

APRESENTAÇÃO

O Caderno Jurídico da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região completa seu quarto ano - e o faz em grande estilo, com artigo do Professor Márcio Túlio Viana!

Um novo ano, um novo ciclo se avizinha. O Direito, sempre no encalço dos fatos sociais que o geram e estimulam, persiste a desafiar seus aplicadores à reflexão e compreensão de variadas situações projetadas ou estabelecidas.

Com efeito, a par da efetividade que se deve dar às normas que compõem a Emenda Constitucional nº 45 - ainda elas autorizando tantos estudos -, novas modificações são avaliadas para o texto constitucional, além de outras que virão a integrar a legislação ordinária. A reforma sindical, os projetos que compõem a denominada reforma infraconstitucional são alguns dos temas que trarão provocações e os novos títulos que virão a compor nossas publicações.

A Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região agradece a sempre pronta e preciosa contribuição do estimado Professor Márcio Túlio Viana, assim como a todos os articulistas que conosco compartilharam o ano de 2005. Agradece a todos os servidores que com o seu trabalho dedicado, pontual e competente permitiram e permitem a concretização de nossas edições. A todos deseja um Feliz Natal e que 2006 seja o melhor de todos os anos!

Brasília, dezembro de 2005

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
Juiz Vice-Coordenador da Escola Judicial
do T.R.T. da 10ª Região
Coordenador Geral do Projeto

PODER DIRETIVO E SINDICATO: ENTRE A OPRESSÃO E A RESISTÊNCIA^{1 2}

Márcio Túlio Viana³

1. O PODER E O DIREITO

A palavra *poder* tem um significado muito amplo. É a capacidade de fazer, de agir, de produzir resultados. Assim, tanto se pode falar em poder divino como em poder dos ventos, das chuvas ou das marés.⁴

Em termos sociais, porém, *poder* tem um sentido mais estrito. É a capacidade de uma pessoa determinar o comportamento de outra. Supõe uma relação, na qual o homem é sujeito, mas também objeto.⁵

Será o chamado “poder diretivo” realmente um poder?

Tentando responder a essa pergunta, um jurista⁶ se utilizou, certa vez, de duas cenas do clássico *Robinson Crusoe*, de Daniel Defoe.

Na primeira cena, Robinson ajuda o índio Sexta-Feira a fugir de uma tribo de canibais. Vendo-se salvo, o índio se joga aos seus pés, dizendo-se seu escravo para sempre: “faça de mim o que quiser”.

Na segunda cena, Robinson é procurado pelo capitão de um navio, vítima de um motim. O capitão lhe pede ajuda. Robinson o atende, mas em troca de uma passagem para a Inglaterra.

Entre o naufrago e o índio – conclui o autor – o que há é uma *relação de poder*. Já entre ele e o capitão, o que existe é uma *relação de direito*.

Ora, o empregado se relaciona com o empregador através de um contrato. Assim, o empregador teria o direito – e não propriamente o poder – de comandar a sua energia.

Na verdade, porém, toda relação de direito é também uma relação de poder. Há sempre uma vontade se impondo à outra – venha

¹ Artigo publicado no Caderno Jurídico Ano 4 V. 4 N. 6 Novembro/Dezembro 2005.

² Artigo em homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira.

³ Juiz do Trabalho aposentado. Professor nas Faculdades de Direito da UFMG e PUC-Minas.

⁴ Bobbio, N.; Pasquino, G. “Dicionário de Política”, vol. II, Edunb, Brasília, 1983, pág. 933.

⁵ Idem.

⁶ Infelizmente, não nos recordamos de quem seria.

ela de um homem, com a mediação do Estado, ou do próprio Estado, sobrepondo-se ao homem.

Mesmo no campo do direito privado, o poder está sempre presente. O locador pode cobrar o aluguel; o comprador, exigir a coisa. O que um perde, o outro ganha, em termos de liberdade e constrição.

Mas é no campo da relação de emprego que as manifestações de poder se tornam mais visíveis e diretas. Basta lembrar que, segundo a própria CLT, empregador é

"a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços" (art. 2º).⁷

Ainda assim, é preciso perceber, com Melhado, que só na aparência o poder do capital sobre o trabalho se reduz à direção da produção. Na verdade, ele se mostra

*"(...) como realidade técnica e ao mesmo tempo exigência política; como uma simples necessidade tecnológica da divisão social do trabalho, mas também como um elemento específico da forma capitalista de divisão do trabalho, imprescindível à superação do antagonismo de classe mediante a imposição do interesse de um dos sujeitos em conflito no processo"*⁸

2. A NATUREZA DA SUBORDINAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

A contraface do poder diretivo é a subordinação. Como se costuma dizer, trata-se da *pedra de toque* da relação de emprego. Qual seria a sua natureza?

No início, muitos diziam que a dependência era *técnica*. Outros a tinham como *econômica*. Alguns a chamavam de *social*, misto de econômica e jurídica.

Hoje, costuma-se dizer que a subordinação é apenas

⁷ Grifos nossos. Note-se que a direção do trabalho é apenas um dos três aspectos do poder diretivo – já que o empregador também o exerce quando organiza a sua empresa e quando pune o empregado. Magano chama o primeiro de poder diretivo *stricto sensu*; o segundo, de poder organizacional; o terceiro, de poder disciplinar. Para discussões maiores a respeito, cf., dentre outros, Coutinho, Adalcy Rachid, "Poder Punitivo Trabalhista"; Delgado, Maurício G., "O Poder Empregatício"; Melhado, Reginaldo, "Poder e Sujeição - os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação"; e o nosso "Direito de Resistência", todos da LTr., S. Paulo.

⁸ Melhado, Reginaldo. Op.cit., pág. 18.

jurídica⁹. As outras dependências, embora freqüentes, seriam secundárias e ocasionais.

Argumenta-se que nem sempre o empregado depende do patrão, em termos técnicos e econômicos. Eventualmente, pode-se dar até o oposto, como nas hipóteses de trabalhador altamente qualificado ou de empregador em situação de penúria.

Mas a verdade é que - em última análise, e em termos globais - a dependência é sempre econômica, na medida em que os empregados, não possuindo os meios de produção, têm de produzir por conta alheia. E também é sempre técnica, já que o empresário, detendo em suas mãos aqueles meios - inclusive a força-trabalho - deles dispõe de forma articulada e racional, segundo os seus próprios critérios.

Naturalmente, a dependência é *também* jurídica. Não só no sentido de que o direito a regula, fixando os seus limites, mas no sentido de que a legitima. Na verdade, são exatamente aqueles limites que a legitimam.

Ora, legitimar a subordinação é importante, pois é através dele que o próprio sistema se legitima - e passa a ser aceito como algo natural inevitável ou mesmo justo. É graças a isso que ele pode invadir quase todas as esferas de nossas vidas, penetrando até no coração dos oprimidos.

A visão da subordinação como um fenômeno *puramente* jurídico também contribui para legitimá-la, pois afasta a idéia de um poder e reforça a de um contrato. Mas é completamente inútil para nos indicar a existência de uma relação de emprego, que depende da presença de elementos fáticos.

Em outras palavras: para concluirmos se o direito se aplica à hipótese (ou seja, se há subordinação jurídica), temos de indagar *primeiro* se o trabalhador está desapossado dos meios de produção (dependência econômica) e se a sua atividade se insere na dinâmica empresarial (dependência técnica).

3. SOBRE QUEM (OU O QUÊ) RECAI O PODER

Costuma-se dizer que o escravo era objeto de direito, e só se tornava sujeito quando cometia um crime. Mais ou menos a mesma coisa acontecia com o servo e o aprendiz: suas vidas eram de opressão e sofrimento.

⁹ Russomano prefere falar em "dependência hierárquica" ("Curso de Direito do Trabalho", Konfino, Rio, 1972, *passim*)

Com o contrato de trabalho, porém, tudo teria mudado. A relação já não é mais de direito real. Trava-se entre pessoas, entre sujeitos de direito. Mas se é assim, em que espaço atua o poder? Será também entre pessoas?

Em geral, a doutrina responde que não. Embora mediado pelo homem, o poder incide – ou deve incidir – apenas sobre a atividade. Essa a diferença entre o trabalho livre e a servidão ou a escravidão.

Em outras palavras, o empregado cede a sua força-trabalho, e é sobre ela – e não sobre ele – que recai o comando. Quem contrata a subordinação é a pessoa; mas quem a sofre é uma coisa, a energia humana.

Mas seria essa, de fato, a realidade?

Como já observou alguém,

“não se pode contratar um braço. Um homem vem sempre junto com ele”¹⁰.

