

**A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO
ENQUANTO ORGANIZAÇÃO DE PODER.
EXPLICAÇÕES CIENTÍFICAS EXTRAÍDAS DA
SOCIEDADE DE CONTROLE: RESPOSTAS E
PROPOSIÇÕES DAS TEORIAS
ORGANIZACIONAL E JURÍDICA CRÍTICAS**
*ORGANIZATION OF LABOR AS AN ORGANIZATION OF
POWER. SCIENTIFIC EXPLANATIONS EXTRACTED
FROM THE CONTROL SOCIETY: RESPONSES AND
PROPOSITIONS OF THE CRITICAL ORGANIZATIONAL
AND LEGAL THEORIES*

Carlo Benito Cosentino Filho¹
UFPE

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade²
UFPE

Resumo

O artigo procura, inicialmente, revelar a maneira como o direito e o estado modernos formularam e instituíram a forma jurídica trabalho livre-subordinado; a maneira como ela se tornou o a priori das teorizações, a protoforma da vida e a reger a sociedade moderna, a partir da compra e venda da força de trabalho. Procura demonstrar como essa divisão social do trabalho vem sofrendo, ao longo dos tempos, tratamentos analíticos ainda mais sofisticados, sobretudo, a partir da chamada Administração Científica da Era Fordista, até chegar ao controle da alma, da subjetividade e projetar ideologicamente a figura de um sujeito neoliberal que, embora sofra muito mais, imagina ser o único responsável pelo seu sucesso e pelo seu

¹ Professor da Faculdade de Direito do Recife – UFPE. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco.

² Professor da Faculdade de Direito do Recife – UFPE. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Doutor em Direito pela Universidade de Deusto-Espanha

fracasso. Destaca o significado das tecnologias da informação e da comunicação na constituição desses ainda mais sofisticados controles; demonstra os seus impactos no meio ambiente do trabalho e revela o seu antípoda – o adoecimento da sociedade do trabalho. Por fim, acredita ser possível construir, ao lado das relações de trabalho subordinadas, outras alternativas, como: a prevalência da economia social e solidária; uma renda universal garantida.

Palavras-chave

Teoria organizacional conservadora. Teoria organizacional crítica. Tecnologia da informação e da comunicação. Economia social e solidária. Renda universal garantida.

Abstract

The paper initially seeks to reveal the way in which modern law and the state formulated and instituted the legal form of free-subordinated work; the way in which it became the a priori of theorizing, the protoform of life and governing modern society, from the purchase and sale of the workforce. It seeks to demonstrate how this social division of labor has undergone, over time, even more sophisticated analytical treatments, especially from the called Scientific Administration of the Fordist Era, until it reached the control of the soul, of subjectivity and ideologically projected the figure of a neoliberal subject who, although he suffers much more, imagines that he is solely responsible for his success and failure. It highlights the significance of information and communication technologies in the constitution of these even more sophisticated controls; it demonstrates its impacts on the work environment and reveals its antipode - the illness of the labor society. Finally, he believes it is possible to build, along with subordinate labor relations, other alternatives, such as: the prevalence of the social and solidarity economy; a guaranteed universal income.

Keywords

Conservative organizational theory. Critical organizational theory. Information and communication technology. Social and solidarity economy. Guaranteed universal income.

Introdução

Este artigo pretende demonstrar inicialmente que a organização do trabalho surgida e recepcionada pelo Estado Moderno é uma organização de poder. Embora o discurso disseminado pela teoria jurídico-trabalhista clássica se concentre na disseminação da ideia segundo a qual a modernidade, ao instituir um modelo de sociedade centrada no trabalho livre-subordinado, eliminou os modelos anteriores – centrados na escravidão e na servidão -, o fato é que o novo modelo aponta para o aparecimento de uma relação jurídico-contratual inédita: um modelo assimétrico de relação jurídico-contratual em que um dos sujeitos vigia e pune o outro. Melhor dizendo: o empregador admite, assalaria, dirige, mantém o poder disciplinar, de mando; o empregado fica jurídica,

econômica e psicologicamente subordinado ao primeiro.

Logo, os sentidos da liberdade e da igualdade apreçados pela filosofia liberal e recepcionados pelo Estado Moderno na figura da pessoa jurídica empregado revela algo inusitado: o empregado, no modelo de sociedade que gira em torno da circulação de mercadorias, torna-se, simultaneamente, sujeito e objeto de direito. Neste último caso quando coloca à venda a sua força de trabalho.

Aqui também se pretende demonstrar que o controle que resulta de uma situação imanente – a compra e venda da força de trabalho –, deveria sofrer uma base científica, a fim de que, a cada dia, este mesmo trabalho subordinado sofresse mutações, em termos de produção, produtividade e eficiência. Foi exatamente na era moderna que surgiu o termo Divisão Social do Trabalho. E aqueles sentidos de produtividade, produção e eficiência acompanharam a evolução da chamada Administração Científica, que aparece na Era Fordista.

Esta a razão pela qual existir uma vasta bibliografia, quase sempre não recepcionada pela teoria jurídico-trabalhista clássica, que aponta para os dois lados das chamadas organizações modernas e, ainda, das organizações hipermodernas: a teoria organizacional clássica e a teoria organizacional crítica, do mesmo modo que existe a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria jurídico-trabalhista crítica.

Este será o caminho percorrido por este trabalho, a fim de demonstrar os rituais do sofrimento vivenciados pelos trabalhadores - dentro e fora das organizações -, bem como o papel das teorias jurídicas e organizacionais críticas no desvendamento dos componentes teóricos e ideológicos que os legitimam, bem como a maneira como o meio ambiente do trabalho possa ser visto e alterado.

Para ter-se uma ideia estruturante sobre as relações de trabalho contemporâneas e do próprio Direito do Trabalho é preciso partir entender que as relações de trabalho, na sociedade

moderna, se constituem enquanto relações de poder; que as explicações científicas sobre este fenômeno se dá na medida em que este ramo do direito estabelece um diálogo com a teoria organizacional crítica,

Além desta introdução e da conclusão, apresentará os seguintes capítulos. O Segundo Capítulo, que tratará da organização do trabalho enquanto organização de poder, a partir da maneira como a teoria organizacional conservadora tece esse panorama. O Terceiro Capítulo apresentará o contraponto entre as teorias organizacional e jurídico-trabalhista críticas e àquelas proposições defendidas pelas teorias organizacional e jurídico-trabalhista clássicas. O Quarto Capítulo tem como objetivo revelar o poder das organizações: do capitalismo fordista-taylorista à sharing economy. Finalmente, expõe o seu último capítulo intitulado: controle e adoecimento na sociedade do trabalho contemporânea: para reconfigurar os sentidos do meio ambiente do trabalho.

2.A organização do trabalho enquanto organização de poder. O panorama da teoria organizacional conservadora.

Em primeiro lugar, deve dizer-se que a organização social centrada na subordinação da força do trabalho ao capital não é um fenômeno transhistórico, mas datado. Surge com o Estado Moderno, a partir da ascensão da burguesia ao poder. Enquanto classe revolucionária, foi capaz de destruir o Estado Absolutista Monárquico e criar o Estado Moderno, cujo discurso ideológico estava centrado no binômio liberdade-igualdade que, por si só, iria repelir os modelos sociais anteriores centrados no trabalho escravo e servil.

Um discurso filosófico que não conseguiu superar a sua própria contradição, por haver criado um a priori teórico centrado no trabalho livre-subordinado enquanto locus privilegiado por intermédio do qual a sociedade moderna criaria simultaneamente o Estado e o Direito Modernos.

