

A RESSIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO SUBORDINADO COMO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO

*THE REINTERPRETA-
TION OF SUBORDINATE
WORK AS LABOR LAW
OBJECT*

Isabele Bandeira de Moraes

D'Angelo¹

Emmanuele Bandeira de Moraes

Costa²

Resumo

O trabalho pretende estabelecer uma análise crítica sobre a teoria jurídico-trabalhista clássica por entender que a mesma estabelece uma aliança com a teoria organizacional conservadora. Com isso ambas legitimam a desregulamentação, a flexibilização e, sobretudo, a prevalência da clandestinização da vida humana, por meio do desemprego estrutural

e do trabalho precário. Aponta, como solução, uma ressignificação do trabalho subordinado, como objeto do Direito do Trabalho, a partir do trabalho como ontologia do ser social. Traz, como fundamento para inserção desta alternativa, os sentidos objetivo e subjetivo do trabalho apontado pela Doutrina Social da Igreja e os valores das empresas postayloristas descritas pela filósofa espanhola Adela Cortina.

Palavras-chave:

Trabalho.

Parassubordinação. Empregabilidade. Ética.

Abstract

This article will problematize the Labor's low central object: the free, based on subordination, salaried job. It intends to refute this statement and elect free work - the ontology of a social being - as its based category. It hopes, based on classic sociology, Marx, Weber and Durkheim, to reach Michel Foucault's thoughts, to demonstrate the military character of the modern labor organization. It also intends to disqualify the strands of labor law centered on the liberal philosophy. Because it is a right that comes from the libertarian movements, it must synchronize with the new social movements and social movements theories, the author puts her faith in the emergency of a new labor law that will privilege free work, which apprehends human nature as it is, in its historical world.

Keywords: Labor. Free-subordinated. Salaried job. Ethics.

¹ Professora de Direito do Trabalho da UPE – Universidade de Pernambuco. Professora da Universidade Mauricio de Nassau. Doutoranda em Direito. Mestra em Direito.

² Professora da Faculdade Estácio – FIR. Mestra em Direito.

INTRODUÇÃO

A doutrina jurídico-trabalhista clássica elegeu o trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho. Ao fazê-lo, procurou estabelecer um contraponto entre o trabalho escravo/servil e livre/subordinado. Daí não alterou o seu discurso que foi construído da seguinte maneira: nas etapas anteriores à modernidade, o trabalho humano encontrava-se centrado na escravidão e na servidão. Mas, como o aparecimento da modernidade, apareceu também outra concepção de trabalho que veio dar sentido a vida e estabelecer uma ruptura com os sistemas anteriores. Tratava-se pois do trabalho livre/subordinado.

O Direito do Trabalho, ao adquirir a sua autonomia científica, didática e legislativa, foi capaz, sobretudo, de construir princípios próprios que lhe deram legitimidade para afastar-se do Direito Civil. A partir do Princípio da Proteção, este campo do

conhecimento jurídico passou a legitimar um tipo de relação jurídica que não mais se encontrava respaldado no binômio liberdade/igualdade típico do individualismo contratualista forjado no Estado Liberal, já que passaria a regular uma relação ontologicamente desigual – de um lado o empregador, a quem se lhe confere o poder disciplinar, o poder de comando, de direção; do outro, o empregado, que fica àquele jurídica, econômica e psicologicamente subordinado. Trata-se assim de uma relação, ao contrário das demais relações privadas, eminentemente assimétrica, desigual. A superação dessa assimetria se daria exatamente por meio do Princípio da Proteção e de seus caracteres de irrenunciabilidade, inderogabilidade, indisponibilidade e ordem pública, tal como se encontra desenhado, no subsistema jurídico-trabalhista brasileiro, nos artigos 444, 468 e 9º, todos da Consolidação das Leis do Trabalho.

As tipologias que sedimentaram a existência do

contrato individual de trabalho, como contrato especialíssimo para socialização da vida humana, desencadeou também a própria definição desse ramo do conhecimento jurídico. Para Maurício Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (2006, p.49).

A corrente predominante, segue uma linha diametralmente oposta àquela preconizada por Romita.¹ Eis o que diz, por exemplo, Maurício Godinho Delgado:

Qual a categoria central do Direito do Trabalho, a categoria sem a qual esse ramo jurídico não existiria? Obviamente, está se falando do trabalho subordinado, mais propriamente da relação empregatícia. O núcleo

fundamental do Direito do Trabalho situa-se, sem dúvida, na relação empregatícia de trabalho, constituindo-se em torno dessa relação jurídica específica o universo de instituições, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico (2006, p. 84).

A impossibilidade de superação desse dilema consiste em considerar essa modalidade de trabalho, ao mesmo tempo e sob a mesma circunstância, como livre e subordinado, uma vez que essas duas posições não podem se completar ou se fundir, por serem absolutamente excludentes. Quando se institui essa diferença – trabalho escravo/servil e trabalho livre/subordinado – esconde-se o trabalho propriamente livre que existia antes dos modos de produção capitalista. É que esse modelo de sociedade precisava também comprar o trabalho executado livremente e submetê-lo aos ditames rígidos das fábricas. Assim, fora ele – o trabalho

livre/subordinado – recepcionado pelo Direito do Trabalho como seu próprio objeto.ⁱⁱ

Diante da crise e das metamorfoses que atingem o mundo do trabalho, várias propostas têm sido apresentadas pela teoria jurídico-trabalhista clássica, em que se pode constatar a supremacia das alternativas dirigidas à parassubordinação e a flexissegurança.

Este artigo pretende demonstrar que uma visão hermenêutica consistente não pode existir sem que se articule estas duas alternativas apresentadas pela doutrina jurídico-trabalhista clássica com aquelas apresentadas pelas teorias organizacionais conservadoras que vêm ampliando os rituais do sofrimento e a morte lenta no trabalho e que convergem para o dualismo: empreendedorismo e empregabilidade.

Embora exista uma vasta literatura consistente, mesmo no âmbito daquilo que passamos a chamar de teoria organizacional conservadora e, do outro lado, outra que questiona a

cultura e o poder nas organizações, é lamentável que, quando se entra numa livraria ou se ouve programas de rádio e de televisão sobre práticas organizativas, se verifique uma verdadeira lavagem cerebral composta, quase sempre, por uma literatura organizacional ou gerencialista de baixa qualidade e mercadamente superficial.

Apesar de as relações de trabalho continuar centradas na subordinação da força do trabalho e de não ter havido rupturas, além daquelas que envolvem a terceirização, a flexibilização, a desregulamentação, o trabalho precário e o desemprego estrutural, surgem temas superficiais do tipo: *bíblia da inovação; os inovadores; pai rico, pai pobre; empresas feitas para vencer; inteligência emocional; inteligência criativa; economia criativa; empregabilidade; empreendedorismo; métodos para excelência; COACHING – autotransformadora, neorobiológica, multi-focal, reflexoterapia fisiológica neural, para gestão de conflitos interpessoais, da dominação, do processo*

de individuação, de aprendizagem, autocoaching... – ou ainda: dispense o chefe e não procure emprego; ou expressões do tipo: colaboradores, parceiros, dentre outras.

