem a hierarquia nem a divisão do trabalho nasceram com o capitalismo. A divisão *social* do trabalho, a especialização das tarefas é uma característica de todas as sociedades complexas e não um traço particular das sociedades industrializadas ou economicamente evoluídas; basta pensar na divisão do trabalho em castas e na hierarquia que a acompanha, na sociedade tradicional hindu. A divisão *técnica* do trabalho, tampouco, é exclusiva do capitalismo ou da indústria moderna. [...] Mas, como já dissemos, o artesão membro de uma guilda controlava o produto e o processo de produção. O que devemos esclarecer é por que a divisão do trabalho de tipo corporativo sucumbiu à divisão do trabalho do tipo capitalista, na qual a tarefa do trabalhador tornou-se tão especializada e parcelada, que ele não tinha praticamente mais produto para vender e, em consequência, devia submeter-se ao capitalista para combinar seu trabalho com o dos outros operários e fazer, do conjunto, um produto mercantil. (Idem, p. 43)

Adam Smith, em “A Riqueza das Nações” (1985), defendia que a divisão do trabalho surgiu por causa da sua superioridade tecnológica, pois a vantagem que existia em dividir o trabalho em tarefas, sempre mais especializadas e parceladas, era limitada pela dimensão do mercado.

Para isso, apresentava três argumentos. O primeiro seria o crescimento da habilidade individual de cada operário. O segundo, a economia de tempo que se perde quando se passa de um tipo de trabalho para outro. E o terceiro, a invenção de um grande número de máquinas que facilitariam e abreviariam o trabalho, permitindo que um homem realize a tarefa de vários. (Idem, p. 45)

Marx, em “O Capital” (2013), ao analisar a origem da manufatura, passando pelos seus elementos mais simples – o trabalhador parcial e o sua ferramenta – até chegar a seu mecanismo total, trata, inicialmente, sobre relação entre a divisão manufatureira e a divisão social do trabalho, que constitui fundamento de toda a produção da mercadoria. (P. 425)

Diferencia, inicialmente, o que chama de “divisão do trabalho no universal”, quando leva em consideração a separação da produção social em grandes gêneros, como a agricultura e a indústria, da “divisão do trabalho no particular”, quando há a separação daqueles gêneros em espécies e subespécies, e a divisão do trabalho no interior de uma oficina como “divisão do trabalho no singular.”

Entende que a divisão do trabalho na manufatura e a divisão do trabalho na sociedade, e a respectiva limitação dos indivíduos a esferas profissionais particulares, se desenvolvem a partir de pontos opostos.

Numa família ou, com o desenvolvimento ulterior, numa tribo, surge uma divisão natural-espontânea do trabalho fundada nas diferenças

de sexo e de idade, portanto, sobre uma base puramente fisiológica, que amplia seu material com a expansão da comunidade, com o aumento da população e, especialmente, com o conflito entre as diversas tribos e a subjugação de uma tribo por outra. Por outro lado, como observei anteriormente, a troca de produtos surge nos pontos em que diferentes famílias, tribos e comunidades entram mutuamente em contato, pois, nos primórdios da civilização, são famílias, tribos, etc. que se defrontam de forma autônoma, e não pessoas privadas. Comunidades diferentes encontram em seu ambiente natural meios diferentes de produção e de subsistência. Por isso, também são diferentes seu modo de produção, seu modo de vida e seus produtos, e é essa diferenciação natural-espontânea que, no contato entre as comunidades, provoca a troca de produtos recíprocos e, por conseguinte, a transformação progressiva desses produtos em mercadorias. A troca não cria a diferença entre as esferas de produção, mas coloca em relação esferas de produção diferentes e as transforma, assim, em ramos mais ou menos interdependentes de uma produção social total. A divisão social do trabalho surge aqui da troca entre esferas de produção originalmente distintas e independentes entre si. No primeiro caso, em que a divisão fisiológica do trabalho é o ponto de partida, os órgãos particulares de um todo imediatamente compacto desprende-se uns dos outros, decompõem-se, e o impulso principal para esse processo de decomposição é dado pela troca de mercadorias com comunidades estrangeiras, que faz com esses órgãos se autonomizem ao ponto de que o nexo entre os diferentes trabalhos passa a ser mediado pela troca de produtos como mercadorias. Num caso, tem-se o tornar dependente [*Verunselbständigung*] daquilo que antes era independente; no outro, tem-se a independentização do que antes era dependente. (Idem, p. 425-426)

Prossegue afirmando que, como a divisão do trabalho na manufatura tem como pressuposto um certo número de trabalhadores empregados ao mesmo tempo, a divisão do trabalho tem como pressuposto a grandeza da população e sua densidade. No entanto, tal densidade é relativa.

Como a produção e a circulação de mercadorias é o pressuposto geral do modo de produção capitalista, a divisão manufatureira do trabalho requer uma divisão do trabalho amadurecida até certo grau de desenvolvimento no interior da sociedade. Inversamente, por efeito retroativo, a divisão manufatureira do trabalho desenvolve e multiplica aquela divisão social do trabalho. Com a diferenciação dos instrumentos de trabalho diferenciam-se cada vez mais os ofícios que produzem esses instrumentos. Se a empresa manufatureira se apossa de um ofício, que até então se conectava a outros, como ofício principal ou acessório e era exercido pelo mesmo produtor, ocorre sua imediata separação e independentização. Se ela se apossa de um estágio particular da produção de uma mercadoria, seus diferentes estágios de produção se convertem em ofícios distintos e independentes. (P. 427)

As primeiras fábricas surgiram no início do século XVIII quando pequenos grupos de trabalhadores se reuniram em oficinas ou em pequenos moinhos de água. No entanto, os primórdios da fábrica moderna estão associados a Richard Arkwright, cujas fiações substituíram a fabricação doméstica do fio de algodão, argumentando-se que o *water-frame* (tear de água) exigia que a organização da fiação fosse feita em fábrica. (Idem, p. 56)

Contudo, a concentração da produção na fábrica, além de favorecer o uso das máquinas, oferecia a vantagem de introduzir um sistema de disciplina e fiscalização, cuja “necessidade” possibilitou a reunião de numerosos operários, fabricantes, que se encontravam dispersos, numa mesma fábrica.

Muito se discutiu que o sistema de fábrica foi uma consequência do maquinismo, atribuindo-se uma importância secundária às possibilidades de controle e disciplina. No entanto, por outro lado, também se compreendia que a essência da fábrica estava na disciplina e nas possibilidades de direção e coordenação do trabalho. Apesar disso, a fábrica não obteve uma vitória fácil para superar a indústria domiciliar no âmbito do mercado. (Idem, p. 57)

Podemos acompanhar o raciocínio dessa interpretação: a fábrica sobreviveu; é preciso, portanto, que tenha tido um método de produção menos custoso que os outros. E que já, numa economia de mercado concorrencial, só os métodos de menos custo são tecnologicamente eficazes, é preciso, pois, que a fábrica tenha sido tecnologicamente superior às demais soluções. Mas é preciso questionar tal raciocínio: esses próprios autores reconhecem que umas das razões que levaram os patrões a adotar o sistema de fábrica era a maior facilidade de aí impor fiscalização e disciplina. Mas, no instante, em que se admite que uma e outra – ou seja, a sujeição ao trabalho – foram mais opressivas na fábrica, é preciso também admitir que esta última violou as regras não escritas da concorrência perfeita: ao opor operários vigiados e disciplinados a operários domiciliares, ela pôde reduzir seus custos, sem por isso adotar necessariamente uma tecnologia mais eficaz. O argumento da superioridade tecnológica, portanto, não é nem necessário, nem suficiente para explicar o impulso e o sucesso da fábrica. (Idem, p. 58)

Nesse sentido, as fábricas surgiram e se desenvolveram não necessariamente em decorrência da superioridade tecnológica das grandes máquinas, ou seja, por uma questão meramente técnica. Mas, sobretudo, resulta de uma construção ideologicamente direcionada para retirar dos operários os controles sobre o processo do trabalho e o produto.

“O segredo do sucesso da fábrica, o motivo da sua adoção, é que ela tirava dos operários e transferia aos capitalistas o controle do processo de produção.

Disciplina e fiscalização podiam reduzir os custos, na falta de uma tecnologia maior.”
(Idem, p. 58)

O desenvolvimento do capitalismo industrial, caracterizado pelo surgimento da fábrica, também representa o momento de surgimento da produção em grande escala, do êxodo rural e da concentração populacional nas cidades.

São decorrências desses fatos, a duração do trabalho que atingiam 12, 14 e até mesmo 16 horas por dia; o emprego de crianças na produção industrial a partir dos 3 anos, embora a frequência tenha sido maior a partir do 7 anos; salários extremamente baixos, insuficientes para garantir o mínimo necessário; períodos de desemprego que colocam em risco imediato a sobrevivência da família; moradias precárias; falta de higiene; promiscuidade; esgotamento físico; acidentes de trabalho; subalimentação. (DEJOURS, 1992, p. 14)

Dejours (1992) explica que a evolução das condições de vida, de trabalho e de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada da história de lutas e de reivindicações operárias em geral. Afirma ainda que a “frente pela saúde” só alcançou progresso graças à luta perpétua, considerando que as melhorias das condições de trabalho e saúde foram raramente ofertadas graciosamente pelos parceiros sociais.

Nesse sentido, ao tratar sobre a luta pela saúde dos trabalhadores, dividiu-a em períodos: o primeiro, a partir do século XIX e a luta pela sobrevivência; o segundo, da primeira guerra mundial a 1968; o terceiro, após 1968.

No primeiro período, a luta da classe operária do século XIX se identifica com a luta pela sobrevivência.

A intensidade das exigências de trabalho e de vida ameaça a própria mão-de-obra que, pauperizando-se, acusa riscos de sofrimento específico, descrito na literatura da época sob o nome de MISÉRIA OPERÁRIA. Concebida como um flagelo, ela é, no espírito dos notáveis, comparável a uma doença contagiosa. O movimento higienista é, de certa forma, a resposta social ao perigo. Como sublinhamos, a miséria assimilada a uma doença “permite a introdução da linguagem do isolamento, da erradicação, da drenagem etc, enfim, de uma certa eficácia”.

A higiene designa os meios a serem postos em prática para preservar a saúde das classes privilegiadas e não da classe operária. (Idem, p.15)

O principal problema na fábrica, contudo, era a adesão dos trabalhadores ao controle e à disciplina. Alguns capitalistas relatavam à época não só essa dificuldade como o problema do absenteísmo. Esse problema e a sistematização científica passaram a ser objeto de estudos a partir do século XX.

Até então, não havia uma disciplina específica para o estudo da administração, somente com Taylor e Ford começaram a surgir concepções racionalizadoras da organização do trabalho industrial, embora também tivessem tido grande importância as teorias de Max Weber e os modelos de Fayol sobre o trabalho burocrático ou administrativo e a estrutura organizativa das empresas, “especialmente orientadas para a prossecução de fins econômicos e já libertas das construções simbólicas (religiosas e outras, tradicionais ou reverenciais) que lhes estavam agregadas nas épocas pré-modernas.” (FREIRE; REGO; RODRIGUES, 2014, p. 32)

O direito do trabalho também, enquanto disciplina, não existia. As contratações de trabalhadores se davam no marco do direito civil, não havendo qualquer legislação protetiva da mão de obra assalariada.

As condições de trabalho nas fábricas eram de tal forma degradantes que as denúncias da exploração partiram de diversos lugares. Um dos primeiros denunciadores foi a Igreja Católica, com a edição da Encíclica *Rerum Novarum*.

No entanto, a luta operária, através da formação dos sindicatos e da realização de greves, foi determinante para que surgissem as primeiras leis de proteção jurídica ao trabalho assalariado. O direito do trabalho se torna ramo autônomo da ciência jurídica ao se separar do direito civil a partir da constatação de que a verdadeira fonte jurídica daquele ramo são as lutas operárias.

O direito do trabalho foi criado para proteger a parte hipossuficiente na relação de emprego. Historicamente, o trabalhador do chão de fábrica.

Tanto o direito do trabalho como a ciência da administração surgiram quase que de forma concomitante. A relação, daquele ramo jurídico, com as diversas teorias que buscavam sistematizar cientificamente a organização do trabalho, quase sempre foi subestimada pelo direito laboral.

Com o declínio do liberalismo econômico, que culminou com a crise de 1929, o impulso da produção em massa com Ford, a “ameaça” socialista da Revolução Russa, em 1917, e o surgimento do Estado de Bem Estar e do pleno emprego, o direito do trabalho se tornou o marco normativo das relações de trabalho, durante as décadas de 1940 e 1970, quando a maioria da população economicamente ativa se encontrava empregada na indústria.

No entanto, o direito do trabalho não acompanhou a fase de crítica das teorias organizacionais clássicas (Taylor, Fayol e Ford) operada por autores como Georges Friedmann, Claude Durand e Benjamin Coriat, quando começaram a constatar as

mazelas operadas pelo trabalho altamente especializado e seus efeitos na vida dos trabalhadores.

A essa altura, já na década de 1970, com as duas crises de petróleo de 1973 e 1979, e defesa e implantação do neoliberalismo com Reagen, no Estados Unidos, e Thatcher, na Inglaterra, as corporações passam por grandes transformações na sua forma de produzir.

Trata-se da ascensão da produção flexível, destacando-se o toyotismo, modelo compatível como os ditames daquele novo modelo político-econômico.

Embora dito em capítulo anterior que o neoliberalismo tenha sido forjado a partir da década de 1940 e não na década 1970, o toyotismo somente consegue se universalizar como novo modelo organizacional após aquelas duas crises do petróleo.

Nesse momento, o capitalismo passa por um momento de reestruturação produtiva em decorrência da necessidade de alterar as formas de acumulação de capital, tendo como principal efeito, diversas alterações na fábrica introduzidas no sentido de reduzir os custos, sobretudo os relacionados com a mão de obra.

Surgem a partir daí as terceirizações como forma de descentralizar a produção e transferir todo o custo operacional para outras empresas.

Assim, na fábrica enxuta restam pouco trabalhadores, sobrecarregados pelas horas extras e pela polivalência de suas atribuições. Trata-se de um operário cuja subjetividade fora capturada pela empresa, onde a vigilância não se faz mais mediante o superior hierárquico, mas pelo operário que incorporou seu próprio carrasco, onde cada um fiscaliza o outro.

A fábrica torna-se, portanto, num espaço análogo aos programas de *realities shows*, conforme analisa a socióloga Sílvia Viana (2012). Local onde se reproduzem rituais de sofrimento e onde se reduz toda e qualquer possibilidade de solidariedade operária.

A vigilância se torna cada vez mais intensa à medida que se desenvolvem os meios de comunicação e informação, constituindo-se em formas sofisticadas de controle da mão de obra.

Verifica-se que o direito do trabalho não acompanhou o desenvolvimento dos teóricos de diversas áreas do conhecimento que buscaram desvendar o viés ideológico do trabalho subordinado nessa primeira etapa da organização neoliberal do trabalho: teorias que problematizam o poder e a cultura das organizações com o

desmantelamento da fábrica taylorista-fordista e da forma de produzir flexível. Não só o trabalho, mas a produção, a corporação e o capitalismo devem ser flexíveis.

Os estudos organizacionais, que se ocupam de estudar as corporações nas sociedades contemporâneas, entendem que as teorizações anteriores receberam uma forte influência funcionalista, cujo fundamento são a epistemologia positivista com caráter universalista e determinista que entende a organização como um ente coisificado, orientado por uma racionalidade objetivista e quantitativa, constituindo-se em um corpo a-histórico e a-político. (MEDEIROS; TEIXEIRA, 2018, p. 167)

Os críticos dessa visão entendem que as organizações, em cujo ambiente social se faz presente o poder na tomada de decisões, com conflitos nas relações de práticas de gestão autoritárias que estão associadas a contexto históricos, políticos, culturais e sociais, devem ser compreendidas para além da lógica positivista. (Idem, p. 167)

Nessa perspectiva, surgem os estudos organizacionais críticos que perpassam por várias linhas teóricas – teoria crítica incluindo as três gerações: Escola de Frankfurt, a liderada por Habermas e, por último a linha seguida por Axel Honneth –, a teoria crítica em estudos organizacionais, a corrente que atua na *critical management studies* e por último as análises críticas em estudos organizacionais.

Os pensadores que se utilizam da teoria crítica para analisar as organizações “acreditam que as formas de organização do mundo contemporâneo só podem ser compreendidas como resultados de um processo histórico em todas as duas instâncias. (FARIA, 2008, p. 28). Por isso, há a necessidade de olhar com atenção para os fenômenos relacionados às consequências do controle do trabalho pelo capital e à sua exploração entre tantas outras questões.

A teoria crítica em estudos organizacionais se baseia em Marx e busca estudá-las observando a centralidade do trabalho, os processos e as relações de trabalho que culminam na exploração do trabalho pelo capital onde o objetivo maior é a maximização do lucro. Nessa perspectiva teórica compreende-se que o trabalhador é um sujeito alienado e sua força de trabalho é comprada como mercadoria para ser usada no processo produtivo das organizações.

[...] A linha do *critical management studies* foi difundida na Europa e nos Estados Unidos e trata de estudos da gestão e está ancorada em uma base epistemológica pós-estruturalista que restringe a amplitude das possibilidades emancipatórias.

[...] Por último, análises críticas em estudos organizacionais abraça um amplo campo de teorias, tendo como referência estudos como o pós-estruturalismo de Foucault, o pós-modernismo de Lyotard, as análises institucionais de Lourau e Lapassade, o simbolismo de Bourdieu, o imaginário de Castoriadis entre outros que estudam as organizações, sob a perspectiva das relações de poder. (Idem, p. 167)

Outra vertente teórica, que vem ganhando espaço no estudos organizacionais críticos, é a que se debruça sobre as questões de hegemonia e contra hegemonia

trazidas pela ciência eurocentrista buscando compreender a sociedade a partir dos confrontos entre culturas e da relação de subordinação dos que foram colonizados pelos países hegemônicos e ditos “civilizados”. Esse processo não somente gerou genocídio em outras formas de saber e de direitos como criou uma linha abissal entre o sul e o norte global. (Idem, p. 168)

O marco teórico utilizado nestes trabalhos foi o pensamento latino-americano liderados pelos membros do grupo colonialidade/modernidade que criaram uma nova epistemologia orientada pelo pensamento crítico fronteiriço. As referências teóricas nesta área que orientam os estudiosos brasileiros são: Walter Dignolo, Enrique Dussel, Anibal Quijano e Ramón Grosfoguel, Wallerstein, Castro-Gomes, Maldonado-Torres, Lander, Arturo Escobar, Coronil, Catherine Walsh, Boaventura Santos e Zulma Palermo. (Idem, p. 168)

O direito do trabalho vinha desconsiderando todo o itinerário crítico-teórico sobre o poder das organizações. Mesmo na chamada teoria do conhecimento jurídico-trabalhista crítica, raras referências investigam a relação do direito do trabalho com as teorias organizacionais, sejam elas conservadoras ou críticas.

Quando se depara com todo o desmonte e dispersão da organização do trabalho, numa segunda etapa do neoliberalismo que se deu a partir da crise econômica de 2008, onde as relações de trabalho são mediadas por empresas proprietárias de aplicativos de celular, que fornecem serviços de entrega de mercadorias ou de transporte, o direito do trabalho ainda não compreendeu que, essas novas relações de trabalho que se inserem num contexto de promoção do empreendedorismo e de uma falsa liberdade, resultam da criação de uma nova subjetividade.

Todas as relações sociais e humanas passam ser regidas pelo princípio da concorrência que se impõe a todos os indivíduos e a todas as instituições.

A competitividade se torna o princípio de funcionamento social e normativo generalizado, onde a política neoliberal exige que os indivíduos sejam competitivos e que, para isso, precisam implantar dispositivos concorrenciais, de competição. Ou seja, através da concorrência, o que se impõe é o modelo da empresa.

Nesse sentido, o modelo empresarial se aplica a todo mundo, aos indivíduos e às subjetividades, fazendo com que aqueles se tornem empreendedores de si mesmo.

Todos os sujeitos devem funcionar como empresas ou, de forma mais radical, devem funcionar como um capital a ser administrado. Cada um deve se tornar uma empresa o que significa que cada um deve manter consigo mesmo uma relação subjetiva nova, relacionada com o acúmulo de valor. Cada um deve se ver como um capital. Os sujeitos, portanto, tem de se autovalorizarem constantemente em tudo o que eles fazem.

Na educação isso se torna mais evidente. A partir do final dos anos 1960 e início dos anos 1970, o conceito de capital humano passou a estruturar as políticas educativas no mundo inteiro. Foram transformações trazidas pelas grandes organizações governamentais que eram atravessadas por essa forma de pensar. As escolas hoje não só fabricam sujeitos para trabalharem na indústria mas também forjam subjetividades neoliberais. Ou seja, sujeitos que se relacionam consigo mesmo como capital.

Desta forma, a subordinação da força de trabalho ao capital permanece. Ela não foi alterada em sua essência, mas na forma como se apresenta, na sua aparência.

O que se observa atualmente é a complexificação da morfologia da classe trabalhadora, que há décadas não se apresenta mais como a classe proletária presente nas fábricas. Hoje se combinam o constante desenvolvimento dos meios de produção, que permitem aumentar, em escalas nunca antes vistas, a capacidade de produzir, e as formas de controle dos trabalhadores através das tecnologias de comunicação e informação.