Direito e estado que se legitimaram e foram capazes de universalizar os seus fundamentos por meio de um modo específico de produção que passaria, em nome da liberdade e da igualdade, a submeter a força de trabalho ao capital. Fundamentos contraditórios porque não foram capazes de superar as críticas surgidas – dos campos socialistas, anarquistas e na doutrina social da igreja católica³. Tampouco a contradição apontada pela conhecida versão aristotélica da não contradição – um coisa não pode ser e deixar de ser, ao mesmo tempo e sob o mesmo aspecto - , posto que impossível o trabalho ser, ao mesmo tempo, livre e subordinado; ou, ainda, a versão dialética, segundo a qual todo fenômeno cria a sua contrária – a burguesia, ao instituir uma exploração desmedida sobre o trabalho humano, criou a sua contrária, o operariado e a sua luta e consciência de classe.

A lógica produtiva do sistema capitalista é baseada na exploração da força de trabalho. Neste sentido, como não poderia deixar de ser, sempre se buscou formas mais eficientes de extração de mais-valia. A grande indústria do século XX desenvolveu-se fomentada por este empenho exaustivo de incremento de produtividade e a administração científica. Por sua vez, teorizou o que se denomina de fordismo, taylorismo e Toyotismo.

Nada mais são do que modelos de divisão de trabalho projetados para viabilizar a produção de mercadorias em massa. Foram determinantes para a expansão do modelo de produção capitalista em escala global.

³ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de (2005:37), assegura, no rastro de SARTORI:1996, que “a doutrina cristã apresenta duas variáveis acerca do trabalho humano: o trabalho no sentido objetivo e no sentido subjetivo. O homem, ao ‘submeter a terra’ com seu trabalho, em todas as etapas históricas, realiza um ato de criação, de seu domínio sobre a natureza e o sujeito próprio do trabalho continua sendo o homem. Mas, quando o homem exerce o domínio sobre a terra, o faz como um ser dotado de subjetividade. Ao ser capaz de atuar de maneira programada e racional, deve encarar o trabalho como a realização de si mesmo. ‘É pois como pessoa que o homem é sujeito do trabalho, o que confere ao trabalho humano um inegável valor ético’(SARTORI, 1996:110).”

O fordismo e o taylorismo intensificaram as alternativas de exploração do trabalho humano em níveis impensáveis até então. Aplicaram modelos organizacionais verticalizados e homogêneos na produção. O trabalhador passou a especializar-se, executando tarefas setorizadas, fragmentadas, repetitivas, absolutamente racionalizadas e em série, de maneira que o somatório das atividades desempenhadas em cadeia por diversos obreiros numa linha de produção - como na indústria automotiva, por exemplo -, propiciou um crescimento exponencial da produtividade.

Para garantir a sincronia entre os setores da linha de produção, foi preciso desenvolver um sistema complexo de gerenciamento e de organização, a fim de evitar que um dos setores permanecesse à espera de material beneficiado pela etapa anterior da linha de produção. Essas formas de divisão do trabalho, podem parecer óbvias para um leitor do século XXI, mas à época (início do século XX), representavam uma verdadeira revolução dentro da revolução industrial, capaz de minimizar o desperdício e maximizar a produção.

Há diferenças determinantes entre os modelos apresentados até aqui. É importante que suas características essenciais estejam devidamente evidenciadas e particularizadas, pois são complementares e fazem parte de um itinerário histórico, evolutivo e lógico da extração de mais-valia. O taylorismo impôs a especialização das funções do trabalhador na execução. Nele o obreiro passou a se dedicar objetivamente as tarefas de inerentes a uma parte selecionada da cadeia de produção. Isso contribuiu para a alienação da sua subjetividade em relação ao todo do processo no qual estava inserido. O trabalhador passou a não saber mais exatamente no que estava trabalhando ou o que exatamente estava produzindo.

O fordismo, por sua vez, organizou a linha produtiva em série, com uma grande novidade: fixou o trabalhador num ponto determinado da linha de produção e, através de uma esteira rolante, fez chegar às suas mãos o seu material de trabalho. O posicionamento estratégico dos obreiros em pontos fixos e

determinados - evitando gastos com deslocamento para executarem tarefas especializadas e repetitivas -, provocou, como já explanado, um incremento exponencial da produção de bens. A mão de obra integrava-se absolutamente à fábrica, que passou a funcionar como uma grande engrenagem cadenciada pela velocidade da esteira rolante.

De certo, o binômio taylorista/fordista não requeria mão de obra qualificada, já que pouca subjetividade era exigida dos trabalhadores na execução das suas tarefas. Eles, na verdade, estavam presos a movimentos mecânicos e repetitivos, de maneira que os postos de trabalho poderiam ser ocupados por obreiros com baixo nível educacional. Eram aqueles que se convencionou chamar de trabalhadores do “chão de fábrica”, predominantemente semiqualeificados⁴.

A partir da segunda metade do século XX, o Japão, no esforço de se reerguer da segunda guerra, desenvolveu novo modelo de divisão do trabalho que buscava maximizar ainda mais a produção e reduzir ainda mais os seus custos. Denominava-se toyotismo - referência à Toyota Motor Company, onde foi criado.

Neste modelo, a tecnologia passou a desempenhar um

⁴ Neste sentido ensina Lira, “no período que se estendeu da Primeira Guerra Mundial ao início da década de 1960, evolui o método fordista/taylorista, com a intensa especialização das atividades. Com as novas estratégias produtivas, as tarefas são tão fracionadas de tal modo, que chegam a impossibilitar a compreensão da linha produtiva pelos trabalhadores que nela operam. A consequência direta e palpável é a degradação dos processos de aprendizagem. A maioria dos trabalhadores contratados passa a desempenhar funções mecânicas e repetitivas, muitas vezes como auxiliares de máquinas semiautomáticas, mantendo-se à margem do entendimento do processo produtivo. Por exemplo, os trabalhadores são mantidos na ignorância quanto às propriedades e especificidades dos materiais utilizados: esse conhecimento é detido somente por uma minoria de trabalhadores, superiormente qualificados, que, em geral, atuam supervisionando os menos qualificados. E mesmo estes não detêm o conhecimento integral do processo produtivo” (2016, p. 72-73).

papel ainda mais preponderante⁵. A evolução dos meios de comunicação e da logística, já permitiam o aperfeiçoamento da produção no sentido de minimizar cada vez mais os custos, especialmente no manejo dos estoques, que passaram a ser drasticamente reduzidos.

O just-in-time, expressão também utilizada pela administração científica para o toyotismo, implementou um modelo de produção do estritamente necessário para o abastecimento do mercado, com a reposição dos estoques de matéria prima limitados à produção imediata⁶. O sistema se adequava perfeitamente a economia e a geografia japonesa, territorialmente restrita e isolada do resto do mundo.

O toyotismo viabilizou a produção flexível, variável, sensível às oscilações do mercado, que se expandia globalmente. Assimilou as lógicas já implementadas desde o taylorismo, passando pelo fordismo, e aperfeiçoou as técnicas produtivas a fim de atender a um mercado cada vez mais dinâmico, competitivo e global. Utilizou-se, como em nenhum outro método da administração científica, da tecnologia para o aperfeiçoamento dos seus processos. Mais do que isso, ele serviu como indutor do desenvolvimento tecnológico.

