V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

JORGE ROSENBAUM RIMOLO

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Jorge Rosenbaum Rimolo, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-230-9
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direito do trabalho. 3.Meio ambiente do trabalho. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Em mais uma edição, o CONPEDI consolida sua posição no âmbito acadêmico, condensando o que há de mais contemporâneo nas investigações científicas, de dimensão nacional e internacional.

E não por acaso, surpreende pela alta qualidade das produções publicadas, haja vista que apresentam uma revisão de conceitos e analisa as transformações ocorridas, o que intensifica e dinamiza o intercâmbio das discussões em voga.

Acirrados pelo atual contexto de crise econômica, cujo alcance tem se estendido a diversas nações, têm-se multiplicados os casos de violações de direitos, em especial aqueles que tocam aos direitos humanos do trabalhador, revelando-se a necessidade de uma produção científica que possibilite incrementar mudanças nas estruturas institucionais das sociedades contemporâneas.

Com a diminuição das barreiras nas relações socioeconômicas e culturais, no fluxo interacional em escala global, cada vez mais se torna pertinente a análise dos temas abordados nesta revista que têm por mira a promoção do debate acerca da proteção do trabalhador frente às novas realidades no ambiente de trabalho no mundo globalizado.

Desta sorte, com a crescente onda de relativização dos direitos humanos do trabalhador, urge a leitura dos textos científicos que compõem essa coletânea de artigos que convidam para um debate qualificado sobre a temática laboral, sempre tendo como ponto norteador a promoção do trabalho decente, sendo de relevância ímpar para a construção de um novo paradigma das relações de trabalho.

Profa. Dra. Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Prof. Jorge Rosenbaum Rimolo - UDELAR

A FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS VÍNCULOS COM AS TEORIAS ORGANIZATIVAS: PARA UMA RECONFIGURAÇÃO HERMENÊUTICA SOBRE O FENÔMENO.

THE EASING OF LABOR LAW AND ITS NEXUS WITH THE ORGANIZATIONAL THEORIES : FOR A RECONFIGURATION OF HERMENEUTICS ON THE PHENOMENON.

Juliana Teixeira Esteves [1]
Maria Clara Bernardes Pereira [2]

Resumo

É possível afirmar que a teoria jurídico-trabalhista não consegue ir além de uma interpretação dogmático-legislativa da flexibilização. Ademais a maioria dos autores defende a necessidade da simples adaptação das leis trabalhistas às mudanças econômicas e sociais e ao desenvolvimento tecnológico. Face ao caminho percorrido desde a "Administração Científica" até as chamadas Teorias Organizacionais, sob quais fundamentos teóricos pode-se propor uma nova visão da flexibilização das relações de trabalho para que se possa compreender esse fenômeno adequadamente? A metodologia utilizada será análise bibliográfica.

Palavras-chave: Flexibilização do direito do trabalho, Teorias organizacionais, Teoria organizacional crítica

Abstract/Resumen/Résumé

Abstract: It is possible to state that the labor-legal theory cannot go beyond a dogmatic-legal interpretation of easing of labor relations. Moreover, most authors defend the need for simple adaptation of labor law to economic and social change and technological development. Over the course from the "Scientific Management" to the so-called Organizational Theories, in which theoretical basis can we rely on to explain the easing of labor relations in order to arrive at a clear understanding of this phenomenon? The methodology used is literature review.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Easing of labor law, Organization theories, Critical organization theory

[1] Doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco, UFPE. Professora adjunta na Universidade Federal de Pernambuco, UFPE.

[2] Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco, UFPE. Professora de Direito.

1. Introdução

O trabalho apresentado é fruto de pesquisa ainda em curso desenvolvida no Programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco e junto ao grupo de pesquisa de "direito do trabalho e teoria social crítica" e versa sobre a relação entre a Flexibilização do Direito do Trabalho e as Teorias Organizativas e os atuais métodos de gestão e administração.

Do ponto de vista histórico, Teorias Organizativas e Teorias Jurídico-laborais sempre caminharam separadas. Durante todo o século XX, vários estudos e experiências foram desenvolvidos para justificar o surgimento da "Administração Científica" e consolidar outras correntes de pensamento, incluindo as denominadas Teorias Organizativas.

Esses estudos foram responsáveis pela elaboração dos modelos administrativos presentes durante todo o século XX e fizeram com que vários teóricos tivessem posicionamentos divergentes ao tratarem do tema "cultura e poder nas organizações".