Daí a razão pela qual, no contrato de emprego,

“O trabalhador é pessoalmente atingido”¹¹

É verdade que, no trabalho livre, o poder diretivo tem limites definidos e estreitos. Além disso, nasce de um contrato. Mas tanto na escravidão, como no trabalho livre, a vontade do tomador substitui a do prestador, impondo-lhe ritmos e gestos. A constrição de hoje continua (ou reproduz) a de ontem.

Dizer que o poder “recai sobre a atividade” é apenas afirmar que não pode extrapolar o campo do trabalho. Mas não significa que – nesse campo – deixe de incidir sobre o homem. Não há como separá-lo de sua própria força motriz.

Aliás, é exatamente em nome dessa indissociabilidade que se costuma afirmar, com a mesma ênfase, que o contrato de trabalho não é de compra e venda. Mas até essa afirmação é discutível, pois o que marca a compra e a venda é sobretudo a transferência de domínio.

Note-se que o poder diretivo não significa *direito de cobrar o que foi contratado*. Esse direito, como sabemos, existe em todo contrato, inclusive no de trabalho. Já o poder diretivo atua em outra área, quase oposta. De certo modo, é o direito de exigir o que não foi previsto, ajustado, precisado. Movimenta-se não através das cláusulas do contrato, mas por entre elas, onde o contrato nada falou.

¹⁰ A frase, salvo engano, é de Russomano.

¹¹ Catharino, J. M. “Compêndio de Direito do Trabalho”, vol I, Saraiva, S. Paulo, 1982, pág. 206

Em outras palavras, não é o poder de dizer a um motorista: “trabalhe como motorista, como nós contratamos”. É o direito de lhe dizer: “hoje, você vai trabalhar nessa linha, e amanhã em outra, pois foi isso o que eu decidi”.

Exatamente por isso, o poder diretivo, pelo menos em termos lógicos, não precisa de um contrato para se manifestar. Mas o contrato é útil para legitimá-lo, pois sugere que foi o trabalhador, *livremente*, quem decidiu *perder a liberdade*.

Naturalmente, como sabemos, o contrato também o restringe. Assim, por exemplo, não pode o empregador exigir que o empregado trabalhe em função diferente da que foi combinada. E muito menos pode comandá-lo para além da relação de emprego.

No entanto, afora esses limites, o atual *ius variandi* não difere na essência, daquele mesmo poder que o senhor do castelo exercia sobre o servo ou mesmo sobre o escravo, quando um ou outro trabalhava.

Em termos qualitativos, a constrição é a mesma, modulando gestos e ritmos. Em termos quantitativos, pode ser até maior, se considerarmos as exigências da racionalidade produtiva. Ou talvez se possa dizer que o poder diretivo compensa em intensidade o que perdeu em extensão.

Na verdade, porém, essas comparações são sempre difíceis. Desde a pré-história do Direito do Trabalho, e até hoje, as relações se mostram permeadas de ambigüidades e contradições. É o que veremos melhor a seguir.

4. AS VÁRIAS FACES DO PODER, ENTRE A ESCRAVIDÃO E O CONTRATO

Em geral, quando falamos em escravidão, pensamos em homens carregando pedras, sofrendo torturas ou algo do gênero. No entanto, mesmo na escravidão havia de tudo: escravos das minas, que viviam como mortos; escravos domésticos, que se integravam à vida da família¹²; escravos artistas, cientistas, filósofos e pelo menos um banqueiro¹³, que não raras vezes detinham parcelas de poder. Em

¹² Assim é, por exemplo, que cultuavam os mesmos deuses, participavam dos mesmos rituais e eram enterrados juntos com os seus senhores (Coulanges....)

¹³ Como Pasion, no século IV aC. Comprado num mercado de escravos por dois banqueiros, passou a cuidar do negócio quando eles se aposentaram, enriqueceu-se e só algum tempo depois foi liberto pelo Estado (Meltzer, M. História Ilustrada da Escravidão, Edipro, S. Paulo, 2003, pág. 72-73)

alguns tempos e lugares, muitos recebiam pecúlios¹⁴, e houve os que conseguiram até se enriquecer¹⁵.

No Egito, os escravos que construíam as pirâmides trabalhavam lado a lado com os homens livres, integrando as mesmas equipes.¹⁶ Na Grécia, pelo menos em teoria, eram bem mais valorizados que os excluídos de hoje, na medida em que proviam a subsistência dos cidadãos, libertando-os para a vida política. Assim, ao invés de redundantes, eram vistos como necessários¹⁷.

Em Roma, além dos escravos, havia camponeses presos à terra – os colonos. Eles se tornaram mais comuns no fim do Império, quando as redes de proteção e regulação foram se desfazendo – aumentando o desgoverno e as violências. Foi então que muitos trocaram suas terras por proteção, mas conservando boa dose de liberdade.

Na servidão, os camponeses se tornaram “servos da gleba”, vale dizer, da terra. Não podiam deixá-la – nem ser tirados dela. Era como se lhe pertencessem. Se fugissem, sofriam punições severas. E seus filhos não podiam casar-se fora do feudo, salvo com permissão, e em geral pagando uma taxa.

Naquele tempo,

*“ser homem de outro significava sobretudo pertencer a outro, isto é confiar o próprio destino à proteção de um senhor legitimado a lhe dispensar a tutela”*¹⁸

As prestações do servo não tinham apenas um significado econômico, mas simbólico. A oferta de serviços (“obsequia”) indicava aquele “pertencimento”¹⁹, como mostra essa fórmula cartorial:

“Eu, P., em virtude de “homitia”, prometo a ti, J., ser eternamente um homem teu e permanecer, junto com os meus herdeiros, sob a sua supremacia e senhoria e te prestar todos os anos o serviço adequado, e este e aquele serviço, constituindo-me e reconhecendo-me como homem teu, e

¹⁴ Como anota Catharino.

¹⁵ V. nota 10, *supra*. Entre nós, diz a lenda que Chico Rei, antigo soberano na África, ganhou de seu senhor uma mina de ouro desativada, e graças a ela conseguiu comprar a liberdade de toda a sua corte.

¹⁶ Breve Storia..., cit., *passim*.

¹⁷ A observação é de Agostinho Ramalho Neto, em conferências.

¹⁸ Tavilla, Carmelo Elio. Essere uomo d'altri: lavoro e soggezione personale nell'Italia medievale, in *Diritto Lavoro Alterità: figure della diversità e modelli culturali*, a cura di Franco Alberto Cappelletti e Lorenzo Gaeta, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 1998, pág. 79

¹⁹ Idem, pág. 81

portanto dando-me a ti como eu senhor em tua possessão e permanecer em sua propriedade ou onde me queiras colocar"²⁰

Mas o fato é que havia vários níveis de servidão, de acordo com épocas e lugares. Uns, os "servos dos domínios", trabalhavam todo o tempo para o senhor. Outros, "fronteiriços", tinham pequenos arrendamentos, de cerca de um hectare. Outros, os "aldeões", não tinham nada, apenas uma cabana, e trabalhavam em troca de comida.

Os "vilões" tinham maiores privilégios, com encargos mais precisos. Eram dispensados dos "dias de dádiva". Dentre eles, uns pagavam uma parte da produção, e não trabalhavam para o senhor. Mas as descrições desses tipos são pouco precisas, pois a variedade era grande.²¹

Em cidades como Nápoles e Bolonha, era comum a figura do "recommendatus", definido por um jurista do século XIII como:

*"aquele que vem de fora para habitar na tua cidade, escolhe a tua proteção e diz: "Senhor, quero ser teu recommendatus para ter a tua proteção e eu te servirei todos os anos na Páscoa e no Natal, oferecendo-te duas galinhas ou uma libra de pimenta ou qualquer outra coisa"*²²

No entanto, segundo o mesmo autor, a prática desmentia a teoria. Embora "de direito" as prestações fossem apenas aquelas, o "recommendatus" era submetido a trabalhos duros, por muito mais tempo. E nada recebia do senhor – sequer a terra.

De um modo geral, porém, talvez se possa dizer que o servo mesclava um trabalho meio-livre com um trabalho meio-escravo. Se arava a sua própria terra, também plantava para o senhor. Mas, mesmo nos dias em que trabalhava para o senhor, certamente não sofria aquela constrição corpo a corpo que depois se veria na fábrica.