A subjetividade do trabalhador passou a ser mais

⁵ Segundo os documentos da própria Toyota Motor Company, Sakichi Toyoda, em 1892, aos 24 anos, apresentou o primeiro tear automático do Japão. Em 1935, após conhecer o automóvel nos EUA, incumbiu seu Kichiro Toyoda a construir o primeiro veículo motorizado do seu país, nascendo assim a empresa que iria estabelecer um novo paradigma de divisão de trabalho. (TOYOTA, 2017)

⁶ “Ao contrário da produção predeterminada pela tradicional produção em série – ‘just-in-case’. O objetivo era eliminar os “stocks” de matérias primas, de produtos acabados e stocks intermediários. Passou a ser denominado produção ‘just-in-time’ [...] baseado na gestão de fluxos de materiais e de informações a partir da racionalização das etapas de transformação industrial. O objetivo é equalizar o tempo entre as equipes de trabalhadores, acabar com a burocratização, maximizar a integração do processo produtivo, eliminar desperdícios e conseguir benefícios de produtividade (ANDRADE, 2005, p. 115).

exigida. Conseqüentemente a demanda por pessoal com níveis educacionais mais altos tornou-se prioritária, já que agora eles deveriam ser capazes de entender o processo produtivo conglobadamente e não sob a perspectiva fragmentada dos modelos anteriores.

É que além das tarefas mecânicas (trabalho material), o trabalhador passou a assumir funções de vigilância e gerenciamento (trabalho imaterial). Houve, portanto, uma simbiose entre os conceitos de trabalho produtivo e improdutivo de Marx, como observado por Jean Lojkin (2002).

O toyotismo explorou a tecnologia disponível à época da sua criação e, ao mesmo tempo, impulsionou o seu desenvolvimento. O trabalho no taylorismo é qualificado e multifuncional, nele exige-se mais capacidades cognitivas e acumulação de conhecimentos técnicos. Representa, pois, a superação do modelo do “operário do chão de fábrica fordista, que tem sido gradativamente substituído por tipos de trabalho mais autônomos e criativos (LAZZARATO e NEGRI, 2001, p. 25).

Por tal técnica, todos eles – qualquer que seja o seu vínculo empregatício, de terceirizado ao autônomo – passam a ser manipulados ou convencidos a incorporarem o sentimento de obrigação moral em relação às expectativas da empresa.

E isso gera um aumento da ansiedade no trabalho, especialmente pela composição de sistemas integrados de gestão – enterprise resource plannings – permitindo trocas on line de mensagens e comunicações metrificadas e vigiadas diuturnamente, e de avaliações individualizadas de performances que chegam a um complexo sistema de premiações por bônus ou no sistema de stock-options, o mesmo, “contribui para a ‘responsabilização’ de cada empregado pelo seu próprio desempenho, pelos resultados obtidos por sua equipe e pela própria manutenção de seu emprego” (HARVEY, 2012, p. 301).

Esta ruptura com os modelos de gestão anteriores conduz à busca de trabalhadores

mais competentes, flexíveis, polivalentes, criativos e autônomos, a serem gerenciados por um coordenador. Logo, muito diferente daqueles modelos de gestão anteriores. O novo líder é chamado de manager que, por sua vez, é auxiliado por outras figuras – coachs, team leaders e experts referenciados por meio de um sofisticado sistema informatizado de controle. Seriam eles responsáveis pela introdução de mecanismos também sofisticados que objetivam manter os trabalhadores em permanente estado de ansiedade produtiva, “garantida por avaliações individuais, que se constituem na outra técnica de indução da dominação pela precarização laboral (HARVEY, 2012, p. 301).

Assinala, com muita propriedade, que o chamado trabalho em grupo (team work) assume um papel decisivo no sistema de acumulação e de organização pós-taylorista, porque se concentra na responsabilidade coletiva de um grupo que já nasce centrado na polivalência dos seus membros; na existência um coordenador ou um monitor (team leader) que fica responsável pela unidade organizada das ações individuais, para a interface com os demais grupos e a direção da fábrica ou do serviço. O “coordenador”, no contexto da administração pós-fordista assume um papel completamente diferente. O novo modelo de gestão não deseja que ele apareça encarnando a figura austera, antipática – protótipo daquele que assumia o tradicional poder disciplinar.

Ainda em moda, por exemplo, a variável dos especialistas em recursos humanos dirigida à inteligência emocional, conforme se pode verificar nos artigos publicados em jornais, revistas e disseminados nas rádios e nas televisões. Tudo isso, para superar as dificuldades, melhorar o bem-estar, a sociabilidade e, lógico, aumentar a produtividade.

O ápice dessa corrente do pensamento organizacional envolve duas variáveis: a) a primeira, quando, em plena revolução desencadeada pela geração 1968 - efervescência das lutas coletivas que envolviam simultaneamente estudantes, trabalhadores, artistas

e intelectuais -, a burguesia foi capaz de recepcionar - sem nenhuma legitimidade -, a crítica estética, artística e, com isso, esconder a crítica social.⁷ Por último, aponta para uma ideologia que, agora, transborda as barreiras das fábricas, desmantela o sistema jurídico-político de proteção do trabalho, ao formular a ideia de um sujeito neoliberal, que não deseja e nem precisa de nenhum sistema protetivo. Ele, apenas ele, é responsável pelo seu sucesso e pelo seu fracasso.⁸ Uma estranha posição, no mundo da vida, segundo Ricardo Antunes (2019), essa dos que se sentem como os privilegiados da servidão. Aqui também é o momento em que se acentuam os rituais de sofrimento e as mortes lentas no trabalho.

3. O Contraponto das Teorias Organizacional e Jurídico-trabalhista Críticas

Como se adiantou, as alternativas de divisão do trabalho, embora diferentes entre si, apresentaram-se, ao longo da história do capitalismo, de forma evolutiva e complementar, para legitimarem um modelo de organização do trabalho enquanto organização de poder. A administração científica aperfeiçoou esses métodos e promoveu a sua expansão por todo o mundo, inclusive com aplicação em outros setores da economia como a agricultura, pecuária e o próprio setor de serviços.

Perceba-se que a análise é estritamente econômica. Refere-se a evolução como um processo intenso e constante do aperfeiçoamento da extração da mais-valia, não observando suas implicações na vida dos trabalhadores. A análise dos modelos de divisão do trabalho sob a perspectiva humana tem ficado ao encargo da teoria organizacional e jurídico-trabalhista crítica.

⁷ Ver: BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. O Novo Espírito do Capitalismo. São Paulo: Martins Fontes, 2009;; GORZ, André. Crítica à Divisão Social do Trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 1996

⁸ DARDOT, Pierre; LAVAL Christian. A nova Razão do Mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

Nessa linha, Adrian Soletto da Rosso Valência, citando Ruy Mauro, afirmam a relação perversa estabelecida entre o progresso técnico e a superexploração da força de trabalho.⁹

Como a administração científica primou pelos fundamentos econômicos na composição da sua teoria, desprestigiou as análises humanas e sociais. Promoveu, em todos os esses modelos de divisão do trabalho, danos à saúde física e mental dos trabalhadores e, em última análise, à sociedade ocidental como um todo. Não por acaso, portanto, a sociedade médica vem descrevendo o aumento de moléstias ocupacionais, tais como:

Síndrome Geral de Adaptação ou *Burn out* (esgotamento profissional), a adição ao trabalho, a Síndrome do Pânico e a Depressão, dentre outras enfermidades psíquicas. Mas, a Síndrome Geral de Adaptação (SGA) se desenvolve em três fases, na primeira o *stress* laboral desencadeia a liberação e o acúmulo de toxinas na corrente sanguínea do trabalhador afetado; na segunda fase começam a aparecer os sintomas cognitivos e somáticos relacionados ao *stress* e, na terceira fase, aparecem doenças consolidadas, crônicas (VALÊNCIA, 2009, p. 299).

As doenças ocupacionais de natureza psiquiátrica são a expressão mais nefasta desses modelos de gestão focados na superexploração do trabalho. O avanço tecnológico visto desde a implementação do modelo toyotista, frustrou a expectativa de um futuro livre do trabalho degradante.

