

## Desregulamentação e legalização das normas organizacionais do trabalho: a cidadania em questão<sup>1</sup>

Maria Inês Rosa\*

**RESUMO:** A desregulamentação dos direitos do trabalhador é considerada a partir das mudanças no trabalho, melhor dizendo, das mudanças no uso de si, do homem, na condição de trabalhador, as quais ampliam, dentre outros aspectos, o poder de dispensa do empregador, ampliação esta que é garantida pela desregulamentação. É esta analisada em confluência com as novas normas antecedentes do trabalho, organizacionais, apoiada pela ação estatal, sendo que uma e outra baseiam-se na utopia liberal que pensa o social e, aí, a esfera do trabalho, no nível do contradireito do poder disciplinar. Nesse contexto, são pensados o “objeto” e as especificidades do Direito do Trabalho e sua atividade de [re]elaboração de suas normas em articulação com as transgressões civis, as [re]elaborações daquelas normas que faz o trabalhador - o uso de si por si -, no uso que dele é feito, modificando-as e criando outras racionalidades, outros modos de gerir e um outro espaço, o do espaço jurídico-ético, no espaço privado do *locus* de trabalho. Essas articulação e atividade do Direito do Trabalho se distanciam do trabalho da desregulamentação dos direitos sociais do trabalhador, em curso, e o questiona. Este trabalho mediante aquela confluência, coloca em questão os valores sem dimensão, os do bem comum, da justiça, e, por conseguinte, a cidadania.

**Palavras-chave:** Desregulamentação, normas (antecedentes) organizacionais, direito do trabalho, reelaboração de normas (transgressões civis), espaços privado e público, trabalho e uso de si.

**Abstract:** The disregulation of the rights of the worker is considered through changes in the work, changes in the use of oneself, of the man, in the condition of worker. These changes enlarge, among other aspects, the employer's power of dispense, which is warranted by the disregulation. It is analysed in confluence with the new antecedent norms of work, organizational norms, and supported by state action. Both of these are based on the liberal utopia that thinks about the social, which includes the sphere of work, on the level of the counter-right of the disciplinary power. In this context is thought the “object” as well as the specificities of the Right to Work and its activity of (re)elaboration of its norms in articulation with civil transgressions, the (re)elaborations of those norms that the worker does - the use of oneself by oneself - in the use that is made of him, changing these norms and creating other rationalities, other ways of

\* Socióloga, Professora da FE – Unicamp, Coordenadora do GETCE (Grupo de Estudo Trabalho, Cultura, Educação), FE-UNICAMP, mirosa@uol.com.br

1. Versão modificada do trabalho *Mudança no trabalho e desregulamentação: negação da cidadania e dos limites do poder*, apresentado ao VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho (ABET), Belo Horizonte, de 6 a 8.10.1999. In: ANAIS VI Encontro Nacional de Estudos do Trabalho, Vol. I, p. 673-688, 1999.

management and another space, the space of the juridical-ethical, in the private space of the *locus* of work. This articulation and activity of the Right to Work distances of the work from the disregulation of the social rights of the worker and the questioning. This work mediates the confluence, putting in question the values without dimension, those of the common good, of justice, and in consequence, citizenship.

**Key-words:** Disregulation, organizational (antecedents) norms, right to work, reelaborations of norms (civil transgressions), private and public space, work and use of oneself.

A desregulamentação dos direitos sociais do trabalhador é considerada a partir das mudanças no trabalho. Ela se ancora na versatilidade do trabalho (MARX, 1974), expressa no “fazer tudo”, segundo palavras dos operários<sup>2</sup>, ou seja, no gerir, ao mesmo tempo, diferentes e diversas atividades de trabalho. Esse “fazer tudo” é denominado “flexibilidade”, “multifuncionalidade”, “polivalência” ou, ainda, “plurifuncionalidade” pelo código da língua da gerência e pelos modelos atuais sobre o funcionamento geral do trabalho.

É o “fazer tudo” que reconfigura as mudanças no trabalho, melhor dizendo, as mudanças no uso de si, do homem – do ser vivo humano – na condição de trabalhador, pela materialidade da distribuição dos postos de trabalho e, aí, das atividades, não mais “[n]aquele estirão, [n]uma linha reta igual a uma avenida” mas “[n]uma linha (...) em U. (...), às vezes, retorcido”, de acordo com as palavras dos trabalhadores. Estas palavras exprimem modos de designar o que é nomeado de sistema de célula por esses códigos e modelos. Uma das conseqüências dessa reconfiguração do uso de si concerne à dispensa maciça e constante de trabalhadores, impelindo-os ao desemprego intermitente, crônico e de longa duração ou à situação de não-trabalho.

Nesse contexto, tem-se ampliado o poder de desligamento ou de dispensa do empregador, poder este que encontra a garantia da desregulamentação. Esta garantia, dentre outros aspectos, se faz pela utilização, por parte do empregador, de contratos de trabalho por prazo determinado e parcial e, em função das injunções e alternâncias do mercado, conforme explicita o código da língua da gerência: “de acordo com a demanda do cliente”. Ocorre, pois, a confluência entre desregulamentação e as novas normas antecipadoras do trabalho ou organizacionais do trabalho, confluência esta que se apóia na ação governamental que reduz o “direito [do trabalho] à norma estatal”. Esta ação apóia-se, por sua vez, na utopia liberal, cuja principal característica é de pensar o social e, aí, a esfera do trabalho, remetido à regulação do mercado. Desse modo, tanto essa ação quanto as normas organizacionais se reconfiguram também por essa característica, uma e outra não reconhecendo a especificidade do “objeto” do Direito do Trabalho e, por conseguinte, suas garantias jurídicas de proteção ao uso de si, do ser vivo humano, nessa esfera. O que significa que a pessoa do trabalhador não é tida e reconhecida como sujeito de direito.