A razão é simples. Pelo menos até o século XIV ou XV, não havia condições materiais para uma organização mais racional do trabalho, nem mercados suficientes para vender excessos de produção. As unidades familiares eram auto-suficientes, produzindo desde o pão até os tamancos, o vinho e as roupas. Havia, é claro, o comércio de longa distância, grandes banqueiros e nobres ricos. Mas em geral o espírito era menos o de acumular que o de manter uma vida confortável.

Nas pequenas oficinas, o aprendiz era governado com rigor pelas mãos do mestre, mas dormia em sua casa, comia de sua comida

²⁰ Idem, ibidem, pág.89 (tradução livre do autor)

²¹ Huberman, Leo. História da Riqueza do Homem, Zahar, Rio, 1967, p. 16

²² Tavilla, Carmelo Elio. Op. cit., pág. 94 (tradução livre do autor)

e podia – ele mesmo – tornar-se um mestre. E o próprio mestre estava sujeito aos velhos costumes, que o obrigavam a agir como uma espécie de pai – formando, educando e protegendo o aprendiz.

Além disso, embora a presença física do mestre fosse bem mais próxima que a do senhor do castelo, é pouco provável que os ritmos de trabalho fossem mais intensos. E a razão também é simples. Além de defender as oficinas contra a concorrência externa, as corporações as defendiam contra si próprias.

Algumas delas proibiam os seus membros de comprar matéria-prima além de uma certa medida, contratar mais de um ajudante, trabalhar nos domingos ou mesmo fazer propaganda.²³ Desse modo, ainda que um deles quisesse acumular, seria difícil fazê-lo. Exatamente por isso, quando alguém pedia dinheiro emprestado, não o fazia para investir – mas para escapar da fome. Daí a Igreja proibir os juros.

Com o tempo, esse espírito e essas práticas foram virando pelo avesso. Com Lutero e sobretudo Calvino, até a ética religiosa mudou: o que era pecado (os juros, a acumulação, a cobiça) tornou-se sinal de graça e virtude.

Também com o passar do tempo, aprendizes e companheiros foram se livrando dos mestres, tal como acontecia com os camponeses, em relação aos senhores feudais. Como observou Marx, porém, foram todos também *libertados* de seus meios de trabalho. Os lavradores já não tinham os campos para arar. Os aprendizes já não tinham como aprender. Os próprios mestres, não podendo concorrer com a fábrica, venderam seus martelos e suas forjas. Todos, agora, estavam nus: *livres de tudo*.

Em troca, nasceu o contrato de trabalho, que lhes permitia – teoricamente – trabalhar para quem quisessem, aonde quisessem, pelo tempo que quisessem. O contrato também lhes possibilitava ganhar o salário, e com ele comprar o que antes produziam.

5. SUJEIÇÃO E DISCIPLINA

Mas a nova liberdade também significava opressão. De um lado, porque – despossuído dos meios de produção – o homem era forçado ao contrato. De outro, porque era agora obrigado a trabalhar por conta alheia, e por todo o dia, sem tempo e sem lugar para fazer os seus sapatos e criar suas galinhas.

²³ Kranzberg, M.; Gies, J. "Breve storia del lavoro", Mondadori, Milão, 1991, pág. 41

E trabalhar por conta alheia já não significava, como antes, plantar e colher para o senhor, ou fazer a obra-prima que o mestre exigia. Era também, e cada vez mais, construir apenas pedaços de produtos, alienando-se de seu trabalho, e dividindo-se – também ele - em pedaços.

A propósito, vale lembrar a famosa passagem de Adam Smith, referindo-se a uma fábrica de alfinetes:

*"um homem estica o arame, outro o endireita, um terceiro corta-o, um quarto o aponta, um quinto esmerilha o topo para receber a cabeça; fazer a cabeça exige duas ou três operações distintas, colocá-la é uma tarefa à parte; branquear os alfinetes é outra; é mesmo outra indústria o colocá-los no papel, e o importante negócio de fazer um alfinete é, destarte, dividido em cerca de dezoito operações distintas (...)"*²⁴

A divisão do trabalho acentuava a constrição – necessária para racionalizar o processo produtivo. Só assim seria possível enfrentar a concorrência e atender a um mercado cada vez mais voraz, que ia absorvendo uma a uma, as antigas atividades destinadas ao auto-consumo.

Agora, trabalhar por conta alheia significava ser dirigido passo a passo, corpo a corpo, minuto a minuto. Era preciso domar aqueles corpos habituados aos ciclos da Natureza, que despertavam ao cantar do galo, repousavam ao cair da noite e só trabalhavam o estritamente necessário para produzir, eles próprios, aquilo que consumiam. Era preciso ajustá-los à fábrica, que já naquela época era vista como

*"... um grande autômato, composto de vários órgãos mecânicos e intelectuais, atuando em ininterrupta harmonia para a produção de um objeto comum, todos eles subordinados a uma força motora que se regula por si própria."*²⁵

E não se tratava apenas de domar o corpo passivamente, reprimindo os seus desejos, como acontecia nos mosteiros. Agora, o importante era sugar tudo aquilo que ele podia produzir:

*"O momento histórico das disciplinas é o momento em que nasce uma arte do corpo humano, que visa não unicamente o aumento de suas habilidades, nem tampouco aprofundar sua sujeição, mas a formação de uma relação que no mesmo mecanismo o torna tanto mais obediente quanto é mais útil, e inversamente"*²⁶.

²⁴ Smith, Adam. "Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações", Hemus, S. Paulo, 2003, pág. 2

²⁵ Ure, *opud* Thompson, E. P. A Formação da Classe Operária Inglesa, vol II (A Maldição de Adão), Paz e Terra, S. Paulo, 2001, pág. 236

²⁶ Foucault, Michel. Vigiar e Punir – História da Violência nas Prisões, Vozes, Petrópolis, 1997, pág. 119

Além disso, era preciso garantir a qualidade ótima do tempo, utilizando-o intensa e intensivamente. E também locar os corpos em lugares certos, visíveis, articulando-os com as máquinas. Do mesmo modo que transformava a Natureza em mercadoria, a fábrica aprendia a moldar o camponês e o artesão, usando-os como matéria-prima para a construção do operário:

*"A disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos dóceis. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência)"*²⁷

Já no início do século XIX, a disciplina no trabalho repetia a dos quartéis, escolas, asilos, hospícios. Ao entrar na fábrica, o trabalhador se transformava em simples fator de produção, deixando do lado de fora a sua condição humana. Era o que mostrava, por exemplo, esse projeto de regulamento de empresa:

*"É expressamente proibido durante o trabalho divertir os companheiros com gestos ou de outra maneira, fazer brincadeira, comer, dormir, contar histórias e comédias, e (mesmo durante a interrupção para a refeição) não será permitido contar histórias, aventuras ou outras conversações que distraiam os operários de seu trabalho; é expressamente proibido a qualquer operário, e sob qualquer pretexto que seja, introduzir vinho na fábrica e beber nas oficinas"*²⁸

Mas proibir não bastava. Era preciso punir. Numa fábrica próxima de Manchester, os fiandeiros de se sujeitavam às seguintes multas, expressas em shillings e dinheiros:

*"Por deixar a janela aberta 1s. 0 d.
 Por estar sujo 1s. 0 d.
 Por se lavar no trabalho 1s. 0 d.
 Por consertar o tambor com gás aceso 2s. 0 d.
 Por deixar o gás aceso além do tempo 2s. 0 d.
 Por assobiar 1s. 0 d."*²⁹

A própria fome servia para disciplinar as massas. E isso a legitimava como algo natural e necessário, não só aos olhos de economistas como Malthus, como na interpretação de homens da Igreja. Como escreveu um padre da época³⁰,

²⁷ Foucault, Michel. Op. cit., pág. 119

²⁸ Regulamento citado por Foucault. Op. cit., pág. 129

²⁹ in Huberman, Leo. História da Riqueza do Homem, Zahar, S. Paulo, 1967, pág. 190

³⁰ Reverendo Joseph Townsend, segundo Huberman, Leo. Op. cit., pág. 58.

"A fome não apenas exerce uma pressão, mansa, silenciosa e incessante, como também, enquanto motivação das mais naturais para a indústria e o trabalho, obriga aos mais intensos esforços".

Foi para garantir trabalhadores mais dóceis e baratos que as primeiras fábricas recrutavam, de preferência, *mulheres perdidas, crianças e mendigos* – já disciplinados pelos conventos, orfanatos e prisões, todos eles transformados em *casas de trabalho*.