Se antes, durante a revolução industrial, foi preciso reunir fisicamente os operários para que se submetessem ao novo metabolismo social capitalista, hoje não é mais preciso. A ideologia do trabalho como dever já se incorporou à subjetividade humana.

A dispersão, a descentralização, da divisão do trabalho como se constata atualmente já não necessita da concentração de trabalhadores num mesmo espaço físico.

A ideologia do empreendedorismo já cumpre a sua função ao propagar que todos devem ser gestores de si mesmo, assumindo todos os riscos das atividades que exercem como se fossem empresários, acreditando que assim o são. No entanto, o que se constata é que a subordinação da força de trabalho ao capital permanece cada vez mais presente e alienante.

5 A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO SOB A PERSPECTIVA DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA

5.1 Contextualização do tema

O presente capítulo se dedicará à análise de textos sobre a flexibilização do direito do trabalho de juristas pertencentes à teoria jurídico-trabalhista crítica. Esses autores, levando em consideração a reflexão empreendida pela teoria organizacional crítica, procuram apontar para o viés ideológico contido nas relações de trabalho, compreendendo-as como relações de poder, o que tem refletido no adoecimento humano, na destruição do meio ambiente e no aumento das mazelas sociais. No entanto, a análise construída por esses juristas restringe o poder nas relações de trabalho apenas no universo da fábrica, no universo das corporações. Por outro lado, já compreende que as novas relações de trabalho, no marco da flexibilização, são consequência da passagem da era taylorista/fordista para o modelo toyotista.

5.2 A visão de Jorge Luiz Souto Maior

Jorge Luiz Souto Maior afirma que “[...] o fundamento da flexibilização, que em princípio era a adaptação a um momento de crise econômica, já tem assumido um discurso de irreversibilidade e até atingido países em que a questão da crise econômica nem seria posta em questão.” (2002, p. 8)

Para concretizar o objetivo de desmantelar a legislação trabalhista, a ideologia neoliberal procura impor a noção de que o direito do trabalho foi o causador da crise econômica, mais ou menos na mesma linha de pensamento de Malthus, segundo o qual os pobres são pobres por sua própria culpa. Procura, também, convencer-nos de que o alto custo da mão de obra, gerado pelas regras trabalhistas, foi o que causou o alto índice de desemprego. E, por fim, identifica o Estado social como o culpado de tudo isso, já que teria sido obra sua a criação dos direitos sociais. (Idem, p. 8)

Para aquele jurista, menos direitos trabalhistas não significa mais empregos, assim como a desregulamentação acaba provocando mais desemprego, porque a simples desregulamentação das relações de trabalho não é capaz de reduzir o desemprego. Por isso “a cada ano novos contingentes de pessoas chegam ao mercado de trabalho e para ‘estes seguimentos da força de trabalho, que chegam

para a vida produtiva com sangue novo, são oferecidos, quando possível, postos de trabalho não protegidos, instáveis e com remuneração relativamente mais baixa.”(Idem, p. 9-10)

5.3 A visão de Guilherme Guimarães Feliciano

Guilherme Guimarães Feliciano, em seu “Curso Crítico de Direito do Trabalho: teoria geral do direito do trabalho” (2013), estabelece a distinção entre flexibilização, desregulamentação e flexissegurança. Sobre a flexibilização afirma,

Diz-se “flexibilização do Direito do Trabalho” a diretriz política segundo a qual os imperativos econômicos podem justificar a postergação ou atenuação de direitos sociais *stricto sensu* (direitos trabalhistas) como meio necessário para propiciar o desenvolvimento econômico, condição *sine qua non* para a melhoria social das condições de vida dos assalariados e de seus dependentes. (p. 135)

Continua o jurista,

Os partidários da flexibilização advogam a “conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos”, com a relativização das estabilidades e garantias de emprego, a ampliação dos poderes modulatórios do empregador (validando-se as compensações de horários em módulos temporais mais largos, as reduções salariais mais controladas, as jornadas flexíveis, as novas vicissitudes contratuais – como a suspensão do contrato para requalificação – e até mesmo os contratos atípicos) e a expansão dos contratos por prazo determinado, “que devem ser admitidos sem preconceitos na medida em que atendam melhor à adequação da mão de obra na empresa por períodos específicos, ao contrário do antigo contrato por prazo indeterminado (NASCIMENTO, 1994: 97). (Idem, p. 135)

Sobre a desregulamentação, entende que ela está circunscrita numa tendência político-legislativa de viés ultraliberal que aproxima os modelos jurídicos intervencionistas, comuns nos sistemas de raiz romano-germânica, do modelo anglo-saxão de “normatização autônoma e privatista”, desarticulando ao máximo o marco normativo heterônomo – estatal – que orienta o Direito do Trabalho. (Idem, p. 139)

Em outras palavras,

Como o Estado simplesmente se *retira* do marco regulatório em derredor de certo plexo temático, sem parametrizar minimamente os contratos individuais ou negociações coletivas vindouras, não “flexibiliza” propriamente nada, mas apenas *desregulamenta*,

deixando à autonomia privada (individual ou coletiva) a tarefa de reger a matéria. (Idem, p. 139)

Já sobre a flexissegurança, o jurista a considera como “um produto recente do engenho europeu, avalizado na primeira década deste século.” Ressalta que a flexissegurança pretendeu ser uma modalidade “socialmente legítima” de flexibilização, que tenderia a compensar a rotatividade nos postos de trabalho e a ductibilidade dos contratos de trabalho com incentivos à ascensão profissional, apoio a recolocação no mercado e benefícios sociais mais abrangentes e adaptados. (Idem, p. 140-142)

5.4 A visão de Márcio Túlio Viana

Márcio Túlio Viana afirma que “na retórica neoliberal, a lei está cheia de velharias, é rígida em excesso, tem raízes corporativistas, é paternalista. Além do mais, tende a proteger uma elite, pois os empregados de ontem serão os autônomos de amanhã, e, mesmo hoje a maioria emigra para a informalidade.” (2000, p. 167)

O *slogan* tem certo charme e causa impacto. Mas como criar empregos? A mesma doutrina responde: *flexibilizando*. O verbo é também simpático: passa a ideia de inovação, abertura, modernidade. Afinal, o contrário de *flexível*... é *inflexível*. Faz pensar em ditadura, mente estreita, preconceito.

O problema é que o verbo se tornou irregular: nem sempre se conjuga com todos os pronomes. O capital ordena: “*flexibilizem!*”. Mas se recusa a dizer: “*flexibilizo!*”. E o fato de ser conjugado só na terceira pessoa faz o verbo incorporar elementos de seu contrário: se inova nas *formas*, retrocede nas *essências*; se promete *liberdade*, aumenta a *opressão*. (Idem, p. 168)

Ainda para este jurista, o Direito do Trabalho, a partir da flexibilização, vem assumindo o papel de legitimador das mudanças ocorridas no interior da fábrica, contribuindo para a perda da sua razão de existir, já que surgiu para proteger uma das partes no contrato de trabalho.

[...] o Direito do Trabalho vai perdendo a sua ambiguidade; e imitando, uma vez ainda, o que acontece na fábrica, começa a caminhar para trás. O seu próprio *objeto* já destoa de boa parte de seu *conteúdo*. E com isso vai perdendo a sua razão de ser, a sua teleologia. É que a norma trabalhista não busca *regular* as relações entre dois contratantes (para isso seria bastante o direito comum), mas *proteger* um deles, em face do outro. Se a tutela se vai, nada lhe sobre de especial. (Idem, p. 169)

Chama a atenção para mudanças ocorridas no Direito do Trabalho. Do ponto de vista dos conceitos, ressalta as transformações no conceito de subordinação,

que era unívoco e se ampliava sempre, alcançando um número crescente de pessoas, tende hoje a se partir em dois: de um lado, os *realmente* dependentes, aos quais se aplicariam as velhas garantias; de outro, os *parassubordinados*, para os quais se procuram soluções a meio caminho, como acontece com certo projeto de lei. Com isso, de forma inteligente, difunde-se a ideia de que está havendo mais proteção, quando, na verdade, quebra-se a marcha expansiva do Direito do Trabalho: os trabalhadores fronteirços, que seriam tendencialmente considerados empregados, passam a constituir uma nova (sub)categoria jurídica. (Idem, p. 172-173)

Outro conceito que também sofre mudanças é “a comutatividade da relação trabalho/salário, sempre tida como global, a cada passo se *enxuga*, como tudo o mais na empresa, ligando cada porção de trabalho a cada porção de salário.” Assim, “ao vincular-se, tanto por tanto, a cada fração de trabalho, o salário ajuda a intensificar o poder diretivo, a fomentar o coletivo: quem não segue à risca as ordens, quaisquer que sejam elas, pode perder o prêmio para o colega...”. (Idem, p. 173)

Com o *enxugamento* da troca salário-trabalho, a face social do salário vai perdendo espaço e sendo reocupado pelo seu aspecto de agente regulador da economia. Nem sequer a comutatividade absoluta é sempre garantida, podendo haver trabalho sem que haja salário. “Em certa medida, é o que se dá, por exemplo, quando não se pagam reflexos ou quando se reduz o salário – seja de forma clara e direta, em nível coletivo, seja de modo oculto e indireto, em nível individual, ao se exigir maior esforço do empregado.” (Idem, p. 174)

Para ele, o conceito de *condições* ou *cláusulas* do contrato restringe-se em proporção inversa à ampliação do *ius variandi*.

Em outras palavras, porções crescentes daquilo que se considerava campo de manifestação bilateral de vontade caem dentro da esfera do comando empresarial – não só na rotina das empresas, como na prática dos tribunais. Assim, passo a passo, esvazia-se a norma que impede a alteração unilateral do contrato. Ao mesmo tempo, o argumento de que “o bem maior é o emprego” serve para justificar alterações bilaterais que prejudicam o empregado. (Idem, p. 174)

Outra questão também colocada pelo jurista mineiro é a das pausas que vão adquirindo um caráter maior de mercadoria, de crédito negociável, e vão perdendo a sua relação com a fadiga. Em razão disso, surgem os *bancos de horas* e se acentua a prática de acumular repousos semanais, trocados depois por dinheiro. (Idem, p. 175)
Assim,

A importância da jornada de trabalho como meio de quantificar o salário de relativiza progressivamente. Graças à automação, à informática, aos novos métodos de organização e ao terror do desemprego, oito horas de trabalho podem exigir o esforço de doze. O operário de *qualidade total* economiza para o empregador contratos novos e horas-extras: melhor do que elastecer a jornada é intensificar o trabalho dentro dela. (Idem, p. 175)

Afirma também que a suspensão do trabalho não exerce mais a mesma função de antes como freio às despedidas. Pode até servir no sentido contrário, autorizando que o empregador descarte o empregado temporariamente e sem ônus. (Idem, p. 175)

Outro fato por ele também levantado é o de que o empregador não é necessariamente quem se serve da mão de obra do trabalhador. O empregador pode ser que o contrata formalmente e o *aluga* a outro, comercializando a força de trabalho. Um exemplo é o contrato de *marchandage*. (Idem, p. 175)

O instituto das nulidades também sobre alterações.

Antes, a participação do empregado na fraude não o impedia, em geral, de alegá-la em seu próprio benefício. Como escreveu Tarso Genro, é como se a simulação do Direito Civil se partisse em duas no Direito do Trabalho: *culposa* em relação ao empregador, mas *inocente* em face do empregado. Hoje, a tendência é outra – como se vê, por exemplo, nas decisões que negam direitos aos servidores admitidos irregularmente. (Idem, p. 175)

Os princípios do Direito do Trabalho também são afetados por essas transformações.

1. O princípio da proteção – matriz de todos os outros – vai se deslocando, em vários momentos, do sujeito-empregado para o sujeito-empregador, a pretexto de que, protegendo-se este, é aquele que ganha.
2. O princípio da primazia da realidade passa a negar a si próprio em proporção crescente. É o que se dá, por exemplo, com a participação nos lucros: embora retribua o trabalho, a lei já não a considera salário, e – como se não bastasse – as convenções coletivas estipulam pagamentos *fixos* a esse título, com o respaldo dos tribunais. [...]
3. O princípio da continuidade passa a servir quase só para os casos de dúvida, quando não se sabe se o contrato foi ou não celebrado a prazo; funciona cada vez menos como referencia, como ideal a se atingir.
4. O princípio da condição mais benéfica sofre um esvaziamento, na medida em que – como vimos – não só o significado da palavra “condição” se reduz, como o sentido da palavra “benéfica” se amplia.
5. O princípio da razoabilidade é o único que se estende, pois nada como uma palavra elástica como essa para abrigar os argumentos da nova ideologia. Afinal, quando se tem um argumento poderoso como o desemprego, tudo passa a ser “razoável”. (Idem, p. 175-176)

A relação entre a lei e a convenção coletiva também sobre mudanças. Se antes a lei usava a convenção coletiva para se superar, agora a utiliza para se diminuir; “se sempre impôs um *mínimo*, agora chega a se preocupar com o *máximo*. A lei de ordem pública passa a se tornar disponível, em termos coletivos. Aliás, a própria ordem *pública* passa a ser *econômica*...”. (Idem, p. 180)

No entanto, a relação entre essas fontes interfere no grau da tutela: “em geral, quanto maiores os conteúdos legais, mais protetivo é o ordenamento. Daí a pressão para transportar esses conteúdos para o terreno da negociação coletiva e – num segundo passo – para o ajuste individual.” (Idem, p. 181)

Sugere, por fim, que o sindicato deveria imitar a empresa, pois se esta se descentraliza, o sindicato também o deveria fazer, “mas *exatamente como ela*, sem perder a sua unidade.” Argumenta ainda que não se trata de um sindicato *de* empresa, mas *na* empresa. Não se restringindo aos trabalhadores formais, mas também alcance os subempregados, os desempregados e até os excluídos – o que implica, ao seu ver, numa reforma constitucional. Que o sindicato lute, portanto, para que participe intensa e diretamente do processo legislativo, até porque depende disso em boa parte a sua reestruturação. (Idem, 181)

5.5 A visão de Grijalbo Fernandes Coutinho

Grijalbo Fernandes Coutinho afirma que o sistema capitalista, para enfrentar a recessão econômica a partir da crise do petróleo de 1973, iniciou o processo de superação do modelo fordista-keynesiano promovendo uma reestruturação de grande magnitude em direção a outro modo de acumulação de capitais, o da acumulação flexível. (2015, p. 68)

Para isso foi necessário: o ataque sistemático ao valor do trabalho; a racionalização produtiva; a inovação tecnológica produtora da automação; a fabricação de novos produtos e a busca de outros mercados para a sua comercialização; o deslocamento de plantas produtivas para regiões geográficas dispersas com a finalidade de enfraquecer o movimento de reação ou de enfrentamento com o trabalho organizado; as fusões e as incorporações empresariais voltadas para a formação de monopólios e oligopólios. (Idem, p. 68)

Nesse sentido, afirma que o

Elemento inexorável da valorização do capital, a força de trabalho precisava sofrer controle em variadas dimensões, ser contida em seu ímpeto de ampliação de conquistas sociais, ser desarticulada politicamente com o propósito do estabelecimento de arena flexível no campo das relações sociais. Mas nada disso seria possível sem alterar a própria dinâmica do processo produtivo. Não bastava, portanto, editar um conjunto de medidas legais tendentes à desregulamentação ou à flexibilização do Direito do Trabalho sem a presença de um ambiente propício para tanto; faltar-lhe-ia, por conseguinte, o respaldo do desenvolvimento das relações sociais de produção.

Por isso mesmo, a indústria da era da acumulação flexível, fiel à denominação ostentada, flexibiliza tudo, salvo os seus lucros e os efetivos controles sobre os processos do trabalho. (Idem, p. 69)

Destaca o toyotismo como o modo de gestão pioneiro no Japão na promoção da reestruturação produtiva, cuja a finalidade é reduzir custos mediante técnicas operacionais de segmentos econômicos variados. Foi o que acabou por lhe conferir superioridade entre os conglomerados empresariais, em que se destaca a necessidade de uma ideologia afinada com o espírito dessa gestão dos processos de trabalho, para afastar todos os focos de resistência contra os métodos postos em prática para desvalorizar a classe trabalhadora. (Idem, p. 74)

[...] A apropriação da totalidade do trabalhador, de sua vida social, se fez por diversas técnicas, a começar pela tentativa de escamoteamento da disputa classista existente o capital e o trabalho. Superando o arco fordista de dominação e alienação da força de trabalho, o toyotismo quer ganhar o corpo e a alma dos trabalhadores, capturando integralmente a sua subjetividade, tarefa essa facilitada pelo incremento da automação no processo produtivo. (Idem, p. 74-75)

Ressalta ainda a contribuição do sindicalismo de resultados para consolidação desse modelo de gestão. “[...] o sindicalismo de resultados concebido originalmente entre os anos 1950 e 1960 como uma das vértebras do toyotismo, quase duas décadas depois de sua concepção original, espalha as suas táticas e estratégias de ação para o mundo Ocidental consolidar o seu modelo de reestruturação produtiva com menos sobressaltos.” (Idem, p. 75)

Os impactos do toyotismo sobre as relações de trabalho são imensos. Em primeiro lugar, desaparecem paulatinamente as lideranças sindicais combativas, tanto pela cooptação dos dirigentes do sindicato por empresa, quanto pela repressão e pelo expurgo das lideranças formadas sob outra matriz ideológica. Depois disso, o caminho fica livre para o aumento da exploração da força de trabalho, com: jornadas de trabalho extenuantes; flexibilização dos processos de trabalho e dos direitos trabalhistas; controle rígido exercido pelos próprios colegas de trabalho da equipe sobre o labor executado por integrante individual; terceirização intensa em todas as etapas do

processo produtivo. Esse conjunto de eventos interage reciprocamente comprometendo a eficácia do verdadeiro sindicalismo classista. Em outras palavras, depois do ambiente político marcado pela repressão e cooptação, o modelo de gestão toyotista do processo produtivo é reduzidamente permeável ao surgimento de lideranças obreiras desafiadoras da ordem empresarial vigente. (Idem, p. 75-76)

Na busca incessante pelo lucro gerador do acúmulo de riquezas materiais, o capitalismo promove contínuas mudanças nas relações de produção. É o que ocorre, desde a década de 1970 do século XX, com uma “notória reestruturação do aparato econômico, mediante o compartilhamento ou fragmentação do processo produtivo (terceirização, subcontratação, trabalho em rede, fim dos enormes espaços físicos como área de concentração de trabalhadores e da grande empresa verticalizada),” assim como mediante a criação de regimes de trabalho mais flexíveis e o “indispensável uso dos avanços cibernéticos para fundar uma harmonia entre capital e modernidade avançada – ou ‘pós-modernidade’, como querem alguns – capaz de apagar conflitos sociais, descartar excessos e inutilidades existentes na cadeia produtiva e no mundo.” (Idem, p. 94)

Apesar dos incrementos da revolução tecnológica nas últimas décadas e da contínua desvalorização discursiva sobre a categoria trabalho, sob o fundamento de seu papel secundário no contexto da expansão da microeletrônica utilizada no processo produtivo, o trabalho não perdeu a sua centralidade na sociedade capitalista. “O trabalho continua definindo o modelo de sociedade existente, repercutindo sobre todos os demais valores e embates travados nas variadas esferas da vida social.” (Idem, p. 97-98)

Afirma que o desenvolvimento da revolução cibernética não é suficiente para valorizar o capital ao ponto de minimizar os efeitos da sua crise estrutural de sobreacumulação de duração permanente. Diferentemente do que ocorre com o capital orgânico, somente o capital variável – o trabalho vivo –, produz valor. “Em tal contexto, sob a dinâmica histórico-cultural capitalista, há uma relação inversamente proporcional entre o revolucionamento dos meios de produção e as condições dignas oferecidas ao trabalho vivo. E não é apenas porque a máquina eletrônica pode eliminar parte da força de trabalho manual ou intelectual do processo produtivo.” Os avanços tecnológicos sem fim contrastam com a finitude da condição material de gerar riquezas destinadas à acumulação. Assim, à medida que a automação e a robótica

avançam, acarretam, invariavelmente, na precarização do trabalho até o limite possível de enfrentamento político entre o capital e o trabalho. (Idem, p. 99)

5.6 A visão de Reginaldo Melhado

Reginaldo Melhado afirma que a sujeição do trabalhador ganha nova dimensão no capitalismo pós-fordista. A apropriação da mais-valia se dá mediante processadores eletrônicos, células fotoelétricas, raios infravermelhos, robótica, pneumática etc. A subordinação não aparece de forma nítida.