As mudanças na esfera do trabalho colocam para a especificidade do Direito do Trabalho, ou seja, para a racionalidade material que o caracteriza, constituída

2. Os depoimentos e palavras dos trabalhadores aqui apresentados foram obtidos mediante entrevistas com uso do gravador e integram a nossa tese de Livre-Docência: Mudanças no uso de si e testemunhos de trabalhadores (com estudo crítico da sociologia industrial e reestruturação produtiva). Tese de Livre-Docência a ser defendida junto à FE – Unicamp, em novembro de 2002.

desse uso em atividades de trabalho onde há a subordinação da pessoa do trabalhador, o retorno à confrontação com essas atividades e situações de trabalho e, portanto, esse uso. É mediante este confronto que o Direito do Trabalho elaborará e reelaborará novas normas para a proteção jurídica da pessoa do trabalhador, tomando distância do trabalho, em curso, de desregulamentação dos direitos do trabalhador, e o questionando. Essa [re]elaboração, por outro lado, se ancora numa outra, na reelaboração ou retrabalho das normas organizacionais que os trabalhadores fazem, ou seja, nas transgressões civis que eles efetuam das mesmas, nas atividades e situações de trabalho, criando outros modos de gerir o trabalho e, por conseguinte, outras racionalidades, construindo, juntamente, “um espaço jurídico-ético”. A não ser assim, abrem-se flancos para a prevalência da violência e da sujeição ao contra-direito interno às normas organizacionais, o qual não reconhece os limites da lei em seu exercício, sobretudo porque toma o homem, no caso, na condição de trabalhador, como objeto e, como tal, o tem enquanto fator de produção, *res*, ou como mais um bem patrimonial da empresa. Inclusive, o contradireito é específico do poder disciplinar, sendo ele que regula, legitima, legaliza e, por conseguinte, confere legalidade a essas normas.

### Mudanças no trabalho e novas normas organizacionais

A nova forma de organização dos trabalhos, que se faz em relação com a forma taylorista, mostra a falência desta última em tentar “manipular intelectualmente o trabalho como objeto” (SCHWARTZ, 1996)<sup>3</sup>. Em outras palavras, o governo do trabalho taylorista buscou produzir normas antecedentes racionalizadoras, ou seja, conhecimento(s) das atividades de trabalho, objetivando antecipar tanto a experiência do ser vivo humano, do trabalhador, nas atividades de trabalho, quanto a situação ou meio de trabalho. Tentava, assim, interditar ao trabalhador a experiência através da qual ele entretém sempre o debate consigo próprio, com este meio social e, aí, com as normas antecedentes do trabalho. Por meio deste debate, ele modifica as normas, de modo parcial ou infimamente, ressingularizando-as<sup>4</sup>. Em suma, foi, portanto, esta modificação ou retrabalho das normas que o “modelo” taylorista empreendeu interditar, o que, em última instância, é a interdição da presença do “sujeito” (ROSA, 2002, caps. 5 e 6).

Essa pretensão taylorista de antecipação desse debate, o qual é o encontro entre conhecimentos dessas normas e experiência, criou a imagem e representação do homem, na condição de trabalhador que não pensa, que não antecipa pelo conceito as atividades, que não intervém, que não faz escolhas, mesmo que pequenas e mínimas no que faz e no como faz. Vale dizer, o governo do trabalho taylorista, o taylorismo, procurou anular as diversas experiências singulares, que têm sempre como solo comum as experiências passadas, individuais e coletivas,

3. Esta e todas as demais traduções das citações foram feitas por nós.

4. SCHWARTZ, Yves. *De l'inconfort intellectuel ou: comment penser les activités humaines?* In: COURTS-SALIES, Pierre (Org.). *La liberté du travail*. Paris: Ed. Syllepse, 1995, p. 99-150; “Travail et l'usage de soi”. *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*, Toulouse, Octares Editions, 1992, p. 43-66; ROSA, Maria Inês. Do governo dos homens: “novas responsabilidades” e acesso aos conhecimentos. *Educação & Sociedade*, n. 64 (especial), p. 130-147, set. 1998.

as quais têm lugar mediante esse encontro. Desse modo, o trabalhador pôde ser tido como fator de produção e/ou de rendimento porque representado como um “feixe de forças”, ou seja, de músculos. Violenta e brutal representação do ser vivo humano, na condição de trabalhador. Sob essa visão e representação, pensou-se que o trabalhador pudesse ser “dirigido e modelado”, segundo as normas racionalizadoras constitutivas das normas organizacionais da empresa, graças àquela manipulação intelectual do trabalho como objeto.

Esses propósitos político-econômicos tayloristas abstraíram as condições e relações de trabalho, bem como a concretude das atividades do trabalho presentes nesse debate, sempre renovado, do trabalhador com o trabalho. Assim, puderam funcionar como *leis*, estendendo-se a toda e qualquer situação de trabalho, no sistema imediato de produção e administrativo da empresa. Isto é, eles funcionavam como o direito, cujas normas formais abstraem, sempre, as diversidades das situações sociais e dos fatos sociais que nelas ocorrem, dado o seu caráter generalizador. Diante desse caráter formal das normas organizacionais do trabalho, de seus conhecimentos/valores, o trabalhador as refazia (e as refaz), fincado em sua singularidade, biografia e formação, dando-lhes materialidade - renormalizando-as e modificando-as -, pondo a descoberto o não-funcionamento das normas em sua dimensão formal ou generalizadora, ou ainda, padronizadora. A renormalização ou o retrabalho das normas mostra que “a transgressão é inerente a toda sequência industriosa (atividade humana de trabalho) eficaz previamente normalizada” (SCHWARTZ, 1996, p. 5)<sup>5</sup>. Isto significa que o governo do trabalho taylorista, com o seu *corpus* de normas (conhecimentos/valores) antecipadoras, defrontou-se com o espaço público nessas situações. Aí, os trabalhadores fazem da “lei” – das regras ou normas prescritivas de seus trabalhos e sobre si - essa “transgressão”, que como tal é *transgressão civil*, isto é, reelaboram individual e coletivamente as normas organizacionais (racionalizadoras) do trabalho. Deste modo, não somente se opõem, mas limitam, diuturnamente, o uso de si enquanto fator humano e/ou de rendimento, e questionam a representação de si como “quem” não pensa, não julga e não antecipa suas atividades, ou seja, aquele que não faz a atividade de conceituação no encontro que realiza entre conhecimento e experiência.