O desenvolvimento da robótica e da inteligência

⁹ “Incidindo sobre uma estrutura produtiva, baseada na maior exploração dos trabalhadores, o progresso técnico possibilitou ao capitalista intensificar o ritmo de trabalho do operário, elevar sua produtividade e, simultaneamente, sustentar a tendência para remunerá-lo em proporção inferior a seu valor [...] uma vez posto em marcha um processo econômico sobre a base de superexploração, põe-se a andar um mecanismo monstruoso, cuja perversidade, longe de diminuir, é acentuada ao apelar a economia dependente ao aumento de produtividade mediante o desenvolvimento tecnológico” (MARINI, 1978 apud VALÊNCIA, 2009, p. 181).

artificial não tem poupado o trabalhador, pelo contrário. Valência (2009, p. 181-182), indica que a utilização das tecnologias da comunicação e da informação “nas economias dependentes, em lugar de permitir uma melhora nas condições de emprego e salário dos trabalhadores, acentua os mecanismos que elevam a superexploração da força de trabalho”, submetida a controles – dentro e fora das organizações, em tempo real, a cada minuto, a cada hora e onde se encontrar.

Enquanto que (i) o taylorismo inaugurou a alienação da subjetividade do trabalhador com relação ao fruto do seu próprio trabalho, fazendo com que ele perdesse a referência exata do seu papel na produção e na sociedade, principalmente ao perceber-se reduzido à condição de mero repetidor de procedimentos mecânicos e fragmentados, incapaz de compreender, ao final da sua jornada, o que efetivamente havia produzido ao longo de oito ou dez horas de trabalho¹⁰; (ii) o fordismo rendeu a força de trabalho ao ritmo da esteira rolante do seu criador. Sua nova condição o pressionava física e psicologicamente aos ditames da organização produtiva, de forma que uma simples e momentânea desatenção poderia gerar prejuízos consideráveis a toda a cadeia produtiva.

A referida multifuncionalidade, criatividade e iniciativa dos empregados, do ponto de vista da administração científica funcionou bem. Tão bem que reduziu a quantidade de trabalhadores necessários nas empresas a poucos operários. Em outras palavras: se por um lado o modelo gerou o aumento da produtividade, por outro, diminuiu a demanda por força de trabalho, iniciando assim, um ciclo crescente de desemprego,

¹⁰ Neste sentido afirma Friedman “não é razoável negar que a decomposição dos movimentos, tal como Taylor a definiu, a separação radical do trabalho intelectual e do trabalho manual, peça essencial do seu sistema, a definição minuciosa das fichas de instrução, *de fato* conduziram, nas oficinas, sob a cobertura de simplificação e de economia de gestos, a um despojamento das tarefas de conhecimentos profissionais, de qualificação, de iniciativa” (FRIEDMAN, 1972, p. 75).

inclusive em sua versão mais perversa: o estrutural.

O estudo identifica e contextualiza os modelos de gestão e de administração que se impuseram, principalmente, a partir do último quarto do século passado. Sob a perspectiva crítica de Boltanski e Chiapello (2009) o segundo espírito do capitalismo surge a partir dos movimentos de maio de 1968, para abranger tanto a crítica social como a estética. Foram capazes de mobilizar, simultaneamente, operários, estudantes, intelectuais e artistas.

Se é verdade que o sistema capitalista apropriou-se da estética iluminista para expandir-se, as custas da exploração da força de trabalho, repetiu a estratégia de captura da estética cultural, comportamental e artística nos movimentos de maio de 1968. Lipovetsky (2015, p.29) mostra que,

enquanto se deflagra a concorrência econômica, o capitalismo trabalha para construir e difundir uma imagem artística de seus atores, para realizar as atividades econômicas. A arte se tornou m instrumento de legitimação das marcas e das empresas do capitalismo.

É o que o filósofo francês chama de a “era transestética”¹¹ representada pela apropriação capitalista da estética revolucionária, inclusive, por mais audacioso que possa parecer, e é, da própria lógica subversiva em guerra contra o mundo burguês. O movimento punk no final dos anos 70, início dos anos 80, e o hip hop mais atual, são exemplos claros da mercantilização da própria ideologia anticapitalista, “sucede um novo universo em que as vanguardas são integradas a ordem econômica, aceitas, procuradas, sustentadas pelas instituições oficiais” (LIPOVETSKY, 2015, p. 29).

São constatações da capacidade de infiltração do modelo de produção capitalista em qualquer terreno e que revelam,

¹¹ “Ideia de que uma quarta fase de estetização do mundo se instalou, remodelada no essencial por lógicas de mercantilização e de individualização extremas” (LIPOVETSKY, 2015, p. 29).

no entender da teoria crítica adotada neste estudo, um sofisma da filosofia pós-moderna, ao rejeitar a narrativa histórica da luta de classes,¹² e alimentar a filosofia liberal forjada no discurso da autorrealização individual (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 423)¹³.

As proposições liberais não são sequer verossímeis, pois no contexto das desigualdades sociais, implementado no modelo capitalista de produção, as pessoas não partem das mesmas condições socioeconômicas. Sendo assim, nem mesmo a meritocracia, tão festejada pela administração científica, pode ser considerada como um critério razoável, num mundo em que não se garante a igualdade de oportunidades às pessoas e onde as velhas oligarquias insistem em se manter no poder.

Mas é assim mesmo que o sistema capitalista se perpetua. Engendra crises e propõe, ele mesmo, as soluções. São movimentos que podem parecer, à primeira vista, autofágicos, mas não passam de ciclos de crises propositalmente fabricadas para garantir a manutenção sistêmica.¹⁴

¹² “Com o triunfo do capitalismo artista, os fenômenos estéticos não remetem mais a mundinhos periféricos e marginais: integrados nos universos de produção, de comercialização e de comunicação de bens materiais, eles constituem imensos mercados modelados por gigantes econômicos internacionais. Acabou-se o mundo das grandes oposições insuperáveis - arte contra a indústria, cultura contra comércio, criação contra divertimento: em todas essas esferas leva a melhor quem for mais criativo” (LIPOVETSKY, 2015, p. 27).

¹³ Boltanski e Chiapello, seguem na mesma linha ao afirmarem que o espírito do capitalismo foi levado a oferecer, mais adiante, “uma perspectiva de libertação capaz de integrar também as críticas que denunciavam a opressão capitalista, ou seja, a não realização de fato das promessas de libertação sob o regime do capital” (2009, p. 424).

¹⁴ “O capitalismo coopta, pela instauração de novas modalidades de controle, a autonomia consentida; mas essas novas formas de opressão revelam-se progressivamente e tornam-se alvo de crítica, de tal modo que o capitalismo é levado a transformar seus modos de funcionamento para oferecer uma libertação redefinida sob os golpes do trabalho crítico. Mas a ‘libertação’ assim obtida encerra, por sua vez, novos dispositivos opressivos que, no contexto do

Ocorre que a conta da filosofia pós-moderna tem sido paga, mais uma vez, pelas classes desfavorecidas, como a trabalhadora, cuja subjetividade foi capturada ao ponto de perder a sua própria narrativa histórica. É o que se revela através de novas formas de opressão instauradas de forma progressiva a partir da década de 70 do século XX, “outra não é senão a diminuição das garantias de emprego decorrentes dos novos modos de utilização do trabalho (temporário, por prazo determinado, etc.) e do desemprego” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 430).

Neste sentido, Andrade (2014, p. 119), observa que o segundo espírito do capitalismo, ao se apropriar da crítica estética, buscou esconder a crítica social. Como resultado, tem-se o aumento da autonomia (desconectada da semântica de liberdade), mas voltada para ao esvaziamento do próprio Direito do Trabalho¹⁵.

