

A subordinação simbólica: mecanismos de dominação no mundo do trabalho

Ivan da Costa Alemão*

Márcia Regina C. Barroso**

1. Introdução

Este estudo procura desenvolver o que chamamos de subordinação simbólica, uma situação sociológica que vai além da subordinação jurídica analisada pela doutrina do direito do trabalho. Percebemos que muitos empregados se esforçam em agradar o seu empregador além das obrigações contratuais. Assim, a subordinação simbólica é uma manifestação que transcende as regras legais e contratuais, criando um elo afetivo entre as partes. Essa situação pode deixar o empregado mais vulnerável quando fortalece os laços de dominação. Tal afetividade pode ocorrer de forma direta com o empregador, quando o empreendimento é pequeno, mas também existe nas grandes empresas por meio dos superiores hierárquicos que reproduzem fielmente os desejos do empregador, assumindo o papel de fiel preposto. Em algumas situações a subordinação simbólica pode chegar

* Professor adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense UFF, lecionando direito do trabalho na graduação. Professor permanente do Programa de Pós-Graduação de Direito e Sociologia PPGSD-UFF, da linha e pesquisa sobre Trabalho e Exclusão Social. Doutor em Ciências Humanas (Sociologia) pela Universidade Federal do Rio de Janeiro PPGSA (2008), Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense PPGSD (2001), graduado em Direito pela UFF (1987) e História pela UFF (1980). É juiz titular da 5ª Vara do Trabalho de Niterói.

** Bacharel em Ciências Sociais na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ - 2009), Especialista em História do Brasil pela Universidade Cândido Mendes (UCAM -2002), Bacharel em História pela Universidade Federal Fluminense (UFF - 1996) e atualmente está cursando o Mestrado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito (PPGSD) da Universidade Federal Fluminense (UFF).

a fazer parte da linha de produção da empresa, embora isso nunca apareça de forma textual e formal, pois não se trata de uma regra de disciplina e sim, como dissemos, de uma relação afetiva relacionada com um tipo de dominação social. A subordinação simbólica pode ser incentivada por diversos fatores. Neste texto apresentamos duas situações jurídicas: a da autotutela e o teletrabalho.

O aprofundamento do tema, no nosso entender, permite refletir sobre uma série de questões referentes ao mundo do trabalho. As estruturas hierárquicas e os jogos de forças postos nas relações sociais nem sempre são evidentes e aqui nos propomos ajudar a entender melhor esse processo. Nas relações entre o capital e o trabalho no capitalismo contemporâneo, já é do conhecimento de todos, a grande desvantagem pela qual o trabalhador está submetido numa relação de emprego. Entretanto percebemos que essa desvantagem não se encontra somente na esfera econômica ou jurídica. Pode estar presente também em mecanismos de dominação social. A seguir apresentaremos algumas reflexões acerca do conceito de subordinação para logo após analisarmos os casos das situações jurídicas acima mencionadas.

2. O conceito de subordinação jurídica e subordinação simbólica

O termo subordinação numa linha etimológica de interpretação pode ser compreendido através das noções de dependência ou de obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores¹.

A doutrina do direito do trabalho, para distinguir a subordinação prevista da relação de trabalho das manifestações de mera dependência econômica ou disciplinar, vem utilizando a expressão subordinação *jurídica*, embora esta expressão não expresse algo muito além da própria preocupação de distinção. Assim, a expressão subordinação *jurídica* se torna extremamente ampla já que quase tudo pode ser “jurídico”, desde que encarado sob o ângulo do direito.

No trabalho livre e assalariado, é consenso entre os estudiosos do direito do trabalho que a subordinação jurídica deva ser considerada como uma das características mais importantes para a caracterização de uma relação de emprego. Entretanto, chamamos a atenção para a diferença que

1 DELGADO (2008, p. 302).

existe entre os conceitos de exploração e de subordinação. A subordinação em si não significa a exploração do homem pelo homem². Mas na medida em que os empregadores se beneficiam dos lucros obtidos em função da apropriação do excedente de trabalho, aí sim a exploração econômica se efetiva, muitas vezes viabilizada pela situação de subordinação em que o trabalhador está submetido.

Numa situação jurídica de contrato de trabalho, o trabalhador assume a limitação contratual da autonomia de sua vontade e transfere ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará³. De todo modo, a subordinação jurídica estabelecida num contrato de trabalho está relacionada ao modo de realização da atividade laboral e não incide sobre a pessoa do trabalhador.