Saliente-se que os trabalhadores, nesse espaço público, realizam a política contra o poder que a instrumentaliza mediante as normas racionalizadoras de seus trabalhos, no uso de si. Estas lhes interdita, constantemente, essa atividade de [re]elaboração, a qual é a expressão do uso de si por si do trabalhador, que coloca outros modos de gerir o trabalho, fazendo do espaço do *locus* de trabalho espaço público – um mundo comum de tecedura de renormalizações das leis, de um outro espaço, o espaço jurídico-ético (SCHWARTZ, 1996, p. 12)<sup>6</sup>. É, pois, o uso de si por si mesmo pelo trabalhador, que o poder das normas tenta interditar e dirigir.

Hoje, o governo do trabalho, na busca de novas normas racionalizadoras do trabalho, tenta, tal qual o taylorismo, capturar o debate do humano com o meio,

5. Cf. ROSA, 2002, cap. 4.

6. Cf. ROSA, 1994, caps. 2 e 4. A autora analisa o espaço do *locus* de trabalho enquanto espaço público e privado; aí o trabalhador toma as regras do poder que o constitui e as volta contra o mesmo.

onde ele vive e trabalha, ou seja, esse trabalho de [re]elaboração ou, ainda, encontro entre conhecimento e experiência. Porém o faz, convocando aos trabalhadores a essa “transgressão” para dirigi-la e controlá-la, tendo em vista a consecução dos objetivos da empresa. As novas normas do trabalho perseguem a prática desse governo por meio do sistema de célula e, aí, dando-se a versatilidade do trabalho, pela qual efetua-se o intercambiamento dos trabalhadores entre si e entre setores, havendo, em cada um destes, um número restrito de trabalhadores. A versatilidade é denominada “multifuncionalidade”, “polivalência”, “flexibilidade” ou “plurifuncionalidade” (ROSA, 1998, *passim*) pelos códigos da língua da gerência e modelos de funcionamento geral do trabalho. Através da versatilidade o trabalhador realiza e gere diversas e diferentes atividades no posto de trabalho, o que resulta na densificação da dimensão gestonária do trabalho, no uso de si (ROSA, 2002, caps. 5 e 6). Exige-se do trabalhador, particularmente do setor de Produção, mais escolaridade, ao mesmo tempo em que, mediante essa organização do trabalho, há o descarte de todo e qualquer trabalhador. Considera-se esta exigência como um dos fatores cruciais para tornar o trabalhador cada vez mais supérfluo. Neste sentido, afirma um empresário:

quanto mais escolaridade a função exige, maior flexibilidade trabalhista é necessária. (YOUNG SILVA *Jornal Folha de S.Paulo*, 14/08/1998).

“Flexibilidade trabalhista”, ou seja, desregulamentação dos direitos do trabalho, e aqui, especificamente, concerne às mudanças no contrato de trabalho.

### Especificidade e tensão do direito do trabalho e desregulamentação

A demanda empresarial de desregulamentação do Direito do Trabalho é explicitada pelo termo “flexibilidade”. Por meio deste termo se faz a reinversão (BOURDIEU, 1998a, p. 36) do sentido político-econômico dessa demanda. Este sentido é o do “velho” sonho patronal do código de fábrica, o qual, de acordo com Karl Marx, remete ao poder despótico do capital sobre o trabalho, que não [re]conhece limites da lei, no uso que faz do trabalhador, no caso, para esse autor, do uso de sua força de trabalho. Por isso, mediante essa prática e perspectiva patronal, o espaço do *locus* de trabalho é tido exclusivamente como espaço privado, onde o homem, na condição de trabalhador, sua pessoa é pensada e, portanto, tomada enquanto patrimônio – *res* -, ao lado de outros patrimônios da empresa: os meios de produção e o dinheiro. Isto tem lugar porque não se discrimina que o trabalhador vendeu a sua capacidade de trabalho, medida pela relação de compra e venda desta capacidade, sob a forma mercadoria (ROSA, 1982, caps. 2, 3 e 4). Desse modo, por meio dessa não-discriminação, o uso que o empregador e seus representantes fazem dessa capacidade vê-se dissociado da pessoa do trabalhador, de seu *corpo-si* (SCHWARTZ, 1992, p. 43-66), de sua pessoa ou SER, disso resultando a representação e a consideração do trabalhador como um fator que integra a contabilidade dos patrimônios da empresa. Junto com essa representação do homem, conjumina-se a representa-

ção do trabalho como “objeto” que pode ser esquadrihado, delimitado, circunscrito, quantificado, contabilizado, racionalizado pelas normas racionalizadoras ou organizacionais - antecedentes -, pelos seus conhecimentos/valores, que intentam essa redução do ser vivo humano a coisa, *res*.

A especificidade do “objeto” do Direito do Trabalho tem como solo esse contexto. Ela concerne à atividade humana industriosa e, através dela, à pessoa ou ao SER vivo humano, ao vivente, em sua totalidade. É esta especificidade que a demanda da desregulamentação do[s] direito[s] do trabalho persegue, no sentido de neutralizá-la e de negá-la para, assim, fazer prevalecer o código de fábrica e, por meio dele, fazer também prevalecer essas representações do homem, as quais, por sua vez, neutralizam e recalcam uma outra representação, a do homem enquanto sujeito de direito. Destaque-se que se intenta negar e neutralizar, em última instância, a manifestação da presença do “sujeito”, visto ser esta presença que escapa ao enquadramento daquelas representações.