Por isso, em meio à parassubordinação/flexissegurança; o empreendedorismo/empregabilidade, o artigo aponta para a prevalência dos sentidos objetivo e subjetivo do trabalho descritos pela Doutrina Social da Igreja e os valores de uma empresa post-yorista defendidos pela filósofa Adela Cortina, como fundamentos para redirecionar as relações de trabalho na Sociedade Pós-industrial.

1. As Narrativas Contemporâneas sobre o Trabalho Livre/Subordinado, a partir da Sociologia Clássica.

Se, de um lado, não é possível restaurar o tecido fragmentado da Sociedade do Trabalho, hoje atingida pelo subemprego, desemprego estrutural e as diversas alternativas de trabalho e rendas

não previstas quando do nascimento do Direito do Trabalho - no auge do Estado do Bem-Estar Social e do Pleno Emprego -, sem a retomada dos movimentos coletivos organizados – embora este tema não seja objeto deste artigo -,ⁱⁱⁱ por outro, não é possível também ter uma visão analítica consistente sobre a fragmentação das relações de trabalho sem colocar frente à frente as propostas da teoria jurídico-trabalhista tradicional e a teoria organizacional conservadora.^{iv} Sem essa pauta hermenêutica não seria possível apresentar alternativas de trabalho e rendas dissociados da tradição trabalhista recepcionada pelo Direito do Trabalho clássico.

Se o trabalho subordinado não é mais hegemônico e apareceram infinitas modalidades ou alternativas de trabalho e rendas que convivem com a sub-proletarização e o desemprego estrutural, faz-se necessário, inicialmente, descaracterizar a ideologia que o glorificou e deu-lhe uma característica que ele

jamais poderia ter – a de trabalho livre –, para que se possa atribuir-lhe outro sentido. Este é o espaço privilegiado da filosofia, para construir o seu aspecto ontológico e rejeitar o seu aspecto meramente mercantilista.

Aqui se destaca a confluência de pensamentos tão díspares, no sentido de revelar que o trabalho subordinado, sob a orientação do modelo fordista/taylorista e as novas formas de gestão e de administração vinculadas ao modelo de acumulação flexível, se traduz, na prática, como trabalho organizado de maneira militar. Especialmente, quando se põe em relevo as posições dos três mais destacados autores da chamada sociologia clássica – Marx, Weber, Durkheim e a Doutrina Social da Igreja. Muito embora tenham eles proposições teóricas e visões do mundo distintas, há grandes semelhanças de posicionamentos, quando tratam de compreender os sentidos do trabalho humano

na organização fabril da era moderna.

A propósito da exaltação desse modelo de trabalho, critério adotado pela doutrina trabalhista tradicional, afirmam Marx e Engels:

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 (ibidem, p. 27).

É conhecida, por outro lado, crítica de Marx ao trabalho assalariado, exposta

nas suas discussões com Lassalle: “O sistema de trabalho assalariado é, portanto, um sistema de escravidão e, a falar a verdade, uma escravidão tanto mais dura quanto mais se desenvolvem as forças sociais produtivas do trabalho, seja qual for o salário, bom ou mau, que o operário recebe” (MARX, 2004, p. 143). A propósito, o professor Richard Sennett afirma que:

É a Weber que devemos a análise da militarização da sociedade civil no fim do século XIX – corporações funcionando cada vez mais como exércitos, nos quais todos tinham seu lugar e cada lugar, uma função definida... Na Alemanha de Otto Von Bismark este modelo militar começou a ser aplicado às empresas e instituições da sociedade civil, sobretudo, do ponto de vista de Bismark, em nome da paz e da preservação da revolução. Por mais pobre que seja o trabalhador, que sabe que ocupa uma posição bem estabelecida, estará menos propenso a se revoltar que

aquele que não tem uma noção clara de sua posição na sociedade. Eram estes os fundamentos da política do capitalismo social (2006, p. 27-28).

Daí os conceitos weberianos de “sistema burocrático racional ordenado”, por intermédio do qual o “expediente”, de um lado, e a “disciplina burocrática”, do outro, exigem a “submissão dos funcionários” a uma “obediência rigorosa” dentro do seu labor habitual (WEBER, 1992, p. 742). Já Durkheim, não pretende superar a classe assalariada, mas imprime um caráter humanitário a essa relação, através daquilo que passou a chamar de solidariedade orgânica. Conforme observação André Gorz, ao citar o referido autor, “ali onde, na realidade, há uma organização de tipo militar, por pré-recortes de tarefas complementares.” (2007, p. 49) O próprio Durkheim deixa transparecer que o contrato não é plenamente consentido senão se os serviços trocados tiverem um valor social equivalente [...] mas a força

coercitiva, que nos impede de satisfazer desmedidamente os nossos desejos, mesmo desregrados, não pode ser confundida com aquela que nos retira os meios para obter a justa remuneração de nosso trabalho. [...] Se, pelo contrário, os valores trocados não forem equivalentes, não podem equilibrar-se se qualquer força exterior tiver sido lançada na balança. Por outras palavras, não pode haver ricos e nobres por nascimento sem que haja contratos injustos (1991, p. 178-180).

No estágio historicamente mais próximo, chega-se ao filósofo francês Michel Foucault. Ao tratar da moderna vigilância, em contraposição às punições clássicas, afirma que aquela se transformou em vigilância hierarquizada, ao impor sanções normalizadoras, tendo como paradigma quase ideal o acampamento militar. Quando a doutrina clássica exalta o poder disciplinar, irmão gêmeo da subordinação hierárquica, afirma ele que esse poder disciplinar impõe uma

vigilância hierarquizada ligada ao interior da economia e aos fins do dispositivo onde é exercido. Para Foucault, É o problema das grandes oficinas e das fábricas, onde se organiza um novo tipo de vigilância. É diferente do que se realizava nos regimes das manufaturas do exterior pelos inspetores, encarregados de fazer aplicar os regulamentos; trata-se agora de um controle intenso, contínuo; ocorre ao longo de todo o processo de trabalho; não se efetua ou não só – sobre a produção (natureza, quantidade de produtos), mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira como fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento... À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida em que aumenta o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção; deve

duplicá-lo em todo o seu cumprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente, e distinto dos operários (FOUCAULT, 1977, p. 157).

O poder disciplinar, para ele, traz uma maneira específica de punir e que se assemelha ao modelo reduzido do tribunal. A penalidade disciplinar é resultante da inobservância de tudo que está inadequado à regra. Ao se afastar dela, ao apresentar desvios, logo aparece a possibilidade da pena.

2. As propostas da teoria jurídico-trabalhista clássica centrada no binômio parassubordinação e flexissegurança.

O professor Everaldo Gaspar de Andrade^v, nas suas últimas obras, tem enfatizado um aspecto importante para a exata compreensão deste fenômeno. As classes dominantes precisavam transformar todas as atividades e profissões independentes em seus trabalhadores assalariados. Por isso, estabeleceu

o contraponto entre trabalho escravo/servil e trabalho livre/subordinado. Seu objetivo ideológico era considerar o trabalho propriamente livre como preguiça, vagabundagem e, logo, passível de punição ou como crime.

Transportando essa narrativa para os dias atuais e objetivando confirmar os argumentos aqui lançados, sobretudo, no que se refere à criminalização do trabalho livre – considerado vagabundagem - o estudo passa a transcrever a opinião de André 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 a 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 apresentarem 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* (2007, p. 49).