O pensamento organizativo teve grande importância sobre o Direito do Trabalho principalmente ao determinar o papel dos trabalhadores no interior das empresas. Por outro lado, também permitiu o desenvolvimento dos sistemas de controle e de alienação.

Os teóricos do Direito do Trabalho têm enfatizado a flexibilização das relações de trabalho sem tentar entender adequadamente este fenômeno. A teoria jurídico-trabalhista contextualiza o tema como causa e não como consequência da desconstrução de uma forma de trabalho originária da era fordista e apresenta argumentos superficiais que legitimam a supremacia dos meios e modos de produção capitalista e os meios e modos de exploração da força de trabalho a eles vinculados.

A flexibilização das relações de trabalho é também consequência de uma alternativa política instituída historicamente na década de 80, pelos governos de Reagan e Thatcher e que se consolidou mediante a predominância do capital financeiro sobre o capital produtivo e de um modelo de globalização excludente.

Desta forma, a flexibilização, além de ser uma consequência de uma alternativa política instituída a partir da década de 80, é também o resultado do desenvolvimento das Teorias Organizativas que culminaram no desmantelamento de uma forma de trabalho exercida nas organizações.

Neste sentido, este projeto busca estabelecer a relação existente entre a Flexibilização do Direito do Trabalho e as Teorias Organizativas e os atuais métodos de

gestão e administração que influenciam diretamente no meio ambiente laboral, a fim de melhor compreender aquele fenômeno e lançar uma nova visão.

2. Teoria clássica do direito do trabalho

Através da análise de textos jurídicos que tratam sobre o tema Flexibilização do Direito do Trabalho, verificou-se que o assunto ocupa grande espaço na doutrina jurídico-trabalhista. Há autores que defendem a adaptação das normas trabalhistas às mudanças ocorridas no mundo do trabalho e que, por isso, devem positivar as transformações econômicas e sociais ocorridas nas últimas décadas. Consideram, ainda, a flexibilização das relações de trabalho como uma consequência do desenvolvimento tecnológico.

Um desses autores é o jurista Sergio Pinto Martins. Assim, ele trata o assunto:

> A tendência da flexibilização é decorrência do surgimento das novas tecnologias, da informática, da robotização, que mostram a passagem da era industrial para a pós-industrial, revelando uma expansão do setor terciário da economia. Assim, deveria ter uma proteção ao trabalhador em geral, seja ele subordinado ou não, tanto o empregado como também o desempregado. É nesse momento que começam a surgir contratos distintos da relação de emprego, como contratos de trabalho em tempo parcial, de temporada, de estágio etc.
> A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. (MARTINS, 2012, p. 27-28).

Já para Arnaldo Süssekind (2011, p. 270) a flexibilização deve ter por objetivos "a) o atendimento às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; b) a implementação de nova tecnologia ou de novos métodos de trabalho; c) a preservação da saúde econômica da empresa e dos respectivos empregos."

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 271), existem correntes que classificam a flexibilização. A primeira delas é a flexibilista que revela a necessidade de adaptação do direito do trabalho à realidade atual. A segunda corrente, a antiflexibilista, declara que a flexibilização pode agravar a condição dos hipossuficientes sem contribuir para o fortalecimento das relações de trabalho. Por fim, a corrente semiflexibilista propõe que a flexibilização deve começar pela autonomia coletiva por meio de negociações coletivas, para evitar riscos.

Acrescenta ainda que a flexibilização do Direito do Trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual as necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações da jornada de trabalho, novas formas de contratação do trabalho prevalecendo o interesse unilateral das empresas e o afastamento sistemático do direito adquirido, entre outros direitos. (NASCIMENTO, 2011, p. 271).

Ao se analisar os textos desses autores, verificou-se que o tema flexibilização é tratado sem contextualizá-lo às mudanças ocorridas na organização do trabalho, na forma como o trabalho se dá no interior das organizações.

Para se ter uma compreensão mais precisa sobre a flexibilização é necessário percorrer o caminho trilhado desde da chamada "Administração Científica" até a consolidação das Teorias Organizativas.

Do ponto de vista histórico, Adam Smith foi o primeiro teórico a tratar sobre a racionalidade na organização do trabalho. A partir dele, a teoria econômica clássica passou a falar em "Divisão Social do Trabalho" com a finalidade de compreender, explicar e transformar a antiga estrutura, baseada na economia agrícola e na sociedade pré-industrial manufatureira.