Ainda hoje, como anota Melhado, empresas como a Citroen e a Office Commercial Pharmaceutique

*"proíbem aos trabalhadores as conversações particulares, a limpeza dos próprios calçados, a leitura de impressos e periódicos, o canto ou o assobio no local de trabalho, a visita de amantes nos alojamentos privados etc"*³¹

6. A DISCIPLINA QUE SE INDISCIPLINA

Mesmo com toda a repressão, o processo de disciplinamento não veio fácil, nem de repente. Nas primeiras décadas, a reação foi grande, sobretudo junto aos operários qualificados, antigos mestres de ofício. Afinal, como disse um deles,

*"homem algum gostaria de trabalhar num tear mecânico, pois ele produz tanto ruído que poderia levá-lo à loucura; além disso, exige-se a sujeição a uma disciplina que um tecelão manual nunca poderia aceitar"*³²

Muitas vezes, empresários desistiram de maquinizar suas fábricas e amenizaram o processo de divisão de trabalho. Há indícios de que a própria Revolução Industrial poderia ter vindo mais cedo, não fosse o descompasso entre os velhos e os novos costumes, entre os ciclos da Natureza e os ritmos do relógio.

Os *ludditas* expressaram bem essa revolta. Diziam-se comandados por um personagem mítico – o General Ned Ludd – saído diretamente das florestas de Sherwood. Reuniam-se secretamente e celebravam juramentos. Quebravam máquinas e incendiavam fábricas, mas não eram loucos ou arruaceiros. Dirigiam petições ao Parlamento e poupavam as máquinas que não lhes faziam concorrência, nem aviltavam

³¹ Melhado, Reginaldo. Poder ..., cit., pág. 50.

³² Depoimento de trabalhador em Thompson, E. P. A Formação da Classe Operária Inglesa, vol II (A Maldição de Adão), Paz e Terra, S. Paulo, 2001, pág. 168.

o seu trabalho. Em outras palavras, também agiam racionalmente. Mas isso não os impedia de fazer ameaças como essa:

*"Estamos Informados que você trouxe Máquinas de Cisalhamento e se não as Puser abaixo em Quinze Dias Nós as poremos Abaixo para você Nós o danaremos Cachorro Infernal. E Perante Deus Todo-Poderoso nós poremos abaixo todas as Fábricas que tiverem Qualquer Máquina de Cisalhamento dentro Nós vamos arrancar à faca Todos os malditos Corações daqueles que têm (essas máquinas) e faremos com que os outros os comam, pois se não receberão o mesmo tratamento".*³³

Derrotados os *ludditas*, sobreviveu, porém, o sindicato. É interessante notar como foi a própria fábrica que o fez nascer, na medida em que reuniu, num mesmo ambiente, sofrimentos e sonhos iguais. Era como uma espécie de anticorpo, gerado no próprio corpo doente. Uma contradição do sistema, ou mais precisamente de um modo de ser do sistema.

No início, o sindicato (ou grande parte dele) se opôs não só aos baixos salários, ou às precárias condições de trabalho, mas ao próprio capitalismo. Uma de suas vertentes sonhava em tomar o poder, estatizar os meios de produção e – num momento mais distante – dispensar o Estado, comunizando-se (Marx, Engels). A outra queria eliminar, desde logo, a mediação estatal, transformando-se em célula de uma sociedade sem classes (Godwin, Bakunin).

Em ambos os modelos, o sindicato recusava a apropriação privada dos meios de produção e – com ela – o poder de comando do capital sobre o trabalho. A estratégia seria a luta armada, o boicote, a sabotagem e a greve – especialmente a greve geral (Sorel).

Nessa mesma direção, embora por meios pacíficos, outras vertentes sonhavam transformar o mundo ora por meio de cooperativas (Gide, Owen), ora com *falanstérios* (Fourier), ora com empresas geridas por trabalhadores e empresários (Saint-Simon). Em todas essas propostas, os trabalhadores assumiriam (ou no mínimo partilhariam) o comando do processo produtivo.

Entre 1870 e 1910, mais ou menos, o capitalismo foi liberal, selvagem e cada vez mais absorvente – não conhecendo grandes crises. Isso não significa que o Estado tenha sido ausente. Ao contrário, foi ele – desde o começo – quem construiu as bases

³³ Apud Thompson, E. P. A. Op. cit. (respeitamos a grafia e a pontuação originais).

da acumulação capitalista, garantindo a propriedade, fornecendo infraestrutura e ajudando a disciplinar as massas.³⁴ No mais, porém, não intervinha na economia.

Com a crise do início do século e a I Grande Guerra, as vertentes mais agressivas do sindicalismo se expressaram de vários modos, fosse através de surtos de greves³⁵, fosse ocupando e assumindo a produção em fábricas³⁶, fosse se insurgindo nas próprias frentes de batalha³⁷. Enquanto os países se dividiam e se opunham, a classe trabalhadora se unia. Dentro desse quadro geral de rebeliões, a própria revolução bolchevista

"... foi um mero episódio, que se distinguiu apenas por um detalhe: ter vencido". ³⁸

Mas essa realidade começou a mudar com a produção em massa, que por sua vez também produziu sindicatos de massa, direitos em massa e consumidores em massa. As últimas manifestações de resistência ao modelo capitalista se transformaram – ou se conformaram – em adesão tácita aos princípios do taylorismo e do fordismo.

7. A INDISCIPLINA DISCIPLINADA

Até às primeiras décadas do século XIX, a linha de frente do sindicalismo era formada pelos operários qualificados. Descendentes dos antigos mestres artesãos, eles conservavam ainda o velho costume de manter em segredo as pequenas experiências acumuladas na execução do trabalho diário.

Esses saberes tácitos não só lhes davam maior poder de barganha frente ao patrão, como lhes permitiam escolher o melhor emprego, administrando o seu próprio *turn over*. Mais do que tudo isso, era graças a eles que podiam ditar o ritmo e os modos de seu

³⁴ A propósito, dentre outros, cf. Polanyi, K. *La Grande Trasformazione*, Einaudi, Turim, 2000, *passim*.

³⁵ O pico das manifestações aconteceu em plena guerra. Entre 1915 e 1916, por exemplo, o número de dias de trabalho perdidos cresceu 500% na Alemanha e 220% na França (segundo Bernardo, J. *Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores*, Boitempo, S. Paulo, 2000, pág. 48)

³⁶ Como na Itália, em 1920.

³⁷ Houve motins na marinha alemã e deserções em massa na Itália (segundo Bernardo, J. *Op. cit.*, pág. 49)

³⁸ Bernardo, J. *Op. cit.*, pág. 51.

trabalho, o que por sua vez lhes possibilitava não só defender-se de doenças e acidentes, como se realizar profissionalmente, conservando um pouco do orgulho que os seus pais ou avós sentiam³⁹.

Esse poder residual dos trabalhadores se refletia num sindicalismo bem mais agressivo e sonhador.

Uma de suas vertentes era marxista-leninista. Pregava a tomada do poder e a reconstrução da sociedade pelas mãos de um novo Estado. Outra vertente, ainda mais importante, era a anarquista – que lutava por uma sociedade sem Estado, na qual o sindicato seria a célula básica, o principal ator. A utopia era

*“(...) derrubar o capitalismo pela reapropriação coletiva direta dos meios de produção e (...) instaurar, sobre essa base, uma democracia direta dos produtores associados, garantindo toda a organização social.”*⁴⁰

Tanto em termos individuais como coletivos, a resistência operária reduzia a produtividade, aumentava os conflitos de classe e inibia a produção em massa. Em outras palavras, o que para os operários era solução, para o capital era um problema. E foi para resolver esse problema que surgiram homens como Taylor, Fayol e Ford.

Tal como um médico que abre um cadáver⁴¹, Taylor dissecou cada função, estudando os vários elementos que a compunham. Em seguida, fixou o tempo, o modo e a ferramenta ótimos para trabalhar cada um daqueles elementos. O passo final foi partilhar os próprios trabalhadores, dando a cada qual a sua micro-tarefa, acompanhada de suas micro-instruções e de seu micro-chefe.

A propósito, vale repetir o diálogo que ele manteve com a sua primeira cobaia – ou protótipo:

- “(...) Conhece aquele homem ali?

- Não. Nunca o vi.

- Bem, se você é um operário classificado, deve fazer exatamente o que este homem lhe mandar, de manhã à noite. Quando ele disser para levantar a barra e andar, você se levanta e anda, e quando ele mandar sentar, você senta e descansa. Você procederá assim durante o dia todo. E, mais ainda, sem reclamações. Um operário classificado faz

³⁹ A propósito, cf., dentre outros, Braverman, Harry. “Trabalho e Capital Monopolista”, Atlas, Guanabara, Rio, 1987; Lima, Maria Elizabeth Antunes, “Os Equívocos da Excelência”, 1996, Vozes, Petrópolis; Dejours, Christophe, “A Loucura do Trabalho”, Cortez, S. Paulo, 1992.