Isso não quer dizer que o trabalho perdeu a centralidade, e menos ainda que sua apropriação indébita tenha desaparecido. Só o trabalho produz a metamorfose entre a natureza e a vida e, portanto, ele nunca perderá a centralidade. Marx disse tudo: a mercadoria, ao fim e ao cabo, só tem valor porque nela contido um valor-trabalho. (Idem, p. 23-24)

Não considerar as novas formas de exploração do trabalho e sua relevância na organização da produção capitalista, em sua fase contemporâneo, pós-fordista, é incorrer em uma armadilha teórica. Assim como ocorreu com os trabalhadores do início do capitalismo, que destruíram a máquina a vapor tentando recuperar seus postos de trabalho, “o desafio dos trabalhadores do século XXI não é defender a forma-emprego e sim lutar por sua emancipação frente a essas novas formas de exploração.” (Idem, p. 25)

Ao tratar sobre a pessoalidade e a não-eventualidade, requisitos da relação de emprego, Melhado afirma que a tendência lhe parece “a de substituir o contrato de trabalho típico por novos *standards* de relações de trabalho, como corolário de uma definitiva e radical flexibilização: o mercado de trabalho juridicamente tutelado.” No entanto, “esta volatilização do paradigma tradicional do contrato de emprego, sem embargo, não levará a um abrandamento do poder do capital sobre o trabalho, senão o contrário.” (Idem, p. 112)

[...] Os novos modelos contratuais nascem exatamente para fortalecer este poder e dar cabo das exigências do capitalismo pós-industrial oligopolista, que revela um retorno à práxis da apropriação da mais-valia, ao mesmo tempo em que se incrementam os requisitos para as inversões mais importantes em capital constante. (Idem, p. 112)

Nesse sentido, “[...] as bases matérias mais elementares em que se desenvolve a relação capital-trabalho não se transformaram. Na medida em que seguem sendo essencialmente os mesmos alicerces desta relação jurídica – dos

quais tratamos anteriormente –, resta afastada a possibilidade de conceberem-se mutações importantes em âmbito de poder.” (Idem, p. 116)

Assim, “[...] as novas formas de organização da produção capitalista e os novos paradigmas do trabalho marcam a passagem da subordinação convencional para a sujeição *high-tech*.” (Idem, p. 166)

São múltiplos os fatores sobre os quais se baseia este recrudescimento da sujeição do trabalho ao capital, considerando-se o que denominamos como *fontes primárias* do poder do capital. A tendência à destruição da subjetividade dos trabalhadores como classe social no interior do processo político. O maior controle privado sobre o conhecimento, que atua não apenas como suporte da produção capitalista mas também como agente da acumulação do capital. O deslocamento do controle da atividade do empregado para o resultado do trabalho – adjudicado e medido com extrema precisão através da eletrônica e da informática – dispensa a chibata, substitui o capataz real pelo sentinela virtual e supera o velho cronômetro taylorista. (Idem, p. 166)

Desta forma, as novas tecnologias propiciam ao capital uma maior capacidade para controlar e vigiar o trabalho. Indo além: “elas condicionam o trabalho, estimulam-no, incitam o trabalhador, e estabelecem uma sujeição que ultrapassa a dimensão profissional do trabalho, alcançando-o em sua personalidade mesma.” (Idem, p. 167)

5.7 A visão de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, com a edição de sua obra “Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral” (2005), consolida, definitivamente, a dimensão analítica que envolve o Direito do Trabalho com a chamadas Teorias Organizacionais. Em um dos capítulos daquele livro, descreve o itinerário das teorias organizacionais, dos métodos de gestão, de administração e suas repercussões nas relações de trabalho.

Para compreender as transformações nas relações de trabalho no capitalismo contemporâneo, inicia uma investigação a partir das raízes da divisão social do trabalho ou do próprio pensamento organizativo. Demonstra que a racionalização do trabalho começa com Adam Smith (1985). Apesar de que as descrições feitas para justificar a racionalização do trabalho vão ser realizadas por Marx um século após.

Continua o itinerário histórico, falando sobre os precursores da Administração Científica até chegar à consolidação da Teoria Organizativa (teorias clássicas, fases de transição às modernas teorias organizacionais, referindo-se igualmente às

diversas práticas organizativas, destacando a Reestruturação Produtiva, ao Programa de Qualidade Total (PQT), aos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e ao modelo toyotista.

Em obra posterior, publicada em 2014, intitulada “O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações”, apropriou-se das expressões *os sentidos do trabalho*, a partir dos estudos desenvolvidos pelo sociólogo Ricardo Antunes, e *a cultura e o poder das organizações*, de Max Pagés e de outros estudiosos franceses que tratam sobre as teorias organizativas.

Defende que, sem se estabelecer uma relação entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria organizacional conservadora, não é possível compreender os rituais de sofrimento e morte lenta no trabalho, assim como a teoria organizacional manipula as relações de trabalho constituídas no interior das organizações.

Ressalta ainda como o Direito do Trabalho recepciona e legitima essas formas de poder e dominação e como a cultura e o poder das organizações e a teoria jurídico-trabalhista clássica estabelecem, atualmente, uma aliança, direta e subliminar, direcionada àquilo que consideram como a dualização do trabalho.

O jurista não apenas identifica esta aliança mas também aponta para o confronto entre as teorias jurídico-trabalhista e organizacional clássicas, e as teorias jurídico-trabalhista e organizacional críticas.

Ao reunir várias correntes filosóficas que estabelecem uma crítica da modernidade, confirma a tese de que as relações de trabalho centradas na subordinação do trabalho ao capital são relações de poder.

5.8 A visão de Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo (2014), em obra fundamental na qual procura desvendar e compreender os enigmas do trabalho livre/subordinado/assalariado como objeto do Direito do Trabalho, empreende um esforço analítico dirigido à superação deste objeto para, posteriormente, ampliar os cânones de proteção a partir da Economia Social e Solidária, para que possa abrigar todas as possibilidades de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana, reconhecendo o trabalho enquanto ontologia do ser social.

Fornece uma crítica estruturante original ao reunir as proposições da teoria jurídico-trabalhista clássica (parassubordinação e flexissegurança) às proposições originadas da teoria organizacional conservadora (empregabilidade e empreendedorismo), pois ambas fornecem soluções paliativas para enfrentar os dilemas e as patologias sociais contemporâneas.

A autora constrói essa compreensão a partir de campos dos saberes sociais que caminham juntos quando procuram, de um lado, forjar um modelo de sociabilidade do trabalho centrada na dualização (teoria organizacional conservadora) e, por outro lado, legitimar este modelo de sociabilidade (teoria jurídico-trabalhista clássica).

Portanto, defende uma “hermenêutica das emergências” e modelos econômicos, centrados na solidariedade, na igualdade e na reciprocidade e não na subordinação da força do trabalho ao capital.

5.9 A visão de Fernanda Barreto Lira

Fernanda Barreto Lira (2015) defende que o adoecimento e as enfermidades profissionais encontram-se vinculadas ao próprio objeto do Direito do Trabalho, o trabalho contraditoriamente livre e subordinado, ou, melhor afirmando, à subordinação da força de trabalho ao capital. (P. 135-136)

Assume como ponto de partida, para a compreensão das novas roupagens do poder constituinte das relações de trabalho subordinado pós-fordista, a identificação do modelo de trabalho que consubstancia o centro das atenções do mercado.

Nesse sentido, as formas de produção, em tempos de capitalismo global, abandonam o modelo verticalizado, reestruturando-se de forma horizontal, para baratear os custos produtivos, tendo a terceirização como a principal regra produtiva, pois o espalhamento das fases produtivas ao redor do mundo contribui para a redução do custo produtivo.

É nesse contexto que as relações de trabalho contemporâneas se desenvolvem não mais havendo grandes contingentes de trabalhadores numa mesma empresa, apesar dos núcleos produtivos serem pequenos e desconectados.

A produção de bens materiais se faz mediante a exploração do trabalho em condições precárias, localizada em países com redes de proteção social frágeis.

Somente no topo da cadeia produtiva e em alguns pontos estratégicos onde há condições dignas de trabalho. A demanda por lucratividade em níveis inimagináveis desestrutura toda a proteção ao trabalho.

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. 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.

A gestão contemporânea pressupõe a assunção de responsabilidade pelo êxito do empreendimento pelos trabalhadores. Daí a requisição de pessoas polivalentes, aptas a enfrentar crises com a mesma destreza com que manejam máquinas sofisticadas e dispostas a cumprir metas muitas vezes inatingíveis. (Idem, p. 156-157)

Além disso, chama atenção para a dimensão de uma certa “economia do compartilhamento” que foi a forma através da qual o capital encontrou para dissimular a subordinação e envolver o trabalhador, levando-o a assumir o ônus do empreendimento e a responsabilidade pelo sucesso deste. (Idem, p. 157)

Ao analisar as relações de trabalho subordinado ao longo da história do capitalismo, conclui que o poder é inerente a essas relações. As transformações observadas na política, na economia e na sociedade estabeleceram alterações notórias nos signos de poder que caracterizam a relação de trabalho subordinado, sem que isso signifique a diminuição da força do poder do capital sobre o trabalho ou para uma redistribuição de forças na relação. (Idem, p. 160)

Afirma que, no capitalismo pós-industrial – diferentemente do que ocorreu no período do capitalismo industrial, quando o poder do capital residia nas pessoas titulares na indústria –, o trabalho subordinado requer certo grau de produção intelectual, pois o trabalhador que exercem atividades mecânicas deixa de ser o centro da estrutura capitalista, dando lugar ao trabalhador capaz também para o trabalho intelectual.

Caracteriza-se por uma época histórica onde a convivência do trabalho subjugado, nos moldes do início da revolução industrial, é equiparável com o trabalho sem hierarquia, por colaboração, integrado à vida, no qual o trabalhador assume parcela da gestão, dividindo com o patrão a responsabilidade pelo êxito do empreendimento.

Ressalta que a reestruturação do poder no interior da relação de trabalho subordinado se deu mediante a sua pulverização, quando ocorre a destruição de todas as barreiras que separavam o trabalho da vida, sujeitando os corpos e as mentes das pessoas, desde seu nascimento. (Idem, p. 161)

Desta forma, desde o empregado da fábrica do modelo fordista até o “empreendedor-colaborador” do capitalismo global e em rede, as relações de trabalho subordinado são o verdadeiro exemplo de relações de poder, abrindo espaço para novas formas de adoecimento. (Idem, p. 162)

Ao comparar a primeira etapa da divisão social do trabalho, caracterizada pela produção linear do sistema fordista-taylorista, aos modelos de gestão contemporâneos, percebe que a busca pela eliminação do tempo morto permanece ainda mais presente e desumana, com o desenvolvimento das máquinas ultrassofisticadas e dos refinados mecanismos de controle. (Idem, p. 163-164)

A partir de uma visão estruturante, a autora chega à constatação de que o adoecimento se institui no interior das organizações e afeta o meio ambiente do trabalho de forma irreversível. Constata também que o adoecimento vai mudando, se transfigurando, na medida em que novas tecnologias, novos modelos de administração aparecem, com o objetivo de ampliar a produtividade, eliminar o tempo morto e tornar mais eficiente e dinâmico o processo de acumulação do capital.

Ao conectar a teoria jurídico-trabalhista crítica com a teoria organizacional crítica, demonstra não ser possível compreender e combater o adoecimento no trabalho sem identificar e localizar as respectivas causas.

Assim, a partir da confluência dessas duas correntes de pensamento crítico, chega-se em uma “dialética do esclarecimento” que desvenda ideologicamente dois importantes aspectos: “a) a produção capitalista, desde o início, corre, sem cessar, em busca de racionalidade/produtividade, essência da competitividade; b) a busca por racionalidade/produtividade/competitividade depende de dois fatores: inserção de novas tecnologias e novos modelos de gestão e de administração.” (Idem, p. 192)

Atesta que se a produção capitalista busca a eficiência, a qualidade, a produtividade, a competitividade e a concorrência, e esses fatores são conquistados por meio da inserção de novas tecnologias e de modelos cada vez mais sofisticados de administração e de gestão, haverá um impacto direto na execução do trabalho, no meio ambiente, no adoecimento.

Comprova, portanto, que a reestruturação do mundo do trabalho aponta para dois fatores que se contrapõem: “a) de um lado, desencadeia um aumento de produtividade jamais visto, que se faz e se refaz incessantemente; b) de outro, em vez de trazer melhorias para a qualidade de vida dos responsáveis pelo crescimento da produtividade, aumenta e faz proliferarem novas formas de adoecimento.” (Idem, p. 192-193)

5.10 A visão de Jailda Eulídia da Silva Pinto

Jailda Eulídia da Silva Pinto (2016) endossa a crítica às novas formas de organização do trabalho que geram o adoecimento e a morte no trabalho, ao afirmar que,

a partir do toyotismo, a modificação do conteúdo do trabalho associa-se à das formas de autoridades adotadas, através de estratégias de dominação e exploração sutis. O poder não mais se concentra na chefia, como no taylorismo. Os novos tipos de controle são efetivados mediante deslocamento, para o exterior da empresa, da “fonte” de exigências e responsabilidades. (Idem, p. 157)

Afirma que essa dominação sofisticada começou a partir do final da década de 70 do século XX com a reestruturação produtiva desenvolvida sob as exigências de maximização da competitividade que se acirrou com a globalização. Entende que essas alterações introduzidas pela mundialização da economia, as desregulamentações, as formas de flexibilização, implicaram em desgastes na saúde dos trabalhadores e dos que desejam encontrar trabalho. (Idem, p. 157)

Torna-se visível a contradição entre a dominação internalizada na própria subjetividade, cujo agente é o próprio empregado, e a retórica da autonomia e da não submissão aos ritmos impostos pelas linhas de montagem. Estimula-se o narcisismo e a sedução como tática de gestão, sutil ou explícita, com promessas de vantagens futuras a quem opte pela dedicação total. (Idem, p. 158)

A autora aponta ainda estudos que revelam a diferença entre a captura da subjetividade nos anos 1980 e 1990 quando a dominação subjetiva está ao lado do apaziguamento das resistências sindicais à reestruturação produtiva, até em função do enfraquecimento do poder dos sindicatos causado pela diminuição dos postos de trabalho, pela alta rotatividade e pelo medo do desemprego, que submete o indivíduo a aceitar qualquer condição para se manter empregado. (Idem, p. 159)

Ressalta que, no meio ambiente do trabalho, os riscos são abstraídos e “o dinheiro passar a presidir as relações sociais.” “Impregnado pela ação ideológica da empresa, o indivíduo é levado a aceitar pagamentos pecuniários em vez de exigir a transformações das condições.” (Idem, p. 159)

Assim,

a substituição da real proteção contra os efeitos da insalubridade ou periculosidade por pecúnia fere a dignidade da pessoa, que é objetivada e encorajada a se arriscar para aumentar sua renda. Na insalubridade, a saúde é minada pelo agente nocivo; na periculosidade, a vida é posta em um risco diante da possibilidade de grave sinistro; na penosidade, a integridade física e psicológica é exposta acima dos padrões gerais; nas horas extraordinárias, há sujeição à/ao fadiga, cansaço, esgotamento causados pelo labor além dos limites biológicos, favorecedores de adoecimentos e acidentes. (Idem, p. 159)

Constata que os desgastes na saúde do trabalhador, sejam eles físicos ou psíquicos, decorrem da desregulamentação, da flexibilização, “do imperativo do tudo aceitar para não perder o posto.” Como o trabalho na indústria e no setor de serviços é predominantemente intelectual, o cansaço mental decorre da intensificação e da exaustão emocional decorrentes das novas formas de gestão. (Idem, p. 167)

Além disso, o medo do desemprego permite a superexploração, causando “desconfiança, tensão, ansiedade, insônia, irritabilidade, enfim, adoecimento. Acarreta o rompimento dos laços de companheirismo e confiança, acentua a competição.” (Idem, p. 167)

[...] As técnicas de gestão atuais, através do estímulo organizacional à competição, reforçam o individualismo, o isolamento, o cansaço, a busca por reconhecimento, a insegurança, o medo do futuro. O discurso da excelência e da promessa de liberdade contrasta com as políticas de pessoal extremamente opressivas, mascaradoras da tal superexploração. (Idem, p. 167)

Esclarece que a saída encontrada para a aparente incompatibilidade entre a flexibilidade – instabilidade no emprego –, e o comprometimento – engajamento e envolvimento –, com os objetivos da empresa, foi a captura da subjetividade. A captura da alma e do desejo do sujeito e a sua entrega à empresa. Para isso, são utilizados “métodos e técnicas de envolvimento impregnados de novas ideologias, como a excelência, cujo objetivo é obter o empenho total.” (Idem, p. 167)

Com a captura da subjetividade,

a pessoa não detém autonomia sequer para o funcionamento do seu corpo (necessidades fisiológicas, movimentos, pensamentos e

desejos), que é ditado pela gerência. Além das estratégias de controle externo, acima elencadas, há o autocontrole, através do qual o sujeito incorpora essas regras, passa a reprimir as manifestações que seu corpo, para atender a sua individualidade, deseja realizar, o que desencadeia patologias. (Idem, p. 174)

Aponta como fatores que se relacionam ao processo de adoecimento:

duração da jornada, regime de horário, regime em turnos alternados (rodízio, revezamento), labor noturno, a inexistência de pausas suficientes para a recuperação do desgaste físico e mental durante a execução das atividades, limitações de tempo para o convívio familiar e social e participação em atividades de lazer (folgas usadas para recuperar a fadiga física e mental). (Idem, p. 174-175)

Além disso, o risco de acidente, de intoxicação por produtos químicos, a exposição ao barulho, ao calor e à adoção de posturas forçadas e incômodas são fontes de tensão e desgaste emocional, pois são ameaças permanentes à integridade física da pessoa. Ela também pode apresentar distúrbios mentais decorrentes de conflitos psíquicos resultantes das condições de organização do trabalho, que geram assédios morais e discriminações. (Idem, p. 176)

5.11 A visão de Carlo Cosentino Filho

Carlo Cosentino Filho, ao tratar sobre “a inserção das novas tecnologias da informação e da comunicação, seu impacto nas relações individuais e coletivas do trabalho e sua importância na redefinição do postulado *autonomia* do Direito do Trabalho”,

deixa transparecer claramente qual o impacto positivo e negativo dessas novas tecnologias para aqueles que operam, interagem, processam e inovam esses mecanismos e de que forma as tecnologias da informação e da comunicação, seus usuários e processadores, podem, ao mesmo tempo, afetar e aprofundar as contradições que envolvem o próprio objeto do Direito do Trabalho – o trabalho livre/subordinado. Também de que maneira podem eles participar do processo históricos de emancipação social, a partir das lutas coletivas contra-hegemônicas e seu caráter universalista. (2018)

Afirma que a contradição – estabelecida pela teoria jurídico-doutrinária trabalhista, que tenta promover uma superioridade jurídica ao empregado para compensar a sua inferioridade econômica quando, na essência, o empregador admite, assalaria, dirige, exerce o seu poder de comando, o seu poder disciplinar –, se aprofunda ainda mais em tempos de Revolução da Informação, em que os próprios

teóricos do campo da esquerda não conseguem chegar a um consenso entre a tradicional separação entre trabalho material e trabalho imaterial ou sobre a possibilidade de eles se mesclarem, se confundirem. (Idem)

Procurou enquadrar, no estudo, os trabalhadores virtuais no contexto das relações individuais e coletivas do trabalho. Inicialmente para demonstrar o impacto dessa modalidade de utilização e de exploração no próprio conceito de subordinação, na aplicação da norma trabalhista no espaço, nas enfermidades físicas e mentais decorrentes do meio ambiente do trabalho. (Idem)

Destacou a sua relevância na redefinição da própria atividade laborativa, entendendo que pode confundir, metamorfosear a relação de emprego, podendo ocorrer “uma simbiose entre trabalho material e trabalho imaterial; entre subordinação e chefia; entre quem projeta e executa; entre quem manda e é mandado.” (Idem)

No tocante às relações coletivas de trabalho, reconhece o “caráter explosivo” das tecnologias da informação e da comunicação e o papel desempenhado pelos seus usuários. (Idem)

Entende, portanto, que “a Revolução Informacional colocou em relevo novas alternativas para aprofundar a exploração do trabalho humano e desarticular os movimentos coletivos. Ao mesmo tempo, aponta para uma extraordinária força explosiva capaz de reacender os novos movimentos libertários contra-hegemônicos.” (Idem)

Mas há, ainda, uma referência a ser destacada: em meio a desconstrução e as metamorfoses em curso, que desmantelam todo o sistema protetivo. Admite o professor da Universidade Federal de Pernambuco que os estudos críticos formulados para este ramo do direito devem colocar em relevo o postulado AUTONOMIA do Direito do Trabalho. Para ele, a construção teórico-ideológica do *sujeito neoliberal* vai na direção também na retomada da filosofia liberal e do seu pressuposto – a liberdade e a igualdade. Não por acaso, o canto disseminado em todas as esferas da vida e da academia em defesa do “empreendedorismo”, da “economia do compartilhamento”. A experiência brasileira mais evidente: parlamentares pedindo a revogação total da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em resumo, para ele, o que está em jogo é a existência do próprio Direito do Trabalho.