3. As Propostas da Teoria Jurídico Trabalhista Clássica.

Parassubordinação e Flexissegurança.

3.1 Parassubordinação.

Esta expressão indica uma série de colaborações, pois o trabalho é também formalmente autônomo e introduz especialmente afinidade com o trabalho subordinado debaixo do perfil socioeconômico. Uma expressão intermediária entre a subordinação e a autonomia. Tende a ser muito utilizada por empregados que detêm

uma grande especialização. São muito valorizados pelo mercado, por isso, elabora-se um contrato de trabalho em que configuram como empregados subordinados, mas com grandes concessões que são peculiares do trabalho autônomo. Surge justamente da tentativa de explicar certa autonomia de trabalho decorrente do avanço da tecnologia ou da flexibilização.

Para Barbagelata (1997) “a subordinação, que aparece nos textos como um elemento essencial da relação de trabalho, está, ao mesmo tempo tornando-se um fator limitativo e, em certo ponto, obsoleto na moderna fenomenologia do trabalho”. A concentração de Know-how afeta a subordinação, porque o comando deixa de ser exercido pelo empresário ou seus prepostos.

O poder se concentra naquele que detém a tecnologia [...]. O trabalhador de alta tecnologia, com pleno domínio dos segredos e do núcleo principal da empresa, pode vir a exercer sua atividade sem dependência hierárquica. O mesmo ocorreria com o

trabalho em terminal de computação, no regime de “Teletrabalho”. Tais situações desnorteiam a idéia de hierarquia, de lugar e jornada de trabalho (*ibidem*,p.121).

A subordinação clássica, como objeto do Direito do Trabalho, foi criada para atender as demandas do modo de produção taylorista-fordista. Àquela época, tal construção jurídica atendia satisfatoriamente as necessidades sociais. Segundo Pedro Proscurcin: Com o abalo que sofreu a teoria da subordinação com a reestruturação produtiva e o que se projeta quanto ao aprofundamento da complexidade e da necessidade de conhecimento nas relações de trabalho, chega-se a admitir que a subordinação deixará de ser referencia, elemento ou estrutura para caracterizar o contrato como vínculo jurídico de emprego. Podemos, numa perspectiva orgânica do trabalho, qual seja, a de que toda atividade obriga a todos os envolvidos no sistema referente, a concordar plenamente com Irany Ferrari, para quem

mesmo o ‘trabalhador autônomo, por mais livre ou descompromissado que seja com relação ao que lhe toma os serviços, não será inteiramente livre para executá-los a seu talento, a não ser que seja um irresponsável (2001,p.92).

Situa-se entre a subordinação clássica e a autonomia, podendo ser considerado como *fattispécie* em Direito do Trabalho. No Direito italiano, os trabalhadores pertencentes a esta categoria, ainda que não subordinados, gozam de prerrogativas processuais de proteção. A doutrina nacional toma por base o Direito italiano. A configuração da coordenação e a sua distinção da subordinação, na prática, tem causado muitos transtornos aos julgadores, gerado uma gama de decisões diferentes e, muitas vezes, contraditórias. Na experiência brasileira, só ao trabalhador subordinado é destinada a proteção do diploma consolidado. Deve, pois, a parassubordinação receber a guarida do Estado através do Direito do Trabalho.^{vi} Sobre a

ideia de coordenação, segue a análise de Arion Sayão Romita:

A prestação dos serviços de natureza continuativa e pessoal, na atualidade, dá ensejo a um novo tipo: ao lado do trabalho em que o prestador de serviços não assume os riscos do empreendimento e daquele em que a autonomia organizativa prevalece, surge o trabalho coordenado. Com a crise da subordinação, emergem novas formas nas quais o trabalho associado reduz o protecionismo dispensado ao trabalhador, superando a dicotomia tradicional (trabalho subordinado/trabalho autônomo), em favor de um *tertium genus*, qual seja, o trabalho coordenado, sob a influencia de uma realidade social cada vez mais complexa e problemática, como resposta a situações contratuais ambíguas, nas quais o traço decisivo se afigura como necessidade de propiciar uma ocupação ou oportunidade de obtenção de renda ou fonte de sustento (2003, p. 219 - 220).

Para Giorgio Ghezzi e Humberto Romagnoli:

Parassubordinação é um termo convencional extraído no léxico dos operadores jurídicos. Uma vez que a legislação tratou de incluir a expressão repartição de trabalho colaborativo deixou para os doutrinadores extrair dele o seu conteúdo, na medida em que o trabalho de colaboração, como o trabalho subordinado hão de ser executados de maneira pessoal, continuado e coordenado (1999, p.31).

Diante das reflexões apresentadas, no que diz respeito à redução da utilização do trabalho subordinado, muito se tem escrito sobre o seu desaparecimento – em um futuro próximo –, como também se cogita acerca se sua transformação em formas de trabalho mais abertas. A parassubordinação representa exemplo desta forma mais livre de produzir e surgiu na década de 70, na Itália. Aparece, pois, como intermediária entre a subordinação clássica e o trabalho autônomo. São

características da mesma a continuidade, a coordenação e a pessoalidade. Pedro Proscurcin salienta que:

A doutrina italiana refere-se ao trabalho parassubordinado como uma espécie intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado. Algo que não estaria em nenhuma das duas modalidades. Pode ser uma prestação continuada e prevalentemente pessoal, mas sem a subordinação convencional. Poderiam estar nesse âmbito a representação comercial, as atividades dos segurados liberais, os sócios das cooperativas de trabalho e trabalhadores autônomos eventualmente assimiláveis à subordinação (2001, p.92).

Embora utilizada ainda de forma moderada, os Tribunais do Trabalho, vem decidindo sobre o assunto desde 1999, e fazem referência a essa expressão.^{vii}

3.2. Flexissegurança

No final do ano de 2006, foi lançado pela Comunidade Europeia o “Livro Verde”, com o

seguinte título “Modernizar o Direito Laboral para enfrentar os desafios do século XXI”. É importante referir que os argumentos ali contidos foram inspirados nas experiências vividas com sucesso pelos dinamarqueses, precursores na adoção da flexissegurança, a partir das ideias de Poul Rasmussen, seu ex primeiro ministro.

A finalidade precípua, segundo seus autores, é promover uma reflexão em torno da seguinte indagação: como modernizar o Direito do Trabalho e promover o crescimento sustentável com mais e melhores empregos. Tese que está respaldada em duas premissas: na primeira, o direito do trabalho seria um instrumento a serviço de uma ordem econômica ou do mercado. A segunda é o contraponto para configurar se o direito do trabalho é eficaz, no que concerne ao desenvolvimento econômico.

A questão central envolve o seguinte dilema: se o modelo tradicional da legislação trabalhista garante ainda uma relação individual de emprego que deve se

limitar a um único empregador responsável pelas obrigações trabalhistas. Acresça-se a isso outro ponto que também recebeu muito enfoque no aludido documento, ou seja, a falta de conexão entre as regras do direito e do contrato de trabalho tradicionais e as vicissitudes oriundas das intensas e contínuas mudanças tecnológicas, econômicas, demográficas e organizacionais da sociedade atual. Eis a fratura exposta: o divórcio entre as regras jurídico-trabalhistas e a realidade social atual.