O Direito do Trabalho busca definir a especificidade de seu “objeto”, porém ela também lhe escapa, tal qual ocorre com as normas racionalizadoras ou organizacionais do trabalho, como demonstram as “transgressões” às mesmas. Isto porque nesse “objeto” há sempre valores sem dimensão, exteriores à medida, ao cálculo econômico, em virtude mesmo dessa presença, não sendo possíveis, portanto, de serem enquadrados sob valores mercantis de rendimento ou produtividade, como tentam fazer essas normas antecipadoras do trabalho. Esses valores concernem ao debate do ser vivo humano - a essa presença -, com o meio em que ele vive e trabalha, conforme anteriormente assinalado, caracterizando, pois, o trabalho como o lugar de debate e confrontos de valores. Este debate exprime o uso de si por si do trabalhador, no uso que dele é feito por outro(s), ocorrendo “um verdadeiro trabalho dos protagonistas sobre eles mesmos e entre eles: aí se constroem regras de vida em comum que não são possíveis senão pelo compartilhar de (micro) valores”. Em outras palavras, ocorre a construção daquele espaço jurídico-ético, pelas “dimensões infinitesimais do trabalho atestando a impossibilidade de tratar a atividade industriosa, a atividade humana, sujeita somente aos valores e exigências mercantis (...) [ela, a atividade industriosa] implicitamente avalia, julga atos legislativos que quantificam, sob a forma de *ratios* dos ‘valores sem dimensão’ ” (SCHWARTZ, 1995, p. 12-14).

O indefinível do “objeto” do Direito do Trabalho configura a especificidade da racionalidade deste último devido ao fato de fundar-se na relação de subordinação do trabalhador, no uso de si, por outro (s). Nesta configuração, situam-se também os valores sem dimensão, o da pessoa do trabalhador e na condição de sujeito de direito, que, como tal, não é um bem patrimonial, cuja alienação do trabalho - e, por isto mesmo -, não o circunscreve como mercadoria. Por isso “o direito do trabalho consiste em summa a remeter este “bem” em sua pele, à reinserir a dimensão corporal e, portanto, extrapatrimonial do trabalho no jogo das categorias do direito das obrigações, e, a partir daí, para aí reinserir, por círculos concêntricos, todos os outros aspectos da pessoa do trabalhador” (SUPIOT, 1997, p. 67); ou seja: remeter “à sua pessoa física (*segurança, higiene*) ao seu corpo como entidade não patrimonial, à sua pessoa moral, para a continuidade de sua existência fora do tempo trabalhado e mesmo desempre-



gado, às suas 'identidades profissionais' ” (SCHWARTZ, p. 19, grifos nossos). O Direito do Trabalho, como tal, *tece normas visando à proteção do trabalhador*, no interior de uma relação desigual e de uso de um dos pólos da mesma, *objetivando a justiça social* e, portanto, *o bem comum*. Em uma palavra, legisla procurando limitar essa relação e uso, mediante esta reinserção e, assim, dar materialidade à racionalidade abstrata do direito, às suas normas, atribuindo-lhe esses valores sem dimensão e o da justiça social, garantidores desta proteção.

Frente a essas especificidades do “objeto” do Direito do Trabalho, a desregulamentação da CLT (Consolidação da Legislação Trabalhista), denominada “flexibilização”, ao colocar em prática contratos a prazo determinado e parcial como justificativas para o desemprego, barra o ângulo da moral e da ética. Isto porque ela suspende essas garantias, pois “nas relações em que uma das partes manda e a outra obedece - como é o caso da relação de emprego [termo jurídico para exprimir a relação social da compra/venda da mercadoria força de trabalho] - haverá justiça desde que se limite o poder de mando e se assegure, em certa medida, algum direito de resistência. Chamo a isto proteção” (FREITAS-JÚNIOR, 1997, p. 158). A não ser assim, prevalece nessa relação social, pura e simplesmente, o “espírito capitalista”, ou seja, o valor mercantil da eficiência empresarial, no uso de si do trabalhador, pela negação, quer de sua pessoa, quer do sujeito de direito que ela é; portanto, dos valores sem dimensão, não-mercantis. Acresce-se a isto a desconsideração através do ordenamento jurídico-estatal desses últimos valores sem dimensão; por conseguinte, o abandono da ética da responsabilidade face ao bem comum - à cidadania (FREITAS-JÚNIOR, 1997, p. 214).

Esse abandono e desconsideração alimentam a “redução do direito à normal estatal” (TELES, 1997, p. 216) (18), permitindo ao estado desregulamentar e deslegalizar direitos do trabalhador. É neste contexto que se situam a demanda e pressão de reforma da CLT, por empresários:

o verdadeiro problema das relações trabalhistas vigentes no Brasil é o excesso de regulamentação. O acúmulo de exigências, prerrogativas e inflexibilidade trava a administração das empresas, azeda o relacionamento com os empregados e chega a dobrar o valor da folha de pagamento. (...) *Há muito que desregulamentar e flexibilizar neste momento em que a economia brasileira se abre e a globalização ganha espaço e força entre nós. Precisamos de condições mínimas de competição - com alguma chance de vencer - na dura disputa com empresas de países menos complicados (...)*. (ALIPRANDI, 1998, grifos nossos).