Ele demonstrou a distinção entre o trabalho praticado nas sociedades em estado primitivo, o trabalho de uma pessoa, e o trabalho realizado nas sociedades evoluídas, de muitas pessoas. Para a produção de um produto completo, nestas sociedades evoluídas, o trabalho é dividido entre vários operários.

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

A divisão do trabalho, portanto, constituiu-se num importante fator para a submissão das relações de trabalho à produção.

A Teoria Clássica da Administração Científica, desenvolvida por Taylor, foi a primeira escola que estudou formas de aumentar a eficiência das organizações e substituir o empirismo por métodos científicos.

Do ponto de vista objetivo, o tempo e o movimento são os fatores determinantes para promover a capacidade produtiva e a eficiência dos trabalhadores. Considera, ainda, o trabalho humano como parte da máquina, procurando identificar os limites físicos da realização humana, contextualizados em termos de cargas, velocidades e fadiga.

Do ponto de vista subjetivo, o homem, movido pelo medo da fome e dependente de recompensas materiais, é induzido a dedicar ao trabalho todos os esforços de sua capacidade física. Desta forma, a produtividade cresceria todas as vezes que fossem alcançados estes objetivos materiais do exercício do trabalho e combinando-os com o pagamento de acordo com o rendimento (salário por unidade produzida ou quantidade real do trabalho realizado). (ANDRADE, 2005, p. 104).

Outro grande adepto dessa teoria foi Henry Ford o qual criou um modelo de produção a partir de inovações técnicas e organizativas articuladas em virtude da produção e do consumo de massa. Para alcançar seus objetivos, estabeleceu um sistema de gestão orientado para a execução do trabalho estruturado na linha de montagem, pela faixa transportadora, a fim de não permitir o deslocamento dos trabalhadores e manter um fluxo contínuo e reduzir o chamado tempo morto.

Tanto o Taylorismo como o Fordismo estão centrados no trabalho repetitivo e monótono, onde os ritmos são pré-estabelecidos independentemente das possibilidades individuais de cada operário. Os salários também estão condicionados à produção.

Esses modelos teóricos estão superados, contudo algumas de suas práticas ainda são aplicadas, embora tenham recebido muitas críticas.

Com a superação dos modelos teóricos descritos acima, os estudos orientados à Administração mudam e dão lugar à Teoria Organizativa.

> […] o êxito de uma organização está vinculado à suposição de que um trabalho específico tem que ser cada vez mais fragmentado em seus componentes mais simples, ou seja, o operário se tornará mais capaz quanto mais especializado estiver para realizar determinada tarefa e, por consequência, mais eficiente se tornará a produção. Mas o êxito dessa estratégia depende de uma equilibrada unidade de controle, a partir de um centro de autoridade escalonado em forma de pirâmide. (ANDRADE, 2005, p. 104).

Em seguida tem-se o surgimento da Teoria das Relações Humanas que faz parte dos primeiros estudos a questionar os fundamentos da Administração Científica clássica.

> Para a administração científica clássica, o nível de racionalização e competência de uma organização dependia de vários fatores dentre eles a

> quantidade de trabalho executada por um trabalhador e sua relação com a sua respectiva capacidade física. A nova corrente entendia que o fator determinante não era a capacidade física mas a capacidade social. (ANDRADE, 2005, p. 106).

Tempos depois surge a corrente estruturalista na qual se destaca Max Weber. Esta escola também foi utilizada em outros campos da ciência, constituindo um movimento de ideias difusas e complexas.

> Através de uma de suas obras mais importantes, Max Weber (1992), ao trabalhar o conceito de ação social, destaca as variáveis "poder e dominação". Escolhe a dominação racional para contrapor-se às dominações tradicionais e às carismáticas. Isso pressupõe uma legitimação, já que toda dominação, para legitimar-se, exige, de um lado uma organização denominada por ele como burocracia e, do outro, a permanência. Portanto, "um tipo ideal de dominação" – dominação legal – corresponde, na maioria dos casos, à estrutura pura de dominação do quadro administrativo: "a burocracia". (ANDRADE, 2005, p. 107).

Entre as diversas linhas da teoria organizativa, existem algumas que pretendem desmistificar o poder e a cultura organizacional, para situá-lo no contexto dos interesses das classes dominantes.