Desde o livro “Direito do Trabalho e Pós-modernidade: fundamentos para uma Teoria Geral” (2005), procura articular ou envolver o Direito do Trabalho com a Teoria Organizacional. No capítulo 4 daquela obra, segue o rastro das teorias organizacionais, dos métodos de gestão, de administração e seus reflexos para as relações de trabalho.

Já Isabele de Moraes D’Angelo (2014), lançou obra que

capitalismo, possibilitam um novo controle do processo de acumulação. As alças da cooptação, portanto, criam uma sucessão de períodos de libertação *pelo* capitalismo e de libertação do capitalismo” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 424).

¹⁵ Os autores arguem ainda que: “o aumento da autonomia e da responsabilidade ocorreu à custa da diminuição das proteções de que os assalariados gozavam no início do período, proteções que resultavam não só da conjuntura econômica, mas também do equilíbrio de poder que lhes fora temporariamente favorável. Conforme tivemos ocasião de mostrar no capítulo III. A autonomia foi obtida em troca das garantias, de tal modo que se trata frequentemente de uma autonomia imposta, não escolhida, dificilmente sinônimo de liberdade: ‘os assalariados recém transformados em empreendedores’ continuam a depender do empregador principal, e a subordinação é apenas dissimulada formalmente pela passagem do ‘direito do trabalho’ para o ‘direito comercial’” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 430).

reúne, para uma formulação crítica estruturante, as proposições da teoria jurídico-trabalhista tradicional às proposições advindas da teoria organizacional conservadora, tais como: a parassubordinação e a flexissegurança – da teoria jurídico-trabalhista conservadora – à empregabilidade e ao empreendedorismo – da teoria organizacional conservadora.

Nesta trilha, Lira (2016, p. 139) destaca a relação estabelecida por Boltanski e Chiapello (2009) entre os “espíritos do capitalismo” e o desenvolvimento da teoria organizacional, como sendo a prova da imprescindibilidade de intercambiar as teorias jurídico-trabalhista e organizacional críticas¹⁶.

Para cada modelo elaborado pelos administradores houve uma relação evidente com uma mutação do sistema, que é, não se nega, dinâmico e revolucionário. Gorz, Dejours, Boltanski e Chiapello, Andrade, Lira, Ramos, David Harvey (2012), DARDOT, Pierre e LAVAL, Christian (2016), Ricardo Antunes (2019), vêm observando, por exemplo, que, na passagem do sistema fordista para o sistema de acumulação flexível, a aplicação de uma sofisticada técnica de captura da subjetividade dos trabalhadores.

4. O poder das organizações: do capitalismo fordista/taylorista à *sharing economy*.

Agora, com a automação, a robótica e a nanotecnologia, uma única máquina é capaz de realizar uma tarefa que demandava uma centena de homens. Em geral, aquele que teve

¹⁶ Registre-se aqui alguns juslaboralistas que seguem esta mesma linha crítica, como: MELHADO, Reginaldo. Poder e Sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. Teoria Geral do Direito do Trabalho, vol. I, Parte I. São Paulo: LTr, 2001; VIANA, Márcio Túlio.

o seu posto de trabalho substituído por uma máquina inteligente não é capaz de acompanhar esse avanço tecnológico.¹⁷

Como se vê, a Revolução Informacional impacta profundamente as relações individuais de trabalho, no sentido de que todo e qualquer trabalhador, involuntariamente, está envolvido nesse processo. São exigências impulsionadas pela força do Capitalismo Cognitivo. Do contrário irão eles engrossar a massa dos trabalhadores clandestinizados ou à categoria dos não empregáveis.

A legitimação do poder de sujeição pelo capitalismo, embora seja desvendada com muita clareza pela teoria crítica, forjou-se no amalgama da ética protestante e do espírito do capitalismo, ao ponto de convencer as massas de trabalhadores a se orgulharem da sua própria condição de explorado¹⁸.

A sociedade burguesa que ascendeu no mundo ocidental moderno, utilizou-se do Direito para institucionalizar as novas formas de dominação, mas as tingiu com as cores da liberdade anunciada nos ideais revolucionários do século XIX. Consagrou o Estado burguês nas democracias contemporâneas com textos constitucionais que buscaram dar eficácia aos direitos fundamentais dos explorados¹⁹.

¹⁷ COSENTINO, Carlo. **O Trabalho Imaterial e os Trabalhadores do Conhecimento**. As novas possibilidades de reinvenção das lutas coletivas. Dissertação de Mestrado. Texto Avulso. Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2011; _____. **Direito do Trabalho. Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018.

¹⁸ “Como aliados nesse processo de captação heterônoma dos sujeitos, o capitalismo contava com a doutrinação religiosa – a força do pensamento reformista justificava o sacrifício da subordinação como um agrado a um deus e uma forma de redenção do sofrimento –, mais a difusão da utopia da ascensão social pela entrega da energia produtiva ao capital” (LIRA, 2016, p. 153).

¹⁹ Neste sentido, bem demonstra Sarlet o histórico da positivação dos direitos fundamentais, ao apontar em sua obra os primórdios do reconhecimento dos direitos fundamentais na esfera do direito positivo já nas cartas de franquia e forais outorgados pelos reis portugueses e espanhóis (datadas dos séculos XII e

Ocorre que a dimensão restrita da dogmática jurídica, separada das demais ciências sociais, apenas “abençoa” as estruturas de poder estabelecidas no exterior e no interior das organizações. São meros guardiões de status quo, perpetuadores das relações de sujeição do trabalho ao capital. Esta aceitação se dá pelo próprio ensino jurídico da subordinação jurídica como elemento fundamental e característico da relação de emprego. Faz parecer natural e aceitável ao senso comum as relações de dominação instituídas num mundo em que 99% da riqueza está concentrada nas mãos de 1% da população mundial.²⁰

Quando esse poder é exercido não diretamente por um chefe, mas pelas engrenagens das organizações empresariais é que a ideologia capitalista alcança o seu nível mais elevado de disfarce. Foucault desvenda as sutis estratégias de imposição de poder nas organizações da seguinte forma:

Quando se define os efeitos do poder pela repressão, tem-se uma concepção meramente jurídica desse mesmo poder; identifica-se o poder a uma lei que diz não. O fundamental seria a força da proibição. Ora, creio ser esta uma noção negativa, estreita

XIII), passando pelas primeiras declarações inglesas do século XVII, *petition of rights* (1628) e o *Bill of Rights* (1689), até as do século XVIII: principalmente a Declaração de Direitos do Povo da Virgínia (1776), e as Declarações Francesa e a dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) (SARLET, 2009, p. 41-43).

²⁰ Segundo dados apresentados pela ONG britânica Oxfam no relatório “Uma economia para os 99%”, lançado em 16 de janeiro de 2017, em evento prévio ao Fórum Econômico Mundial de Davos, desde 2015, apenas 1% da população global concentra em mãos mais riqueza que os 99% restantes (HARDOON, 2017). No mesmo sentido o “Credit Suisse” no seu relatório “*Wealth Report has been the leading reference on global household wealth* (2016)” indica que a metade mais pobre dos 4,8 bilhões de adultos do planeta empobreceu ainda mais: agora possui menos de 1% da riqueza planetária estimada em 250,1 trilhões de dólares, enquanto o décimo mais alto controla 87,7% (SHORROCKS, DAVIES e LLUBERAS, 2016). Seguem no mesmo sentido as pesquisas realizadas pelo economista britânico Thomas Piketty. Os dados levantados por ele demonstram que, nos últimos 30 anos, a renda dos 50% mais pobres permaneceu inalterada, enquanto que a do 1% mais rico aumentou 300%. (PIKETTY, 2014, p. 289-290)

e esquelética do poder que curiosamente todo mundo aceitou. Se o poder fosse somente repressivo, se não fizesse outra coisa a não ser dizer não, você acredita que seria obedecido? O que faz com que o poder se mantenha e que seja aceito é simplesmente que ele não pesa só como uma força que diz não, mas que, de fato, ele permeia, produz coisas, induz ao prazer, forma saber, produz discurso (2009, p. 7-8).