As ideias trazidas pelo Livro Verde têm sido muito criticadas por quem alude para a importância de não esquecer em que contexto histórico estas regras foram conquistadas pelos trabalhadores. Fernando Valdés Dal-Re é um deles: Com semelhante formulação, o “Livro Verde” faz tábua rasa da história mais recente, a dos últimos 30 anos do Direito do Trabalho na Europa; ao menos nos ordenamentos laborais dos Estados da UE-15. “Flexigu-

ridad”: Un nuevo derecho Del trabajo? A propósito del libro verde modernizar el derecho laboral para afrontar los retos de siglo XXI (VAL-VERDE, 2008, p. 96).

Outro ponto que tem recebido bastante crítica é a busca simultânea por segurança e flexibilização no emprego, pois caberia à norma jurídica trabalhista fazer crescer a economia e, ao mesmo tempo, gerar empregos: é a complexa e problemática “flexissegurança”. Ela se estabelece na capacidade de os estabelecimentos empresariais gerirem a mão-de-obra visando às mudanças das condições de mercado. Para atingir tais objetivos, as medidas vão desde o ajuste nos volumes dos empregos, até a organização funcional da empresa e abrange também a mobilidade geográfica, a remuneração, a ordenação do tempo de trabalho. Seria, então, um algo mais além de contratar, comandar e dispensar o trabalhador.

Estudiosos reconhecem que isso já foi tentado

em mudanças perpetradas por alguns ordenamentos nas décadas de 80 e 90. Todavia, advertem, estas foram centradas no aspecto apenas numérico. Ao relegar ao segundo plano tal discussão, a flexibilização numérica produziu, ao menos, três consequências importantes nos mercados da UE: 1) segmentou o mercado de trabalho; 2) reduziu de forma notável a proteção do emprego para determinados tipos de trabalhadores; e 3) contribuiu para a banalização da gestão dos recursos humanos.

Como proposta sonhadora eles consideram importante traçar uma estratégia de ação que contemple medidas para reequilibrar a segurança perdida, mas, também, redistribuir a flexibilidade concedida. Para essa nova concepção jurídica, conforme já referido, a existência de um único empregador responsável pelas obrigações trabalhistas – característica do modelo tradicional das relações de emprego – deve ser substituída pelas “relações

de trabalho triangulares”. Estas se apresentam de duas formas: de um lado, a triangulação contratual, que se manifesta nas empresas de trabalho temporário e, de outro, a triangulação da organização expressa pelos fenômenos de descentralização produtiva, através dos contratos e subcontratos.

Uma primeira reflexão deve ser feita em torno da administração das responsabilidades a serem conferidas aos titulares das organizações empresariais participantes desta modalidade de prestação de trabalho. Nas palavras do Livro Verde:

o desenvolvimento do trabalho mediante empresas de trabalho temporário conduziu à modificação das legislações trabalhistas em determinados Estados membros para definir as respectivas responsabilidades do cessionário e da empresa usuária, com o objetivo de proteger os direitos dos trabalhadores (VALVERDE, 2008, p. 13).

A aplicação de fórmulas de coresponsabilidades, para os contratantes empresários, não representa nenhuma novidade para o ordenamento europeu. Ainda na época da produção artesanal pré-revolução industrial, franceses e ingleses se utilizavam das técnicas de subcontratação dos artesãos. Leis reguladoras dos seguros sociais já dispunham sobre comunhão de responsabilidade entre o empresário principal e o subcontratante. Ao lado dessas afirmações, não é de se estranhar a questão da dificuldade na administração das responsabilidades.

Em face da composição complexa do feixe obrigacional decorrente do trabalho através das empresas de trabalho temporário, não se pode continuar a adotar a solução que, até bem pouco tempo, parecia adequada e óbvia: a aplicação do princípio da bilateralidade – a aplicação tradicional.

Nas relações triangulares de trabalho, o fundamento da administração da responsabilidade para aquele

que não é possuidor do título de empregado repousa no princípio da justiça distributiva (comutativa), isto é, todos aqueles que se beneficiam do trabalho prestado por conta alheia devem suportar o(s) ônus decorrente(s) do contrato de trabalho. Desta forma, ambas as empresas contratantes seriam respon-sáveis pelo adimplemento dos direitos do trabalhador temporário. É a chamada responsabilidade subsidiária.

Vários autores espanhóis lançaram críticas importantes àquela proposta, sobretudo porque ela não dá ênfase às relações coletivas ou sindicais- na sua capacidade de ser a expressão da luta coletiva organizada. Por fim, entendem, que não enfrenta o problema central que envolve as crises políticas, econômicas e sociais contemporâneas e seus impactos nas relações de trabalho. É que, para eles, as crises decorrem do ultraliberalismo global que espalha injustiça e miséria por todo o planeta.

4. As Propostas da Teoria Organizacional Conservadora. Empreendedorismo e Empregabilidade.

4.1 Empreendedorismo

Outra tentativa para dar respostas para esse dilema e que vem sendo disseminada pela grande mídia e revistas especializadas e especialistas em economia e teoria organizacional é a de procurar retomar os ideais clássicos do liberalismo: a crença nas potencialidades individuais e na liberdade absoluta das escolhas e das responsabilidades pessoais no mundo do trabalho.^{viii} Novas teorias que estimulam os não empregáveis e os trabalhadores precarizados a serem empreendedores, tornarem-se donos dos seus negócios, serem responsáveis por eles e, por consequência, assumirem os riscos dos empreendimentos. Uma revista especializada nesse tema^{ix}, estimula os seus leitores, a partir da Carta ao Leitor, subscrita por Juliana de Mari – Diretora de

Redação – a tirarem suas ideias do papel. Começa ela apontando, em milhões, o número de empresas formais funcionando no país. Lembra, no entanto, que a taxa de mortalidade de novos negócios ainda assustada (seis em cada dez naufragam nos primeiros cinco anos de vida). Mas, você quer trocar a carteira de trabalho pelo sonho de um negócio próprio, vai ter de aceitar as condições e entender que não há cenário perfeito para empreender. Enxergar oportunidades e criar recursos para implementá-las, mesmo quando o ambiente não é tão favorável, aliás, é a competência número 1 de quem Ter perfil empreendedor (*ibidem*, p. 7).

A revista aponta as 10 características do profissional empreendedor – assumir riscos, identifica oportunidades, domina o mercado, é organizado, tem capacidade analítica, exerce liderança, é dinâmico, age com independência, é otimista, tem tino empresarial. O curioso: diante desse rosário de pré-

requisitos, o texto conclui: “Se o empreendedor reúne a maior parte das características acima, ele possui grandes chances de ter êxito” (*ibidem*, p. 7). Em resumo, para os defensores do empreendedorismo, “com uma boa ideia na cabeça, alguns trocados no bolso e um planejamento cuidadoso é possível transformar 1.000 reais em muitos milhões de reais” (*ibidem*, p. 9).