> Um dos aspectos mais controvertidos e polêmicos enfrentados pela teoria das organizações refere-se à cultura e ao poder. Uma versão acrítica conduz ao argumento segundo o qual as nações, as instituições e as empresas estão dotadas de história, de identidade e de existência que justificam sua perpetuação. Estão elas dotadas de valores, crenças e princípios que formam a base do que se pode chamar "cultura empresarial", caracterizada por meio de atos, fatos, eventos, registros, objetos, frases, palavras, pessoas, ritos que formam seu complexo simbólico. Todas as correntes do pensamento organizativo até agora assinaladas dão ênfase a esses aspectos da vida empresarial. Mas, há outras que tentam demonstrar que as pessoas vivem sob o domínio das organizações, principalmente das multinacionais, com seus métodos hipermodernos direcionados ao poder e, portanto, à dominação dos indivíduos. (ANDRADE, 2005, p. 111).

Com isso, deixam de existir as grandes fábricas que produziam o máximo possível e estocavam o excedente, e surge a produção flexível feita sob encomenda e com poucas sobras. Também ocorre a extinção do trabalho especializado em apenas uma tarefa da produção, e entra o multitarefas, que deve se adaptar continuamente às novas tecnologias.

Deixam de existir também as grandes fábricas que abrigam milhares de trabalhadores, que se reuniam a todo momento, e surgem pequenas unidades produtivas onde

os trabalhadores são separados por células e em equipes de trabalho, que vivem sob a pressão do sistema de metas.

Por tudo que foi exposto, é relevante propor uma nova visão sobre a flexibilização das relações de trabalho que leve em consideração o caminho percorrido desde a "Administração Científica" até as Teorias Organizativas.

3. A escola crítica do direito do trabalho

A rigor, assumir uma posição teórica para investigar determinada questão implica lidar com princípios que subjazem a diferentes teorias. Trata-se, portanto, de uma escolha em terreno muito amplo em que se cruzam diferentes concepções de homem, de cultura e de sociedade. Expressamos afinidade com algumas posições assumidas por intelectuais que se debruçaram sobre essas matrizes filosóficas e definiram uma posição teórica e um método através do qual o objeto se dá a ver. Vale lembrar uma máxima em pesquisa, segundo a qual o ponto de vista faz o objeto.

Assim, no campo do Direito, é referência importante o livro "Direito do Trabalho e Pós-Modernidade: fundamentos para uma teoria geral" do Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, no qual inscreve os fundamentos para uma nova abordagem ao DIREITO DO TRABALHO, tendo como referência as transformações no mundo do trabalho em decorrência do surgimento da chamada Sociedade Pós-Moderna, a partir da Teoria Social Crítica. Segundo este autor, sua opção pelos princípios teórico-metodológicos da Teoria Social Crítica justifica-se pelo fato de que ela "tenta, em princípio, problematizar o próprio objeto investigado", no que se diferencia da teoria tradicional por ser, ao contrário daquela, acrítica e neutra (ANDRADE, 2005, p. 346). Trata-se de uma opção teórico-metodológica consciente das raízes filosóficas, conforme suas palavras transcritas abaixo:

> Na medida em que se observa a sociedade, em sua forma dinâmica, é possível distanciar-se do determinismo historicista, do abstracionismo metafísico e da neutralidade positivista, a fim de buscar uma transcendência à totalidade social concreta, a partir de uma prática real de consciência da mediação do sujeito e do objeto através do processo social. (ANDRADE, 2005, p. 346).

Além dessa teoria, o autor inclui em seu arcabouço teórico a Teoria da Ação Comunicativa porque em seu entendimento "[…] é possível chegar a uma comunidade ideal de comunicação, na qual se permite a construção de discursos comunicacionais de caráter

simétrico, até produzir-se consensos entre os interlocutores válidos" (ANDRADE, 2005, p. 346).

Portanto, pelo consórcio dessas teorias, identificada como aplicação da teoria crítica, esse autor trabalha como uma nova pauta de interpretação dos fatos – "uma nova pauta hermenêutica – dos dilemas epistemológicos que cercam o Direito do Trabalho" (ANDRADE, 2005, p. 346). Assim sendo, através dos fundamentos tradicionais não seria possível entender a atuação do Direito do Trabalho.