⁴⁰ “Da Grande Noite à Alternativa”, Boitempo, S. Paulo, 1999, pág. 28.

⁴¹ A analogia não é nossa; escapa-nos o nome do autor.

*justamente o que se lhe manda e não reclama. Entendeu? Quando esse homem mandar você andar, você anda; quando disser que se sente, você deverá sentar-se e não fazer qualquer observação(...)*⁴²

Com o passar do tempo, Taylor e seus discípulos foram radicalizando cada vez mais a divisão de tarefas e a centralização - pela gerência - do controle do processo. Algumas décadas depois, alguns manuais já mediam os movimentos dos trabalhadores em TMU – unidade correspondente a dez milésimos de minuto. E a *administração científica* chegava aos escritórios, marcando os tempos para carimbar, apagar com a borracha, abrir e fechar envelopes, levantar-se da cadeira e até sacudir uma folha de papel.⁴³

Ao radicalizar a divisão de tarefas, Taylor expropriou o que ainda restava de autonomia no trabalho por conta alheia. O trabalhador já não podia modular os ritmos e os modos de acordo com as necessidades de seu corpo e sua mente⁴⁴. Cada gesto obedecia a um ritual e a um tempo.

Com Ford, esse *trabalho em migalhas*⁴⁵ se articulou com a máquina, também ela, de certo modo, dividida em pedaços. Na linha de montagem, cada trabalhador via passar a peça e reagia ao impulso. Na verdade, ele próprio, mais do que nunca, tornava-se um elemento da máquina, o que lhe permitia ser definido como

"uma cadeia consistindo do seguinte: (1) dispositivos sensoriais... (2) um sistema de computação que reage ... com base na experiência anterior... (3) um sistema amplificador – os terminais nervo-motores e músculos... (4) instalações mecânicas... pelas quais o trabalho muscular produz efeitos observáveis externamente".⁴⁶

A máquina também servia para regular, ela própria, os ritmos e modos de trabalho, como se o patrão estivesse dentro dela, comandando. Com isso, o poder diretivo se tornava menos visível e mais legitimado. Tornava-se tão natural quanto o zumbido dos motores ou a sirene da fábrica.

⁴² Taylor, Frederick. "Princípios da Administração Científica", Atlas, S. Paulo, 1995, págs. 45-46.

⁴³ Braverman, Harry. Op. cit., págs. 152-154.

⁴⁴ A propósito, cf. Marglin, Stephen. "Origem e Funções do Parcelamento das Tarefas (para que servem os padrões?) in Gorz, A.(org.) "Crítica da Divisão do Trabalho", Martins Fontes, S. Paulo, 1989, págs. 37-78.

⁴⁵ Para aproveitar o título da famosa obra de Friedmann, que realizou estudo pioneiro sobre o assunto.

⁴⁶ Kraik, K. J. W., apud Braverman, Harry. Op. cit., pág. 156.

E as funções se desqualificavam. O antigo operário de ofício se transformava em pequeno especialista de um pequeno mister. O *oficial*, agora, era a própria fábrica, que se apropriara dos saberes tácitos e os redistribuía – divididos – entre os operários.

No início, houve certa rebeldia no meio operário. Taylor recebeu duras críticas da mídia e foi chamado às falas pelo Congresso. Mas logo ficavam evidentes as vantagens – em termos de produtividade – do trabalho ultra-dividido, na medida em que cada trabalhador se tornava um *expert* em seu micro-gesto.

Enquanto isso, Ford criava o modelo da fábrica grande e autosuficiente – absorvendo todo o ciclo da produção e controlando melhor os riscos. Ao mesmo tempo, aumentava os salários e reduzia a jornada de seus empregados⁴⁷, exemplo que também seria seguido pela concorrência:

“Quero que os meus próprios operários comprem os carros que fabricam” – disse ele certa vez, justificando-se para os outros empresários.

A política de Ford, no plano *micro*, coincidiu com a de Keynes, no *macro*. Para vencer a crise dos anos 20-30, o economista sugeriu uma guinada de rumos na economia, de modo a aumentar a demanda. Foi então que o Estado Liberal se tornou Social, e o Direito do Trabalho se firmou não só como um freio à acumulação capitalista, mas – contraditoriamente – como uma peça do sistema.

Tudo isso fez com que os trabalhadores –especialmente os não qualificados– aceitassem

as novas regras do jogo. A subordinação se tornava, assim, ainda mais legitimada. Era o preço que se pagava pela proteção crescente.

8. ASCENSÃO E QUEDA DO SINDICATO DE MASSAS

No chão de fábrica, os trabalhadores se tornavam iguais perante a máquina. Mas isso acentuava ainda mais a contradição que lhe era inerente. Os espaços de trabalho se tornaram mais amplos, homogêneos e estáveis, aproximando as pessoas e fortalecendo a solidariedade.

⁴⁷ Os salários quase duplicaram, indo a US\$5 por dia, e a jornada caiu de 9 para 8h diárias.

E, assim, o operariado de massa criou o sindicato de massa, próprio de um modelo concentrador e monopolista. Mas esse sindicato não era diferente do antigo apenas em termos quantitativos. Ainda que, num caso ou noutro, mantivesse um discurso libertário, sua prática era reformista. Ou, mais precisamente, social-democrata.⁴⁸

Mesmo a vertente leninista, que continuava a existir, não era tão revolucionária quanto a anarquista, já derrotada. Não queria destruir o Estado, mas apropriar-se dele; e separava a ação sindical, voltada para os interesses imediatos dos trabalhadores, da ação dos partidos políticos, dirigida para a tomada do poder.

Além disso, nem mesmo essa vertente se preocupava, pelo menos a curto prazo, com o caráter alienante do trabalho. Aliás, o próprio Lenin exaltava os métodos de Taylor, admirava Ford e acabou importando centenas de unidades do famoso Modelo-T.⁴⁹

Com o passar do tempo, nos países centrais, todo o sindicalismo – da direita à esquerda – acabou reproduzindo, em nível coletivo, o que acontecia no plano individual. Vale dizer: subordinou-se ao novo modelo, em troca de um ganho – representado, no caso, pela aceitação de seu papel na negociação coletiva.

Isso não significa, é claro, que não houvesse lutas – às vezes sangrentas – nem que as conquistas fossem simples benesses. As condições do compromisso fordista estavam sempre sendo reavaliadas, se não em termos qualitativos, pelo menos em termos quantitativos. E dependiam, naturalmente, da correlação de forças.

Desse modo, embora útil ao sistema – já que produzia consumidores – a política de aumentos crescentes se realizava, em boa parte, graças àquele novo sindicato de massas, que podia num estalar de dedos provocar um verdadeiro caos na produção. Mas esse sindicato ajudava também a disciplinar as mesmas massas, inibindo os antigos devaneios e proibindo as ações mais radicais, e dessa forma mostrando a cada momento, a cada trabalhador, que o preço dos novos direitos era a submissão.

⁴⁸ Bihr, Alain. "Da Grande Noite à Alternativa", Boitempo, S. Paulo, 1999, págs. 20-24

⁴⁹ Cerino, Angelo. "Ford e il Lavoro in Serie", Cremonese, Roma, 1973, *passim*. Na mesma direção, observa Braverman (op. cit., pág. 30), em relação à URSS, que "não se pode conscienciosamente interpretar a sua História, mesmo em seu primeiro e mais revolucionário período, como um esforço para organizar os processos do trabalho de modo fundamentalmente diferente dos processos capitalistas (...)"

Em meados dos anos 60, todo esse modelo já dava sinais de esgotamento.

No plano individual, as novas gerações de trabalhadores, que não tinham vivido os duros anos pré-fordistas⁵⁰, começavam a questionar os termos do pacto. Já não se contentavam com reajustes iguais à produtividade. Queriam maior participação na grande riqueza produzida naqueles anos de ouro⁵¹.

Ao mesmo tempo – e o que era muito mais grave – o próprio poder diretivo era alvo de ataques. Em alguns casos, questionava-se o caráter alienante dos métodos tayloristas. Em outros, voltava-se a colocar em cheque o próprio modo de produção capitalista, vale dizer, todo o sistema. Tornaram-se frequentes o absenteísmo, o *turn over*, os desafios às chefias, os pequenos atos de sabotagem.