Confluem ação estatal e “espírito capitalista” para a suspensão das garantias jurídicas de proteção à pessoa do trabalhador, minando o Direito do Trabalho, cujo “objeto”, por não ser definível, exige a constante [re]elaboração de suas normas, o que o confronta com a diversidade de situações de trabalho e, aí, de “dramáticas de uso de si”<sup>7</sup>. Essa [re]elaboração significa o constante “retorno do

7. “Dramáticas de uso de si” remete, de imediato, à dimensão subjetiva, ao si, SER, em nossas palavras, ao homem - sua pessoa - na condição de trabalhador. Para tanto, o trabalho é considerado como uso de si e uso de si por si, em relações sociais de heteronomia. Tanto as “dramáticas” como esses usos organizam as reflexões aqui apresentadas, sendo que o uso de si por si pelo trabalhador dá-se, no ato mesmo, do uso que dele é feito, nas/por essas relações, no caso, as de trabalho. Cf. SCHWARTZ, Yves. Travail et l’usage de soi: passim; IDEM, Circulations, dramatiques, efficacités de l’activité industrielle. In: BIDET, Jacques; TEXIER, Jacques. (Orgs.), *La crise du travail*. Paris: PUF, 1995, p. 133-154. Cf. notas 2 e 6 do presente artigo.

direito sobre si próprio [que] é inelutável, carregado pelas realidades que ele não pode ignorar, sem cessar de falar do objeto que ele busca jurisdicionar. Mas esta jurisdição está, então, em desequilíbrio porque este “retorno” faz desaparecer as fronteiras definidoras graças às quais o direito pode fazer lei. O Direito do Trabalho está em permanente debate com ele próprio, e não se pode estranhar que ele tenha tornado um dos domínios os mais “vivos” da esfera jurídica” (SCHWARTZ, 1997, p. 19).

Essa especificidade do “objeto” do direito do trabalho mostra as suas dificuldades e tensões (SUPIOT, 1997, cap. V), para a [re]elaboração de suas normas. O que significa que a [re]elaboração não converge com o trabalho de desregulamentação do conjunto de normas da CLT, o qual desconsidera as especificidades em questão.

É, ainda, a especificidade desse “objeto” que faz o Direito do Trabalho tender à abstração das diversidades de situações de trabalho, de suas condições concretas de realização e das experiências humanas que aí se desenrolam. E, por isso mesmo, desconsidera também a “transgressão” das leis racionalizadoras, das normas organizacionais, pelos trabalhadores, como um “fazer do direito” (SCHWARTZ, 1996, p. 19), pela construção, como já salientado, de um outro espaço, o do jurídico-ético, no meio em que vivem e trabalham. Abrem-se, assim, flancos para esse trabalho de desregulamentação, sendo outra maneira de regulamentar os direitos sociais do trabalhador, pela ação estatal que reduz o direito à sua norma. E o faz em confluência com as normas da eficiência empresarial e do mercado. Nesta confluência há a prevalência destas últimas nessa ação. Desse modo, essa outra maneira de regulamentar os direitos acaba por se situar contra a garantia de proteção do trabalho – do trabalhador e de sua pessoa como sujeito de direito.

As mudanças em curso no “mundo do trabalho” colocam para o Direito do Trabalho e, conseqüentemente, à racionalidade material que o caracteriza - esse “objeto” não-definível enquanto um campo particular do direito (SUPIOT, 1997, cap. V) - o embate nessas dificuldades, tensões, levando-o àquela confrontação e [re]elaboração. “Ao não se fazer esta escolha, coloca-se o ‘desmantelamento’ do direito do trabalho (que) não seria também o fim da civilidade?” (SCHWARTZ, 1996, p. 30). Talvez a escolha atual de desregulamentação dos direitos sociais do trabalhador, respaldada na utopia do pensamento liberal, revivida pelos novos liberais, venha em direção a esse caminho.

### Normas organizacionais e utopia liberal: contra-direito e negação do sujeito de direito

Apontou-se, já, como toma-se de empréstimo do passado, recente ou não, idéias, valores, julgamentos, escolhas e identificações para realizar-se pequenas ou grandes mudanças ou, então, para simplesmente mascarar-se interesses circunstanciais, nem por isso, menos poderosos, com vistas à execução de projetos utópicos ou não. Revivem-se, aí, cenas dantes concretizadas, ou que jamais o foram. Porém não é colocado em questão, se essas cenas foram ou não concreti-



zadas, pois o que está em jogo é o fato de que elas possam ser objetivadas. E, quando tal acontece, o que foi tragédia nessas cenas, no presente, torna-se farsa (MARX, 1969)<sup>8</sup>. Isso não significa que não haja conseqüências reais para aqueles que nelas acreditam ou não e que sofrem os efeitos de suas ações<sup>9</sup>. Este é o caso da utopia liberal, hoje revivida e praticada pelos novos liberais.

A crença dessa utopia é a de uma ordem social sem limites e, portanto, sem leis, sem normas, que por si própria se regule, sendo o mercado o lugar modelar dessa ordem. Aí já há um paradoxo por estar embutido nessa crença o princípio de lei. Mas, como se está no campo da crença, cuja irmã é a fé, a utopia ganha estatuto de realidade, orientando a ação estatal e a de grupos que nela se vêem contemplados, na desregulamentação dos direitos sociais do trabalhador. Por isso, “os projetos de estiolamento do direito e de deslegalização (*délégation*) têm em comum o sonho de um mundo do trabalho pacificado onde cada um aceitaria sem resistência o lugar que lhe é estipulado pela mão invisível do mercado ou a mão visível de uma planificação integral. Utopia de uma ordem social onde a dominação não geraria tensões e poderia se exercer sem história. Atrás destes sonhos se perfila o pesadelo da nua violência” (SUPIOT, 1997, p. 212).

A pretensão de um “mundo do trabalho pacificado” submetido ao “mercado puro e perfeito” (BOURDIEU, 1998b) mediante essa “mão invisível” tem, concomitantemente, um duplo alvo. Ela ataca a possibilidade do Direito do Trabalho efetuar o “retorno e debate sobre si próprio”, o que o confronta com a diversidade de situações do “mundo do trabalho” e do uso de si do trabalhador pelo empregador, resultando desse retorno, sempre, a [re]elaboração de normas visando à proteção do trabalhador nesse uso; ou seja, a [re]elaboração reinsere, constantemente, o trabalhador, o ser vivo humano: “a sua pessoa física, o seu corpo como entidade não-patrimonial, a sua pessoa moral”, para impor limites ao uso de si nessas situações.