José Adelmy da Silva Acioli (2018) “enfrenta o debate em torno da fragmentação da classe trabalhadora diante da nova divisão do trabalho imposta pela reorganização do capital e a compressão espaço-tempo efetivada pela revolução tecnológica que introduz com destaque o trabalho em rede na Sociedade Pós-Industrial.” (P. 18)

Afirma ainda que

o desemprego estrutural decorrente dessa lógica da substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto para a diminuição do tempo socialmente necessário da produção e a minoração dos custos, traz à tona o flagelo da exclusão social e da artificialização da pobreza em escala mundial, à medida que, com a globalização do capital, aumenta-se vertiginosamente, no seio da superpopulação ativa, o percentual dos permanentemente excluídos e não-empregáveis, como também daqueles que conformam o chamado *subproletariado tardio* representado pelos trabalhadores alcançados pela precarização – terceirizados, pseudo-empresendedores autônomos, teletrabalhadores, uberizados, contratados a tempo parcial ou de forma intermitente etc. (Idem, p, 18-19)

Para ele, o princípio da proteção não é capaz de mitigar a contradição ontológica das partes do contrato individual de trabalho. Ocorre a conservação integral da dependência do proletariado ao capital que funciona como instrumento do utilitarismo contratual que legitima a dominação através da coação jurídica, econômica e psicológica. (Idem, p. 297)

Ressalta que a subordinação da força de trabalho ao capital não é uma característica das relações salariais legitimadas pelo consenso dos celebrantes do contrato individual de trabalho, “à medida que fazem parte da lógica da subsunção do trabalho ao capital e decorrem diretamente da concentração das condições objetivas e subjetivas de trabalho – meios de produção e meios de subsistência – nas mãos daqueles que explora o trabalho humano para auferir dividendos.” (Idem, p. 298)

Compreende que todos os vínculos de trabalho dependente se revelam como “relações de poder e dominação enfeixadas pelo modo de produção capitalista e a subordinação funciona como uma alavanca para a exploração do trabalho alheio, não se resumindo a uma peculiaridade de um modelo de contratação de trabalhadores.” (Idem, p. 298)

Com a metamorfose introduzida pela reestruturação produtiva e a revolução tecnológica que avança sobre o mundo do trabalho, multiplicam-se modalidades de trabalho não convencionais ao modelo da era industrial, o que implica no

afrouxamento dos laços de solidariedade responsáveis pela formação cultural do conceito de classe, promovendo o enfraquecimento e a deslegitimação do movimento sindical de cariz social-democrata.

Sugere a necessidade de criação de novas estratégias de mobilização coletiva para além da tradicional reivindicação dos interesses económicos imediatos do proletariado, “especialmente em relação à defesa de direitos de cidadania e maior participação democrática em comunhão com os novos movimentos sociais.” (Idem, p. 299)

Constata que as contribuições da doutrina jurídico-trabalhista tradicional “não oferecem alternativas para a proteção jurídica do grande contingente de trabalhadores atingidos pelo desemprego estrutural e pelo avanço do trabalho morto objetivado pela revolução tecnológica.” (Idem, p. 299)

Impõe-se a introdução no Direito do Trabalho de novas construções analíticas de carácter geral capazes de alcançar a pluralidade e a complexidade das relações laborais hodiernas e redescobrir o valor ontológico do trabalho como *ethos* fundamental para a sociabilidade humana.

Na linha da teoria social crítica compreende-se, como pressuposto necessário à convivência coletiva na sociedade plural, o compartilhamento de mínimos éticos de justiça que permitam reelaborar epistemologicamente os sentidos teórico-dogmáticos do Princípio da Proteção Social e garantir a sua efetivação, a partir de uma tripla perspectiva: a prevalência da Economia Social e Solidária – inclusive com o reforço da luta pela redução da jornada de trabalho; a criação de uma Renda Universal Garantida; o ressurgimento do movimento sindical, enquanto filamento comum agregador dos novos movimentos sociais em torno da luta coletiva emancipatória e contra-hegemônica da classe trabalhadora. (Idem, p. 300)

Afirma que os princípios do Direito do Trabalho, elaborados pela teoria jurídico-trabalhista crítica, devem ser colocados como fundamentos de validade deste ramo do conhecimento jurídico e não como simples arranjos hermenêuticos voltados para a disciplina do contrato individual do trabalho. “O Direito do Trabalho deve se pautar pela prevalência das relações sindicais sobre as individuais no contexto da simetria dos discursos de interlocutores válidos no âmbito da comunidade real de comunicação que se irradia através da luta de classe emancipatória e contra-hegemônica.” (Idem, p. 300)

Conclui que “ao contrário do que propõe o modelo hermenêutico ultraliberal, o Direito do Trabalho não pode ser interpretado ou integrado sob a égide dos princípios da autonomia da vontade e da igualdade abstrata das partes, nem

tampouco deve se focar indutivamente nas características peculiares de cada caso concreto.” (Idem, p. 302)

Adverte que “a hermenêutica estruturante propõe margear de forma abstrata a atividade interpretativa do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho com os princípios gerais que são seus fundamentos de validade.” Assim a escola hermenêutica utilizada pelo intérprete deve ter compatibilidade com os postulados daqueles dois ramos do conhecimento jurídico e, a partir dessa condição, passar a reger a dimensão normativa concreta do subsistema trabalhista. (Idem, p. 302)

5.13 A visão de Elsa Cristine Bevian

Elsa Cristine Bevian (2017) aponta para o fenômeno crescente do adoecimento, tanto físico como mental, dos trabalhadores, decorrente da globalização da economia. Afirma que,

[...] **a saúde do corpo e da mente dos trabalhadores está sendo gravemente afetada pelo capitalismo em que vivemos.** Este adoecimento é consequência da competição e concorrência mundial exacerbadas – todas as empresas querem produzir mais, lucrar mais, em menor tempo e com menos custo. O resultado é a pressão que as empresas exercem sobre os trabalhadores e as trabalhadoras para que produzam em ritmo alucinado, além dos seus limites físicos e mentais. Para conseguir tais objetivos, em muitos casos, as empresas utilizam-se de métodos perversos como o assédio moral, atingindo a subjetividade dos trabalhadores. Este é um fenômeno local e global, acontece em Blumenau, Brasil, e em todos os continentes, e inclusive em países que muitas vezes são considerados modelos de sociedade desenvolvida e justa, como por exemplo na Alemanha, nos EUA, no Reino Unido, na China e Coreia do Sul. (Grifo da autora) (P. 317)

Defende que o movimento sindical deveria investir mais na formação para desenvolver entre os trabalhadores um senso crítico de realidade, de tomada de consciência de si e trabalhar com a subjetividade dos trabalhadores para formar um sendo crítico sobre sua condição no mundo e da sua inserção social com a finalidade de emancipação e liberdade. (Idem, p. 321)

6 AS AMBIVALÊNCIAS E AS CONTRADIÇÕES DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA. A NECESSIDADE DE AMPLIAR O UNIVERSO DA TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA

6.1 Contextualização do tema

A autora desta tese deixa transparecer, de saída, que segue o universo acadêmico produzido no Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE e da sua Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, na medida que foram os estudos nele desenvolvidos que procuram identificar, classificar e criar as expressões *teoria jurídico-trabalhista clássica* e *teoria jurídico-trabalhista crítica*, *teoria organizacional conservadora* e *teoria organizacional crítica*.

Neste capítulo apresenta duas variáveis:

- a) uma síntese do pensamento ali forjado, em que é possível vislumbrar as diferenças, contradições e embates travados entre aquelas duas escolas;
- b) deixa transparecer a necessidade de prosseguir/ampliar os questionamentos apresentados pela teoria jurídico-trabalhista crítica e, mais ainda, apontar as suas omissões e apresentar outras proposições que possibilitem exhibir epistemologicamente novas contribuições às críticas e proposições já existentes.

6.2 Os limites hermenêuticos da teoria jurídico-trabalhista clássica

De tudo que foi pesquisado e exposto na presente tese, é possível observar, em termos de proposições acadêmicas produzidas pela teoria jurídico-trabalhista clássica, que os caminhos por ela traçados expõem o seu descompromisso e obsolescência no tocante ao objeto do Direito do Trabalho. Objeto que, aliás, ela própria formulou, mesmo que de maneira indireta ou subliminar.¹⁴

A pesquisa não encontrou nenhum tratamento analítico consistente e capaz de revolver, para um lado ou para o outro – liberalismo x socialismo –, os elementos fundantes do direito moderno centrado na sociedade do trabalho e nos componentes

¹⁴ O tratamento metodológico dado ao trabalho livre-subordinado, devidamente descrito nos ordenamentos jurídicos na esfera dos contratos individuais, enquanto objeto do Direito do Trabalho e observando-se cuidadosamente as exigências da filosofia da ciência surgiu a partir dos estudos empreendidos pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005). Não encontrei na literatura brasileira ou estrangeira nada que corresse nessa direção.

filosóficos que a justificam. Melhor dizendo, os doutrinadores clássicos não se posicionam claramente, no sentido de fazer a defesa de suas posições liberais. Correram sempre em busca de explicar ou redimensionar os sentidos da subordinação jurídica centrada no poder disciplinar, no poder de mando daquele que admite assalariado e dirige a prestação pessoal de serviço. Não coube a ela problematizar ou refutar os padrões dogmáticos que conduziram o Estado moderno a disciplinar e a proteger o trabalho livre-subordinado incorporado no conceito de contrato individual de trabalho.

Esta tese abre um largo espaço discursivo (ver cap. 1) sobre a relação entre flexibilização e teoria organizacional conservadora para demonstrar que não é possível compreender a flexibilização sem compreender também os avanços percorridos pelas chamadas teorias organizativas conservadoras – as chamadas administrações científicas –, verdadeiros laboratórios voltados para a racionalização/exploração do trabalho.

Estas as razões pelas quais duas variáveis podem ser, de logo, desenhadas, para que se tenha uma visão estruturada do fenômeno flexibilização, nos termos por ela propostos:

a) A teoria jurídico-trabalhista clássica, no seu papel de produtora de conhecimento jurídico, coloca-se num emaranhado de ambiguidades e de contradições, mesmo diante de estudos produzidos por juristas que têm uma visão crítica sobre a flexibilização.

É que ela aparece, sempre, como *causa* e não como *consequência* da depauperação crescente das relações de trabalho juridicamente protegidas. Quem promove esse progressivo dismantelamento nas relações de trabalho são as teorias organizacionais, os modelos de gestão e de administração surgidos para atender os ditames das grandes corporações e que são, depois, transformados em regras jurídicas disciplinadoras daquelas mesmas relações.

b) Conforme a autora já deixou transparecer, jamais foi atribuição dos juslaboralistas desenhar, nos campos da teoria ou da práxis, os mecanismos teórico-práticos de administração e de gestão dirigidos a implementar medidas flexibilizadoras. Eles sempre se voltaram para versões hermenêuticas sobre esse fenômeno, a partir de um fato consumado, ou seja, sobre as regras flexibilizadoras já introduzidas legislativamente. E elas saem, repita-se, dos sofisticados laboratórios

instalados pelos profissionais ocupados exatamente em desenvolver teorias organizativas, de gestão e de administração.

E mais: a doutrina juslaboral clássica se limita a estabelecer uma base hermenêutica de cunho dogmático, ou seja, em estabelecer uma compreensão sobre a norma em seu contexto sistêmico.

c) A defesa da flexibilização das relações de trabalho, que se materializa por meio de proposições lançadas pelas diversas vertentes historicamente desenhadas pelas teorias organizacionais conservadoras, têm, embora sempre escondidas, bases filosóficas de raízes liberais.¹⁵

d) Sequer é possível identificar, como aqui se fez, no rastro das pesquisas já verificadas naquela mesmo programa, o itinerário da teoria organizacional conservadora.

Não por acaso que Marx atribui a sua obra maior, O CAPITAL, um subtítulo: crítica da economia política. Não por acaso, a teoria organizacional conservadora surgiu no alvorecer da sociedade moderna, posto que o pensamento organizativo se inicia, como já assinalado, com Adam Smith, até chegar-se à era da chamada Administração Científica – fordismo-taylorismo –, perpassando os ditames da reengenharia até chegar ao Ohnismo/Toyotismo às fases da captura da subjetividade e do controle da alma que vão além do trabalho juridicamente protegido.

Nada disso é retratado pela teoria jurídico-trabalhista clássica. Para ela a flexibilização existe como mecanismo de “modernização” das relações de trabalho, para que as mesmas possam acompanhar as transformações que vêm ocorrendo no mundo de trabalho e, sobretudo, para “gerar emprego e renda”.

É o que se pode deduzir, por meio de uma análise acurada dos trabalhos ditos doutrinários escritos por juslaboralistas que seguem as doutrinas liberais.

A filosofia liberal, base do Estado moderno, trouxe, como *a priori* que serviu de base para a convivência das pessoas em sociedade e pressuposto do direito moderno, o binômio liberdade-igualdade. É em meio a esta metamorfose iluminista

¹⁵ Quando o ministro e professor Ives Gandra da Silva Martins Filho apoia, articula e participa dos festejos acontecidos para a aprovação das novas e selvagens regras de flexibilização das relações de trabalho no Brasil, ele não diz, mas, no fundo, está comemorando a vitória de suas proposições filosóficas liberais, já que sempre as defendeu, inclusive, como cristão praticante e pertencente a corrente mais conservadora do cristianismo, a “Opus Dei”. Do mesmo modo, as interpretações dadas por José Pastore sobre o chamado “custo Brasil” e a flexibilização das relações de trabalho.

que o *trabalho livre*, contraponto dos trabalhos escravo e servil, se impõe como protoforma da vida.

Daí não ser possível entender os componentes ideológicos que serviram de base à construção daquelas teorias organizacionais – legitimadoras da flexibilização – sem conhecer os seus fundamentos filosóficos. Sobretudo, quando o retorno avassalador do discurso que gira em torno da liberdade e da igualdade floresce resoluto, no sentido de desconstitucionalizar as regras de proteção ao trabalho e mexer com algo que se conquistou academicamente depois de muita luta coletiva: o princípio da proteção, ampliado pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade sob a denominação de Princípio da Proteção Social e seus caracteres tradicionais de irrenunciabilidade, indisponibilidade, inderrogabilidade e ordem pública.

Algo inadmissível de compreender e de aceitar porque as relações de trabalho construídas na Era Moderna giram em torno de uma relação jurídica em que se torna impossível existir simultaneamente liberdade e igualdade entre os sujeitos dessa relação porque, de um lado, há aquele que admite, assalaria, dirige e mantém o comando; do outro, aquele que se apresenta como subordinado, dentro de uma tríplice perspectiva: jurídica, econômica e psicológica.

A teoria e a doutrina clássicas encontram-se, pois, colocadas numa profunda contradição e encruzilhada: defender os padrões analíticos e dogmáticos que serviram de base para construção do Direito do Trabalho ou negá-los, o que significa também negar a própria existência desse ramo do direito.

Reforçar essa ambiguidade significa deixar de reconhecer as evidências empíricas estampadas nas estatísticas básicas apresentadas por instituições respeitadas do mundo inteiro que demonstram um aumento avassalador da clandestinização das relações de trabalho que passaram a conviver com o desemprego estrutural.¹⁶

¹⁶No Brasil: “A taxa de desocupação do país caiu novamente e ficou em 11,8% no trimestre encerrado em agosto, após ficar em 12,3% no trimestre finalizado em maio. Mesmo assim, o país ainda tem 12,6 milhões de pessoas em busca de trabalho. A queda no desemprego foi puxada pela entrada de 684 mil trabalhadores no mercado, totalizando 93,6 milhões de ocupados, o maior número desde 2012. No entanto, esse aumento na quantidade de pessoas trabalhando foi acompanhado por recordes nos níveis de informalidade. De acordo com informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada hoje pelo IBGE, 41,4% da população ocupada se encontra na informalidade, a maior proporção desde 2016, quando esse indicador passou a ser produzido. Dos 684 mil novos ocupados, 87,1% entraram no mercado de trabalho pela via informal. Nesse grupo estão os trabalhadores sem carteira assinada (empregados do setor privado e domésticos), os sem CNPJ (empregadores e por conta própria) e os sem remuneração (auxiliam em trabalhos para a família).

Da mesma maneira, como os cientistas sociais vêm, por meio de um tratamento analítico consistente, interpretando essa realidade e seus reflexos no aumento da exclusão, das patologias e dos apartheids sociais contemporâneos.

Conforme enfatizou o sociólogo Ricardo Antunes referindo-se às “evidências empíricas, presentes em várias pesquisas”, o mundo do trabalho sofreu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, um processo de desproletarização do trabalho industrial, fabril, que se traduz, de um lado, na diminuição da classe operária tradicional e, do outro, numa significativa subproletarização do trabalho, decorrente “das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se uma “heterogenização, complexificação e fragmentação do trabalho”. Para ele, há um múltiplo processo que envolve a desproletarização da classe-que-vive-do-trabalho e uma subproletarização do trabalho, convivendo, ambas, com o desemprego estrutural. (ANTUNES, 2006, p. 209-211)

Para Bauman (1998, p. 50), desde a década de 1990 do século passado,

Os desempregados eram o exército de reserva da mão-de-obra. Temporariamente sem emprego por motivo de saúde, enfermidade ou dificuldades econômicas correntes, eles deviam ser preparados para reassumir o emprego, quando aptos – e prepará-los era, então, de um modo geral, a tarefa reconhecida e a incumbência explícita ou tácita dos poderes públicos. Já não acontece assim. Exceto nos nostálgicos e cada vez mais demagógicos textos de propaganda eleitoral, os sem emprego deixaram de ser um exército de reserva da mão-de-obra.

Por fim, segundo Marshall Berman, (2001, p. 287-288),

O fator crucial para pertencer a essa classe não é trabalhar numa fábrica nem trabalhar com as mãos, tampouco ser pobre. Tudo isso pode mudar junto com as flutuações dos estoques, das demandas, da tecnologia e da política. A condição crucial é a necessidade de vender o seu trabalho para o capital poder sobreviver, a necessidade de mudar sua personalidade para pô-la à venda – de se olhar no espelho e perguntar ‘O que eu tenho que posso vender’? E a permanente tensão e pavor de que, mesmo estando bem de vida hoje, você possa não encontrar ninguém que queira comprar o que você tem ou o que você é amanhã, de que o mercado mutável possa declará-lo (como já

Os empregados sem carteira assinada totalizaram 11,8 milhões de pessoas e os por conta própria somaram 24,3 milhões de trabalhadores no trimestre encerrado em agosto, os maiores contingentes da série histórica, iniciada em 2012.” Disponível em <https://censo2020.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/25534-desemprego-cai-para-11-8-com-informalidade-atingindo-maior-nivel-da-serie-historica.html> Acesso em 10/02/2020.

declarou a muita gente) imprestável, de que venha a se perceber física e metafisicamente sem teto e à mercê do frio.

A tese insiste no pressuposto filosófico inspirador da sociedade moderna centrada no trabalho subordinado. Embora discorde da sua análise sobre a compreensão que faz sobre a versão marxiana, basta lembrar a análise feita por Arendt (1993, p. 113), quando assevera que

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 a 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. (Idem, p. 113).

Há de considerar-se também as concepções sobre liberdade, felicidade centradas na primazia da individualidade e no afastamento do Estado e da sociedade, tal como concebido por Bentham (1993) e Stuart Mill (2006).

Variáveis filosóficas que implicam o reconhecimento de posições políticas dirigidas à manutenção do Estado liberal burguês, em todas as suas fases, até chegar-se ao neoliberalismo. Conforme assevera Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 72) que a introdução do neoliberalismo reuniu filósofos e economistas, como, por exemplo, Popper e Milton Friedman (2005, p. 72). Segundo ele,

A supremacia teórica do neoliberalismo confirma-se através da chamada Escola de Chicago, liderada por Milton Friedman e seu pensamento econômico monetarista. Esta escola sustenta que a estabilidade econômica logra-se unicamente mediante a adoção de medidas monetárias baseadas nas forças espontâneas do mercado. Fundamenta a teoria quantitativa da moeda mediante uma equação que estabelece uma relação entre os preços, o número de transações e o volume do dinheiro, bem como a sua velocidade de circulação. A quantidade de dinheiro em circulação é determinante principal do nível dos preços. Os mecanismos de concorrência e as forças do “livre mercado” devem se impor à intervenção do Estado, que deve limitar-se à aplicação de uma política monetária adequada direcionada à estabilidade econômica.

Posicionamentos filosóficos articulados com pensamentos políticos que, por seu turno, necessitam de bases metodológicas que propiciem validade científica para os seus enunciados. Sempre foi assim. Marcuse (1967, p. 162) já havia prognosticado, para o futuro da sociedade tecnológica, essa trama entre o científico e o político. Para ele,

Os processos de validação e verificação podem ser puramente teóricos, mas jamais podem ser puramente teóricos, mas jamais ocorrem no vácuo e jamais terminam numa mente privada, individual. O sistema hipotético de formas e funções se torna dependente de outro sistema – um universo preestabelecido de fins, no qual e para o qual se desenvolve. O que pareceu estranho, alheio ou projeto teórico se revela como parte de sua própria estrutura (método, conceito); a objetividade pura se revela como *objeto para uma subjetividade* que garante o *Telos*, os fins. Na construção da realidade tecnológica, não há ordem científica puramente racional; o processo da racionalidade tecnológica é um processo político.

Mesmo dentro desta visão não socialista, vale à pena citar as críticas formuladas pela filósofa Adela Cortina (1994, p.12), para revelar o embate entre o Estado do Bem-Estar e a doutrina liberal do *laissez faire*, entre os conceitos de bem-estar e mínimos de justiça. Segundo ela,

Decía P.J. Feuerbach que la felicidad es cosa del hombre, no del ciudadano; y yo quisiera puntualizar por mi cuenta e riesgo que los mínimos de justicia son cosa de los Estados, mientras que el bienestar páqueselo cada quien de su peculio . La cuestión estriba entonces em delimitar qué necesidades y bienes básicos han de considerarse como mínimo de justicia que um Estado social de derecho no puede dejar insatisfecho sin perder su legitimidade.