No plano coletivo, o próprio sindicato – atrelado como estava ao sistema – tornou-se alvo de ataques. No fim da década, explodiram greves selvagens, construídas a partir das bases e muitas vezes à revelia dos líderes oficiais. Muitas delas foram de ocupação, inclusive de ocupação ativa – quando os trabalhadores assumiam o comando da produção, antecipando a utopia com a qual voltavam a sonhar.

Esse novo surto de resistência conquistou fortes aumentos de salários e – em alguns países – a criação de novos mecanismos de defesa do trabalhador. Foi o que aconteceu, por exemplo, na Itália, cujo Estatuto dos Trabalhadores, editado em 1972, restringiu as revistas, os guardas privados e a introdução de câmaras de vídeo no local de trabalho.

Naturalmente, essas novas conquistas agravaram os custos de produção, reduzindo os lucros e acirrando a concorrência. Mas também no plano macro vários fatores conspiravam contra o antigo modelo, como a crise do petróleo, o aumento dos juros, a retração no consumo, a globalização econômica e financeira.

A reação não tardou a acontecer. No início dos anos 80, os conservadores já ocupavam o poder em alguns dos mais importantes países, como nos Estados Unidos (Reagan), Inglaterra (Thatcher) e Alemanha (Kohl). E a primeira estratégia foi golpear o movimento sindical⁵².

⁵⁰ Só não eram assim tão duros, como vimos, para os trabalhadores qualificados.

⁵¹ Nesse sentido, Fiori, J.L. Conferência no Congresso "Trabalho em Crise: Debate Multidisciplinar", Curitiba, maio de 2001.

⁵² Idem.

Na Inglaterra, depois de uma longa greve, Thatcher derrota e humilha os mineiros,. Em seguida - contra a prática da *common law* - consegue do Parlamento a edição de leis restritivas aos sindicatos. Nos Estados Unidos, Reagan também esmaga uma categoria de ponta - os controladores de voo - e começa uma espécie de caça às bruxas.

O Estado Social se retrai. As leis se tornam cada vez mais flexíveis e menos protetoras, não só através do legislador, mas pelas mãos da doutrina e da jurisprudência. Renasce o velho credo da *mão invisível* do mercado. Fantasiado de neo, o liberalismo volta a ser o pensamento único⁵³, a alternativa possível para uma suposta crise de ingovernabilidade⁵⁴.

No plano da empresa, a reestruturação produtiva põe tudo de cabeça para baixo. Ao invés da fábrica grande e vertical, dominando todo o ciclo produtivo, o novo modelo é a empresa enxuta, organizada em rede. Ao invés de massas de operários homogêneos e estáveis, um universo cada vez mais multiforme e precário.

No Brasil, dez anos depois, o mesmo fenômeno se repete. Primeiro, o movimento operário atinge o ápice. Depois, vem a contra-ofensiva, humilhando uma categoria também de ponta - os petroleiros. E então, como na Europa, começa um processo de precarização crescente no mercado de trabalho.

Tanto no Brasil, como no resto do mundo, o sindicato entra mais uma vez em crise. *Ou será na verdade um declínio?*⁵⁵ Também mais uma vez, o poder diretivo se transforma. *Ou será que se deforma?* Por fim, e também novamente, os dois planos - individual e coletivo - se articulam e interagem. *Mas qual será a nova direção?*

Nessas últimas páginas, tentaremos responder a essas perguntas.

9. OS NOVOS TRABALHADORES, ENTRE A OPRESSÃO E A RESISTÊNCIA

Como já escrevemos certa vez, "muitos acreditam que o novo modo de produzir ainda está em gestação; não se definiu ainda. A prova

⁵³ A expressão é de Ramonet, citado por Fiori, J. L. Conf. cit.

⁵⁴ Fiori, J. L. Conf. cit.

⁵⁵ Nesse sentido, Bihr, Alain (op. cit.) e, entre nós, Rodrigues, L. M. ("Destino do Sindicalismo", Edusp, S. Paulo, 1999)

seria a coexistência de fábricas ainda tayloristas com outras já toyotistas; e, mais do que isso, os vários arranjos entre os modelos. A própria automação, ao assumir graus e contornos variados, parece indicar que ainda não teria achado o seu caminho.

De fato, essa é uma hipótese possível, mas há uma outra mais interessante. Pode ser que o novo modelo seja exatamente essa mistura. Nesse sentido, é importante notar como as novas empresas se interagem com as velhas e mesmo com o mercado informal, articulando, produzindo e controlando a diversidade.

Até a natureza dos vínculos de trabalho, hoje, é flexível e cambiante, pois a empresa pode se valer indiferentemente de um autônomo, de um estagiário ou de um empregado, para alcançar o mesmo resultado⁵⁶.

Como é que essa mistura – seja ela temporária ou definitiva – se apresenta nos planos da empresa e do sindicato?

No plano da empresa, os trabalhadores se dividem em três segmentos principais. Uns integram o *núcleo duro* da empresa pós-moderna. Formam uma elite cada vez mais reduzida e qualificada, com certa estabilidade e altos salários. Outros circulam na periferia. São instáveis e desqualificados. Os últimos são os terceirizados – e podem estar tanto dentro como fora da empresa (*out-sourcing*).

Observemos mais de perto esses três grupos.

9.1. O PELOTÃO DE ELITE

De um modo geral, o trabalhador de elite é mais individualista e competitivo. Além disso, é polivalente - não só para operar várias máquinas, mas também para exercer mais de uma função. O homem que faz a peça é também o fiscal da qualidade e o criador de pequenos arranjos.

Em outras palavras, a fábrica lhe devolve a liberdade para tomar micro-decisões, criar pequenos *macetes*, variar alguns ritmos e modos. Desse modo, e em certa medida, inverte Taylor, recompondo o planejamento e a execução, o pensar e o fazer. Mas não *exatamente* como acontecia antes.

Primeiro, porque os novos traços de autonomia são aprisionados em limites muito estreitos e rígidos. É que – hoje, mais do

⁵⁶ Viana, Márcio Túlio. "Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do jurídico", Revista LTr, ano 67, julho 67, LTr, S. Paulo, 2003.

que nunca – só a empresa é capaz de reunir os conhecimentos necessários para gerir o processo como um todo. Como observa Melhado,

“(...) sobressai a insignificância cada vez mais acentuada do conhecimento especializado (....) individualmente considerado, e a imprescindibilidade de sua interação com outros conhecimentos (...) para a ativação da atividade produtiva contemporânea”⁵⁷

Assim, as decisões realmente importantes se concentram cada vez mais na direção. Mas isso não significa que aqueles pequenos saberes sejam indiferentes ao novo modo de produzir. Ao contrário, são úteis e mesmo necessários, pois o *just in time* exige ajustes rápidos, criativos e constantes.

É exatamente nesse ponto que reside a segunda grande diferença com a fase pré-taylorista. Antes, os saberes tácitos eram usados como arma de resistência – e por isso foram reprimidos. Hoje, são utilizados pela própria empresa – que já não os teme, pois tem o controle total do jogo.

Desse modo, os trabalhadores de elite enfrentam um novo paradoxo:

“(...) se não se tornam criativos, se não explicitam seus saberes, objetivando-os em criações, não são contratados ou são dispensados/ despedidos; se os explicitam, serão expropriados em seus saberes e nas condições humanas e materiais da produção de sua existência”⁵⁸

Mas a nova empresa não se limita a exigir que esses novos trabalhadores produzam sempre novos saberes. Através de vários mecanismos de recompensa real ou simbólica (medalhas, afagos, prêmios, promoções) cativa os seus corações e mentes. Como disse alguém, torna-se *um centro produtor de ideologia*.

Além disso – e o que é pior – os incentivos trazem embutida a mesma lógica do sistema. Cada trabalhador vê no colega – ou no outro grupo – um concorrente que deve ser vencido. Assim, o sentimento de solidariedade ou se parte de vez, ou é canalizado também para a empresa. O trabalhador se torna solidário a ela, e não só quando outra quer destruí-la – mas também quando outros, iguais a ele, ameaçam greves ou sabotagens. É como se ela fosse dele, ou como se ela fosse ele.

⁵⁷ Melhado, Reginaldo. “Mundialização, Neoliberalismo e Novos Marcos Conceituais da Subordinação”, trabalho apresentado há alguns anos, no CONAMAT.

⁵⁸ Bianchetti, L. “Da Chave de Fenda ao Laptop”, Vozes/Unirabaho/UFSC, Petrópolis, 2001, pág. 18.