Essa pretensão ataca, também, no interior deste uso, o possível uso de si por si mesmo que o trabalhador possa vir a realizar, individualmente e coletivamente, pela transgressão das novas normas racionalizadoras do trabalho. Em suma, essa pretensão “de um mundo do trabalho pacificado” exprime o temor de que as convocações feitas ao trabalhador, para ele gerir “suas” atividades, na organização do trabalho atual, possam fazer deste gerir essa transgressão criadora de um outro espaço, o “espaço jurídico-ético” e, portanto, espaço de democracia e cidadania. Saliente-se que essa transgressão civil instigaria o Direito do Trabalho à realização daquela possibilidade e dessa reinserção, isto é, desse trabalho constante de [re]elaboração, fazendo com que se configurem os valores sem dimensão, o da justiça social e do bem comum.

Nesse duplo ataque, a utopia liberal revivida dirige, para o interior do processo produtivo, aquela ordem social sem leis e, portanto, sem limites, tal qual deseja e imagina que deva ser a “ordem” do mercado, onde haveria uma única lógica ou

8. Particularmente p. 17-27.

9. Cf. ALTHUSSER, 1992. O autor faz uma análise política, em interface com o pensamento filosófico e psicanalítico, da questão do sujeito na sociedade contemporânea e assinala como fantasias, fantasmas - cenas imaginadas - ganham estatuto de verdade para o indivíduo, as quais orientam suas condutas.

racionalidade, a dos valores mercantis. No processo produtivo, esta lógica, que toma a pessoa do trabalhador, o seu Ser, enquanto bem patrimonial produtivo e lucrativo, reconfigura as normas organizacionais. Essas normas empreendem a busca da sujeição da pessoa do trabalhador a essa lógica. Está-se, pois, diante do exercício do poder disciplinar que não [re]conhece limites porque toma o homem como seu objeto, graças aos conhecimentos que o constituem e, pelos quais, ultimaria essa sujeição. Nesse exercício, subordina a racionalidade do direito, da lei - seus conhecimentos/valores - e, por conseguinte, a representação do homem como sujeito de direito (ROSA, 1994).

Assim, nessa tensão entre as duas racionalidades e exercício de poder, as modalidades contratuais, praticadas pelo patronato, na indústria brasileira - como os contratos de trabalho por prazo determinado, que obedeciam a especificidade de dado ramo produtivo em função de sua sazonalidade; o contrato de serviços temporários ou eventuais; o contrato que era utilizado, às vezes com duração de 3 a 6 meses, fazendo coincidir o seu término com a data do reajuste salarial anual da categoria, para assim não integralizá-lo aos salários dos trabalhadores contratados; e o contrato de experiência, com duração de 2 a 3 meses (ROSA, 1982, cap. 4)<sup>10</sup> - são, sob a convergência do pensamento dessa utopia com os conhecimentos das normas organizacionais, pelo exercício do poder disciplinar, condensadas e tornadas legítimas. É, então, no âmbito desta legitimação que essas modalidades ganham novo estatuto legal, onde o “direito é reduzido à norma estatal”, conforme a lei n. 9.601/98. Esta lei permite a toda e qualquer empresa, segundo uma escala de número de empregados, utilizar o contrato de trabalho a prazo determinado, prorrogável até 2 anos, em função estrita de seu desempenho competitivo no mercado.

Estende-se, através dessas modalidades contratuais, para o interior da empresa, essa *imagem* de uma ordem social sem leis, a do mercado, que, como tal, não conhece e reconhece nenhum limite para o seu funcionamento, como ocorre com o exercício do poder disciplinar. A inexistência desses não-limites incide no uso que é feito do homem, o uso de si do trabalhador, por isso afirma o operário qualificado:

se é uma laranja espremida até a última gota (silêncio) se é um objeto. Na verdade se é um objeto de trabalho. Ajustador-ferramenteiro

Ou ainda quando um outro operário não-qualificado, que se sentia extenuado, porque após a jornada de trabalho realizava o curso supletivo 2º grau em uma escola com a qual a empresa mantinha convênio, afirma:

hoje, para acompanhar a firma, acompanhar lá fora, competir lá fora, ou a gente também competir no mercado, tem que ... tem que estudar (...); eu tiro por mim mesmo também. Se eu ... tem hora que eu já... já me sinto cansado para fazer isso. Operador de Célula de Manufatura.

Os trabalhadores, nesses fragmentos de seus depoimentos, “dizem” desses não-limites, porém não somente deles. Em seu “dizer” eles expõem o mau uso de si que está sendo feito (SCHWARTZ, 1992; ROSA, 2000) e, nesse

10. Capítulo 4: Tentativas de limitação ao poder de desligamento do capital.

momento, não somente o denunciam, mas reivindicam um outro uso que não esse; ou seja, que é a sua pessoa, seu SER, que se intenta sujeitar aos não-limites do exercício da racionalidade econômica e a do mercado, configuradores das normas organizacionais, que o toma como “um objeto de trabalho”. Nessa exposição, a *palavra* é a testemunha de que o trabalhador não é esse “objeto”, isto o situa na condição de sujeito de direito e não de “efeito sujeito” porque sujeitado, plenamente, aos valores mercantis da contabilização, do cálculo, da quantificação, que fazem abstração de seu SER. E as reiterações, as pausas, o silêncio ratificam essa condição e, por conseguinte, os valores sem dimensão.

Aquela ação da utopia liberal que se dirige da esfera do mercado para a esfera imediata do trabalho e estendendo-se por todo o social, remete a uma outra utopia, a do panóptico. A utopia deste último concerne ao recobrimento também do social pelo poder disciplinar, cujo exercício se faz na torsão das próprias normas do direito e, por isso mesmo, não [re]conhece limites, como pontuado anteriormente (ROSA, 1994)<sup>11</sup>. Assim, este poder age como infra ou contra-direito (FOUCAULT, 1997, 2ª parte: caps. I e II), pois, diferentemente do direito que prescreve a maneira de ser e o controle *a posteriori* das condutas, fundado na representação do homem como sujeito de direito, ele toma o homem como objeto, tentando modelar e antecipar condutas a serem por ele vividas (SUPIOT, 1997, p. 217-218).