Como as relações de poder nas organizações se estabelece num plano muito mais amplo, incisivo e organizado do que um jurista é capaz de analisar, se faz necessário e imprescindível a ampliação dos debates jurídicos/acadêmicos para além da dogmática jurídica. Neste trilho, viabiliza-se a resistência ao condicionamento imposto pelo status quo em, tão somente, repetir as suas mesmas teorias legitimadoras. A interdisciplinaridade serve à ciência como veículo eficaz à formulação de antíteses.

A temática das relações de poder não se restringe à sujeição finalística, interpessoal, como se revela comumente no exercício poder diretivo do empregador. Ela tomou outra dimensão a partir da automação das fábricas no binômio fordista/taylorista com a predominância do trabalho mecânico, não reflexivo, no interior da organização produtiva.

A setorização da produção fragmentou-se de tal forma que os comandos humanos aproximaram-se perigosamente do limiar da perda do sentido, como narrado por Dejours (1992, p. 137). A subordinação do capital avança para o estágio estrutural, ou seja, para além das ordens emanadas diretamente pelo superior hierárquico, ou até mesmo por normas gerais e abstratas.

Impõe-se obediência aos algoritmos definidos pelo capital, de sorte que, muitas vezes, sequer se dão conta de que estão sendo comandados pela estrutura de poder engendrada pelo sistema.

Os trabalhadores, mesmo não entendendo o propósito do seu trabalho e distantes do seu resultado, poderiam sentir a materialização do poder, através do aprisionamento provocado

pelas longas jornadas de trabalho e pelas metas que lhes eram impostas. É um processo que se inicia desde o fordismo, no sentido de domesticar a força de trabalho “livre e subordinada” não mais através do chicote, mas sim do cartão de ponto, das jornadas exaustivas e das metas que os levavam aos limites físicos e mentais.

A universalização das relações de trabalho subordinado verticalizado propagada pela ética moderna transpassou a vida profissional e, de forma sutil e difusa, alcançou todos os âmbitos da vida do trabalhador e tem se propagado por gerações.

Mas, atualmente, os modelos das relações de poder passaram a ser exercidos em novos contornos. Com a captura da subjetividade do trabalhador, a sua alma deve estar presente nas fábricas e assim a sua personalidade e a sua subjetividade são organizadas e comandadas. A mudança evidencia-se a partir da década de 1970. No contexto ascendente da revolução informacional e a prevalência do trabalho imaterial e da sua forma coletiva, a “intelectualidade de massa”, a qual referem os autores da teoria do trabalho imaterial ser, no futuro, um sujeito social politicamente hegemônico.

O fato é que o trabalho imaterial não produz subordinação verticalizada, no modelo industrial, mas cria modelos de produção de subjetividade (LAZZARATO e NEGRI, 2001, p. 30).

A subjetividade reproduz-se por si só, fora da relação de capital, ainda que se converta em “intelectualidade de massa”, a serviço da produção e reprodução do capital. Trata-se de uma transformação constitutiva dos novos sujeitos sociais, independentes e autônomos, porém contraditoriamente sujeitos ao capitalismo.

Os conceitos de “intelectualidade de massa” e de trabalho imaterial definem, por conseguinte, não somente uma nova qualidade do trabalho e do prazer, como também novas relações de poder, e, conseqüentemente, novos processos de subjetivação. Ela participa ativamente no processo produtivo,

determinando profunda modificação na forma do poder, mas que tão-somente reproduzem velhas formas de dominação. Ou seja, a subordinação do trabalho (agora imaterial) ao grande capital não muda, apenas se reconhece e valora o trabalho improdutivo.

As mudanças não ocorreram apenas na forma de execução das tarefas, mas, também, no uso do poder diretivo do empregador. A era digital possibilita novas alternativas de comunicação entre o trabalho e o capital. A relação anteriormente restrita ao espaço físico das corporações migra, em grande parte, para o mundo virtual. Novas relações de trabalho surgem exclusivamente nesse universo e são denominadas de teletrabalho.

As corporações utilizam-se da tecnologia para aumentar o controle sobre os trabalhadores, através da instalação de câmeras no ambiente de trabalho, monitoramento de informações processadas, recebidas e enviadas através de computadores e smartphones, instalação de softwares que registram minuciosamente a produtividade, etc. Tudo isso acentua o seu poder diretivo e amplia a subordinação do empregado.

No pós-fordismo, eles são vigiados diuturnamente por suas chefias. O poder diretivo do empregador subverteu o paradigma espacial da relação de trabalho, antes adstrita ao espaço físico empresarial e ao comando de um chefe específico, identificado. Não se submete mais aos muros das corporações e invade a vida privada dos trabalhadores. O poder disciplinar é exercido de maneira ainda mais eficiente e doloroso para o empregado.

O paradigma temporal também foi subvertido. Já não se pode mais falar em jornada de trabalho, nos termos da teoria jurídico-trabalhista clássica, após o advento das novas tecnologias comunicacionais. Os smartphones propiciam a conexão, a qualquer tempo, entre o chefe e o seu subordinado. E o que é pior, as demandas devem ser respondidas imediatamente, independente do horário. Está sepultado o conceito clássico de jornada de trabalho.

Como a dependência econômica do trabalho ao capital persiste, no capitalismo cognitivo, o poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, a subordinação jurídica do empregado, são

potencializados pelas novas ferramentas comunicacionais. Como adiantado, o notebook e o smartphone estabelecem conexões instantâneas entre o capital e o trabalho, facilitando o exercício de controle e de opressão.

O empregado não precisa mais, necessariamente, trabalhar na sede da empresa. É possível se trabalhar em casa, no carro, no metrô, no trem, e até nos aviões, por meio de um computador ou smartphone, ligado à internet. Não há como se esconder dos olhos do capital. Os motoristas são controlados pelos GPS instalados nos seus veículos e qualquer trabalhador que se utiliza de um telefone celular também é rastreado. Como se comporta a subordinação jurídica nesse novo cenário?

O teletrabalho, à primeira vista, pode parecer incompatível ao conceito de subordinação jurídica, mas não é. A dependência econômica do trabalho ao capital persiste no capitalismo cognitivo. Sendo assim, a subordinação jurídica permanece ainda com mais vigor, independente da nova formatação da relação de trabalho.

Por outro lado, as atividades desenvolvidas à distância são susceptíveis de efetivo controle de tempo de trabalho, através dos sistemas informacionais fiscalizadores. É possível verificar precisamente o tempo dispendido e a produtividade do trabalhador em suas atividades diárias.

Os softwares de computador monitoram cada passo dos usuários dos sistemas, propiciando absoluto controle do capital sobre o trabalho. Como se vê, as novas modalidades de trabalho desencadeiam ainda mais controle e o trabalhador sofre ainda mais cobranças, através da sua chefia e da própria máquina.

A doutrina juslaboralista italiana já questionou a subordinação jurídica no contexto do teletrabalho, tentando qualificá-la na espécie da parassubordinação. A ideia é que esta modalidade de trabalho possui um grau de autonomia relacionada ao fato de o trabalhador não estar fisicamente presente na empresa. Tal raciocínio não se sustenta, uma vez que, como demonstrado, o

poder diretivo do empregador se acentua com o desenvolvimento tecnológico e não o contrário.