Essa nova pauta hermenêutica se deu nos seguintes termos:

> a) permitiu a problematização dos seus vínculos predominantes com as relações individuais do trabalho; ou, mais precisamente, com o trabalho subordinado;
> b) facilitou a adoção da ética dialógica, pautada no discurso simétrico, a partir de uns mínimos éticos compartidos, a fim de priorizar seu arcabouço histórico-cultural mais significativo: o processo negocial – típico do Direito do Trabalho – como sua característica mais importante;
> c) procurou estabelecer um processo de resgate de sua memória histórica adaptando-a à nova realidade. Ou seja, a um modelo de sociedade que se move em dimensão planetária e em tempo real, além de manter seus vínculos com a nova sociedade do trabalho – mais complexa e mais dinâmica – em que o trabalho subordinado deixa de ser o espaço prioritário da convivência das pessoas em sociedade;
> d) reportou-se à passagem da sociedade industrial para a sociedade pós-industrial com suas mudanças de paradigmas e reivindicou os pressupostos teóricos acima mencionados a fim de problematizar e refutar os fundamentos do Direito do Trabalho. (ANDRADE, 2005, p. 346-7).

Como esta pesquisa tem por objetivo propor uma nova visão sobre a Flexibilização das relações de trabalho como consequência da desconstrução de uma forma de trabalho originária da era fordista, será necessário se familiarizar com a bibliografia que visa desvendar "os sentidos do trabalho", expressões utilizadas por sociólogos do trabalho, assistentes sociais e economistas que tem uma visão crítica sobre os mesmos.

Assim como será necessário inserir o tema no contexto da "cultura e poder das organizações", expressões que são utilizadas pela teoria organizacional que caminha pela mesma linha crítica. "Ambas, no entanto, recepcionadas por cientistas sociais que procuram desvendar os sentidos do trabalho, no contexto da cultura e do poder das organizações, na tentativa de esclarecer os meios e os modos de produção capitalista e os meios e os modos de exploração da força de trabalho a eles vinculados". (ANDRADE, 2012, p.43).

"Os sentidos do trabalho" buscam questionar aquela categoria de trabalho, o trabalho livre/subordinado, e apontar novas alternativas para o trabalho humano. Essas expressões

foram extraídas de uma obra escrita por Ricardo Antunes, "Os Sentidos do Trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho".

Apesar da existência de discussões acadêmicas a respeito da perda de referência sobre a centralidade do trabalho, Ricardo Antunes

> […] admite que o sistema de metabolismo social do capital é originário e resultado da divisão social que desencadeou a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Como não apareceu por meio de nenhuma determinação ontológica inalterável, tal sistema de metabolismo social, 'é, segundo Mészáros, o resultado de um processo historicamente constituído, no qual prevalece a divisão hierárquica que subsume o trabalho ao capital'. (ANDRADE, 2012, p.44).

O dilema e o desafio que se apresentam para os pesquisadores e cientistas sociais contemporâneos envolvem o tema trabalho e liberdade. Segundo Ricardo Antunes, a partir de Lucaks vê-se uma articulação entre o trabalho enquanto humanização do homem, ou seja, sua constituição ontológica. Daí, a liberdade, como possibilidade concreta de uma decisão entre diferentes possibilidades concretas ou como questão de escolha, enquanto alto nível de abstração e de desejo de alterar a realidade. Por isso, o complexo que dá fundamento ao ser social encontra seu momento originário, sua protoforma, na esfera do trabalho - o ato teleológico, que se instaura por meio da colocação de finalidades, que se torna "uma manifestação intrínseca de liberdade, no interior do processo do trabalho. É um momento efetivo de interação entre subjetividade e objetividade, causalidade e teleologia, necessidade e liberdade" (ANTUNES, 2006, p. 145).

Liberdade conquistada no trabalho, desde o trabalho primitivo ou rudimentar até a liberdade mais espiritualizada ou elevada e pelos mesmos métodos existentes no trabalho originário, uma vez que se dá por meio do domínio da ação individual própria do gênero humano sobre sua esfera natural. Configura-se, pois, como protoforma da práxis social – categoria fundante e originária. Por isso, os nexos entre causalidade e teleologia se desenvolvem de uma maneira absolutamente nova[1].

[1] Para ele, "o trabalho, como categoria de mediação, permite o salto ontológico entre os seres anteriores e o ser que se torna social. É, como a linguagem e a sociabilidade, uma categoria que se opera no interior do ser: ao mesmo tempo em que transforma a relação metabólica entre o homem e a natureza e, num patamar superior, entre os próprios seres sociais, auto-transforma o próprio homem e a sua natureza humana. E como no interior do trabalho estão pela primeira vez presentes todas as determinações constitutivas da essência do ser social, ele se mostra como sua categoria originária". Ver: ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho**. Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 146.