A desregulamentação dos direitos sociais do trabalho, ao ancorar-se na utopia do saber liberal, exprime essa ação do infra-direito desse poder. Disso resulta ser a desregulamentação o próprio processo de deslegalização desses direitos, sobretudo porque ao direito do trabalho é interdito o retorno a si mesmo para a [re]elaboração de normas de direito que definam, provisoriamente, o que é o “seu objeto” face às mudanças em curso no “mundo do trabalho”. Nesta interdição, suspendem-se as normas existentes do Direito do Trabalho e se legalizam as organizacionais, as da empresa, possibilitando aquele “velho” sonho patronal, o do código de fábrica.

As normas organizacionais ou do trabalho, atuando nessa torsão das regras do direito, buscam, incessantemente, acompanhar as alternâncias e injunções do mercado sobre a performance econômica da empresa, através de novos métodos de organizar o trabalho e da introdução de técnicas com base na informática e micro-eletrônica. Essa busca vai no sentido de densificar a gestão individual e coletiva dos trabalhadores, ou seja, a dimensão gestonária do trabalho, no uso de si (ROSA, 2002, caps. 5 e 6). Essas normas, materializadas nesses métodos e técnicas, permitem à empresa “desfazer-se” do trabalhador, de acordo com essas alternâncias e injunções. O descarte é regulado pela aplicação de contratos de trabalho a prazo determinado, parcial e temporário. Por meio destes contratos, as garantias legais - de direito -, para a vida do homem, no trabalho e fora dele, são simplesmente extintas, visto, naquela torsão, elas não contemplarem a racionalidade das normas organizacionais.

11. A autora analisa o poder disciplinar ou da norma interna as relações de trabalho, cujo exercício não conhece e reconhece limites.

Nesse contexto, o trabalhador se defronta com a prevalência do funcionamento das normas organizacionais no nível do contra-direito, no uso de si. Este funcionamento é que as regula e as legitima. Ainda mediante essas normas, ele se defronta com o desfazer, o descarte de si, de sua pessoa - sujeito de direito, conforme foi salientado. Para ele torna-se difícil a transgressão civil dessas normas que cria um espaço jurídico-ético e, por extensão, a transgressão do poder disciplinar que as configura. Entretanto, visto o trabalho ser uso de si por outro(s) e, no mesmo ato, uso de si por si, aí faz-se presente a transgressão, nos atos mesmos de trabalho. Por meio dela há o retrabalho dessas normas, de modo parcial ou ínfimo, o que aponta para a existência de outras normas e outros modos de gerir a atividade de trabalho e, portanto, para outras racionalidades e criação daquele espaço. A transgressão afronta, mediante o retrabalho, esse poder interno às normas organizacionais, ou seja, as próprias normas vêem-se afrontadas. As normas vão no sentido de fazer prevalecer o espaço do *locus* de trabalho como espaço exclusivamente privado, de *labuta* e *labor* (ROSA, 1994)<sup>12</sup>, onde o homem, na condição de trabalhador, seria reduzido a força física, produtiva ou a *res* e, em consequência, a não-sujeito de direito.

A tendência à prevalência desse exclusivismo no espaço do *locus* de trabalho escora-se na atuação das normas organizacionais no nível do contra-direito, conforme foi ressaltado, o qual lhes confere legalidade. Nesta condição, essas normas agem não somente contra as normas do Direito do Trabalho, mas também contra as do Direito, o que lhes permite avançarem no social, estendendo esse exclusivismo - a gestão privada do espaço do *locus* de trabalho - sobre a sociedade. Em uma palavra, intenta-se que a esfera privada açambarque o social e o dirija, subsumindo a esfera pública, o que coloca em questão a cidadania e a democracia (ARENDDT, 1981, cap. II). Sob essa tendência, empreende-se que haja a fusão do econômico com o social e a política tornaria nada mais do que a administração dos homens sob as normas organizacionais, estas estando fincadas, por sua vez, em interesses particularistas, que se justificam pela utopia liberal:

acionistas, operadores financeiros, industriais, políticos conservadores ou social-democratas convertidos às dispensas que tranquilizam o *laissez-faire*, funcionários do alto escalão das finanças (BOURDIEU, 1998b).

O pensamento dessa utopia que abstrai o social, mediante aquela subordinação ao econômico,

põe entre parênteses as condições econômicas e sociais das disposições racionais e das estruturas econômicas e sociais que lhe são a condição de existência (BOURDIEU, 1998b).

É essa abstração do social que, de acordo com esse autor, faz com essa utopia/pensamento ganhe força no interior daqueles grupos, ao mesmo tempo em que ela se constitui na lógica para eles e os conduz. Desse modo, ambos, a utopia

12. A autora, com base no livro de H. Arendt *A Condição humana*, analisa o espaço do *locus* de trabalho, não só como espaço privado, mas também público. Cf. nota 7.

e os grupos, apóiam-se mutuamente. Em nome dessa lógica e, por conseguinte, dessa abstração, foi sendo erigido um conhecimento que orienta as condutas, não somente destes agentes econômicos, mas de todos os agentes sociais,

visando a pôr em questão todas as estruturas coletivas capazes de levantar obstáculos à lógica do mercado puro: a nação, cujo espaço de manobra diminui a cada dia; grupos de trabalho, por meio, por exemplo, da individualização dos salários e das profissões em função das competências individuais e da atomização dos trabalhadores que dela resulta; coletividades para a defesa de direitos dos trabalhadores, sindicatos, associações, cooperativas; (...) e abolir a solidariedade coletiva (BOURDIEU, 1998b).