O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (1997, p. 174), ao escrever sobre o tema flexibilização, já na década de 90 do século passado, descreve a seguinte matéria publicada no mês de março de 1994:

Flexibilidade e competitividade: conceitos chaves, palavras mágicas que resumem grande parte das propostas de transformação do sistema econômico formulado nos últimos anos. À medida em que o desemprego massivo se consolida como um problema endêmico das economias europeias ocidentais, a exigência de maior flexibilidade laboral ganha terreno como elemento central da política de ocupação. O projeto de resolução do mercado de trabalho apresentado pelo governo e cortes não escapa a esta visão aparentemente simplista, mas que a realidade dissimula o serviço a interesses concretos e que, como a experiência de outros países tem demonstrado, não resolve o problema do desemprego, antes aumenta a desigualdade e diminui a competitividade. Alberto Recio. Revista Quatro Semanas e Le Monde Diplomatique. Março de 1994.

Ainda sobre este mesmo tema e para melhor entender o caráter do termo flexibilização, afirma

Outros três aspectos relevantes devem ser ressaltados. Em primeiro lugar, as evidências empíricas apontam para uma radical diminuição da classe tradicional que vive do trabalho assalariado e um aumento dos clandestinizados de todo o gênero. Por outro lado, o “capitalismo flexível” dirige-se aos “mercados flexíveis”, às organizações e

administrações flexíveis, aos mercados e às relações de trabalho flexíveis. Aqui aparece outro complicador. Segundo Gorz (2007: 10) “em lugar da exploração entram a auto-exploração e a auto-comercialização do EU S/A” ou os chamados empreendedores que, além de explorados, assumem os riscos dos seus próprios negócios e de si mesmos – impostos, seguro social, etc. (2014)

Nesta secção o estudo procurou demonstrar que, se não existe neutralidade – nem no mundo da ciência, nem no mundo da vida –, a omissão da doutrina clássica, ao defender ardorosamente os mecanismos flexibilizadores omitindo deliberadamente a opção filosófica, é deliberada.

Deliberada também a sua opção pelos mecanismos de gestão e de administração formulados e defendidos pela teoria organizacional conservadora que, conforme já detalhado no Capítulo 1, acompanha toda a história do industrialismo e das relações de trabalho durante todo o século XX e deste século.

6.3 As bases analíticas traçadas pela teoria jurídico-trabalhista crítica. As lacunas e a necessidade de prosseguir atualizando esta versão analítica

Esta versão diferente concentra seus argumentos nos aspectos traçados pela teoria organizacional e a sociologia do trabalho críticas, para demonstrar as consequências resultantes da exploração do trabalho humano, mas também não aprofunda os componentes filosóficos que se dirigem à desvendar as versões ideológicas que legitimam a compreensão segundo a qual as relações de trabalho se constituem enquanto relações de poder.¹⁷

Acontece que a teoria jurídico-trabalhista crítica, apesar da enorme contribuição dada a este tema, não conseguiu superar o embate travado entre a teoria

¹⁷ Dentro da produção acadêmica aqui referenciada, registra-se, mais uma vez, os textos que estabelecem um vínculo entre trabalho subordinado e sociologia do trabalho e teoria organizacional crítica: MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição**. Os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003. Ver também: D’ANGELO, Isabele de Moraes. **A Subordinação da Força de Trabalho ao Capital**. Para ampliar os cânones de proteção e os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2014. LIRA, Fernanda Barreto. **O Meio Ambiente do Trabalho e Enfermidades Profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado**. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015. PINTO, Jailda Eulídia da Silva. **O Meio Ambiente do Trabalho no contexto das relações individuais, sindicais e internacionais: para além da dogmática jurídica, da doutrina da Organização Internacional do Trabalho e do direito comunitário**. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016. BEVIAN, Elsa Cristine. **O Adoecimento dos Trabalhadores com a Globalização da Economia e o Espaço Político de Resistência**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

organizacional conservadora e a teoria organizacional crítica, no que diz respeito à maneira como sempre se estabeleceu os controles disciplinares sobre os braços e a alma dos trabalhadores. Controle que se traduz, muitas vezes, em rituais de sofrimento e morte lenta no trabalho.

Embora se trata de proposições acadêmicas que trouxeram uma decisiva contribuição ao avanço da teoria jurídico-trabalhista, falham, repita-se, em não retratarem os embates filosóficos e ideológicos que estão por trás destas grandes discussões.

É preciso, pois, resumir as variáveis teóricas apresentadas por essa corrente, seus aspectos positivos, para ter-se a ideia do local onde mora sua fragilidade argumentativa.

Os aspectos positivos podem ser considerados da seguinte maneira:

a) Esta corrente enfatiza o fato deste campo do direito haver surgido no Estado Moderno e não de forma trans-histórica. E mais, haver surgido das lutas de classes.

As explicações científicas resultam do argumento segundo do qual a burguesia não veio para manter a sua hegemonia – depois de destronar o absolutismo monárquico, em que os poderes se encontravam nas mãos do clero e da nobreza - num determinado país ou região, veio para ser hegemônica no mundo. Esse binômio legitimação-universalização só poderia se impor por meio daquilo que a filosofia do direito passou a chamar de direito dogmaticamente organizado;

b) Foi exatamente nesse espaço-tempo – sociedade, direito e Estado modernos – que foi capaz de localizar o objeto do Direito do Trabalho.

Uma localização imprescindível sem a qual não seria possível problematizar, refutar e propor gnosiologicamente a ampliação desse mesmo objeto.

Do mesmo modo, para entender a maneira como a teoria organizacional conservadora seguiu uma trajetória evolutiva capaz de ir, ao longo da história moderna e por meio da chamada Administração Científica –, transfigurando sistemática e permanentemente os controles e as formas de adoecimento no trabalho.

c) Por meio de uma análise multidisciplinar, sobretudo, com várias ciências sociais – sociologia do trabalho, teoria organizacional crítica, economia do trabalho, geografia humana, arquitetura, urbanismo, teorias da informação e da comunicação, dentre outros –, foi capaz de descobrir os elementos de controle e de

dominação que sustentam as relações de trabalho subordinadas, bem como os seus elementos perniciosos, em termos psicofísicos.

d) Por meio dessas variáveis analíticas foi também capaz de produzir um conhecimento novo, impactante e capaz de causar uma reviravolta hermenêutica para o conhecimento das relações de trabalho contemporâneas, em geral, e sobre o fenômeno flexibilização, em particular.

e) Dentre as variáveis da teoria social crítica recepcionadas pela teoria jurídico-trabalhista crítica duas se destacam, no que diz respeito à compreensão do objeto desta tese: a sociologia do trabalho e a teoria organizacional críticas.

A sociologia do trabalho segue, no rastro de Boaventura de Sousa Santos (2006), em busca da redescoberta democrática do trabalho enquanto exigência *sine qua non* da construção de possibilidades econômicas que permita alternativas de sociabilidades democráticas. Para ele, não é o trabalho que deve sustentar a cidadania, mas é a cidadania que deve redescobrir as potencialidades democráticas do trabalho.

Chegar ao sociólogo norte-americano Richard Sennett (2006), pois, segundo ele, foi exatamente Max Weber quem se referiu à militarização da sociedade civil, a partir do final do século XIX. Suas ideias foram fundamentais para instituição das organizações modernas, enquanto organizações reunidas como exércitos, com funções e lugares hierarquicamente definidos, bem como funções também definidas.

Estas as razões pelas quais invoca a Alemanha de Otto Von Bismark como o locus privilegiado de experimentos semelhantes ao modelo militar, vivenciados nas empresas e instituições da sociedade civil. Do ponto de vista político, tudo acontecia para manter a paz e preservar a revolução. Um modelo de capitalismo social centrado na ideologia segundo a qual “por mais pobre que seja o trabalhador que sabe que ocupa uma posição social bem estabelecida estará menos propenso a se revoltar do que aquele que não tem uma noção clara de sua posição na sociedade. (Idem, p. 27-28).

No rastro dessa versão crítica, sociólogo francês André Gorz (2007) reforça a ideia segundo a qual o trabalho livre-subordinado se constitui como uma invenção característica da modernidade, daí também referir-se, simultaneamente, a Marx, Weber e Durkheim, para afirmar, em relação a este último, o conceito de “solidariedade orgânica” que, para ele, não existe como uma relação vivida pelos próprios operários. Aparece para os seus observadores externos, porque são eles que

acreditam na existência de colaboração autorregulada, “ali onde, na realidade, há uma organização de tipo militar, por pré-recortes de tarefas complementares.” (Idem, p. 49).

Estas as razões pelas quais o trabalho propriamente livre passou a se tornar um obstáculo à dinâmica das forças produtivas. Por isso, ideológica e politicamente teria que revelar-se como sinônimo de vagabundagem, devendo aparecer nas leis penais como crime.

Eis aqui onde mora a confluência entre as teorias sociológicas e as teorias organizacionais críticas tão bem retratada por Gorz:

Um modelo de organização fundado sobre a subdivisão funcional das tarefas não pode, portanto, fazer apelo aos trabalhadores, nem a sua consciência profissional, nem tampouco ao espírito de cooperação. Deve inicialmente recorrer à coerção – através da lei contra a “vagabundagem” e a mendicidade, obrigação de aceitar o trabalho proposto sob pena de deportação, trabalhos forçados ou morte por inação – e fazer intervir o que chamamos “reguladores prescritivos”: normas de rendimento e horários imperativos, procedimentos técnicos e respeitar imperativamente. Só pode afrouxar a coerção quando puder motivar os trabalhadores, através de “reguladores incitativos”, a prestarem-se de bom grado a um trabalho cuja natureza, ritmo e duração são programados de antemão pela organização da fábrica ou do escritório, um trabalho que é impossível *gostar*. (Idem, p. 49).

Uma versão que conduz finalmente para o início da teoria social crítica, conforme observa Mészáros (2006), para retratar que Marx já havia retratado ao modelo econômico liberal e a sociabilidade instituída pelo Estado moderno que não considerava o trabalhador “como *homem*, no seu tempo livre-de-trabalho, mais deixa, antes, essa consideração para a justiça criminal, os médicos, a religião, as tabelas estatísticas, a política e o curador da miséria social”. (Idem, p. 135).

Embora os autores dos projetos de pesquisas que resultaram em dissertações e teses de doutorado, tanto desse programa e dessa linha de pesquisa quanto de outros programas, especialmente aqueles vinculados à Rede Nacional de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS), não aparece, como prioritária, conforme se verá no capítulo seguinte, uma análise que ponha em relevo os aspectos políticos e filosóficos que estão por trás das proposições voltadas para constituição/manutenção das bases teórico/práticas dos modelos organizacionais instituídos a partir do nascimento da Era Moderna.

Para abrir o confronto entre teoria organizacional conservadora e teoria organizacional crítica, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2012), resume

as proposições que estão por trás dos objetivos traçados por esta e quase sempre difundidas nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, da seguinte maneira:

a) A capacitação para o trabalho vai desde a organização do currículo, à entrevista, às maneiras como os trabalhadores devem se comportar para “galgar” melhores postos de trabalho; ao desenvolvimento de competências para serem mais eficientes, produtivos, competitivos, polivalentes, multifuncionais; a sua integração plena à organização corporativa;

b) Em tempos de desemprego estrutural, exige-se que os mesmos sejam todos “empreendedores”. Aí a bibliografia de massas é ainda mais abundante. Existem, inclusive, várias revistas especializadas propalando o empreendedorismo e a empregabilidade. Mas os trabalhadores não precisam ser apenas empreendedores pessoais. Podem ser também “intraempreendedores” – ao colocarem os seus talentos pessoais a serviço da corporação; serem “empreendedores sociais” – colocarem sua criatividade a serviço do voluntariado – e, ainda, “empreendedores virtuais”.

c) Mas, se quiserem ser grandes homens de negócios, adaptem seus empreendimentos às perspectivas do novo capitalismo ultraliberal. Invistam em mercado de capitais; contratem especialista em Planejamento Estratégico, apliquem os ditames da Reestruturação Produtiva; enxuguem a máquina administrativa – demitam e contratem firmas terceirizadas, trabalhadores autônomos ou inventem “cooperativas” –; procurem os empreendedores do VOCÊ/SA e transfiram para eles a responsabilidade com os custos das suas próprias atividades.

d) Se forem líderes sindicais, esqueçam as lutas sociais libertárias, contra-hegemônicas e universalistas. Isso não vela mais nada, é coisa do passado. Sejam “reformistas” e procurem resultados; transformem o “Primeiro de Maio” numa grande festa - distribuam carros, casas e produzam megaeventos – ou, para não dá muito em cima, promovam um reencontro harmonioso, sem falar do seu passado de luta e de resistência. De preferência, articulem sua entidade com os Planos de Previdência Privada ou Fundos de Pensão.

Este é o perfil correto adotado pelos autores que pertencem à teoria jurídico-trabalhista crítica, quando estabelecem os pressupostos das teorias organizacionais – conservadoras e críticas –, a fim de desvendar os componentes ideológicos que legitima aquela e que são capazes de instituir um modelo de sociedade de trabalho escravizada/escravizante.

Procuram, em síntese, revelar a maneira como os seus métodos e técnicas organizacionais são capazes de estabelecer o controle dos braços, da mente e da alma dos trabalhadores, o que somente acontece na medida em que as classes dominadas recebem os valores das classes dominadas, conforme se verá no próximo capítulo.

São esses teóricos e não os juslaboralistas aqueles que introduziram, de modo direto ou subliminar, aquilo que a teoria organizacional crítica costuma chamar de *cultura e de poder* nas organizações.

Esta tese dedicou um capítulo a este tema, para demonstrar o tempo histórico e a maneira como surgiu a chamada Administração Científica, de raiz fordista, taylorista. Para demonstrar ainda o seu notável desenvolvimento, até chegar-se as mais diversas concepções originárias da chamada Reengenharia, aos chamados Círculos de Controle de Qualidade, ao Toyotismo, aos métodos de gestão que dispensam a presença de chefes imediatos e vão além do chão da fábrica – como as diversas versões vinculadas ao chamado “empreendedorismo” e às chamadas “economia do compartilhamento.”

Deixam transparecer, e aqui também, que o tema *flexibilização* não deve ser visto como causa, mas como consequência da passagem do modelo fordista para o modelo de acumulação flexível. Logo, aparecem como flexíveis o próprio modo de produção capitalista, centrado na financeirização do capital, os modelos fabris contemporâneos – por meio das chamadas terceirizações internas e externas, as megafusões e incorporações, as empresas descentralizadas e sem fronteiras pertencentes às novas tecnologias. Aspectos que são de modo direto ou subliminar escondidos pela teoria jurídico-trabalhista clássica.

Ao acompanhar essa marcha rumo a uma emancipação às avessas, tal como aquela que apregoa o apogeu da liberdade humana, chega-se ao discurso mais estarecedor que defende o reconhecimento de um ser neoliberal, conforme será analisado no capítulo seguinte.

Esta tese ressalta e reforça a importância dos estudos dirigidos às teorias organizacionais de vários matizes, sem as quais não seria possível compreender adequadamente um dos elementos mais importantes do Direito do Trabalho que é o seu próprio objeto – o trabalho livre-subordinado. Ressalta inclusive a importância de uma obra fundamental na abertura das grandes discussões nessa área das ciências humanas, sem a qual não se teria chegado tão cedo ao conhecimento dos seus

métodos de dominação sobre os indivíduos, tal como foi disseminado por meio das organizações hipermodernas. Esta obra resultou de uma pesquisa desenvolvida por Max Pagès, Vicent de Gaulejac, Michel Bonetti e Daniel Descendre (1987), lançada, originariamente, como livro, em 1979.

Esta obra, que procura desvendar a teoria do poder e da organização, foi elaborada a partir de uma pesquisa acerca do funcionamento de uma empresa multinacional – intitulada, na pesquisa, como TLTX. Objetivava entender as relações entre o econômico, o político, o ideológico e o psicológico; desvendar a maneira como as empresas hipermodernas constituem e espalham sua ideologia, quase como uma sua religião. É que a mesma é concebida no sentido de respaldar as políticas de recursos humanos e buscar a adesão dos seus membros. Daí o seu sofisticado método dirigido a influenciar as estruturas inconscientes que permitem aos indivíduos se incorporarem àquela cultura organizacional. Daí também para neutralizar reações adversas, uma vez que, de modo subliminar, os trabalhadores não se reconhecem como pessoas, se tornavam escravizadas pela organização, mesmo que se trate de uma escravidão de tamanha magnitude comparável a uma droga – porque impõe, no seu cotidiano, e simultaneamente, prazer e sofrimento.

Para os citados autores, trata-se de uma organização droga, na medida em que os mecanismos de controle e de disciplina impostos de modo direto ou subliminar aparecem como um corpo estranho. Ao introduzir-se no organismo provocam efeitos que fogem ao seu controle. Revela-se como um corpo estranho mas, ao mesmo tempo, passa a se tornar parte integrante do organismo e o controla.

Dizem que aparecem enquanto imagem, posto que, na linguagem psicanalítica, designa conceitos de identificação, de projeção e de introjeção.

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 torna indissociáveis, sem que o indivíduo tenha consciência do processo que conduz à identificação: 'faço parte da TLTX, como TLTX faz parte de minha vida. (Idem, p.147).

Daí a necessidade de introduzir, no próximo capítulo, as vertentes principais da crítica filosófica da modernidade e suas implicações políticas, a fim de que este

estudo possa seguir adiante no avanço da compreensão do tema flexibilização no contexto do trabalho subordinado e suas imbricações no âmbito da cultura e do poder das organizações.

Afinal, como afirma Eugène Enriquez (2007, p. 67), é preciso desvendar, denunciar a cultura estabelecida, a ficção de uma sociedade harmoniosa, sem turbulência em que é possível haver desentendimento mas, jamais, conflitos. Para ele,

Essa ficção é necessária, pois tranquiliza a todos, instituindo um mundo sem vencedores nem vencidos, um mundo em que a adesão é espontânea; no qual o consenso é aceito. Ela protege o senhor, na medida em que ele não mais precisará usar da *força* direta para governar, e poderá se basear somente no *verbo*, na linguagem que ele mesmo criou e que se tornou a única possível de utilização. Ela protege também os vencidos, que deixam de sentir que perderam sua identidade. Pelo contrário, passam a se reconhecer no senhor e em sua palavra. Portanto, não precisam mais arriscar suas vidas. Podem viver dignamente, recusar o confronto com a morte e trabalhar no mundo do econômico, no mundo do burguês. O universo do trabalho é a vida cotidiana, que exclui a referência à morte, o desejo infinito do todo, e se contenta com a satisfação das necessidades, num jogo contratual definido pelo vencedor.

7 AS BASES FILOSÓFICAS SOBRE AS QUAIS SE ESTABELECEM A CRÍTICA DO TRABALHO SUBORDINADO, OS SENTIDOS DA FLEXIBILIZAÇÃO, DA CULTURA E DO PODER NAS ORGANIZAÇÕES

7.1 Contextualização do tema

O percurso hermenêutico desenvolvido nesta tese foi capaz de demonstrar a importância das proposições formuladas pela teoria jurídico-trabalhista crítica, no sentido de, primeiro, problematizar e refutar os fundamentos da teoria organizacional conservadora, no seu objetivo de construir bases analíticas capazes de impor à sociedade de trabalho mecanismos de controle e de exploração “cientificamente” determinados e capazes de serem ideologicamente recepcionados pela classe que vive do trabalho. Em seguida, para demonstrar as bases científicas sobre as quais foram edificadas proposições diametralmente opostas, sobretudo, àquelas que desmitificaram e puseram a nu a “cultura e o poder” das organizações.

Mas, como também já foi ressaltado, torna-se imprescindível destacar as bases filosóficas sobre as quais foi possível desvendar a construção-consolidação da “a cultura e do poder” das organizações não somente enquanto práxis validamente admitidas para o mundo do trabalho, senão também para ressaltar que os contrapontos tão bem desenhados pela teoria jurídico-trabalhista crítica tem bases filosóficas sólidas.

Na compreensão da autora deste trabalho, embora haja pelejas acadêmicas em torno dessas correntes, pelo menos os caminhos seguidos pelos trabalhos acadêmicos produzidos no PPGD-UFPE e na Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Crítica, conduzem a uma confluência e não a uma divergência. Na medida em que criticam e propõem epistemologicamente uma nova visão sobre o trabalho doente, deixam transparecer uma certa confluência, pelo menos, entre três dessas correntes filosóficas: pós-estruturalista, pós-moderna e marxista.

Não cabe a este trabalho estabelecer incursões filosóficas capazes de percorrer todo o universo construído pelos pensadores que se ocuparam de instituir a crítica filosófica da modernidade, porque, inclusive, faltaria a sua autora densidade intelectual para empreender uma pesquisa dessa magnitude. Seguirá aquelas três correntes, focada apenas nos argumentos e proposições que dizem respeito ao trabalho humano.

E mais, mesmo que o façam de forma direta ou subliminar, são ideias e argumentos que se dirigem: a) à emancipação social; b) pregam o aparecimento de uma sociedade sem divisão de classes; c) fazem críticas à exploração do gênero humano por meio do trabalho.