Para ele, considerar uma vida cheia de sentido, na esfera do trabalho, é absolutamente diferente de "dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo" (ANTUNES, 2006, p. 146). A busca de uma vida cheia de sentido, que tem um significado muito especial, relacionar-se-á com "a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o momento de criação, o tempo de liberdade" (ANTUNES, 2006, p. 143). Ou seja, a partir do trabalho autodeterminado, autônomo e livre, dotado de sentido, que tenha como referência decisiva a arte, a poesia, a pintura, a literatura, a música, o "uso autônomo e livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo" (ANTUNES, 2006, p. 143).

O trabalho visto dessa maneira é completamente diferente do que foi dito acerca da militarização da disciplina no trabalho a partir de Max Weber. Segundo Richard Sennet (2006, p. 26-27),

> É a Weber que devemos uma 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.

São de Weber (1992, p. 742) os conceitos 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 trabalho habitual.

O filósofo e sociólogo francês André Gorz perpassa a filosofia grega para chegar ao que chamou de trabalho enquanto invenção característica da modernidade e, por isso, se refere a Marx, Weber e Durkheim.

Quando se analisa as posições teóricas de Marx, Weber, Durkheim tratando dos sentidos do trabalho humano na organização fabril da era moderna, encontram-se semelhanças de posicionamentos, embora tenham proposições teóricas completamente distintas.

Marx afirma que

> 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 específico.(1953, p. 27).

O sociólogo Durkheim (1991, p. 178-180) não supera a noção de classe assalariada, mas pretende imprimir um caráter humanitário a essa relação, mediante o que passou a chamar de solidariedade orgânica.

> 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. Houve lesão de um lado e do outro, deste modo, se as vontades não puderem pôr-se de acordo sem que uma delas tivesse sofrido uma pressão directa ou indirecta, esta pressão constitui uma violência. Numa palavra, para que a força coercitiva do contrato esteja completa, não basta que tenha sido objecto de um consentimento expresso; deve ainda ser justo, e não é justa apenas por ter sido verbalmente consentida… Sem dúvida, seu mérito desigual fará que os homens ocupem situações desiguais na sociedade… Toda superioridade tem o seu reverso sobre a maneira como os contratos se estabelecem; se portanto ele não está ligado à pessoa dos indivíduos, aos seus serviços sociais, ele falseia as condições morais da troca. Se uma classe da sociedade é obrigada para viver, a fazer, graças aos recursos de que dispõe e que, todavia, não são necessariamente devidos a qualquer superior, a segunda dita injustamente a lei à primeira. Por outras palavras, não pode haver ricos e nobres por nascimento sem que haja contratos injustos.

Para o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade,

> muito embora haja profundas divergências entre os sociólogos, economistas, historiadores, assistentes sociais, dentre outros que se incluem no que passei a chamar de teoria social crítica – não necessariamente aquela fundada pela Escola de Frankfurt -, o que, de profundo, se destaca em suas análises e propostas é exatamente a repulsa à subordinação da força de trabalho ao capital, ao trabalho recepcionado pela doutrina trabalhista como trabalho livre. (ANDRADE, 2012, P. 47)

As correntes de pensamento que tratam da "cultura e do poder das organizações" conduzem suas críticas à organização hipermoderna, como uma organização-droga, amada e detestada, ao mesmo tempo. A organização se torna, portanto, objeto de identificação e amor. A organização

> torna-se, para o empregado, a fonte de prazer e, ao mesmo tempo, alimenta e fixa sua angústia, por tornar-se dependente dela, no sentido pleno da palavra. Segundo Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre (1987), isso 'não apenas para a sua existência material, mas também para a integridade de sua própria identidade. A transação entre o indivíduo e a organização funciona através desse par ambivalente: o prazer e a angústia'. (ANDRADE, 2012, P. 49).

Para Max Pagès, uma compreensão questionadora dessas teorias implica em reconhecer seus vínculos e relações entre o econômico, o político, o ideológico e o psicológico. As empresas, através do processo organizativo, difundem suas ideologias e por meio de certas práticas e métodos conseguem a adesão de seus membros. Uma mudança de organização só será possível através da compreensão da natureza das relações inconscientes pelas quais os indivíduos se unem à organização. (ANDRADE, 2012, P. 112).