Esses discurso e ação põem a descoberto a tentativa de se colocar em prática “uma ordem social onde a dominação não geraria tensões e poderia se exercer sem história”. Aí, se “perfila o pesadelo da nua violência”. Isto porque o empreendimento de se minar essas entidades coletivas intenta destruir as possibilidades de elas poderem limitar, no nível do direito, o panoptismo interno a essa ação e a esse discurso, que se estende no social, cujo exercício de poder, por agir como infra ou contra-direito, não [re]conhece limites. É a violência nua dos valores mercantis, fazendo-se prevalecer sobre os valores sem dimensão – o do bem comum e o da justiça social. Entretanto, esses valores se lhes escapam, graças ao debate do ser vivo humano com o meio em que ele vive e trabalha, que jamais deixa de existir. Este debate exprime o retrabalho das normas organizacionais, as transgressões civis das mesmas, colocando no horizonte a construção nesse meio de um espaço jurídico-ético e, para além dele, no social.

### Referências Bibliográficas

- ALIPRANDI, Elvio. Um pequeno avanço. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 31 jan. 1998. Seção Tendências/Debates (O contrato por prazo determinado vai estimular a geração de empregos?), p. 2.
- ALTHUSSER, Louis. *O Futuro dura muito tempo*. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.
- ARENDT, Hannah. *A Condição humana*. São Paulo: Forense, 1981.
- BOURDIEU, Pierre. *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Paris: Raisons d'Agir, 1998a.
- \_\_\_\_\_. A máquina infernal. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 12 jul. 1998b. Caderno Mais!, p. 5-7.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*. Petrópolis: Vozes, 1977.
- FREITAS-JÚNIOR, A. Rodrigues de. Do protecionismo à desregulação: mudanças do papel do Estado na esfera das relações de trabalho. In: BÓGUS, Lúcia.; PAULINO, Ana Yara. (Orgs.). *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: EDUC, p. 151-165, 1997.
- \_\_\_\_\_. Do protecionismo à desregulamentação: mudanças do papel do Estado na esfera das relações de trabalho. In: BÓGUS, Lúcia.; PAULINO, Ana Yara. (Orgs.). *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: EDUC, 1997.
- MARTELAERE, Jean de; LEFEBVRE, Arnel B. De l'hégémonie planétaire occidentale à mondialisation. Autour de l'hypothèse d'un développement stratifié du capitalisme. *L'Homme et la Société* (Figures actuelles du capitalisme) n. 113, respectivamente páginas 19-31; 33-45, 1993.
- MARX, Karl. *O 18 Brumário*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1969.

MARX, Karl. *El Capital*. Livro I, Capítulo VI (Inédito), Buenos Aires: Siglo XXI, 1974.

ROSA, Maria Inês. A indústria brasileira na década de 60: as transformações nas relações de trabalho e a estabilidade [de emprego]. 1982. Dissertação (Mestrado) Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas.

———. *Trabalho, subjetividade e poder*. São Paulo: EDUSP-Letras & Letras, 1994.

———. Do governo dos homens: “novas responsabilidades” e acesso aos conhecimentos. *Educação & Sociedade*. Campinas: CEDES/Papirus, n. 64 (especial), p. 130-147, set. 1998.

———. Trabalho - nova modalidade de uso de si e educação: debates/confrontos de valores. *Pro-Posições*. vol. 11, n. 2 (32), p. 51-60, jul. 2000.

———. *Mudanças no uso de si e testemunhos de trabalhadores (com estudo crítico da sociologia industrial e reestruturação produtiva)*. Tese (Livre-Docência), a ser apresentada junto à Faculdade de Educação – Universidade Estadual de Campinas, em novembro de 2002.

SCHWARTZ, Yves. De l'inconfort intellectuel ou: comment penser les activités humaines? In: COURTS-SALIES, Pierre (Org.). *La liberté du travail*. Paris: Ed. Syllepse. p. 99-150.

———. Travail et l'usage de soi” *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*. Toulouse: Octares, 1992, p. 43-66.

———. Le juridique et l'industriel: une topologie, mise en histoire de leurs rapports. In: BOULAD-AYOUBE et al. (Orgs.). *L'Amour des lois: la crise de la loi moderne dans les sociétés démocratiques*. Laval/Paris: Presses de l'Université de Laval, L'Harmattan (mimeo), 1995, p. 1-32.

———. Circulations, dramatiques, efficacités de l'activité industrielle. In: BIDET, Jacques e TEXIER, Jacques (Orgs.) *La crise du travail*. Paris: PUF, 1995, p. 133-154.

———. Travail et l'usage de soi. In: SCHWARTZ, Yves. *Travail et philosophie. Convocations mutuelles*. Toulouse: Octares Ed., 1992, p. 43-66. *Pro-Posições*. vol. 11, n. 2(32), p. 34-50, jul. 2000. Tradução Maria Lúcia da Rocha Leão. Revisão técnica de Maria Inês Rosa.

———. Travail et l'usage desoi: passim; ROSA, Maria Inês. Trabalho - nova modalidade de uso de si e educação: debates/confrontos de valores. *Pro-posições*. vol. 11, n.2 (32), p. 51-60, jul. 2000.

———. Le juridique et l'industriel. Colloque l'amour des lois, la crise de la loi dans les sociétés démocratiques. Abr. 1995. Université du Québec, Montreal: Mimeo, p. 4. In: BOULAD-AYOUB et al. (Orgs.). *L'amour des Lois: la crise de la loi moderne dans les sociétés démocratiques*. Laval/Paris: Université de Laval/L'Harmattan, 1996.

SILVA YOUNG, Ricardo. Um exemplo de miopia estratégica. Folha de S. Paulo, 14 de ago.1998, Caderno 1, p. 3.

SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. Paris: PUF, 1997.

TELLES, Vera, da Silva. Direitos sociais e direitos dos trabalhadores: por uma ética da cidadania. In: BÓGUS, Lúcia e PAULINO, Ana Yara. (Orgs.). *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: EDUC, 1997, p. 213-224.

URANI, André. Elementos para uma política de emprego no Brasil. In: BÓGUS, Lúcia e PAULINO, Ana Yara (Orgs.). *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: EDUC, 1997, p. 47-68.