Eles, no entanto, não conseguem esconder as estatísticas que demonstram o fracasso da maioria que deixa ou perde o emprego para ser empreendedor; não conseguem ocultar o índice de mortalidade empreendedora. Mas, para aplacar esse dilema, têm outra “solução”: se não podem ser empreendedores no contexto do VOCE/SA, coloquem o seu espírito empreendedor a serviço da sua firma e se sintam donas do negócio; tornem-se “intraempreendedores.” Para essa última solução, o consultor de empreendedorismo Fernando Dolabela tem uma frase

lapidar: “Imagino que as companhias vão se abrir para essas mentes criativas. É uma tendência inevitável” (*ibidem*, p. 31).

Do outro lado, há outra interpretação para essa nova morfologia do trabalho. Segundo Ricardo Antunes, intensifica-se as formas de extração de trabalho. Onde havia uma empresa concentrada pode-se substituí-la por várias pequenas unidades interligadas pela rede, com número muito reduzido de trabalhadores e produzindo muitas vezes mais. As repercussões no plano organizativo, valorativo, subjetivo e ideopolítico são por demais evidentes [...]. Similar é o caso do empreendedorismo, que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado e que permite o proliferar, neste cenário aberto pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva, das distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa... É este quadro caracterizado por um

processo de precarização estrutural do trabalho, da legislação social protetora do trabalho (2007, p. 17).

Apresenta Robson Santana, como exemplo, as práticas de terceirização vivenciadas no Polo Petroquímico de Camaçari-BA. Antes, a empresa fornecia transporte; depois, passou a contratar locadoras; por fim, estimulou a formação de “cooperativas”, em que as pessoas não são donas do veículo. Agora: Está acontecendo também o seguinte; estão criando as empresas pessoais, como, por exemplo, no setor de informática lá da empresa. Tiraram o contrato de uma grande empresa, pegaram o funcionário que tem o domínio da realidade do trabalho da empresa, que conhece tudo e mandaram esse trabalhador montar uma empresa dele. Ele virou empresário... Onde é possível individualizar a terceirização e criar essas situações inusitadas, estão fazendo. Às vezes, na porta da empresa se vê entrar um bocado de empresa de uma única pessoa. Empresa de uma só

pessoa, que é a própria pessoa (SANTANA, 2007, p.170).

Ao tratar da informalidade e da precarização do trabalho, Maria Augusta Tavares ratifica as posições acima descritas e da seguinte maneira:

Assim, transformar trabalhadores em pequenos empresários é só a forma mais adequada de exploração capitalista no atual momento histórico... Graças à terceirização, já vimos, muitos assalariados diretos que são transformados em prestadores de serviços, trabalhadores autônomos ou pequenos empresários, o que lhes dar a ilusão de ter mudado de classe [...]. Contudo, tal qual um assalariado, o produto de seu trabalho é enlaçado pela lógica do capital e está sempre em oposição à sua capacidade vida de trabalho (2004, p.105-106).

A esses argumentos, acrescenta-se ainda outro ainda mais intrigante: com essas alternativas terceirizantes, o empresário livra-se de

encargos sociais e os remete para o “empreendedor”.

4.2 Empregabilidade

Como os desempregados – na presente Era do Desemprego Estrutural - deixaram de ser – tal como acontecia na era do Pleno Emprego – o “exército de reserva” da mão-de-obra; como a Sociedade Pós-industrial coloca, ao mesmo tempo, ao lado do empregado e do desempregado os “não empregáveis”, vem a pergunta: o que fazer com esses dois últimos?

A resposta primeira é: procurem capacitar-se permanentemente para atender às exigências impostas pelas novas tecnologias, através de um aprendizado contínuo que lhes assegurem o domínio de múltiplas funções, para se adaptarem continuamente a um mercado de trabalho dinâmico, volátil e temporário. Por isso, admitem os especialistas no tema que, dentre os requisitos da empregabilidade, estão: a qualificação para competir; a

imaginação para criar; a sensibilidade para agir.

A definição analítica de empregabilidade, segundo José Augusto Rodrigues Pinto (2009, p. 35) é “a aptidão adquirida pelo trabalhador, valendo-se de um aprendizado contínuo e diversificado, de desenvolver habilidades novas que o tornem profissionalmente necessário a múltiplas organizações empresariais de atividades econômicas distintas”. Ao citar José Augusto Minarelli, apresenta outra definição: “empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho” (2009, p. 35).

Essas definições revelam uma reconfiguração do perfil do trabalhador contemporâneo, que deve se ajustar às exigências do mercado. Por isso, torna-se mais importante ser ele empregável do que

empregado em si; prover-se de conhecimentos e de habilidades que o torne mais atraente para o mercado de trabalho, dentro ou fora do emprego e da empresa.

Traça muito bem o vínculo entre empregabilidade e a precarização. Desse modo, a automação torna-se a causa de natureza técnica que desencadeia o binômio empregabilidade /precarização (ou vive-versa) e suas consequências exterminadoras dos postos tradicionais de trabalho. Há, com isso, dois subefeitos decorrentes também da globalização e que afetam o mercado de trabalho: a terceirização e a flexibilização das normas de proteção ao trabalho.

Rodrigues Pinto conclui o seu artigo afirmando que “todas as soluções propostas para o paradoxo empregabilidade x precarização do emprego serão sempre paliativas, como todas que visem a subliminar a convivência social” (*ibidem*, 2009, p. 47).

4.3 A semelhança entre as propostas.

O artigo tomou, como parâmetro, essas quatro experiências – parassubordinação, empregabilidade, empreendedorismo e flexissegurança – porque as mesmas, em vez de atacar a causa que desencadeiam as patologias sociais, procuram transferir para a classe trabalhadora a responsabilidade pelos males que atingem a Sociedade do Trabalho.

Pesquisas sobre essas rupturas já vinham sendo elaboradas há tempo e se fortaleceram no começo da década de 80 do século passado.^x Sobre a experiência inglesa da época, diz:

O que caracteriza o trabalho independente é que: a) trabalha por sua conta; b) suporta os riscos da conta da exploração; c) é responsável, diante de justiça, pelas ações puníveis que possam ocorrer; d) paga suas próprias contribuições sociais, os impostos sobre a renda e sobre a mais valia...; e) contrata seus trabalhadores,

se os tem; f) trabalha como independente (“free-lance”) para outro empregador, como subcontratado ou como assessor, como consultor, ou como intermediário. Atualmente, na Gran Bretaña, assistimos um crescimento regular da mão-de-obra independente (ANTUNES, 2009, p. 47)

Tornam-se portanto fases da mesma moeda. Procuram contornar os dramas sociais, para legitimar o modelo político e econômico vigente dominado pelas grandes corporações multinacionais e o mercado financeiro global. Eles não estão preocupados com o bem-estar das pessoas, estão preocupados com os lucros astronômicos de suas corporações.

5. A Ressignificação do Trabalho Subordinado como Objeto do Direito do Trabalho: entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria organizacional conservadora, o trabalho como ontologia do ser social.

5.1 Os valores de uma empresa postaylorista na visão da filósofa Adela Cortina. Por uma ética empresarial centrada numa ética cívica.

Deixamos transparecer que Adela Cortina segue o rastro *Teoria da Ação Comunicativa*. Logo, se propõe a empreender um novo sentido à razão, que não se confunde com a razão instrumental forjada no iluminismo, embora não se dirija à desqualificação dos modos de produção instituídos na sociedade moderna. Mas, impressiona o fato de a mesma questionar a cultura organizacional e a gestão de recursos humanos de caráter autoritário e piramidal, por entender que elas se instauram mediante adesão, coação burocrática e manipulação. Defende a substituição do *princípio da obediência* pelo *princípio da responsabilidade*.