Outro importante teórico da "cultura e do poder das organizações" é Eugène Enriquez. A partir dele, pode-se compreender as correntes do pensamento organizacional crítico identificando três diretrizes:

> a) Traça ele uma cartografia dessas mesmas teorias conservadoras – desde a teoria clássica da chamada administração científica – Fordismo e Taylorismo – para ir ao encontro das teorias sistêmicas e desvendar o significado da filosofia social positivista e a sociologia funcionalista, com o objetivo de reconhecer a importância e de suas linguagens silenciosas, na formação e disseminação dessas mesmas teorias;
> b)Procura estabelecer a formação ideológica do administrador de empresas, através de uma compreensão crítica das teorias organizacionais;
> c)A partir da reunião de três elementos fundamentais – organização do trabalho, saúde e subjetividade – empreende pesquisas e produção acadêmica centradas noutros marcos teóricos-metodológicos e que apontam para as psicopatologias decorrentes das relações de trabalho subordinadas. (ANDRADE, 2012, P. 50).

A partir da segunda metade do século XX, surgem pesquisas e propostas acadêmicas que tratavam especificamente da "cultura e do poder nas organizações". Exemplo disso são os teóricos Michel Foucault e Herbert Marcurse que interpretaram a sociedade moderna no contexto das relações de trabalho. Daí em diante, a Teoria Organizacional Crítica se fortaleceu.

O psicanalista francês Christophe Dejours "admite que os resultados das recentes pesquisas etiológicas contemporâneas têm confirmado que a deterioração da saúde mental no trabalho está relacionada à organização do trabalho e às novas estratégias organizacionais". (ANDRADE, 2012, P. 51).

Para o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade,

> Os estudos psicossociais das organizações hipermodernas nos ajudam a compreender, por outro lado, a estrutura do capitalismo flexível, para, em seguida, compreender a flexibilização e a desregulamentação das relações de trabalho. É que a teoria jurídico-trabalhista contextualiza os temas flexibilização e desregulamentação como causa e não como consequência da desconstrução de uma forma de trabalho originário da era fordista. Como não consegue familiarizar-se com uma bibliografia que envolva "os sentidos do trabalho", a "cultura e poder das organizações" – responsáveis por essa ruptura – apresenta argumentos frágeis superficiais e, no fundo, legitimam essa supremacia, porque não conseguem ir além de uma interpretação dogmático-legislativa. (ANDRADE, 2012, P. 52).

Portanto, realizar uma análise da flexibilização das relações de trabalho, a partir desses pressupostos teóricos que visam desvendar "os sentidos do trabalho" no contexto da "cultura e poder das organizações", permitirá propor uma nova visão sobre o fenômeno em que o considere como consequência da desconstrução de uma forma de trabalho que se instituiu na era fordista.

4. Considerações finais

Diferentemente do que é apresentado pela doutrina tradicional, o trabalho contrapõe os fundamentos da teoria jurídico-trabalhista clássica aos fundamentos da teoria jurídico-trabalhista crítica, estabelecendo um confronto entre as teorias organizacionais conservadoras e as teorias organizacionais críticas.

As formas de gestão e de administração do fordismo, do taylorismo às versões gerencialistas mais sofisticadas, que capturam a subjetividade, são responsáveis pela dualização do assalariado, da clandestinização, o adoecimento face o impacto do trabalho altamente especializado na saúde física e psicossocial das pessoas.

O corpo aparece como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho e surge o entendimento de que o esgotamento físico não se restringe aos trabalhadores braçais, mas a todo conjunto de operários da produção em massa (DEJOURS, 1992, p.19-20). Por influência do taylorismo, a mente dissocia-se do corpo, sendo a atividade mental obreira neutralizada em significado e importância e, a partir de 1960, o método fordista/taylorista evolui e implementa a intensa especialização das atividades. Com as novas estratégias produtivas, as tarefas são tão fracionadas que impossibilitam que os trabalhadores compreendam a linha produtiva que estão operando.

A consequência direta é a degradação dos processos de aprendizagem, mantendo-se os trabalhadores à margem do entendimento do processo produtivo.

Para implementar este modelo de produção, "o recrutamento dos empregados leva em consideração padrões de perfis psicológicos, definidos pela capacidade cognitiva apreendida pela empresa contratante no momento da contratação e, eventualmente, modificada no curso da relação de emprego" (LIRA, 2015, p. 73).

Os padrões de análise cognitiva são repetidos com algumas poucas variações nas designações e subdivisão das tarefas nas empresas sempre objetivando avaliar a aptidão cognitiva no que diz respeito ao trabalho a ser desempenhado para posterior alocação das pessoas em postos compatíveis com seu níveis intelectuais. Como consequência desta categorização os trabalhadores reagiram da seguinte maneira: desestímulo e rejeição a mudanças, não adaptação ao fracionamento produtivo para aqueles com funções menos qualificadas.