A propósito, importante pesquisa de uma psicóloga mineira, Elizabeth Antunes, mostra que os ocupantes de cargo de chefia tendem a representar a empresa – seja em falas, seja em desenhos – como uma espécie de mãe, numa relação que às vezes sugere até o incesto⁵⁹.

Naturalmente, tudo isso enfraquece o sindicato, que passa a ser visto – pelo grupo de elite – com os mesmos olhos da empresa. As negociações tendem a ser mais individualizadas, acentuando as diferenças e reativando o sentimento de concorrência.

9.2. OS PERIFÉRICOS

Se os trabalhadores de elite vivem o *stress* da competição, os periféricos convivem com o *stress* do medo. Se, para os primeiros, a empresa é a mãe protetora, para estes é o pai autoritário e disciplinador.

Ainda assim, em termos de poder e submissão, o resultado é quase o mesmo. O trabalhador introjeta a lei do patrão, da mesma forma que o cidadão introjeta a lei do Estado. Sabe que, se falhar, será *disciplinado* com a dispensa. E a dispensa – indenizada ou não – pode significar, hoje, um caminho sem volta.

Como a concorrência, entre os periféricos, é apenas com os de fora, o sentimento de solidariedade está mais livre para brotar. Ainda assim, já não se traduz em lutas contra o empregador, mas em pequenos gestos de amizade e socorro mútuo. É como se tudo voltasse à fase pré-capitalista, quando as próprias associações de trabalhadores eram assim.

Não que o periférico se identifique com a empresa e veja no sindicato uma ameaça a ela. Na verdade, é a ele que o sindicato ameaça, na medida em que pode fazê-lo perder o emprego. E assim, como num círculo vicioso, o sindicato – enfraquecido – fragiliza, por sua vez, a condição do trabalhador.

9.3. OS TERCEIRIZADOS

São duas as espécies de terceirização: *interna* e *externa*. Na primeira, a empresa coloca dentro dela os trabalhadores de outra. Na segunda, ela própria se coloca dentro da outra, externalizando etapas de seu ciclo produtivo.

⁵⁹ Op. cit., *passim*.

O terceirizado interno sofre em dose dupla os efeitos da reestruturação produtiva. Além de se subordinar a dois senhores – quem o contrata e aquele para quem trabalha – é jogado de um lugar para outro, sem eira nem beira, como uma mercadoria qualquer.

Como já notamos certa vez,⁶⁰

“O que esse intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a.

O que ele consome, de certo modo, é o próprio trabalhador, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens os utiliza tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro”.

Em termos jurídicos, e na lição de Maurício Godinho Delgado,

“dissocia-se a relação econômica de trabalho da relação juslaboralista que lhe seria correspondente”⁶¹

Quanto ao terceirizado externo, tanto pode ser, ele próprio, um empregado precário, ou um microempresário.

No primeiro caso, sua situação é ainda pior que a dos periféricos da empresa enxuta. É que, sendo menos visível, a microempresa pode explorá-lo mais, e sem riscos. E na verdade é forçada a isso pela concorrência – o que acaba beneficiando a grande, que consegue melhores contratos.

No segundo caso, a situação pode não ser diferente, pois a autonomia – forçada pelo desemprego – é mais formal do que real. Aliás, já é comum, no direito comparado, a referência a *autônomos... dependentes*⁶². São pessoas que se exploram, dobrando as suas próprias jornadas, negando-se o direito a férias e expondo-se a doenças e acidentes.

Isso nos remete a outro paradoxo dos novos tempos: sem deixar a relação de emprego, o poder diretivo se desloca, também, para a relação empresa-empresa. Ainda uma vez, extrai-se mais-valia por tabela.

⁶⁰ “Terceirização e Sindicato: um enfoque para além do Direito”, xx

⁶¹ “Curso de Direito do Trabalho”, LTr, S. Paulo, 2002, pág. 417

⁶² Nesse sentido, cf., por todos, Fumagalli, Andrea; e Bologna, Sergio (org.). “Il Lavoro Autonomo di Seconda Generazione”, Interzone, Milão, 1997, *passim*.

Ao mesmo tempo, o trabalho por conta alheia invade a esfera privada, não só no sentido de produzir uma quantidade crescente de domésticos que nos servem⁶³, mas no sentido de que raras vezes batemos inteiramente o ponto: estamos sempre pensando no que fizemos ou faremos no emprego.

A propósito, curiosa pesquisa de Déjourns, entre telefonistas francesas, mostra que muitas delas, ao serem cumprimentadas na rua com um “bom dia”, respondem sem pensar: “bom dia; o que o senhor deseja?”. Quando vão ao banheiro, e dão descarga, o barulho as faz murmurar, também instintivamente, outra frase decorada: “alguém na linha? Desligo.”⁶⁴

10. OS DILEMAS DO SINDICATO

Como já escrevemos, o sindicato é menos um subproduto do sistema que o resultado de um modo de ser do sistema, representado por trabalhadores homogêneos, relações duráveis e sobretudo pela fábrica concentrada.

Hoje, a fábrica vai resolvendo esse paradoxo, na medida em que já pode produzir sem reunir – e, ao mesmo tempo, sem perder o controle. Assim, parecem ter razão os autores que falam em *declínio*, mais que em simples *crise*, do movimento sindical.

Um dos sintomas desse declínio é a estratégia que o sindicalismo vem construindo para se manter vivo.

Ao invés de contestar o sistema, como nos primeiros tempos, ou pelo menos roubar-lhe concessões, como mais tarde, vira-se de costas e refaz o percurso feito. A idéia já não é mais conquistar novos palmos de terreno – mas bater em retirada, passo a passo, defendendo o que for possível.

Para tornar honrosa essa retirada, o sindicato tende a aderir a dois novos papéis:

1. O primeiro é o de participar de uma nova espécie de tripartismo, ou corporativismo, em que é chamado a barganhar as perdas em nível macro. Nessa hipótese, sua função é atuar diretamente na construção das novas leis.

⁶³ É a categoria que mais cresce (ou uma das que mais crescem), segundo economistas como Márcio Pochman. Até na Europa, onde a cultura é outra, a classe média começa a se valer do trabalho servil de imigrantes. .

⁶⁴ Déjourns, Christophe. Op. cit., *passim*.

Ora, em tese, leis negociadas pelos próprios interessados são sempre melhores que as elaboradas nos gabinetes, mediadas pela representação política.

No entanto, nem sempre é assim. Num contexto em que o capital se torna cada vez mais forte, a negociação pode esconder a submissão – gerando leis não só mais precarizantes, como mais legitimadas, e portanto mais efetivas.

2. O segundo papel é o de participar daquela mesma política em nível *micro*, ou seja, no campo do contrato coletivo.

E aqui está a maior novidade. Ao longo dos tempos, a negociação coletiva vinha servindo para opor obstáculos crescentes à acumulação do capital. Agora, cada vez mais, apenas *registra e legitima*⁶⁵ as estratégias que a empresa inventa.

Essa novidade é viabilizada não só pelo contexto político, econômico e social, mas pelo sistema jurídico, que ontem fixava o *patamar mínimo*, abaixo do qual nada era possível, e hoje permite até a redução de salários via negociação coletiva. Inicia-se, assim, um processo de transformação de normas de ordem pública em direitos disponíveis, em nível coletivo.

Para o sindicato, essa nova prática legislativa pode significar algum tempo de sobrevida. Como já não tem campo *real* para negociar para cima, que se abra o campo *legal* das negociações para baixo. Desse modo, ele terá ainda alguma função efetiva a desempenhar, desacelerando a precarização – embora também a legitimando. E esse raciocínio pode levá-lo a aderir àquele processo.

11. OS DILEMAS DO DIREITO

Ao longo de sua história, o sindicato tem sido a principal fonte material do Direito do Trabalho. Mesmo em países de forte presença estatal, como o nosso, o legislador o tem sempre presente – seja quando atende às suas pressões, seja quando quer se antecipar a elas.

Ora, fonte material é não só a que produz o Direito, mas a que dá a sua *matéria* – ou seja, o seu conteúdo. Ao mesmo tempo, é ela quem lhe garante a efetividade, o que significa que o seu papel não se esgota com a criação da norma: continua vivo, ao longo do tempo.

Assim, estando frágil o sindicato, o Direito do Trabalho passa

⁶⁵ Garofalo, M. ("Un profilo ideologico del diritto del lavoro", in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 81, ano XXI, 1999, Franco Angeli, págs. 9 e segs.

a sofrer o impacto de outras fontes, mais ao menos de conteúdo oposto ao que vinha sendo posto por ele. Pela mesma razão, as regras mais protetivas vão se tornando também mais frágeis, em termos de eficácia, como se fossem perdendo a cor.