Seu objetivo é possibilitar a formação de um *management* de terceiro tipo, a fim de substituir a autoridade disciplinar pela autoridade de

animação – um modelo de *management* que privilegiaria não somente o princípio da inovação permanente dos produtos, mas, também, a inovação moral da comunicação.

Numa de suas obras, aquela filósofa espanhola procura denunciar as relações de trabalho centradas no binômio poder disciplinar e subordinação porque, segundo ela, não devem ter vigência, no contexto de um novo e determinado *ethos*. Um modelo organizacional, para ser eficiente e adaptado às exigências econômicas e ao respeito à dignidade humano da classe trabalhadora deve afirmar: “sem ética, não há negócio”. (Idem, p. 276).

Ao prosseguir, procura enfrentar os ditames de uma ética econômica. Critica a postura de alguns especialistas segundo a qual a economia não devia se deixar contaminar com valores morais; que a ética, para levar adiante o seu que/fazer, deveria evitar as considerações econômicas. Surge, desses pressupostos, um enfrentamento entre estes

dois valores – econômico e moral – que possibilita a presença de uma outra dicotomia: a eficiência e a equidade.

Esse enfrentamento teria sido resultado da larga história da modernidade ocidental, posto que centrado na versão weberiana de racionalidade. Daí a prevalência da racionalidade econômica, como pressuposto da própria racionalidade. Já as decisões éticas foram relegadas habitualmente ao âmbito das decisões subjetivas ou das decisões privadas da consciência, porque o processo de racionalização ocidental passou a traduzir-se em ações racional-teleológicas, que ganharam terreno, em detrimento das ações guiadas a valores. Lembra o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2012) que A ação maximamente racional, segundo Adela Cortina, será aquela realizada por um agente em um horizonte axiológico claramente articulado. Com isso, eleger-se, para seus fins, os meios mais

adequados, tendo em conta as consequências que deles se seguem. A *ação racional-teleológica* parece permitir uma maior objetividade, porque pode se discutir a adequação e os meios aos fins, quando recorre às consequências. Enquanto isso, os restantes tipos de ação bloqueiam toda argumentação sobre meios, na medida em que prescindem de valoração das consequências. (Idem, p. p. 53)

A *ação racional-axiológica* encontra grandes dificuldades em suas pretensões objetivadoras, porque os valores são objeto de crença e a crença envereda pelo terreno da subjetividade. Assim, cada homem opta por uma hierarquia de valores, mas seus valores últimos já não podem fundar-se em outros, razão pela qual há de aceitá-los por uma questão de fé. Os axiomas últimos de valor são incomensuráveis e, por isso, com eles, não é possível estabelecer discussão e acordo, mas apenas simples aceitação”. (Idem, p. 264.)

Daí se chega a sua crítica mais elucidativa: a raiz

última do politeísmo axiológico decantado pelo mundo democrático-liberal que, para ele, no campo dos valores, cada um passa a ter o seu deus, mas, acrescentamos, não vão deixar de viver na famosa “gaiola de ferro” de que trata Weber. Por isso, não se pode ficar de acordo com valores assim considerados, porque, na esfera da racionalidade, deve imperar outra razão: a razão teleológica centrada noutro paradigma que deve inspirar a racionalidade econômica.

Segundo a aludida filósofa, reconhecer estes pressupostos, significa considerar três variáveis: 1. Que a moral é também racional, se se entender a racionalidade com a *faculdade do intersubjetivo* ou a faculdade que nos permite argumentar e alcançar acordos. Por isso, ao largo da história da ética ocidental fomos descobrindo distintos modelos de racionalidade moral - alguns dos quais aproximam a ética prodigiosamente à racionalidade econômica, como é o caso da razão calculadora dos utilitaristas,

que tem em conta todos os elementos da racionalidade teleológica; 2. Que, hoje, a intersubjetividade é um fato, ao menos nas democracias liberais, na medida em que é possível detectar neles uns valores compartilhados pelos indivíduos – direitos humanos, liberdade, igualdade e solidariedade, tolerância e pluralismo – valores que ela denomina de *ética cívica*. Ler, nos distintos campos, esses valores, assim como suas específicas modulações, constitui a tarefa que a mesma passou a chamar de éticas aplicadas; 3. Que a racionalidade econômica, em seu funcionamento concreto e situado, não é amoral, na medida em que os modelos econômicos, especialmente em suas aplicações concretas, são mais ou menos morais ou imorais, mas, nunca amorais.

Se os distintos âmbitos da vida social – política, economia, moral – podem ser denunciados, quando envolvidos com a imoralidade da vida econômica, política ou empresarial, podem e devem assim ser julgadas

moralmente, a partir de cada um desses âmbitos. No contexto dessas diretrizes é possível considerar que economia não é moralmente neutra, como, aliás, nenhuma atividade humana que tem incidência social, “porque todas elas têm um sentido social que deve satisfazer umas metas que cobram *legitimidade social* e sobre a qual é possível descobrir valores e princípios peculiares.”(Idem, p. 265).

Por fim, e enfatizando o caso específico da economia, torna-se imprescindível identificar valores - *equidade, eficiência, qualidade, competitividade* e a *solidariedade* – pois “a atividade econômica é indissociável da moralidade, porque é uma dimensão de uma terra da sociedade.”(Idem, p. 265).

5.2. Os sentidos objetivo e subjetivo do trabalho no contexto da Doutrina Social da Igreja.

Na compreensão das autoras deste artigo, o questionamento sobre a ausência de liberdade nesse

tipo de trabalho vem sendo também apontado pela Doutrina Social da Igreja Católica, especialmente, a partir da Encíclica *Rerum Novarum*, do Leão XIII e por outras encíclicas - *Mater et Magistra*, de João XXII; *Populorum Progressio*, de Paulo VI; sobretudo, aqueles comemorativas da *Rerum Novarum*, como a *Quadragesimo Anno* de Pio XI; a Constituição pastoral *Gaudium et Spes* do II Concílio do Vaticano. Nos últimos anos, por aquelas que foram escritas pelo Papa João Paulo II e as notáveis posições assumidas pelo papa Francisco, em favor dos pobres e dos excluídos; na defesa da fraternidade, da solidariedade e da justiça distributiva.

Ao interpretar as encíclicas do Papa Paulo II, assinala o Frei Luís Maria A. Sartori (1996) que o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência humana e se encontra relacionado com as palavras bíblicas “submetei a terra”, ou melhor, com as expressões “Crescei e multiplicai-vos,

enchei a terá e submetei-a”. Para ele, o gênero humano, ao “submeter a terra” por meio do seu trabalho, realiza um ato de criação, fruto do seu domínio sobre a natureza e o sujeito próprio do trabalho continua sendo ele próprio, o gênero humano. Ao exercitar o seu domínio sobre a terra, fá-lo como um ser dotado de subjetividade. Atuando de maneira programada e racional, deve encarar o trabalho como uma realização de si mesmo. “é pois como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano seu inegável valor ético (Idem, p. 110).