Tudo isso gera o desinteresse da maioria em galgar funções mais especializadas ou complexas. Para tal ascensão na hierarquia empresarial, o trabalhador necessita empreender esforços para qualificar-se por sua própria conta e fora do horário de trabalho.

Após analisar o método taylorista e de mencionar críticas a ele, Friedman conclui que a divisão do trabalho, "quando é levada além de um certo ponto, longe de garantir aos organizadores as vantagens que esperam dela, acarreta sérios inconvenientes para a produção" (FRIEDMANN, 1972, p. 71).

Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho, forjado a partir de formas de gestão e de administração do fordismo, do taylorismo às versões gerencialistas mais sofisticadas, favorecem o adoecimento das pessoas em razão do trabalho especializado, a clandestinização e a dualização do assalariado.

5. Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho.** São Paulo: Revista LTr, vol. 72, n. 8, agosto 2008, p. 913-919.

_____. **Direito do Trabalho e Pós-modernidade:** Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTR, 2005.

_____. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. Brasília: Rev. TST, vol.78, nº 3, jul/set 2012, p. 37-63.

_____. **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.

ANTUNES, Ricardo (Org.). **A dialética do trabalho.** Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2006.

BAUMAN, Zygmunt. **O Mal-Estar da Pós-modernidade.** Rio de Janeiro, Zahar, 1998.

CONSENTIDO FILHO, Carlo Benito. **Os Trabalhadores do Conhecimento e o Trabalho Imaterial:** as novas possibilidades de reinvenção das lutas coletivas. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE. Recife, 2011.

D'ANGELO, Isabele Bandeira Moraes. **A subordinação no Direito do Trabalho:** para ampliar os cânones da proteção, a partir da economia social e solidária. São Paulo: LTr, 2014.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DURKHEIM, Emile. **A divisão do trabalho social, vol. II**. Lisboa: Editorial Presença, 1991.

ENRIQUEZ, Eugène. **Da horda ao Estado**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

_____. **As figuras do poder**. São Paulo: Via Lettera, 2007.

ETZIONI, A. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1976.

_____. **Organizações complexas:** estudos das organizações em face do problemas sociais. São Paulo: Atlas, 1978.

FOUCAULT, M; DERRIDA; LEVI-STRAUSS et al**. Estructuralismo**: antologia de textos teóricos. Lisboa: Portugalia, 1966.

FRIEDMANN, Georges. **O trabalho em migalhas**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GAULEJAC, Vincent. **Gestão como doença social**. Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Aparecida: Ideias & Letras, 2007.

GUERRA, Rogéria Gladys Sales. **O princípio protetor no contexto da flexibilização do mercado de trabalho:** uma visão prospectiva. Recife: Fasa, 2013.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho**. Crítica à razão econômica. São Paulo: Annablume, 2007.

_____. **O imaterial**. Conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2007.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais:** os rituais de sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado. 2015. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE. Recife, 2015.

LOJKINE, Jean. **O Tabu da Gestão:** A cultura sindical entre contestação e proposição. Rio de Janeiro: DP7A, 1999.

MARCUSE, Herbert. **Cultura e sociedade**, vol. 2. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2012.

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

MARX, Karl. **O capital.** Crítica da economia política, Livro 1, vol. 1. O processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MÉSZÁROS, István. **Teoria da alienação em Marx**. São Paulo: Boitempo, 2006.

MOTA, F.C.P. **Teoria das Organizações**: evolução e crítica. São Paulo: Pioneira, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAGÉS, Max; BONETTI, Michel; GAULEJAC, Vincent; DESCENDRE, Daniel. **O poder das organizações**: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

PFEFFER, J. **La variedad de las perspectivas**. Em: RAMIÓ, C.; BALLART, X. Lecturas de Teoría de la Organización, vol.2. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas, 1993.

RAMIÓ, C.; BALLART, X. **Lecturas de Teoría de La Organización**, 1º vol. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas, 1993.

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SMITH, A. **A riqueza das nações**, vol. 1. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

TAYLOR, F.W. **Scientific Management**. Nova Iorque: Harper, 1911.

TSIKARA, Y. **Qualidade, produtividade e cultura**. São Paulo: Saraiva, 1992.

WEBER, Max. **Economía y sociedad**. México: Fondo de Cultura Econômica, 1992.

WOOD, T. **Fordismo, Taylorismo e Volvoismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido.** Revista de Administração de Empresas, v. 32, n. 4, set./out., 1992.