Mais importante ainda: ao estabelecer a crítica filosófica da modernidade, deixam transparecer claramente, e como já foi aqui mais do que acentuado: a) uma crítica que põe em relevo a sociedade e o estado modernos; b) que, por seu turno, foram instituídos e se consolidaram, a partir de construção de sistemas jurídicos capazes de universalizar e de legitimar um modo específico de produção, o modo de produção capitalista; c) modo específico de produção que não poderia existir sem a subordinação da força do trabalho ao capital.

7.2 Da “arqueologia do saber” à “microfísica do poder”: o ser biopolítico. O avanço teórico sobre a exploração do trabalho humano e a flexibilização

Aqui não será retratada a evolução desta linha de pensamento – entre a *sociedade da disciplina* retratada por Foucault e a *sociedade do controle* retratada por Deleuze e Guattari.

O que esta tese pretende demonstrar é a importância dessa corrente, tida por alguns como pós-estruturalista¹⁸ – e, por outros, como o contrário –, no avanço dos estudos sobre o sofrimento no trabalho, algo que não poderia ter sido vislumbrado no século XIX, porque somente veio à lume através dos estudos desenvolvidos, no século seguinte, por Sigmund Freud. Isso não implica desconhecer o marco inicial destas preocupações que, não há dúvidas, é a teoria marxista.

Assim, para entender a maneira como Foucault e seus seguidores foram capazes de empreender uma crítica e um esclarecimento poderosos sobre as relações de trabalho subordinado é preciso entender a sua base filosófica que se dirigia às relações de poder. O que não foi até agora esclarecido é que ideia segundo

¹⁸ Michel Foucault, como ele próprio explicou na *Microfísica do Poder* (2009), nas *Palavras e as Coisas* (...) tentou demonstrar que, em termos de enunciados científicos, o problema não se encontrava em saber qual o poder que passava a agir na ciência desde o exterior, mas, conforme reforça naquela obra (2009:4), “mas que efeitos de poder circulam entre enunciados científicos; qual é seu regime interior de poder; como e por que em certos momentos ele se manifesta de forma global”. É exatamente por meio dessa explicação científica que o mesmo batia de frente com o estruturalismo, posto que o mesmo não, no seu afã de sempre sistematizar, tentar de outras ciências – etnologia e história, por exemplo, o conceito de acontecimento. Por isso também, dizia, com tanta ênfase: “Eu não vejo quem possa ser mais anti-estruturalista do que eu” (Idem, p. 5).

a qual as relações de trabalho são relações de poder está centrada nesta base filosófica que enfrenta simultaneamente a dialética e a semiologia:

Creio que aquilo que se deve ter como referência não é o grande modelo da língua e dos signos, mas que seja sim da guerra e da batalha. A historicidade que nos domina e nos determina é belicosa e não linguística. A relação de poder, não relação de sentido. A história não tem “sentido”, o que não quer dizer que seja absurda ou incoerente. Ao contrário, é inteligível e deve poder ser analisada em seus menores detalhes, mas segundo a inteligibilidade das lutas, das estratégias. Nem a dialética (como lógica de contradição), nem a semiótica (como estrutura da comunicação) poderiam dar conta do que é a inteligibilidade intrínseca dos confrontos. A “dialética” é uma maneira de evitar a realidade aleatória e aberta desta inteligibilidade reduzindo-a ao esqueleto hegeliano; e a semiótica é uma maneira de evitar seu caráter violento, sangrento e mortal, reduzindo-o à forma apaziguada e platônica da linguagem e do diálogo (Idem, p. 5).

Gilles Deleuze (1991, p. 103) procura investigar a maneira como Foucault tece a sua visão analítica sobre o *ver* e o *falar*, para formular a sua compreensão do *saber*, as novas determinações de *força* que irão, dentro da sua perspectiva, formar a sua concepção de *poder*. Nesse contexto o que importa, porque foi um ponto fundamental das ideias de Foucault, “não é devido à maneira de pensar o poder, é antes porque ele descobriu o impasse no qual o próprio poder nos coloca, tanto em nossa vida quanto em nosso pensamento, nós que nos chocamos contra ele nas mais ínfimas verdades”.

Se, de um lado, o *poder* ou a explicação filosófica sobre ele torna-se a base do pensamento e das práticas políticas daquele pensador. Daí é preciso saber onde se localiza o direito enquanto instrumento de dominação, ou conforme descreve Stéfano Gonçalves Régis Toscano (2010, p. 167), “os sentidos conferidos aos termos direito e dominação. Primeiramente, em relação ao direito, não se deve confundi-lo com a lei simplesmente, mas considerá-lo como um conjunto de aparelhos e instituições encarregadas de aplicar o direito”.

É exatamente aqui a morada das relações de dominação enquanto relações de poder e de força. Ainda para o professor da Universidade Católica de Pernambuco-UNICAP, os sentidos da dominação não se instituem, como na visão estruturalista, de cima para baixo ou como pressuposto aprioristicamente dado ou concebido. No rastro de Foucault – não a dominação do rei, em sua posição central, mas as dos súditos, em suas relações recíprocas; tampouco, a versão de soberania centrada num edifício único, mas a partir de suas múltiplas sujeições. As relações de dominação se

caracterizam enquanto relações de poder, na medida se materializam enquanto relações de força.

Sendo assim é, em primeiro lugar, necessário advertir que Foucault rejeita a hipótese de que quanto à visão social seja possível aceitar a existência de apenas um ou dois poderes interagindo entre si, pois múltiplos são os sujeitos assim como múltiplas são as instituições e as formas de organização. A dominação também diz respeito a toda uma variedade de recursos mobilizados, de estratégias, mas fundamentalmente de atores. O alvo visado é a centralização proposta pelas teorias da soberania que acabam por ocultar o pluralismo das relações de dominação. De tal maneira se o direito enquanto conjunto de instituições, regulamentos etc., veicula ou aplica relações de dominação, ele assim o faz na medida em que institucionaliza relações de dominação advindas de outras instituições, além de criar e procurar fortalecer a sua própria esfera institucional (Idem, p. 170).

Em resumo,

Para atingir o cerne dessas questões evidencia-se a necessidade de considerar o direito, seu universo teórico, suas normas como instrumentos resultantes da dominação e em seguida desvendar o papel específico desempenhado pelo direito na produção e reprodução da mesma dominação que o concebeu. Logo, cabe desvincular o direito do discurso da soberania para afiliá-lo ao campo da dominação. Pensar então o direito significa recusar o discurso de boa parte dos juristas e dos pensadores políticos demarcado pelas problematizações em torno da soberania das normas jurídicas, do direito positivo e das visões procedimentalistas legitimadoras do pós-positivismo [...] Dispô-lo no ambiente de dominação significa tomar o direito, o sistema do direito e o judiciário como meios disponíveis para o exercício da dominação (Idem, p. 170-171).

Do ponto de vista desta versão teórico-filosófica, devem ser consideradas duas variáveis que legitimam a compreensão implicitamente difundida pela teoria jurídico-trabalhista crítica: a) que realmente as relações de trabalho se constituem enquanto relações de poder; b) que o visado é a centralização proposta pelas teorias da soberania que oculta o pluralismo das relações de dominação.

Aqui, por meio também de uma tríplice perspectiva:

- a) a dominação centrada no trabalho subordinado, posto que se trata de organização de trabalho enquanto organização de poder;
- b) que envolve um conjunto de instituições que se irradiam a partir do modo de produção capitalista e se espalham horizontal e verticalmente;
- c) que se metamorfoseia, para manter o seu sistema de dominação, por meio do direito e de suas instituições;

d) a flexibilização, aliada às modernas técnicas de administração e de gestão correspondem a uma dessas formas de manutenção do controle e de dominação, por meio de normas jurídicas centradas em sanções normalizadoras cada vez mais sofisticadas.

Segundo Renata Celeste Sales Silva, esta mecânica da disciplina retrata uma microfísica que visa envolver todo corpo social por meio de um controle minucioso e necessário dirigido à “regulação utilitária do homem” (2016, p. 96). Um mecanismo perverso que “implica numa coerção ininterrupta que esquadrinha tempo, espaço e movimento. Esses métodos que permitem o controle minucioso do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade, são o que podemos chamar “as disciplinas” (Idem, p. 96).

Para ela,

Também o aparelho judiciário também se adaptará a essa mecânica da disciplina e da normalização. O sucesso do poder disciplinar reside no uso dos instrumentos simples: um olhar hierárquico, a sanção normalizadora e o exame, como procedimento específico. Essa produção do homem moderno criou estigmas que penetram a noção de normalidade na sociedade de hoje. A disciplina funcionou como espécie de máquina pedagógica para adestramento que observou todos os detalhes. Adestrar corpos vigorosos, imperativo de moralidade (2002^a:145). (Idem, p. 147).

Seguindo o rastro desta corrente Negri e Hardt apontam, como os demais seguidores para um conceito de *potência* que irradia um “intercâmbio entre singularidades”, ou melhor compreensões de potência e de intercâmbios singulares “organizados horizontalmente como multidões” (2016, p. 140), na medida em que foram elas que animaram “o ciclo de lutas de 2011 e os inúmeros outros movimentos políticos dos últimos anos” (Idem, p. 140).

Embora a autora desta tese não siga esta linha filosófica sobretudo porque, para ela, torna-se imprescindível “esvaziar os templos da esquerda ainda mais, trancar suas portas e incendiá-los! Esses movimentos são poderosos não a despeito de sua falta de líderes, mas por causa disso” (Idem, p. 140). Também porque não acredita na versão excludente de outros movimentos de esquerda que, “são organizados horizontalmente como multidões, e sua insistência na democracia em todos os níveis é mais do que uma virtude, mas uma chave para o seu poder” (Idem, p. 140). Parece histórica e teoricamente simplória a ideia segundo a qual há, sobretudo, na corrente marxista, uma disciplina ou linha ideológica fixa e, aqui, não

se obedece a quadros partidários e se dá ênfase variadas discussões. Negri e Hardt caem na cilada que eles próprios criaram, posto que não conseguem livrar-se da importância e da necessidade de reforçar e incluir as lutas coletivas tradicionais nos mesmos espaços de resistência e de emancipação, ao dizerem:

Claro, a questão da organização é um tópico fundamental do debate e da experimentação: como conduzir uma assembleia, como resolver desacordos políticos, como tomar uma decisão política de modo democrática. Para todos aqueles que ainda são apaixonadamente fiéis aos princípios da liberdade, da igualdade e do comum, constituir uma sociedade democrática está na ordem do dia. (Idem, p. 141)

Do mesmo modo se pode verificar na opinião de um dos mais categorizados autores contemporâneos que seguem, defendem e difundem esta linha de pensamento, que é o professor da PUC-SP Peter Pál Pelbart (2011, p.126):

Talvez Foucault continue tendo razão: hoje em dia, ao lado das lutas tradicionais contra a dominação (de um povo sobre o outro, por exemplo) e contra a exploração (de uma classe sobre a outra, por exemplo), é a luta contra as formas de assujeitamento, isto é, de submissão da subjetividade, que prevalecem.

Mas, repita-se: não se pode deixar de reconhecer a notável importância desse campo da filosofia moderna na compreensão da força ideológica sobretudo na formação da teoria organizacional conservadora e seus efeitos sobre o trabalho subordinado e na ideologia da “flexibilização”.

Richard Barbrook (2009, p. 104), no rastro de Michel Foucault, refere-se ao panóptico – uma prisão que existia no final do século XVIII, construída para manter prisioneiros sob constante vigilância. Admite que Foucault, em sua obra *Vigiar e Punir*, referia-se a essa prisão como pioneira “no modelo disciplinar que mais tarde foi usado para controlar os trabalhadores das fábricas e escritórios do fordismo”.

Do mesmo modo salientou Cristiano Fragoso (2009), no livro *Repressão Penal da Greve: uma experiência antidemocrática*. Na oportunidade, ao escrever o prefácio daquela obra, disse Nilo Batista (2009, p. 18):

Um mergulho na história das brutalidades (intimidações, espancamentos e mortes) dissuasivas ou repressivas das greves entre nós – que, aliás, se apresentam ainda no modelo escravista – levou Cristiano a uma constatação a que chegarão também leitores de seu estudo: “toda greve é política”. A distinção entre uma “greve-cidadã e uma greve-do-inimigo, para valer-me de termos da moda, tem sido um recurso para favorecer o conformismo e retardar os avanços nos conflitos trabalhistas. A invulgar qualidade teórica com que são tratadas as questões jurídico-penais terá como inevitável conclusão a

completa inutilidade da criminalização da greve, mesmo daquelas modalidades (serviços essenciais, etc.).

Daí a relevância dos estudos lançados pelos anti-estruturalistas, na medida em que foi possível, primeiro, reconhecer as relações de trabalho subordinadas enquanto relações de poder; desvendar essa narrativa através dos enunciados normativos que disciplinam relações desiguais, em que se pode comprovar ser, as relações de trabalho juridicamente protegidas, no âmbito do direito privado, as únicas em que um dos sujeitos dessa relação jurídico-contratual – o empregador – *vigia e pune* o outro. Dario Melossi e Massimo Pavarini (2014) estabelecem um relacionamento entre o Cárcere e a Fábrica, a partir das origens do sistema penitenciário – entre os séculos XVI-XIX, valendo ressaltar a possível identificação entre cárcere e “fábrica de homens”, a dupla identidade – “criminoso-internado” – , o novo sistema de poder disciplinar e o produto da máquina penitenciária: o proletário (2014, p. 209-231).

7.3 Do binômio ideologia-hegemonia ao esclarecimento sobre o binômio modo de produção capitalista e subordinação da força do trabalho ao capital

Deixa-se aqui transparecer, de saída, que a batalha instituída entre pós-estruturalistas, pós-modernos e marxistas só serve para minar a luta coletiva dirigida à emancipação social, na medida em que todas essas correntes, no fundo, defendem, por caminhos filosóficos distintos, o mesmo ideal: uma sociedade não mais centrada na divisão de classes, na opressão do gênero humano.

Embora haja significados diferentes sobre o conceito de multidão, de potência, não há divergência entre o significado de biopolítica, biopoder e o significado de ideologia-hegemonia, quando o assunto é exatamente a emancipação, o que implica estabelecer, cada qual a sua maneira, uma crítica filosófica e demolidora da modernidade. Portanto, não é possível excluir, como querem aqueles, os ideais marxistas e anarquistas; o envolvimento das classes políticas; dos sindicatos, em busca de um “partido imaginário”, de uma potência revolucionária centrada no exclusivismo de uma força da multidão que rejeita as esferas coletivas historicamente desencadeadas pela classe operária¹⁹ e seus ataques e confrontos às ideias marxistas, anarquistas, aos sindicatos, aos partidos.

¹⁹ Ver: TIQUIN. Contribuições para a guerra civil em curso. Vários: São Paulo: n-1 edições 2019, 272 p. il.12cmX17cm. Seus autores consideram o Império como a fase superior do imperialismo. Por isso,

Deseja-se aqui, antes de mais nada, dizer que foi exatamente o marxismo o primeiro a falar em fim do Estado e do direito e no aparecimento de uma sociedade sem divisão de classe – o comunismo. Mas, por seu turno, ainda deposita sua crença na luta de classes. Neste aspecto, afasta-se do conceito de uma multidão e de uma potência abstratas centradas, por exemplo, num “materialismo do encantamento” (TIQUIN, 2019, p. 217).

A versão difundida na seção anterior encontra a sua contrária no marxismo, sobretudo, como afirma Perry Anderson (2019, p. 126), a partir “de alguns membros da geração anterior de teóricos – Althusser e Sartre – de um polo para o outro só se confirma a continuidade da relação estrutural”. Vale transcrever esta citação, mesmo longa, porque ela resume o pensamento contemporâneo sobre teoria e prática, no marxismo:

A última palavra pode ser a de Lênin. Seu famoso ditado, de que “sem teoria revolucionária não pode haver movimento revolucionário”, é citado com frequência e adequação. Mas ele também escreveu, com igual peso: “A teoria revolucionária correta [...] toma forma final apenas em contato próximo com a atividade prática de um movimento verdadeiramente de massas e revolucionário”. Aqui, cada condição conta. É possível comprometer-se com a teoria revolucionária em relativo isolamento – Marx no Museu Britânico, Lênin na Zurique rodeada pela guerra –; mas ela só pode adquirir forma *correta e final* quando vinculada às lutas coletivas da própria classe trabalhadora. A mera condição de membro formal de uma organização partidária, do tipo bem conhecido na história recente, não é suficiente para a criação de tal vínculo: é necessária uma *ligação próxima* com a *atividade prática* do proletariado. Tampouco basta a militância num pequeno grupo revolucionário: é preciso que haja um vínculo com as *verdadeiras massas*. Inversamente, a vinculação com um movimento de massas também não é bastante, pois este último pode ser reformista: só quando as *próprias massas são revolucionárias* é que a teoria pode completar sua vocação eminente. Essas cinco condições para a busca bem-sucedida do marxismo não foram reunidas em nenhum lugar do mundo capitalista avançado desde a Segunda Guerra Mundial. No entanto, as perspectivas de seu reaparecimento estão agora finalmente aumentando. Quando nascer um movimento verdadeiramente revolucionário numa classe trabalhadora madura, a “forma final” da teoria não terá precedente exato. Tudo o que podemos dizer é que, quando as massas finalmente puderem falar, os teóricos – do tipo que o Ocidente vem produzindo há cinquenta anos – terão necessariamente de se calar. (Idem, p. 129).

não tem e nem terá forma jurídica, institucional, porque dela não precisa. Decreta ainda a morte da dialética (Idem, p. 136) e se opõem, ainda, às versões de império e de multidão lançadas por Negri, que “de modo algum se deu contado mundo que o rodeia, mas das ambições que o animam”. (Idem, p. 137).

Inadmissível, pois, estabelecer a crítica filosófica da modernidade excluindo-se os padrões analíticos estabelecidos pelo marxismo, os precursores de crítica da economia política, da sociedade e do Estado modernos centrados num modo específico de produção que se universaliza e se legitima para também universalizar e legitimar a subordinação da força do trabalho ao capital, considerada por Marx e pelos marxistas como uma modalidade de escravidão.

No rastro de Foucault, Peter Pál Pelbart (2019, p. 14) estabelece a sua crítica da modernidade, “a partir de vidas que supostamente merecem viver e das que são condenadas a perecer segundo uma repartição variável, conforme o contexto e suas determinações biopolíticas”. Logo, a sua visão biopolítica não é diferente da versão marxiana, na medida em admite que

somos forçados a pensar conjuntamente vida, subjetividade, política. Que o acento, por vezes, seja mais militante, ou bem poético, filosófico, ecológico, antropológico, significa apenas que são múltiplas as maneiras pelas quais a questão pede para ser abordada. (Idem, p.15).

Do mesmo modo que não há uma separação metodológica clara entre estruturalismo e pós-estruturalismo, conforme anuncia Eduardo Viveiros de Castro (2018, p. 124). Numa leitura apressada, poder-se-ia considerar Deleuze como um filósofo dualista, uma vez que os seus contextos parecem

se comprazer na multiplicação de díades: diferença e repetição, intensivo e extensivo, nomádico e sedentário, virtual e atual, linha e segmento, fluxos e quanta, código e axiomático, desterritorialização e reterritorialização, menor e maior, molecular e molar, liso e estriado...

Do mesmo modo esta tese, do ponto de vista da crítica do trabalho subordinado e da flexibilização, os conceitos de devir – enquanto aliança – e de potência assinalados por Viveiros de Castro, no rastro pós-estruturalista, assinala também o contraste apontado por Lévi-Strauss entre as lógicas serial-sacrificial e totêmico-estrutural. Há, na complexidade dessa filosofia, os conceitos de devir – o devir enquanto aliança – e de potência.

Entre esses dois modelos analógicos, a série e a estrutura, Deleuze e Guattari introduzem o motivo bergosiano do devir, um tipo de relação irreduzível tanto às semelhanças seriais como às correspondências estruturais. O conceito de devir descreve uma relação cuja compreensão é, à primeira vista, difícil dentro do quadro analítico do estruturalismo, onde as relações funcionariam como objetos lógicos molares, apreendidos essencialmente em extensão (oposições, contradições, mediações). O devir é uma relação real,

molecular e intensiva que opera em um registro outro que o da racionalidade ainda apenas morfológica do estruturalismo. A síntese disjuntiva do devir não é possível segundo as regras dos jogos combinatórios das estruturas formais; ela opera nas regiões longe do equilíbrio habitadas pelas multiplicidades reais. “O devir e a multiplicidade são uma só e a mesma coisa” (Idem, p. 184).

Segundo ele, a palavra *potência/puissance*,

Passa, insistentemente a qualificar e determinar a aliança *em geral* nessa altura de Mil Platôs; o conceito de aliança cessa de designar uma instituição – uma estrutura – e passa a funcionar como uma potência e um potencial: um devir. De aliança como forma à aliança como força (idem, p.193).