No que se refere ao teletrabalho, o controle da produtividade do trabalhador, bem como de seus horários, é efetivado independente do local em que ele esteja exercendo suas atividades. Nada é capaz de fugir do olhar digital.

A subordinação do trabalho às máquinas, à sua inteligência artificial, se transforma numa verdadeira ruptura de paradigmas e amplia a velho e clássico poder diretivo – disciplinar, de comando patronal.

Sobre a questão do impacto do desenvolvimento tecnológico na subordinação jurídica, cabe uma ressalva quanto aos trabalhadores do conhecimento altamente qualificados. É que o capitalismo cognitivo se rende a eles. Num mundo onde a informação é a mola propulsora da produção, o trabalhador que a detém assume uma nova condição no cenário social.

Os trabalhadores do conhecimento assumem os cargos de diretoria e o comando das empresas de tecnologia, uma vez que estão capitalizados pelo conhecimento. Essas empresas acabam cedendo parte de suas ações a esses trabalhadores, para não os perderem. Muitas vezes, tornam-se donos das corporações. É a subversão total da subordinação jurídica.

Em resumo, na era informacional que, aparentemente, gera mais liberdade, se identifica ainda mais o poder de comando e o aumento da subordinação. Verifica-se, por outro lado, o surgimento de inúmeras e até então desconhecidas enfermidades profissionais – em que se pontifica a lesão por esforço repetitivo – além de formas variadas de danos e assédios morais, conforme adiante se verá.

5. Controle e adoecimento na sociedade do trabalho contemporânea: para reconfigurar os sentidos do meio ambiente do trabalho

Como vem sendo demonstrado, a Revolução Informacional atingiu todos os setores da sociedade e alterou a teoria organizacional do trabalho desde a indústria até o setor de serviços.²¹

A má utilização do desenvolvimento tecnológico pelo capital afeta direta e negativamente a saúde do trabalhador. Aquilo que poderia parecer benéfico, à primeira vista, é bastante danoso à saúde física e mental dos trabalhadores.

Os computadores e a automação estão penetrando rapidamente na área de serviços – especialmente nos bancos e grandes escritórios – mas está também penetrando na indústria. O impacto das novas tecnologias repercute sobre a organização do trabalho e traz consigo novas causas de agravos à saúde geral, provocando acréscimos de tensão, fadiga e sofrimento mental (SILVA, TUNDIS e COSTA, 2001, p. 252)

Edith Seligmann Silva, pesquisadora e professora do Departamento de Ciências Sociais da Escola Nacional de Saúde Pública da Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, em seus estudos sobre o impacto da tecnologia da informação na saúde dos trabalhadores,

²¹ A proposito do desenvolvimento tecnológico e suas implicações negativas a saúde do trabalhador o estudo renova a sugestão de consulta à tese da professora Fernanda Barreto Lira (Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado, 2016) e a Dissertação da professora Jailda Pinto Pinto (O direito Ambiental do Trabalho no Contexto das Relações Individuais, Sindicais e Internacionais: para além da dogmática jurídica, da doutrina da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do direito comunitário, 2016).

identifica efeitos do uso dos computadores sobre a tensão muscular, o esforço visual e a tensão psíquica. Além de distúrbios do sono, tendências depressivas e utilização de estereótipos de informática na vida extralaboral, entre outras consequências. (SILVA, TUNDIS e COSTA, 2001, p. 252)

As novas tecnologias afetam diretamente o dia a dia do trabalhador, que passa a ser vigiado diuturnamente. As empresas acompanham os resultados em tempo real. Câmeras são instaladas nas empresas, para fiscalizar a execução dos serviços e os instrumentos de trabalho funcionam como os olhos das empresas.

Hodiernamente, um simples frentista utiliza-se de um computador para executar o seu trabalho. A imensa maioria das atividades comerciais se dá por meio de pagamentos eletrônicos, que exigem do vendedor conhecimento de informática. Por outro lado, a utilização desses aparelhos propicia ao empregador a fiscalização absoluta das atividades dos seus empregados.

Os trabalhadores são forçados a exercerem suas atividades utilizando-se de tecnologias, tais como, notebooks e smartphones. Esses equipamentos são ferramentas e, ao mesmo tempo, fiscais das atividades dos empregados. Todas as informações trafegadas neles são monitoradas, desde os e-mails enviados e recebidos, até o exato segundo em que são ligados ou desligados.

Os smartphones subverteram a noção de jornada de trabalho. É que após a inserção de tais equipamentos na vida dos trabalhadores e a possibilidade de leitura e envio de e-mails, passou a se exigir dos mesmos, respostas imediatas às demandas, ainda que fora do horário estabelecido contratualmente. Esta é uma prática difundida e padronizada no mercado de trabalho.

Os próprios trabalhadores do conhecimento não seguem os padrões tradicionais de jornada de trabalho, muitas vezes preferem trabalhar nas madrugadas. O capitalismo cognitivo interessa-se pelo conhecimento e produtividade dos trabalhadores imateriais, não se importando com o horário em que as tarefas são desempenhadas, mas sim na execução eficiente das tarefas. O aumento na fadiga, resultante de esforços físicos e intelectuais são

ainda maiores, o que, sem dúvida, amplia o quadro das enfermidades profissionais e as estatísticas sobre as patologias decorrentes do trabalho subordinado.

O ambiente de trabalho sofreu profunda metamorfose com o uso dos canais virtuais de comunicação, tais como: redes intranets e plataformas virtuais. Ferramentas comunicacionais, como Messenger, Skype, WhatsApp são utilizados no dia a dia das empresas, a fim de agilizar processos e possibilitar diálogos entre colaboradores, o que, na prática, tem sido utilizado como ferramentas de fiscalização e controle, afetando o clima organizacional que deveria ser saudável.

O problema é acentuado pelas novas possibilidades de controle e envio de informações. Tudo o que se tem falado sobre facilidade e democratização da informação é também instrumento de opressão da classe trabalhadora que se vê ainda mais explorada pelos olhos implacáveis da tecnologia que se volta contra ela.

O incremento dos meios de controle democratizou-se, alcançando desde aqueles ocupantes de cargo de gestão até os operadores de telemarketing e motoristas profissionais.

Manter um trabalhador permanentemente conectado ao seu trabalho implica, já para uma parcela da doutrina, na violação de direitos fundamentais, nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior “do direito ao não trabalho” ou ao ócio nas palavras de Domenico de Masi. É que a teoria organizacional conservadora contemporânea de raiz pós-fordista, também procurou disseminar a ideia centrada no modelo de produção que separa o homem do seu trabalho, dando-lhe um “direito e existir” fora da produção.

As novas tecnologias que se projetam sobre os contratos de trabalho flexíveis da atualidade, diluíram as antigas fronteiras entre os períodos de trabalho e de descanso, lazer e realização dos projetos de vida do cidadão-trabalhador, como corolário é cada vez maior o número de trabalhadores que estão permanentemente conectados com o trabalho, por via reflexa retirando-lhes a possibilidade de gozo dos di-

reitos fundamentais ligados ao direito geral à desconexão do trabalho. (MOLINA, 2017, p. 475-476)

A captura da subjetividade pelo capital, demonstrada de diversas formas neste estudo, sequestra a vida do obreiro, mantendo-o conectado em todo tempo. Exclui-se a possibilidade do descanso pleno, do aproveitamento do descanso semanal remunerado e até mesmo das férias anuais. Dejours (1972), ao analisar os efeitos do trabalho sobre a personalidade das pessoas, conclui que a captura da subjetividade alcança, além dos aspectos da personalidade ligados ao trabalho, a vida doméstica e social das pessoas.