O resultado é visível. Não só o legislador edita regras pouco sintonizadas com os princípios que informam o Direito do Trabalho, como se multiplicam os casos de fraude e violação à lei. Ao mesmo tempo, o poder diretivo se intensifica ainda mais, especialmente junto aos segmentos periféricos e no mercado informal de trabalho.

Um bom exemplo das novas tendências nos vem da Itália. Há alguns anos, tornou-se comum a contratação de trabalhadores sob a forma de “colaboração coordenada e continuada” – ou “co.co.co” – que na observação irônica de uma jurista⁶⁶ fazia lembrar galinhas de granja.

Não havia lei regulando a matéria – exceto sob aspectos processual e sindical. Na prática, dentre os “co.co.co” se inseriam, com frequência, professores, técnicos em informática, vendedores e quase todos os jovens não operários que ingressavam no mercado de trabalho⁶⁷.

Além dessa figura, começou a surgir a prática das “associações em participação”. O trabalhador celebrava um contrato de sociedade com o empregador, para exercer funções como as de vendedor, *barman* ou garçom.

Em nenhuma das hipóteses havia direitos trabalhistas. No caso dos co.co.co, um contrato coletivo nacional lhes assegurava alguma proteção periférica⁶⁸. Mas não passava disso. Assim, a celebrada “parassubordinação”, longe de significar uma abertura protetiva, implicava uma releitura – redutora - do conceito de subordinação⁶⁹.

⁶⁶ Bortone, Roberto. “Il Lavoro Parasubordinato”, in Bortone-Damiano-Gottardi (org.), “Lavori e Precarietà: il rovescio del lavoro”, Editori Riuniti, Roma, 2004, pág. 137.

⁶⁷ Bortone, Roberto. Op. cit., pág. 138.

⁶⁸ Direito de se fazer substituir em casos especiais, como gravidez e doença; a constituição de uma espécie de fundo para custear uma indenização ao fim do contrato e outro para assistência médica; fixação de pagamento (no máximo) mensal, contra recibo; alimentação, onde esta for fornecida aos empregados; reembolso de despesas, quando o trabalho for executado em outro local; indenização no caso de morte; código de conduta, a ser elaborado pelas partes, para a tutela da dignidade e para evitar discriminações contra a mulher; direitos de sindicalização (acordo envolvendo CNAI, UCICT, UNAPI, ANILF, ANTI e CISAL, SAPE. Fonte: Sconamiglio, R. “Nuovo Codice del Lavoro”, Zanichelli, Roma, 2000.)

⁶⁹ É o que se vê não só pelas categorias envolvidas, como pela regulação, já referida, pelo contrato coletivo – que fixa periodicidade mensal de salário e prevê até a possibilidade de regulação de horários.

Fosse como fosse, a precariedade aumentava, e a doutrina se dividia. Uns queriam direitos trabalhistas para todos. Outros, uma proteção mínima. Alguns advogavam apenas o aumento dos encargos fiscais, para desestimular aquelas contratações.

O resultado foi uma espécie de *salada mista*. Há coisa de um ano, o legislador proibiu, virtualmente, as "associações em participação", nos moldes em que vinham sendo praticadas. Ao mesmo tempo, porém, transformou quase todos os "co.co.co." em "trabalhos a projeto", que significam basicamente a mesma coisa, com a diferença que será preciso, agora, que o tomador de serviços especifique o "projeto" em que o trabalhador irá atuar.⁷⁰ Em termos de direitos, a lei se limita a exigir que o contrato seja escrito e detalhado, e a garantir: (a) salário pelo menos igual ao de um *autônomo* que exerça função equivalente; (b) prorrogação no caso de doenças e acidentes.

A nova lei também cria um órgão extrajudicial para "certificar" relações de trabalho. A "certificação" não é obrigatória, mas – se for feita – inverte o ônus da prova. A redação primitiva era ainda pior: caso o empregado provasse em juízo o vínculo, só a partir daí teria direitos trabalhistas a reivindicar.

No entanto, a mesma Itália de Berlusconi tem produzido uma nova safra de juristas que contestam duramente esses rumos. A mesma coisa acontece em países como França e Espanha.

12. CONCLUINDO: POR UMA NOVA UTOPIA

Dizem que o mundo pós-moderno é feito de montagens e desmontes; mutações e incertezas; misturas e dispersão. E, de fato, parece ser exatamente assim a vida do trabalhador.

Foi-se o tempo do trabalho previsível, contínuo, que se iniciava com o diploma e seguia até o fim da carreira. Hoje, o mais importante já não é tanto o saber adquirido, mas a capacidade de adquiri-lo – e em seguida de esquecê-lo com a mesma rapidez⁷¹.

Essa realidade é ainda mais presente nas empresas ultra-modernas, cujos operários são quase todos de elite. Para esses operários, que já nem tocam na matéria-prima, o que importa não é a habilidade manual, mas a capacidade de operar o material simbólico.

⁷⁰ De acordo com as primeiras interpretações feitas pela doutrina, pode acontecer, por exemplo, que um professor seja contratado, a cada ano, por um "projeto" – representado pelo próprio ano letivo...

⁷¹ Bianchetti, L. Op. cit., pág. 14.

Mas o novo mundo do trabalho, como dizíamos, é também o lugar do instável, do precário e do mutante. Um trabalhador pode começar pedreiro e acabar servente, ou passar de operário a artesão, de camelô a faxineiro, de garçon a excluído.

As vidas são cortadas, coladas e de novo desfeitas. E o poder se infiltra em todos esses itinerários, cada vez menos visível e não obstante mais presente.

Provavelmente, nunca o capital teve tanta ascendência sobre o trabalho, seja em termos individuais (do poder diretivo) como em termos coletivos (do sindicato). E, ainda uma vez, os dois fenômenos interagem. Na medida em que o poder diretivo se acentua, a resistência coletiva se reduz – e vice-e-versa.

Antes, a subordinação era corpo-a-corpo; depois, transportou-se para a máquina; hoje, captura a subjetividade dos próprios subordinados. Na nova colagem, o empregado se torna o seu próprio chefe, tal como o sindicato se transforma no destruidor de si próprio.

Será possível reverter esse processo?

Talvez sim, se começarmos por uma das pontas – exatamente o sindicato.

É verdade que a tarefa é muito difícil. Como já notou alguém, o grande inimigo já não está em frente, do lado oposto ao das piquetes e barricadas, mas no interior mesmo do movimento coletivo, corroendo as suas entranhas – como na série *Aliens*, do cinema.

Mas talvez seja possível, de um modo bem pós-moderno, colar – em outros termos – os laços desfeitos, unindo as pessoas desgarradas em torno de uma luta comum.

Para isso, o novo sindicato terá de abrir as suas portas não apenas para o empregado, mas para o trabalhador – seja (ou esteja) operário, desempregado, artesão, cooperado, camelô, estagiário ou sem-terra.

Suas lutas terão de se estender para além da fábrica, envolvendo o meio-ambiente, os direitos das minorias, o trabalho escravo, a exclusão social. Sua arma será não tanto a greve como o boicote; sua arena será não tanto o lugar da produção, mas o do consumo.

Em outras palavras, o sindicato terá de antecipar o próprio sonho de um novo Direito: um Direito também multiforme, abrangente e – no bom sentido - flexível, capaz de perseguir a empresa em sua rota de fuga e proteger o trabalhador em todos os seus recortes de vida.

Será, portanto, um sindicato inteiramente novo, nascido das próprias cinzas, quase o contrário do que tem sido. E será também um sindicato revolucionário. Ao mesmo tempo em que estiver – dentro do sistema – pressionando por melhores condições de vida, estará construindo, pouco a pouco, os alicerces de um mundo diferente, em que as relações de trabalho serão realmente democráticas – e o poder será de todos, vale dizer, de nenhum⁷².

⁷² Isso não significa que – nesse futuro talvez distante – os trabalhadores não se submetam a qualquer direção ou a uma divisão ainda mais racionalizada do trabalho. Como mostram autores como Gorz, isso seria impossível. Mas pode-se pensar numa direção autogerida. E, mesmo no sistema capitalista, é possível sonhar – apesar de todas as suas ambiguidades, limitações e riscos – com o que Maurício Godinho Delgado chama de “conquista democrática da empresa” (“O Poder Empregatício”, LTr, S. Paulo, 1996, *passim*). A propósito da cogestão, e para um estudo específico, cf. Silva, Antônio Alvares da. “Cogestão no Estabelecimento e na Empresa”, LTr, S. Paulo, 1991.