Entende-se, nesta tese, como contraditória os sentidos de *potência e devir* sem luta de classe e *aliança* como *força* sem rejeitar, de saída, a aliança com os opressores e movimentos meramente reformistas legitimadores de um tipo de soberania e de instituições jurídicas que recepcionam as formas de domínio e de domesticação – dos corpos dóceis. Em meio a essa ambiguidade, afirma o mesmo autor

Chame-se como quiser isto que nos rodeia, capitalismo cultural, economia imaterial, sociedade de espetáculo, era da biopolítica, o fato é que vemos instalar-se nas últimas décadas um novo modo de relação entre capital e subjetividade. O capital, como o disse Jameson, por meio da ascensão da mídia e da indústria de propaganda, teria penetrado e colonizado um enclave até então aparentemente inviolável, o Inconsciente. Mas esse diagnóstico é hoje insuficiente. Ele agora não só penetra nas esferas as mais infinitesimais da existência, mas também as mobiliza, ele as põe para trabalhar, ele as explora e amplia, produzindo uma plasticidade subjetiva sem precedentes, que ao mesmo tempo lhe escapa por todos os lados (Idem, p. 20).

A sociedade de disciplina também, nas duas vertentes do pensamento aqui tratados, passou a punir aqueles que não se enquadrassem naquele tipo de subordinação, e inventou um castigo específico para os “preguiçosos” – o delito de vagabundagem. Segundo Marx e Engels, (1953, p. 24):

Não tinha como o escravo a vender o trabalho ao seu possuidor, do mesmo modo que o boi não vende o produto do seu trabalho ao camponês, posto que ele mesmo era uma mercadoria que pode passar de um proprietário a outro. Já o servo vende apenas parte de sua força de trabalho, já que não recebe salário do proprietário da terra, e o proprietário da terra recebe dele o tributo. Daí considerar o “trabalho livre”, da seguinte maneira: “O servo pertence à terra e entrega aos proprietários frutos da terra. O **operário livre**, pelo contrário, vende a si mesmo, pedaço a pedaço. Vende, ao correr do

martelo, 8,10,12,15 horas de sua vida, dia a dia, aos que oferecem mais, aos possuidores de matérias-primas, dos instrumentos de trabalho e dos meios de subsistência, isto é, aos capitalistas. O operário não pertence nem a um proprietário nem a terra, mas 8, 10, 12, 15 horas de vida diária pertencentes a quem as compra. O operário abandona o capitalista ao qual se aluga, tão logo o queira, e o capitalista o despede quando lhe apraz, desde que dele não extrai mais nenhum lucro ou não obtenha o lucro almejado. Mas o operário, cujo único recurso é a venda da sua força de trabalho não pode abandonar **toda a classe dos compradores, isto é, a classe capitalista**, sem renunciar à vida. Não pertence a tal patrão, mas à classe capitalista, e cabe-lhe encontrar quem lhe queira, isto é, tem de achar um comprador nessa classe burguesa” (idem, p. 63 - 64). Para eles, “não deixa, no entanto, de ser uma escravidão: (MARX e ENGELS, 1953, p. 24). 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” (idem, p. 27).

Não há novidade portanto na existência de versões analíticas que já concebiam a sociedade moderna centrada na sociedade disciplinar e normalizadora, desde o século XIX, em que a “liberdade de trabalhar” apareceu para estabelecer ideologicamente um contraponto à escravidão e à servidão –, algo que somente foi possível a partir da instituição do discurso centrado na liberdade de vender a força de trabalho. Este texto emblemático escrito por Caetano D’Albuquerque, nos idos de 1870, é bastante esclarecedor:

O trabalho é uma obrigação impreterível em nome das necessidades sociais e particulares. Não trabalhar é, pois, um acto de lesa-sociedade e ao mesmo tempo uma espécie de suicídio: é por um lado a anulação do individuo, e por outro a subtracção ilicita de uma força, de uma intelligencia, de um importante instrumento de produção n’este grande laboratório da vida industrial. O trabalho faz o homem: a preguiça, que já é um peccado perante o céu, torna-se um crime em relação à humanidade (1870, p. 193).

Para resumir, admitem Hardt e Negri uma “teleologia materialista sem ilusões” (2016, p. 413). Dizem que esse projeto político e ontológico, centrado na instituição da felicidade, poderá ser instituído na medida em que o progresso seja medido “por nossa crescente capacidade de felicidade comum e formar um mundo democrático no qual sejamos todos conjuntamente autorizados a governar, capazes de fazê-lo e

dispostos a isso” (Idem, p. 413). Falam em batalhas e lutas que ocorrerão, mesmo sem derramamento de sangue, que serão violentas, terríveis, dolorosas a serem travadas ainda de maneira desconhecida, centradas na regulamentação-orientação dos seus próprios movimentos capazes de “estabelecer as forças do poder constituinte como uma nova forma de vida, um novo ser social” (Idem, p. 405). Para eles, a violência mais aterrorizante a ser enfrentada pelos revolucionários

Pode ser a monstruosa autotransformação que encontramos nas correntes revolucionárias da política de identidade. A abolição da identidade, deixando para trás aquilo que somos e construindo um novo mundo sem raça, gênero, classe e outras coordenadas identitárias, é um processo extraordinariamente violento, não só porque os poderes resistirão a cada passo mas também porque exige que abandonemos algumas de nossas identidades mais centrais, tornando-nos monstros (Idem, p. 405).

A filosofia marxista aceita a luta contra os poderes instituídos na afirmação de direitos fundamentais, como a renda garantida por eles defendida, mas como um passo adiante rumo à emancipação; admite também o processo de instituição da felicidade, decorrente de uma militância alegre e não triste, pelo riso. Mas não acreditamos que sejamos capazes de enterrar, apenas por meio do riso, aqueles que oprimem; sem que se reconheça o modo de produção capitalista, que subordina a vida humana ao capital; sem o fim, por meio da luta libertária dos fundamentos políticos, jurídicos e ontológicos que inspiraram e inspiram a vida humana, no contexto de uma sociedade dividida em classes.

7.4 O discurso e a crítica pós-moderna para a compreensão da sociedade do trabalho

A autora desta tese deixa registrado, por respeito à história já construída pela chamada teoria jurídico-trabalhista crítica – expressão também por ele criada – que o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade foi o primeiro juslaboralista a descrever analiticamente o papel dos principais autores que se ocuparam em estabelecer a crítica filosófica da modernidade e o Direito do Trabalho. E mais importante, procurou demonstrar os vínculos ou aproximações dessas correntes, no que concerne à visão demolidora dos aparatos institucionais e ideológicos que sedimentaram, de uma lado, a constituição da sociedade e do Estado modernos; do outro, a maneira como ambos puderam se consolidar e se refazer permanentemente, a partir da aliança entre filósofos ou pensadores modernos e juristas. Por fim, exibiu, de maneira coerente e sistemática, a maneira como a *cultura e o poder das organizações* construíram as

condições materiais e ideológicas capazes de manter a sociedade do trabalho sob o controle do capital. Não por acaso a sua última obra a que aqui se refere chama-se *O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho na cultura e no poder das organizações* (2014).

Das conexões mais significativas entre Direito do Trabalho a crítica filosófica da modernidade encontradas naquela obra, duas se destacam: aquela que estabelece seu vínculo com o marxismo e aquela que estabelece o seu vínculo com a pós-modernidade ou pós-modernismo – em que cuida inclusive de estabelecer as diferenças entre modernidade e modernismo; pós-modernidade e pós-modernismo.

Segue os passos Zygmunt Bauman (1997) para desvendar os fundamentos da ética moderna, na medida em que a mesma circula em torno da tentativa de tratar e de responder os problemas e os desafios morais. Nesta direção, concentra-se na construção de uma perspectiva centrada numa regulamentação normativo-coercitiva. O tratamento gnosiológico, concentrado na busca filosófica de absolutos universais e fundamentações centradas na teoria, ou melhor: dar a moral, na sua busca de estabelecer discriminações entre “certo” e o “errado”, enquanto aspecto de pensar, sentir e agir do gênero humano, no tocante à discriminação entre o “certo” e o “errado”, foi uma construção da idade moderna.

Admite, o juslaboralista alagoano (2014, p. 54), ainda no rastro de Bauman, que,

Se, na modernidade, as pessoas adquiriram mentalidade individualista, interessando-se egocentricamente só por si mesmas, na medida em que ficaram sem Deus e perderam a fé nos dogmas religiosos; se o desenvolvimento moderno forçara os homens e as mulheres à condição de indivíduos, com suas vidas fragmentadas, separadas em muitas metas e funções soltamente relacionadas – cada uma a ser buscada em contextos diferentes e segundo pragmática diversa – era preciso construir uma visão unitária do mundo e substituir a diversidade pela uniformidade, a ambivalência pela ordem coerente e transparente.²⁰

A ausência de uma supervisão ditada pela igreja e o vazio por ela deixado criaram as condições para se estabelecer um conjunto cuidadoso e harmônico de

²⁰ Segundo Bauman, “Esta era a razão pela qual legisladores e pensadores modernos sentiram que a moralidade, antes de ser “traço natural” da vida humana, é algo que se precisa planejar e inocular na conduta humana. Por isso, tentaram compor e impor uma ética onicompreensiva e unitária - ou seja, um código coeso de regras morais que pudessem ser ensinadas e as pessoas forçadas a obedecer; e essa também é a razão por que todos os seus mais sérios esforços de agir assim se comprovaram vãos (embora quanto menos exitosos se comprovassem seus esforços passados, tanto com mais empenho o tentassem)” (Idem, p. 11).

regras racionais, oportunidade em que a razão passaria a fazer o que a crença não estava mais fazendo. Daí o aparecimento de arranjos racionais destinados a disciplinar a convivência humana. Eles eram formados, segundo Bauman, por “um conjunto de leis concebidas de tal modo, uma sociedade administrada de tal maneira que fosse provável que os indivíduos, exercendo sua vontade livre e fazendo suas opções, escolhessem o que é reto e apropriado e não o que é errado ou mau” (Idem, p. 11).

Este é um momento considerado como de rupturas, em que, na Era Moderna, se alteram as condições de existência da vida humana. A velha pressuposição de que a vontade livre se expressa apenas em escolhas erradas, bem como a compreensão de a liberdade, quando não monitorada, resvalar para a licenciosidade e, sendo assim, tornar-se inimiga do bem, continuou a dominar as mentes dos filósofos e as práticas dos legisladores. E tudo isso era visto “desde o alto”, pelos responsáveis, pelo “curso da sociedade”, pelos guardas do “bem comum”. Se a liberdade do indivíduo é suspeita, desde o início, pela imprevisibilidade de suas consequências e fonte constante de instabilidade, deveria preocupar aqueles observadores, por ser, também, elemento do caos. Liberdade que deveria ser freada, para assegurar e manter a ordem.²¹

Esses dois modos apareciam conectados. O que não se poderia era destituir as faculdades racionais dos indivíduos, pois eles precisavam reagir adequadamente a estímulos e induções externos, sem os quais estar-se-iam desperdiçando os esforços para manipular recompensas e punições, por mais hábeis e engenhosas que fossem. Era preciso também desenvolver capacidades individuais de julgamento e, dentro desse contexto, treinar indivíduos para ver o que é do seu interesse e a seguir esses interesses, bem como administrá-los de tal maneira que a sua busca os levasse a obedecer a ordem dada pelos legisladores. Interesse e ordem apareciam como mutuamente condicionantes e complementares e só teriam sentido juntos.

²¹ “E a visão dos filósofos e dos legisladores só poderia ser uma ‘visão do alto’ – a visão dos que se confrontam com a tarefa de legislar a ordem e reprimir o caos. Nessa visão, para assegurar que indivíduos livres fizessem o que é reto, alguma forma de coação tinha que entrar em jogo. Seus impulsos indóceis e potencialmente maus deviam ser mantidos em xeque – seja a partir de dentro ou de fora; seja pelos agentes mesmos, pelo exercício do seu ‘melhor juízo’, suprimindo seus instintos com a ajuda de suas faculdades racionais – ou expondo os agentes a pressões externas racionalmente planejadas que assegurassem que ‘não compensava fazer o mal’, e assim fosse desencorajada de fazê-lo a maioria dos indivíduos na maior parte do tempo (Idem, p.12).

Mas a modernidade não conseguiu superar um dilema, uma contradição: de um lado, a autonomia de indivíduos absolutamente racionais; do outro, a heteronomia da administração. Se elas não poderiam seguir uma sem a outra, não poderiam também coabitar de maneira pacífica. Essa seria, pois, uma junção para o melhor e para o pior. Logo, destinados a provocar colisões e lutas sem fim e sem possibilidades de paz duradoura. Se a ideia de estar juntos pressupõe conflitos, sedimentou, de um lado, uma tendência anárquica a rebelar-se contra regras, que eram sentidas como opressão; do outro, provocava, nos chamados guardas do “bem comum”, as visões totalitárias.

Eis aí uma situação que ele passa a chamar de *aporética* – uma contradição que não se pode superar ou que resulta de um conflito que não se pode resolver. A sorte da sociedade moderna havia de permanecer como artifício auto admitidamente - “não feita pelo homem”.

Para justificar as duas apresentações logicamente irreconciliáveis da modernidade, procurou enquadrar essa *aporía* como um conflito ainda não resolvido, mas, em princípio, resolvível, a partir do seu reconhecimento como transtorno temporário, como imperfeição residual no caminho da perfeição. Apareceria como resto da não-razão, no caminho do domínio da razão ou como momentâneo lapso de razão a caminho de sua retificação, como sinal de ignorância, que não havia sido superada, mas que buscaria “melhor ajuste” entre indivíduo e os interesses comuns.

A harmonia haveria de ser alcançada, a partir de um esforço a mais ou de uma façanha maior da razão. Assim, ela nunca mais iria se perder. A modernidade sabia que estava profundamente ferida, mas pensava que ela poderia ser curada e, por isso, jamais deixou de buscar argumento curativo e permaneceu assim exatamente porque não se recusou a abandonar as crenças e os esforços que sedimentaram esta direção. Em resumo: a modernidade consiste e se refere à solução de conflitos, “à administração de nenhuma contradição, exceto de conflitos acessíveis à solução e à espera” (Idem, p. 13).

Estas as razões pelas quais o moderno pensamento ético, aliado à moderna prática legislativa, buscarem abrir as possibilidades para uma solução radical, a partir das bandeiras gêmeas: universalidade e fundamentação. A aliança entre a prática dos legisladores e a universalidade significou, sem exceção, a construção de um domínio, a partir de um conjunto de leis escritas num determinado território, no qual se estendia a sua soberania.

Já os filósofos cuidaram de definir a universalidade, no contexto de um traço inserido nas prescrições éticas que envolviam e compeliavam toda criatura humana àquela universalidade. Se, de um lado, a universalidade, na prática dos legisladores, aparecia como domínio, sem exceção, do aparato legislativo elaborado para vigor num determinado território em que se estabelecia a sua soberania; aos filósofos cabia definir a universalidade como aquele traço das prescrições éticas que, por seu turno, compelia toda criatura humana. Só pelo fato de ser criatura humana deveria reconhecê-lo, como direito e a aceitá-lo como obrigatório.

Por isso, essas duas universalidades não se fundiam, mesmo que se acenassem mutuamente, ou melhor: “cooperavam, estreita e frutuosamente, mesmo sem ter havido nenhum contrato assinado ou depositado nos arquivos estatais ou nas bibliotecas universitárias” (Idem, p. 14).

As práticas ou intenções coercitivas voltadas para a uniformização exercitadas pelos legisladores resultaram no suprimento de uma fundamentação epistemológica, por intermédio do qual os filósofos poderiam elaborar os seus modelos de natureza humana universal. Por outro lado, o sucesso dos filósofos na busca de “neutralizar” o artifício cultural “(ou, antes, administrativo) dos legisladores ajudou a representar o modelo legalmente construído do sujeito do estado como incorporação e o compêndio do destino humano” (Idem, p. 14). Segundo Bauman, há uma articulação entre a prática dos legisladores e a concepção dos filósofos sobre a fundamentação das regras jurídicas.²²

E por que a fixação dessa fundamentação aparecia como imperativo? Por que indivíduos autônomos, deparando-se com essas exigências legais/éticas, poderiam perguntar-se: “Por que devo eu ser moral?” Se perguntas dessa natureza iriam aparecer, na medida em que tais regras, artificialmente planejadas, para serem aceitas e para que os mesmos agissem moralmente, seria preciso, segundo os filósofos e legisladores que, antes de tudo, aceitassem as regras de comportamento moral. Assim, era preciso, primeiro, haver a aceitação das regras de comportamento moral, de que isso não aconteceria se eles não estivessem também persuadidos de

²² “Na prática dos legisladores as fundamentações significavam os poderes coercitivos que tornavam a obediência às regras expectativa sensata; a regra era ‘bem fundamentada’ na medida em que gozava do suporte desses poderes e fortalecia-se a fundamentação com a eficácia do suporte. Para os filósofos, as regras seriam bem fundamentadas quando as pessoas, de que se esperava segui-las era a coisa certa a fazer. ‘Bem fundamentadas’ eram essas regras à medida que ofereciam resposta cogente à questão” (Idem, p. 14).

que agir moralmente é mais agradável que agir sem moral. Por isso, as regras – em que são eles convocados a aceitar - indicam de fato o que é o agir moral. Tal como o caso da “universalidade”, essas duas razões de fundamentação, mesmo não tendo possibilidade de harmonização, passam a, mutuamente, cooperar e se completar.

Nesse contexto, que as agências coercitivas veem as suas tarefas facilitadas, na medida em que a crença popular se assegura de que as regras são bem justificadas no que eles fazem. “Já a pressão coercitiva das sanções legais derramaria sangue nas veias secas dos argumentos filosóficos” (Idem, p. 14).

A praticabilidade e o triunfo último do projeto humano se assentariam, pois, na busca incessante e inflexível de regras a serem fixadas e nas suas inabaláveis fundamentações. Assim se constituiria uma sociedade liberta de contradições irremovíveis, que aponta o caminho, tal como faz a lógica, com o objetivo de corrigir soluções. Com planejamento certo, o argumento final pode, deve e há de ser encontrado.²³

Para ele, ao se manter fiel à inspiração de Hobbes, fora Jeremy Bentham o maior responsável pela agenda da moderna filosofia ética. Como os seres humanos têm deficiência de altruísmo, teriam eles necessidade da ameaça da coerção para serem encorajados a buscar os interesses da maioria. Portanto, as intenções e os atos morais somente poderiam ser concretizados por meio da engenharia social. E os engenheiros convocados para executar a tarefa seriam de duas espécies: a) os legisladores que se encarregavam de produzir e sancionar as leis do país, com o objetivo de coibir aqueles que tentarem buscar egoisticamente a felicidade e consideram a felicidade dos que os cercam; b) os pensadores morais, a quem caberiam uma dupla tarefa: de um lado, aconselhar os legisladores, indicando-lhes a maneira como deveria ser socialmente manipulada a distribuição social dos prazeres e das dores. O objetivo era tornar mais provável a submissão e, neste sentido, tornava-se mais fácil convencer os coagidos dos seus propósitos, ou seja, de que eles

²³ A partir desta fé, “Os dedos chamuscados não doeriam demais, não haveria esforços inúteis, e o fracasso das esperanças de ontem só incitaria os exploradores a esforços ainda maiores hoje [...] Toda receita presumidamente ‘a toda prova’ comprovar-se-ia errada, desautorizada e seria rejeitada, mas não a própria busca da receita verdadeiramente a toda prova receita que, como uma delas certamente haverá de fazer, lançará base para busca ulterior. Em outras palavras, o pensamento e a prática morais da modernidade estavam animados pela crença na possibilidade de um código ético *não ambivalente e não aporético*. Talvez não se tenha ainda encontrado esse código. Mas com certeza ele está à espera na virada da esquina. Ou na virada da próxima” (Idem, p. 15).

estão exatamente fazendo justiça a seu impulso – busca de felicidade – se estão predispostos a se sujeitarem à coerção, sem resistir.²⁴

Ainda nesse plano, Bauman faz expressa referência aos contratos, para dizer que não é possível descrever a moralidade como de natureza contratual, uma vez que, na essência do contrato, os deveres das partes já foram negociados, definidos e acordados antes de se desencadear qualquer ação. O que se exige, portanto, é que as mesmas apenas cumpram, reciprocamente, as obrigações contratuais. As pessoas não passam, assim, de uma criação jurídica. O comportamento moral se diferencia do comportamento contratual na medida em que o dever de cumprir um determinado dever depende, para cada lado, do cumprimento do outro lado. Se me ateno ao contrato é porque e na medida em que a outra parte se atém. Observo, olho e avalio, primeiro, a ação do meu parceiro. Não fazer ele a sua parte torna-se o único argumento de que necessito para escusar-me de minha obrigação. Seria também uma manifestação extrínseca e não intrínseca, porque o cumprimento do dever está relacionado a uma sanção. Sem ela, não haveria dever.²⁵

Eis a razão pela qual tais ações, nos termos daqueles atributos, serem marcadamente *racionais*, na medida em que são contadas em termos de meios e fins. Por isso, são também impessoais, já que a adequação de meios e a adequação de sua seleção podem ser avaliadas, em princípio, em relação aos fins a que julgam que esses meios possam servir. Logo, tais ações são ainda objetivas porque são *impessoais*, uma vez que tal escolha é atributo da razão, que não é propriedade de ninguém. Por isso, escolhas diferentes só podem ser explicadas em dois sentidos: em termos de diferenças estabelecidas, entre conhecimento e ignorância; ou capacidades de raciocínio *versus* inaptidão mental. Essa impessoalidade da ação racional é que

²⁴ Estes pressupostos teriam de imediato, um efeito prático: “as regras me diriam o que fazer e quando; as regras me diriam onde meu dever começa e onde termina; as regras me permitiriam dizer que, a certo ponto, eu posso descansar agora que tudo que tinha que fazer foi feito, assim me permitir trabalhar permanentemente e em todas as ocasiões rumo a esse ponto de descanso que, como se me diz, existe e pode ser alcançado. Se faltam, porém, regras, minha situação é muito mais difícil, uma vez que não posso ganhar segurança de seguir fielmente os padrões que posso observar em outros, memorizá-los e imitá-los. Como pessoa moral, eu estou só, embora como pessoa social eu esteja sempre com outros; da mesma forma que sou livre mais apanhado no denso tecido de prescrições e proibições” (Idem, p. 73).