O trabalho, visto no contexto objetivo/subjetivo, passa a assumir a dimensão da dignidade humana, na medida em que se torna “um bem do homem porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às próprias necessidades, mas se realiza e si mesmo como homem e, em certo sentido, ‘se torna homem’” (Idem, p. 116).

Nesta mesma linha, afirmou o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, ao participar de uma importante conferência no Vaticano, intitulada THE CALL TO JUSTICE: the legacy of Gaudium et Spes 40 Years Later (2005: 258) que economia, política, trabalho e sociedade, no contexto ético-cultural da Doutrina da Igreja, suas Encíclicas e o Concílio Vaticano II dirigem-se a um desenvolvimento produtivo com equidade, que respeita as distintas culturas e modos de vida. A ética cristã conduz a uma teoria compartilhada de sociedade centrada na justiça distributiva, uma vez que a finalidade social da economia é a satisfação das necessidades humanas. O caráter universalista desse doutrina tem um papel fundamental para o modelo de sociedade que move em dimensão planetária e por cima do Estado-Nação.

Para ele, o Concílio fala claramente das radicais transformações que vêm ocorrendo nas estruturas do estado, do direito, da

economia, da cultura, do cotidiano, da linguagem, das atitudes individuais e coletivas. Se no âmbito da Sociedade do Trabalho, produz-se uma verdadeira ruptura de paradigmas; a tecnologia do conhecimento provoca uma drástica redução dos postos tradicionais de trabalho; uma verdadeira metamorfose através do desemprego estrutural, do aparecimento de distintas modalidades de emprego e rendas e institui a presença de milhões de excluídos, inclusive, nos países desenvolvidos, o aludido jurista deixou transparecer, naquele encontro que, no Concílio Vaticano II, é possível encontrar valores cristãos identificados com a sociedade do trabalho, em todas as suas dimensão e complexidade – dos sem terra, dos sem teto, os sem emprego, dos que não tem possibilidade de voltar ao mercado formal de trabalho, dos excluído *versus* os que têm uma riqueza inimaginável, mas não fazem investimentos sociais, que não pensam na distribuição de riqueza, que

não tem compromisso com o resgate de cidadania. Deixou transparecer claramente a sua crítica, ao afirmar, cenário de uma sociedade que busca o pensamento único disfarçado de valores universais, mas que conduz a uma verdadeira clandestinização da vida humana, a atual sociedade do trabalho tem que redimensionar o seu papel e buscar, no contexto da realidade presente, fundamentos para construção de uma sociedade justa e solidária (Idem, p. 255).

O que se pretende deixar evidenciado, como criticável na doutrina trabalhista clássica, é exatamente a defesa e a difusão de um discurso que aparece como uniforme e consensual, em que o trabalho livre/subordinado se revela com uma grande conquista frente ao trabalho escravo/servil. Pretende ainda afirmar que, por trás dessa aparente neutralidade, os juslaboralistas assumem deliberadamente uma de suas correntes: o pensamento liberal de ontem e de hoje,

porque uma forma de trabalho assim considerada e vivenciada não abarca aqueles caracteres objetivos e subjetivos que uma dimensão ontológica do trabalho reconhece.

A produção acadêmica desenvolvida desde a década de 60 do século passado vai na mesma direção daqueles que mantêm uma atitude crítica.^{xi} Um perfil que não é patrimônio exclusivo de uma única vertente da teoria crítica^{xii}. No âmbito do Direito do Trabalho, vários juristas vêm questionando essa linha de pesquisa que se vincula aquele marco teórico^{xiii}.

Essa demonstração respaldará os fundamentos teóricos, no sentido de privilegiar uma concepção ontológica do trabalho humano dissociado do trabalho sofrimento e servirá também para desqualificar o falso discurso centrado na ideia de um trabalho livre e ao mesmo tempo subordinado, a partir de uma nova compreensão acerca do poder disciplinar e da subordinação jurídica.

6. Conclusão

O trabalho procurou evidenciar, inicialmente, a existência de uma ruptura nas relações de trabalho frutos de três elementos fundamentais:

- a) o aparecimento de alternativas de trabalho e rendas distantes anos luz daquelas surgidas no apogeu do Estado do Bem-Estar Social e do Pleno Emprego;
- b) uma notável desproletarização das condições de trabalho, que conduz à supremacia do trabalho clandestino, desprotegido;
- c) o aparecimento do desemprego estrutural.

Se de, um lado, a doutrina clássica pretende superar a crise em que se encontra este ramo do conhecimento jurídico apontando para soluções paliativas; do outro, a teoria organizacional conservadora, diante daquela mesma desproletarização e desemprego estrutural, procura introduzir um discurso centrado numa falsa liberdade, sem revelar o seu

verdadeiro propósito: contornar a crise do emprego jogando a responsabilidade – trabalhista, fiscal e previdenciária – para os próprios afetados, chamando-os agora de empreendedores, colaboradores, associados. Escondem finalmente que a passagem do sistema fordista/taylorista para o sistema de acumulação flexível ampliou o sofrimento no trabalho.

Para superar estes dilemas tem-se que, primeiro, redefinir os sentidos - subjetivo e objetivo - do trabalho, para estabelecer uma verdadeira proteção a todas as possibilidades de trabalho e rendas compatíveis com a dignidade humana.

Referências

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.

_____. **A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto**

do direito do trabalho. In: Revista LTr, v. 72, n. 8, p. 913 - 919, agosto 2008.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos.** São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos.** São Paulo: LTr, 2008.

_____. **La dimensión ético-cultural del trabajo humano en el contexto del Concilio Vaticano II.** La redención del trabajo libre e del ocio criativo en la post-modernidad. In: *The Call to Justice. The legacy of gaudium et spes 40 years later.* Vatican City: University of St. Thomas, march, 2005, pp.255-259.

BARBROOK, Richard. **Futuros Imaginários.** São Paulo: Peirópolis, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTR, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: História da violência nas prisões.** Petropolis, RJ: Vozes, 1987.

FRIEDMANN, Georges. **O Trabalho em Migalhas.** São Paulo: Editora Perspectiva, 1972.

GORZ, André. **Crítica da Divisão do Trabalho.** São Paulo: Martins Fontes, 1996.

MARX, K; Engels, F. **Manifesto do Partido Comunista.** In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Obras escolhidas, vol. I.* São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1953.

MARX, K. **Crítica del Programa de Gotha.** Moscu: Editorial Progreso, 1977.

_____. **Trabalho Assalariado e Capital.** São Paulo: Global Editora, 1987.

MARTINEZ, Juan M. Ramirez, ORTEGA, Jesús Garcia; FRANCO, Tomás Sala. **Curso de derecho del trabajo.** Valencia: Tirant le blanch. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Manual do Salário.** São Paulo: LTr, 1984.

_____. **Teoria Jurídica do Salário.** São Paulo: LTr, 1997.

OFFE, Claus. **Contradicções en el Estado del Bien-**

nestar. Madrid; Alianza Editorial, 1990.

ROMITA, Arion Saião.

Contrato Individual de Trabalho: formação e nota característica. In:

GONÇALVES, Nair Lemos;

ROMITA, Arion Saião (orgs).

Curso de Direito do

Trabalho. Homenagem a

Evaristo de Moraes Filho.