Praticamente todos os setores empresariais possuem grupos de WhatsApp e os seus trabalhadores não possuem autonomia para se retirarem de tais espaços virtuais nos finais de semana bem como nos períodos de férias anuais. Não se cogitando a plena e verdadeira efetivação das garantias fundamentais à dignidade da pessoa humana.

Mas há algo que deve ser acrescentado a esta versão analítica: a proposição teórica levada a efeito pela professora Jailda Eulídia da Silva Pinto.²² Segundo a aludida professora o meio ambiente do trabalho, considerando-se como tal todo processo produtivo e suas respectivas relações de produção, não afeta apenas os empregados quando prestam serviços no interior das organizações. Afeta também o trabalho prestado fora desse interior, podendo atingir ainda a sua vida pessoal, das pessoas que vivem no seu entorno, da sociedade como um todo: afetar o meio ambiente, a natureza, o patrimônio histórico, artístico e cultural.

Propõe, assim, a deslocação do objeto meio ambiente DE trabalho – voltado para o interior das organizações e seu

²² PINTO, Jailda Eulídia da Silva. Contribuições para a construção de uma teoria geral do direito ambiental do trabalho a partir da formulação do seu objeto. Recife: Tese de Doutorado. PPGD-UFPE, texto avulso, 2020.

antípoda – o adoecimento NO trabalho -, para o meio ambiente DO trabalho – e seu antípoda - o adoecimento da sociedade do trabalho. Uma versão analítica que aproxima as relações de trabalho e as consequências delas resultantes à própria formação, constituição e desenvolvimento do Estado, do Direito e da sociedade modernas.

Por fim o artigo deixa transparecer que um modelo de sociedade do trabalho deslocado do pressuposto organização de poder, implica construir a alternativas que vão além da proteção ao trabalho subordinado como, por exemplo, a prevalência da Economia Social e Solidária, como propõe a professora Isabele de Moras D'Angelo (2014), e pensar-se na criação de uma Renda Universal Garantida, da maneira como desenhou a professora Juliana Teixeira Esteves (2016).

Conclusão

A teoria jurídico-trabalhista clássica costuma enaltecer o trabalho instituído, na sociedade moderna, como protoforma da vida. Fê-lo, na medida em que estabeleceu o contraponto entre trabalho escravo-servil e trabalho livre-subordinado.

Acontece que, na verdade, o direito moderno foi construído para reger a sociedade moderna dentro dos padrões estabelecidos por meio de uma ética omnicomprensiva. Para tanto, deveria também desenhar modelos de sociabilidade centrados nas figuras sujeito de direito e de igualdade jurídica que partiam do mesmo pressuposto filosófico liberdade-igualdade.

Como se tratava de um modelo de sociedade centrado na circulação de mercadorias, cedo ou tarde esta aporia seria revelada: o trabalho livre, da sociedade moderna, se tornava, na verdade, um produto a ser comprado e vendido no mercado. O gênero humano enquanto sujeito e objeto de direito.

As marcas dessa relação contratual de trabalho atravessaram os séculos XIX e XX, ingressaram no nosso século e o que se pode constatar é que, se se trata de uma relação trabalho que pressupõe uma relação poder, o sofrimento teria que acompanhá-lo, como o acompanhou até os nossos dias.

Estas as razões pelas quais este trabalho, valendo-se simultaneamente das teorias jurídico-trabalhista e teoria organizacional críticas, pode revelar os rituais do sofrimento que vem acompanhando as relações de trabalho subordinadas que irradiam o Direito do Trabalho clássico.

Por fim, apresentar alternativas capazes de deslocar a perspectiva originária que sedimentou o objeto desse campo do direito – o trabalho livre-subordinado, seus rituais de sofrimentos, em meio a uma organização de trabalho enquanto relações de poder -, para destacar a Economia Social e Solidaria e a adoção de um Renda Universal Garantida.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, E. G. L. D. **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.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão**. São Paulo: Boitempo, 2019.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, È. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Editora WMF; Martins Fontes, 2009.

BRASIL. Lei 12.551. Brasília. 2011.

_____. OJ N.º 49. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília. 1995.

COSENTINO, Carlo. **O Trabalho Imaterial e os Trabalhadores do Conhecimento**. As novas possibilidades de reinvenção das lutas coletivas. Dissertação de Mestrado. Texto Avulso. Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, 2011.

_____. **Direito do Trabalho. Tecnologias da Informação e da Comunicação: impactos nas relações individuais, sindicais e internacionais de trabalho**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2018.

DARDOT, Pierre; LAVAL Christian. **A nova Razão do Mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

_____. **O Comum. Ensaio sobre a revolução do século XXI**. São Paulo, Boitempo, 2017.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

D'Angelo. Isabele de Moraes. **A Subordinação no Direito do Trabalho**. Para ampliar os cânones protetivos, a partir da economia social e solidária. São Paulo: LTr, 2004.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **O Direito da Seguridade Social e da Previdência Social. A Renda Universal Garantida. A taxação dos fluxos financeiros internacionais e nova proteção social**. Recife: Editora UFPE, 2015.

FROTA, H. A. D. Noções fundamentais sobre dano existencial. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Paraná, v.2, n. 22 ed, set 2013. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/87249/2013_r

ev_trt09_v02_n022.pdf?sequence=1&isAllowed=y acesso em: 28mai. 2017.

HARDOON, D. **UMA ECONOMIA PARA OS 99%**. Oxfam Internacional. Oxford. 2017.

LAZZARATO, M.; NEGRI, A. **Trabalho Imaterial**. Rio de janeiro: DP&A, 2001.

LIPOVETSKY, G. **A estetização do mundo: viver na era do capitalismo artista**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

LIRA, F. B. Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. Universidade Federal de Pernanbuco. Recife. 2016.

LOJKINE, J. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 2002.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e Sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2003

MOLINA, A. A. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. Revista LTr, São Paulo, v. 81, abril 2017.

PIKETTY, T. **O capital do século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. ISBN ISBN 9788580575811.

PINTO, J. E. D. S. P. O direito Ambiental do Trabalho no Contexto das Relações Individuais, Sindicais e Internacionais: para além da dogmática jurídica, da doutrina da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do direito comunitário. Universidade Federal de Pernanbuco. Recife. 2016.

Contribuições para a construção de uma teoria geral do direito ambiental do trabalho a partir da formulação do seu objeto. Recife: Tese de Doutorado. PPGD-UFPE, texto avulso, 2020.

SARLET, I. W. **Eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SHORROCKS, A.; DAVIES, J.; LLUBERAS, R. **Global Wealth Databook 2016.** Banco Credit Suisse. Zurich. 2016.
<http://publications.creditsuisse.com/tasks/render/file/index.cfm?fileid=AD6F2B43-B17B-345E-E20A1A254A3E24A5>.

SILVA, E. S.; TUNDIS, S. A.; COSTA, N. D. R. (.). **Cidadania e Loucura:** Políticas e Saúde Mental no Brasil. Petrópolis: Vozes, 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**, Volume I, Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SUNDARARAJAN, A. **The sharing economy:** the end os employment and the rise of crowd-based. Cambridge: The MIT Press, 2016.

TOYOTA. TOYOTA Motors Corporation. **Site da TOYOTA do Brasil**, 31 maio 2017. Disponível em:
<http://www.toyota.com.br/mundo-toyota/sobre-a-toyota/>.
Acesso em: 31 maio 2017.

VALÊNCIA, A. S. **Reestruturação do Mundo do Trabalho:** superexploração e novos paradigmas da organização do trabalho. Uberlândia: EDFU, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 1996.