²⁵ Para ele, “há um denominador comum a todos esses atributos que as ações propriamente chamadas “morais” não possuem. O que une propósito, reciprocidade contratualidade é o fato de que todos os três implicam calculabilidade da ação. Todos eles supõem que, pensar precede o fazer, definição precede a tarefa; justificção precede o dever. Os três atributos pressupõem ação que é o resultado de tomada racional de decisão, ou pelo menos pode ser tal resultado, se os agentes se sujeitarem a ela.” (Idem, p. 72).

“permite sua descrição como uma ação guiada por normas, e uma ação que segue normas que são universais, em teoria e universalizáveis na prática”.²⁶ (Idem, p. 72).

Ante as grandes discussões e controvérsias que envolvem as próprias expressões – pós-modernismo e pós-modernidade – para Bauman, pós-modernidade é exatamente a descrença nessa possibilidade.²⁷

²⁶ Bauman insiste no contrário: que a moralidade é endêmica e, por conseqüência, não pode ser apresentada como seguindo regras impessoais. Também não poderia ser descritível ou seguindo regras que são, em princípio, universalizáveis. O apelo moral, segundo ele, é inteiramente pessoal e apela a minha responsabilidade, “e a urgência de cuidar assim elícita não pode ser suavizada e aplacada pela certeza de que outros o façam por mim, ou que já fiz a minha parte segundo à letra o que outros costumam fazer” (Idem, p. 73). O que para ele é feito à semelhança da lei é a ética e não o impulso moral. Quando “padrões e regras entram no palco, o impulso moral faz sua saída; o raciocínio ético toma o seu lugar” (Idem, p. 73).

²⁷ É exatamente a descrença nessa possibilidade que é pós-moderna: “‘pós’ não no sentido cronológico (não no sentido de deslocar e substituir a modernidade, de nascer só no momento em que a modernidade termina e desaparece, de tornar a visão moderna impossível uma vez chegada ao que lhe é próprio), mas no sentido de implicar (na forma de conclusão, ou de mera premonição) que os longos e sérios esforços da modernidade foram enganosos, foram empreendidos sobre falsas pretensões, e são destinados a terminar – mais cedo ou mais tarde – o seu curso; que, em outras palavras, é a própria modernidade que vai demonstrar (se é que ainda não demonstrou), e demonstrar além de qualquer dúvida, sua impossibilidade, a vaidade de suas esperanças e o desperdício de seus trabalhos” (Idem, p 15).

8 CONCLUSÃO

A doutrina e a teoria jurídico-trabalhista clássicas procuram, em primeiro lugar, dar um tratamento analítico sobre o tema, em termos de uma visão estritamente dogmática, uma vez que se debruçam nos efeitos negativos ou positivos desse fenômeno a partir da maneira como as normas que cuidam de sua regulação impactam sobre as relações individuais de trabalho e, por consequência, nos contratos de emprego.

As críticas positivas ou negativas delas resultantes remetem às seguintes variáveis:

a) as críticas favoráveis à flexibilização assinalam o caráter de atualização das relações de trabalho às novas tecnológicas e aos padrões de administração e de gestão dirigidos à eficiência, à inovação e a uma melhor produtividade por parte dos empregados.

Nesse sentido, elogiam as alterações legislativas dirigidas à “modernização” das relações de trabalho, uma vez que os padrões normativos precisam acompanhar o desenvolvimento tecnológico e econômico alcançado pelas empresas, em termos de eficiência organizacional, produção, produtividade.

No Brasil, por exemplo, os juristas que abraçaram esta corrente afirmam que há uma obsolescência que envolve, de um lado, as regras jurídicas instituídas pela Consolidação das Leis do Trabalho, que se perderam no tempo e não atendem aos padrões de crescimento e de desenvolvimento exigidos pela economia política liberal contemporânea.

Por traz desses argumentos, existe uma clara opção de juristas e de outros cientistas sociais – caso típico de Ives Gandra Silveira Martins e José Pastore – de fortalecer o discurso, a prática e a vontade política dos poderes instituídos, no sentido de atender às pressões e demandas patronais.

b) as críticas discordantes da flexibilização também gravitam em torno do subsistema jurídico-trabalhista, para dizer, não sem razão, que se trata de alterações dirigidas à marginalização ou à clandestinização das relações de trabalho, razão pela qual lutaram pela sua preservação.

Para eles, tais alterações visam apenas atender aos interesses da classe dominante e que nenhum benefício traz para a classe trabalhadora. Assinalam por fim, e também com bases hermenêuticas consistentes, que tais medidas

flexibilizadoras ferem normas internacionais provenientes da Organização Internacional do Trabalho, sobretudo, aquelas centradas no princípio do não retrocesso dos direitos sociais e, também, nos princípios constitucionais dirigidos à preservação e à valorização dos direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora.

No entanto, é preciso assinalar, do ponto de vista de uma versão meta-jurídica, mas para incluir fundamentos advindos de outros campos dos chamados saberes sociais que, em termos políticos e ideológicos, o fenômeno flexibilização vem na esteira de uma proposta ainda mais profunda defendida e difundida pelo ultraliberalismo global para dizer, em resumo, que tudo, hoje, é flexível – a produção capitalista, a estrutura da organização hipermoderna centrada na terceirização – interna-externa –, as relações de produção e as relações de trabalho.

Não colocar em relevo esse *a priori*, diminui e banaliza a discussão, em termos de teoria jurídica, exatamente porque não se pode conhecer e ter a noção do alcance que a flexibilização assume, em termos do desmantelamento dos padrões protetivos criados depois de tantas lutas históricas – e os caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública contidos no princípio da proteção social.

Estas as razões pelas quais a autora deste estudo haver procurado estabelecer dialeticamente um confronto, primeiro, entra a teoria organizacional conservadora e a teoria jurídico-trabalhista clássica, e a teoria organizacional crítica, a fim de localizar, no tempo e no espaço, onde o termo flexibilização aparece na dogmática e na teoria jurídico trabalhista.

Este padrão analítico tornou-se uma variável fundamental e decisiva que possibilitou à teoria jurídico-trabalhista crítica sair dos esquemas reducionistas da dogmática jurídica e procurar compreender a maneira como as relações de trabalho vêm sofrendo uma desagregação sem precedentes fruto de uma metamorfose que tem como um dos seus epicentros a flexibilização das relações de trabalho.

As pesquisas aqui empreendidas conduzem ao reconhecimento de um corte epistemológico instituído pela teoria jurídico-trabalhista crítica – expressão grafada pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, para se contrapor à teoria jurídico-trabalhista clássica –, capaz de introduzir no mundo do Direito do Trabalho algo inusitado também apresentado, depois de anos de pesquisa, para esse ramo especial do direito: a problematização, refutação e reelaboração do seu objeto.

Foi exatamente por meio desse itinerário – seguido por esse Programa de Pós-graduação e outros programas que recepcionaram a teoria jurídico-trabalhista crítica – que a autora desta tese pode, a partir do confronto entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria jurídico trabalhista crítica, reconhecer os seguintes argumentos em torno dos quais foi possível compreender a maneira como a teoria organizacional conservadora impôs um mecanismo capaz de reforçar o domínio do empregador sobre o empregado, o que teoreticamente significa a consolidação e a prevalência de um determinado e específico modo produção que passou a subordinar a força do trabalho ao capital.

Depois desse percurso, a pesquisa chegou à conclusão segundo a qual a teoria jurídico-trabalhista crítica – especialmente por meio dos autores que integram ou passaram pela Linha de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica – foi capaz de apontar para outra versão analítica sobre o trabalho humano distinta da maneira como a teoria jurídico trabalhista clássica o observa.

Essa viagem acadêmica, que já vinha sendo anunciada isoladamente pelo citado professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, desde a década de 1980, colocou em relevo algo inusitado na teoria jurídico-trabalhista: o confronto entre a teoria organizacional conservadora e a teoria organizacional crítica e a maneira como esse confronto deveria sofrer um tratamento analítico capaz de desvendar os componentes ideológicos capazes de exercer o controle sobre o trabalho humano, por meio daquilo que a teoria organizacional crítica considera como a CULTURA e o PODER DAS ORGANIZAÇÕES.

A contribuição mais significativa da teoria jurídico-trabalhista crítica para o avanço do Direito do Trabalho foi exatamente haver demonstrado, por meio sobretudo da sociologia do trabalho e da teoria organizacional crítica, que as relações de trabalho se constituem enquanto relações de poder. Algo que passou a ter um significado prioritário em diversos programas de pós-graduação em Direito e também capaz de juntar, em torno de projetos não apenas dogmáticos, os pesquisadores vinculados à Rede Nacional de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS).

A partir desse pressuposto apareceram vários trabalhos acadêmicos – dissertações e teses – voltados para a ressignificação do próprio objeto desse campo do direito – o trabalho livre-subordinado circunscrito especificamente à figura do contrato de emprego.

Sem essas bases ou padrões analíticas, o Direito do Trabalho não teria alcançado o nível de excelência teórica. Muito menos uma compreensão consistente sobre a flexibilização. Esta foi uma das preocupações da autora desta tese: reconhecer e ampliar as bases hermenêuticas sobre esse fenômeno, seguindo a trilha da teoria jurídico-trabalhista crítica.

Acrescenta-se, aqui, no entanto, que as bases analíticas sobre as quais a teoria jurídico-trabalhista crítica pode empreender, uma versão hermenêutica de tamanha magnitude, deve seguir avançando, para incluir também o impulso dado pela teoria organizacional conservadora, na tentativa de ir além do interior produtivo e chegar a “edificação” de uma *sujeito neoliberal*, “livre” e “liberto” das amarras protetoras, já que é responsável pelos seus sucessos e fracassos. Discursos disseminados por todos os poros, que vão em busca da construção dos “empreendedores de si mesmos”, da falsa ideia centrada na existência de uma “economia de compartilhamento”.

A contribuição da autora, no avanço da compreensão do tema que elegeu como seu objeto de pesquisa, procurou ir mais além: indicar os fundamentos professados por teóricos e pensadores que se encarregaram de estabelecer a crítica filosófica da modernidade, sem os quais a compreensão sobre trabalho subordinado e a flexibilização restariam incompletos.

Para a tese, o extraordinário avança empreendido pela teoria organizacional conservadora – da chamada Administração Científica aos controles contemporâneos da alma –, o verdadeiro combustível das diversas composições legislativas destinadas à desproteção, marginalização das relações de trabalho –, atendia a padrões filosóficos que fundaram o próprio Estado Moderno.

Estado Moderno que surgiu para instituir, reger e controlar a Sociedade Moderna por meio de um direito dogmaticamente organizado, sem o qual não poderia ele empreender o seu desejo centrado no binômio: legitimação-universalização de padrões “éticos” e “morais” dirigidos à preservação dos seus dogmas mais profundos: a liberdade e a igualdade.

Este é o fator mais significativo da história contemporânea, que deita raízes ou remete à ascensão da burguesia ao poder – que destronou o absolutismo monárquico e retirou do poder o clero e a nobreza.

Como a burguesia não veio para ser hegemônica num determinado país ou região, coube a seus “arquitetos” – filósofos e juristas – arquitetar o Estado, o Direito

e a Sociedade modernos que passariam a girar em torno da circulação de mercadorias. Logo, de um modo específico de produção que, por seu turno, subordinaria a força do trabalho ao capital.

Os sentidos da liberdade e da igualdade, “removeriam” a escravidão e a servidão e instituiriam a “liberdade do trabalho”, da maneira como ainda hoje é concebida nos sistemas e subsistemas jurídicos.

Por isso, o fenômeno flexibilização, suas faces e fases, nada mais representa do que o prosseguimento dos sentidos dados pela filosofia liberal, no seu afã de atualizar os padrões de exploração do trabalho advindos das teorias econômicas que lhe servem de base e atendem aos padrões de sociabilidade no trabalho exigidos pelas novas tecnologias da informação e da comunicação.

A tese tomou, como paradigmas, três vertentes de pensamento que instituíram a crítica filosófica da modernidade – marxismo, pós-estruturalismo e pós-moderno –, para concretizar a sua explicação científica sobre a flexibilização no contexto do trabalho juridicamente protegido.

Espera haver cumprido o seu dever. Num empreendimento dessa magnitude – uma tese de doutorado – haver obedecido as exigências de forma e de conteúdo e contribuído para os avanços já empreendidos pelos pesquisadores que se vinculam à chamada escola ou corrente da teoria jurídico-trabalhista crítica.

REFERÊNCIAS

ACIOLI, José Adelmy da Silva. **Fundamentos teórico-dogmáticos do princípio da proteção**: a busca de sua efetivação a partir da economia social e solidária, de uma renda universal garantida e das teorias dos movimentos sociais. Belo Horizonte: RTM, 2018.

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

ANDERSON, Perry. **Considerações sobre o marxismo ocidental**. Nas trilhas do materialismo histórico. São Paulo: Boitempo, 2019.

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. O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 3, jul./set. 2012.

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.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho. Alternativas para uma Sociedade em Crise**. São Paulo: LTr, 1997.

ANTUNES, Ricardo. **A Dialética do Trabalho**. Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

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

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

BARBROOK, Richard. **Futuros Imaginários**. Das máquinas pensantes à aldeia global. São Paulo: Peirópolis, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2017.

BATISTA, Nilo. Prefácio. IN: FRAGOSO, Cristiano. **Repressão Penal da Greve**. Uma Experiência antidemocrática. São Paulo: IBCCRIM, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Ética pós-moderna**. São Paulo: Paulus, 1998.

BENGOECHEA, J. A. S. Flexibilização no Direito do Trabalho Espanhol: Garantias mínimas do trabalhador. *In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO*, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

BERMAN, Marshall. **Aventuras no marxismo**. São Paulo: Cia das Letras, 2001.

BEVIAN, Elsa Cristine. **O Adoecimento dos Trabalhadores com a Globalização da Economia e o Espaço Político de Resistência**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

BIHR, Alain. A ruptura do compromisso fordista. *In: Da grande noite à alternativa (o movimento operário em crise)*. São Paulo: Boitempo, 1999.

CORREIA, N. da S. Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. *In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO*, Brasília, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

CORTINA, Adela. **Ética aplicada y democracia radical**. Madrid: Tecnos, 1993.

COSENTINO FILHO, Carlo Benito. **Direito do Trabalho, Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais do trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2018.

CASTRO, Eduardo Viveiros. **Metafísicas canibais: elementos para uma antropologia pós-estrutural**. São Paulo: Ubu Editora, n-1 edições, 2018.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

D'ALBUQUERQUE, Caetano. **Direitos dos Operários** (Estudos sobre as grèves). Coimbra: Imprensa Universitária, 1870.

D'ANGELO, Isabele Bandeira de Moraes. **A Subordinação no Direito do Trabalho**. Para ampliar os cânones da proteção, a partir da Economia Social e Solidária. São Paulo: LTr, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DELEUZE, Gilles. **Foucault**. São Paulo: Brasiliense S.A., 1991.

ENRIQUEZ, Eugène. **As Figuras do Poder**. São Paulo: Via Telleria Editora e Livraria, 2007.

ETZIONI, Amitai. **Organizações Complexas**. Um estudo das organizações em face dos problemas sociais. São Paulo: Atlas S.A., 1978.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 2009.

FOUCAULT, Michel. **O Nascimento da Biopolítica**. São Paulo: Edições 70, 2010.

FREIRE, João; REGO, Raquel; RODRIGUES, Cristina. **Sociologia do Trabalho**: um aprofundamento. Porto: Edições Afrontamento, 2014.

FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em Migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias & Letras, 2007.

GAULEJAC, Vincent de. **Travail, les raisons de la colère**. Paris: Le Seuil, 2011.

GAULEJAC, Vincent de. HANIQUE, Fabienne. **Le capitalisme paradoxant**: un système qui rend fou. Paris: Éditions du Seuil, 2015.

GORZ, ANDRÉ. **Metamorfoses do Trabalho**. Crítica à Razão Econômica. São Paulo: Annablume, 2007.

GUARESCHI, Pedrinho A. **Sociologia Crítica**. Alternativas de mudança. Porto Alegre: ediPUCRS, 2014.

HARVEY, David. A transformação política-econômica do capitalismo do final do século XX. In: **Condição Pós-Moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

JAVILLIER, J.-C. A Flexibilização na Perspectiva da OIT. In: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A Nova Razão do Mundo**: ensaios sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIRA, Fernanda Barreto. **O Meio Ambiente do Trabalho e Enfermidades Profissionais**: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2015.

MARCUSE, Herbert. **Ideologia da Sociedade Industrial**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MARGLIN, Stephen. Origem e funções do parcelamento de tarefas (Para que servem os padrões?). *In*: GORZ, André (org.). **Crítica da Divisão do Trabalho**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: Livro I: processo de produção do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl.; ENGELS, Friedrich. **Obras escolhidas de Marx e Engels**. São Paulo: Alfa-Ômega LTDA., 1953.

MEDEIROS, Ana Lúcia; TEIXIERA, Maria Luisa Mendes. A Potencialidade do Pensamento de Boaventura Santos para os Estudos Organizacionais. **Revista de Ciências da Administração**, v. 20, n. 50, p. 166-177, abr. 2018.

MELOSSI, Dario; PAVARINI, Massimo. **Cárcere e Fábrica**. As origens do sistema penitenciário (séculos XVI-XIX). Rio de Janeiro: Revan, 2014.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral**. São Paulo: LTr, 2006.

MÈSZÁROS, Istevan. **Teoria da Alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MILL, John Stuart. **Bentham**. Estudio preliminar y notas, Carlos Mellizo. Madrid: Editorial Tecnos, 1993.

MILL, John Stuart. **Considerações sobre o Governo Representativo**. São Paulo: Escala, 2006.

MILL, John Stuart. **Ensaio sobre a Liberdade**. São Paulo: Escala, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEGRI, Antonio; HARDT, Michael. **Bem-Estar Comum**. Rio de Janeiro: Record, 2016.

PAGÉS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent de; DESCENDRE, Daniel. **O Poder das Organizações**. A dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas S.A., 1987

PEDRO, Bruno Lessa Pedreira São. **Flexibilização do Direito do Trabalho: avanço ou retrocesso?**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12742 Acesso em: 08 set. 2017.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Globalização, Integração de Mercados, Repercussões Sociais, Perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**: “O Direito do Trabalho e a Crise Econômica e outros estudos”, São Paulo, ano 17, n. 17, 2009.

PELBART, Peter Pál. Vida e Capital. **Ensaio de Biopolítica**. São Paulo: Iluminuras, 2011.

PINTO, Geraldo Augusto. **A Organização do Trabalho no Século XX**. Taylorismo, fordismo e toyotismo. 3 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.

PINTO, J. A. R. A Flexibilização e as Diferentes Realidades Socioeconômicas. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

PINTO, Jailda Eulídia da Silva. **O Meio Ambiente do Trabalho no contexto das relações individuais, sindicais e internacionais**: para além da dogmática jurídica, da doutrina da Organização Internacional do Trabalho e do direito comunitário. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016.

RIOJA, D. F. de. A flexibilização e as organizações sindicais – Perspectiva Internacional. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

ROMITA, A. S. A Flexibilização e as Diferentes Realidades Socioeconômicas. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

RUSSOMANO, M. V. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

SIQUEIRA NETO, J. F. Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2006.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. São Paulo: Record, 2006.

SILVA, Renata Celeste Sales. **O governo dos Corpos Infames: dispositivos, estratégia biopolítica e racismo de Estado na trilha de Michel Foucault.** Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2016.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações.** São Paulo: Nova Cultural, 1985.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Direito do Trabalho e Desenvolvimento Econômico: um Contraponto à Teoria da Flexibilização. **Revista da Faculdade de Direito Padre Anchieta**, São Paulo, ano 3, n. 5, p. 7-21, set. 2002.

SÜSSEKIND, A. L. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

TIQQUN. **Contribuição para a guerra em curso.** São Paulo: n-1 edições, 2019.

TOSCANO, Stéfano Gonçalves Régis. **Verdade, poder e direito em Michel Foucault: reverberações Nietzscheanas e Deleuzianas, a partir do perspectivismo e das relações de força.** Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito do Recife, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2010.

URIARTE, O. E. A flexibilização no Direito do Trabalho – A experiência latino-americana. *In*: FÓRUM INTERNACIONAL DA FLEXIBILIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO, 2003, Brasília. **Anais do Fórum Internacional da Flexibilização no Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: UniverCidade Editora, 2003.

VIANA, M. T. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, n. 37, p. 153-186, 2000. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1145/1078>. Acesso em: 28. jan. 2019.

VIANA, Sílvia. **Rituais de Sofrimento.** São Paulo: Boitempo, 2012.