Evaristo de Moraes Filho, um grande precursor dos estudos de Sociologia do Trabalho no Brasil, nos acrescenta afirmando que na subordinação jurídica prevalece o direito do empregador de dar ordens, interferir na atividade de alguém e de lhe fixar limites, diferenciando-se assim de uma subordinação especificamente econômica⁴. Ele ainda nos diz que alguns autores consideram como um dos elementos constituintes da subordinação a questão da direção e da vigilância constante da atividade produtiva. Entretanto, Moraes Filho comenta que é preciso expandir a abrangência de tal conceito, pois não é pelo fato do trabalho ser exercido a distância que ele necessariamente deixará de ser subordinado. A fiscalização e o controle não precisam ser constantes e permanentes para que o trabalho possa ser considerado subordinado. Mas também consiste no direito que o empregador adquire de interferir na execução do trabalho, e, portanto, de estabelecer uma relação de poder. Direito este que pode não ser exercido de forma explícita, mas que está presente de forma subliminar numa relação de emprego.

Com a complexidade que as empresas organizam a sua atividade produtiva, com uma infinidade de ramos descentralizados de produção, os seus agentes passam quase que por anônimos, “perdidos” numa multidão de intermediários⁵. Sendo assim, os critérios para a identificação de uma

2 ALEMÃO (2004).

3 NASCIMENTO (1991,p.304)

4 MORAES FILHO (1943, p.105).

5 Idem (1943, p. 107).

subordinação passam a ser mais psicológicos e subjetivos, diminuindo, portanto, os de visibilidade material e física. Nesse sentido, os elementos de cunho pessoais não devem ser desconsiderados numa relação de emprego. Ocorre assim, o estabelecimento de uma relação que tem por base os critérios de confiança e de fidelidade entre os sujeitos envolvidos.

É justamente a partir dessa linha de raciocínio que queremos incluir na nossa discussão a respeito da “subordinação simbólica”. Entendemos esse conceito como sendo um sistema simbólico que abarca determinados elementos de significação e que influencia na tomada de decisões dos sujeitos envolvidos numa relação de emprego. A subordinação *simbólica*, como dissemos na introdução, transcende o âmbito da subordinação jurídica e econômica. Enquanto a subordinação jurídica corresponde às obrigações estabelecidas a partir do contrato de trabalho e da lei, a subordinação simbólica implica na formação de uma relação pessoal de colaboração e até mesmo de gratidão. O empregado pode sentir-se como um devedor diante da figura do seu empregador. E este último pode ser visto como um benfeitor, como uma pessoa que distribuiu algum tipo de benefício. Por outro lado, o empregador também pode se sentir no direito de exigir do empregado além do que esteja previsto no contrato e na lei. Aqui percebemos que existe um limite tênue entre o que estamos chamando de subordinação *simbólica* e o que poderia ser chamado de “assédio moral”. No nosso estudo de caso, estamos analisando a forma de elaboração de poderes nos limites da ordem legal estabelecida. Nesse sentido a grande diferença consiste na existência do consentimento que permeia as ações dos sujeitos envolvidos.

A subordinação *simbólica*, portanto, é entendida como um conceito, ou um valor cultural, que pode influenciar o comportamento das pessoas e conseqüentemente na tomada de decisões. Tal noção é associada a uma condição de dependência baseada em critérios de ordem pessoal implicando na valorização de elementos como a lealdade e a confiança.

Outro autor que nos ajuda na reflexão sobre o que estamos chamando de subordinação *simbólica* é o Bourdieu ao comentar sobre a diferenciação de poderes e sobre os seus circuitos de dominação em seu livro *Meditações Pascalianas*⁶. O autor elucida a existência de uma complexidade de ações de poder nas relações sociais estabelecidas. Muitas vezes se apresentam como invisíveis e anônimas, e, embora pareçam anárquicas, estão de fato

6 BOURDIEU (2001, p. 125).

estabelecendo uma estrutura em que a coação se faz presente. Os agentes e as instituições estão inseridos em campos que são envolvidos em circuitos legitimadores de trocas cada vez mais complexos, e, por conseguinte, ainda mais eficazes simbolicamente.

Ainda com Bourdieu, só que utilizando algumas de suas reflexões presentes no livro *O poder simbólico*, queremos ainda trazer algumas reflexões sobre a questão da simbologia. Os sistemas simbólicos, vistos sob o prisma da constituição de poderes, têm a capacidade de criar condições para a realização de ações de dominação sem que necessariamente se tenha uma relação explícita, com dispêndio de muita energia. Estes sistemas simbólicos produzem o consentimento através da elaboração de determinadas imagens legitimadoras. Através do uso da linguagem, das imagens, dos discursos, os sistemas simbólicos favorecem a organização de certas relações sociais⁷.