São Paulo: LTr, 1983.

SARTORI, Luís Maria A

(Org.). **Encíclicas de João**

Paulo II. O Profeta do Ano

2000. São Paulo: LTr, 1996.

SENNETT, Richard. **A**

cultura do novo

capitalismo. Rio de Janeiro:

Record, 2006.

WEBER, Max. **Economía y**

sociedad. México: Fondo de

Cultura Económica, 1992.

ⁱ Arion Saião Romita, já prognosticara, no começo da década de 80 do século passado: “hoje em dia ganha vulto, novamente, a idéia segundo a qual o Direito do Trabalho deve expandir-se para abranger outras formas de relações de trabalho, que não sejam apenas as de trabalho subordinado. As fronteiras do próprio Direito do Trabalho se dilatam. Há realmente uma

tendência, que é compreensível, no sentido de ampliar o campo de atuação de normas protecionistas, especialmente quando enfaixam medidas tendentes à melhoria da condição social dos trabalhadores, de resto, recomendação da própria Constituição Federal, art. 165”. ROMITA, Arion Saião. Contrato Individual de Trabalho: formação e nota característica. In: GONÇALVES, Nair Lemos; ROMITA, Arion Saião (orgs). Curso de Direito do Trabalho. Homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983. p. 235.

ⁱⁱ Segundo o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, “a filosofia utilitarista e o racionalismo instrumental a serviço da produção capitalista consolidaram a evangelização do trabalho abstrato. Instituíram, pois, a supremacia desse trabalho em contraposição ao trabalho livre. Aquele, aparecendo como sinônimo de honradez; este enquadrado como preguiça e passível de punição. Passou, no começo, a chamar de ‘livre’ o trabalho abstrato, a partir da comparação entre trabalho escravo e o arrendamento; ou, entre as relações de trabalho subordinado e as relações escravocratas e servis”. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho. Revista LTr, v. 72, n. 8, p. 913 - 919, agosto 2008.

¹ COSTA, Emmanuele Bandeira de Moraes. SINDICATO E O

SINDICALISMO NO CONTEXTO DA DOCTRINA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA: para uma reconfiguração teórico – dogmática dos seus fundamentos. Recife: Texto Avulso. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, setembro 2012.

ⁱⁱⁱ A propósito uma das autoras deste artigo abriu um capítulo exclusivo sobre este tema no livro: D'ÂNGELO, 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. Ver especificamente o Capítulo 3. *A Ambivalência da Doutrina Clássica e as Tentativas para Contornar a Crise do Contrato Individual de Trabalho*, pp. 47-67.

^{iv} 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.; **Princípios de Direito do Trabalho: Fundamentos teórico-filosóficos**. São Paulo: LTr, 2008; **Direito do Trabalho é Pós-modernidade**. Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

^v Sobre o assunto conferir em PISANI, Andrea Proto. *Lezioni di diritto processuale civile*. 2. ed. Napoli: Jovene, 1996, p. 875 e NICOLINI, Giovanni. *Manuale di*

diritto del lavoro. 2. ed. Milão: Giuffrè, 2000.

^{vi} A experiência jurisdicional brasileira, aos poucos, vem se deparando com este fenômeno. A propósito o estudo transcreve a seguinte decisão: Processo: RO – 17303/99, Data de Publicação: 26/04/2000, Órgão Julgador : Segunda Turma, Juiz Relator: Des. Alice Monteiro de Barros, Juiz Revisor: Juiz Fernando Eustaquio Peixoto de Magalhaes, Recorrente: PERPÉTUA GOMES ABADE, Recorridos: JÚLIO CÉSAR GONÇALVES AXCHAR E OUTRA, EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO E

^{vii} O professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade foi um dos pioneiros, em articular as relações de trabalho subordinado com a teoria organizacional, ao tratar, em várias de suas obras, da cultura e do poder nas organizações. A partir de pesquisas realizadas em sua biblioteca, pode-se constatar, por exemplo, o engajamento ideológico dos administradores de empresas, a partir da ideologia neocapitalista e os componentes da máquina burocrática das corporações. A este respeito ver: COVRE, Maria de Lourdes Manzini. *A Formação e a Ideologia dos Administradores de Empresas*. Petrópolis: Vozes, 1981; Ver também PAGÈS, Max et. al. *O Poder das Organizações*: A dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

viii VOCÊ/SA. São Paulo: Editora Abril, Edição Especial n. 6, dezembro de 2009.

ix A. Marzal, Decano da Faculdade de Direito (ESADE) da Universidade Ramón Llull, a partir os informes apresentados em Barcelona, em maio de 1995, por sete países, sobre a crise do Estado do Bem-Estar e do Direito Social. Na oportunidade, apresentou uma estatística de empregos atípicos em nada menos de sete países. Na Inglaterra, por exemplo, na primavera de 1993, havia 38% dos trabalhadores, que dizer, 9,7 milhões de trabalhadores que não estavam contratados em tempo pleno. Afirma a pesquisa que se tratava de uma taxa muito alta, pois, desde 1986, o aumento havia sido de 1,25 milhões. CARBY-HALL, Jo. Informe Inglés. In: MARZAL, A. (Ed.). *Crisis del estado del bienestar y derecho social*. Barcelona, ES: Esade Facultad de Derecho, 1997, p. 47.

x Richard Barbrook, citando Michel Foucault e a propósito do panóptico – uma prisão que existia no final do século XVIII, que foi construída para manter prisioneiros sob constante vigilância –, afirma que Foucault, em sua obra *Vigiar e Punir*, essa prisão como pioneira “no modelo disciplinar que mais tarde foi usado para controlar os trabalhadores das fábricas e escritórios do fordismo.” Ver: BARBROOK, Richard. *Futuros Imaginários*. São Paulo: Peirópolis, 2009. p.104.

xii As décadas de sessenta e setenta do século passado tornam-se um marco nas pesquisas acadêmicas, para desvendar o despotismo das fábricas. Aí aparecem, na década de 60 uma obra depois traduzida para o português, com o título: FRIEDMANN, Georges. *O Trabalho em Migalhas*. São Paulo: Editora Perspectiva, 1972. Na década seguinte e também traduzida para o português: GORZ, André. *Crítica da Divisão do Trabalho*. São Paulo: Martins Fontes, 1996. Partindo do conceito de solidariedade orgânica desenvolvida por Durkheim admite que “todas as formas de divisão social do trabalho que não engendrem a solidariedade serão consideradas patológicas” (p. 114). Para André Gorz, “o despotismo de fábrica é tão velho quanto o próprio capitalismo industrial. As técnicas de produção e a organização do trabalho que elas impõem sempre tiveram um duplo objetivo: tornar o trabalho o mais produtivo possível para o capitalista e, com essa finalidade, impor ao operário o rendimento máximo através da combinação dos meios de produção e das exigências objetivas de sua execução” (ibidem, p. 81).

xiii Everaldo Gaspar, abre uma seção, no capítulo 6, - O Sinal de Alarme e a Nova Doutrina - para expressar a reação dos juristas contra a teoria e a doutrina tradicionais. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. *Princípios de Direito do Trabalho*:

Fundamentos teórico-filosóficos.
São Paulo: LTr, 2008, pp. 128-131.