Numa tradição marxista, esses sistemas simbólicos são entendidos como mecanismos legitimadores da cultura dominante. Nesta análise, as interações entre os sujeitos passam necessariamente pelo crivo das relações de poder e pelas disputas que são efetuadas em torno da apropriação dos símbolos. Sendo assim, essa interação não é neutra e nem apolítica. Os sistemas simbólicos, portanto, são instrumentos de integração social, de conhecimento e de comunicação. Mas eles podem contribuir para a reprodução de uma determinada ordem estabelecida, sem que pra isso se faça muito esforço.

Sendo assim, os sistemas simbólicos podem ser entendidos como elementos fundamentais na elaboração de determinadores poderes, que, embora invisíveis, possuem a cumplicidade e o consentimento de todos os envolvidos numa relação social.

Os pensadores de origem kantiana também vêm o aspecto ativo de toda a produção simbólica. Os universos simbólicos como os mitos, a língua, a arte, e a ciência, são entendidos como instrumentos de conhecimento e de construção do mundo dos objetos através das “formas simbólicas”⁸. Aqui nós podemos citar os trabalhos de Durkheim e Mauss (1981), que em seu texto *Algumas formas primitivas de classificação*, entendem os sistemas classificatórios como formas de ordenação simbólica das atividades sociais.

7 Idem (2009, p. 14).

8 Idem (2009, p. 8).

Tendo como pano de fundo toda essa discussão sobre a subordinação simbólica, queremos agora apresentar algumas conclusões retiradas dos nossos estudos de caso específicos.

3. A subordinação *simbólica* e a autotutela

Nesta parte do texto, procuramos entender um mecanismo de dominação que ocorre numa relação jurídica de trabalho. Analisamos especificamente as vantagens que o empregador obtém por pagar o salário ao empregado *após* o cumprimento da sua obrigação mensal. Neste caso, a subordinação jurídica se confunde com a exploração econômica, e ainda desenvolve outros mecanismos de dominação como os de subordinação simbólica. Analisemos os detalhes.

Os contratos de trabalho, desde o seu nascimento histórico, são regidos da seguinte forma: primeiro o trabalhador presta o serviço e depois, geralmente no final do mês, ele recebe o salário. Do ponto de vista econômico pode ser até justificável ser dessa maneira, pois o trabalhador produtivo, em tese, deveria receber justamente porque foi capaz de produzir, gerando assim, capital. Entretanto, até mesmo essa justificativa econômica poderia ser questionada, pois o capital se estrutura com certa “folga” que poderia permitir o pagamento antecipado⁹.

Do ponto de vista jurídico, por sua vez, é indiferente o fato do pagamento ser feito antes ou depois da jornada de trabalho, desde que seja cumprido o que foi pactuado. O que queremos refletir aqui de forma crítica é sobre as vantagens que o empregador acaba por obter através da fórmula primeiro trabalho e depois salário. O trabalhador que numa relação de emprego encontra-se numa situação de subordinação jurídica e econômica, ainda está submetido a outras formas de coerção.

Um dos exemplos que podemos citar é o prazo que o empregador tem para pagar o salário após o empregado já ter cumprido a sua obrigação. Atualmente, no Brasil, o empregador goza do direito de pagar sua dívida em até cinco dias úteis após o trabalhador já ter trabalhado durante o mês. O empregado, por ter cumprido a sua obrigação mensal, adquire o direito ao salário, mas ainda não adquire o direito de receber o salário. Esses cinco dias úteis correspondem à tolerância que a lei concedeu ao empregador, es-

9 As idéias principais dessa parte do texto podem ser também encontradas em ALEMÃO (1997).

tendendo-lhe o prazo. Esse prazo de tolerância é uma ilustração do abuso nas relações de trabalho e, entretanto, é amplamente aceito pela sociedade.

A reflexão que agora fazemos se refere à análise de quais os benefícios que o empregador obtém por se tornar um “devedor” na relação contratual de trabalho¹⁰.

A possibilidade de o empregador ser o devedor lhe possibilita praticar a autotutela. Simplificando o raciocínio podemos dizer que é a possibilidade do empregador fazer a justiça com as próprias mãos. Se o empregado não agir conforme manda o empregador e como determina a lei, ele corre o risco de não receber o salário no final do mês. O convencimento verbal e as punições disciplinares nem sempre são suficientes para impor o ritmo da produção. A ameaça de não pagar o salário é um elemento eficaz para a garantia da normalidade desejada pelo empregador em seu território. Essa retenção salarial pode ser legal, dentro dos parâmetros permitidos pela lei, ou de forma abusiva como uma punição extra, pois o trabalhador-credor não possui mecanismos eficazes e rápidos para impor o seu direito.

Dessa forma, o empregador não precisa ajuizar uma ação na Justiça para depois ter que executar o trabalhador, lembrando que geralmente este não tem patrimônio para arcar com dívidas. O mesmo não acontece com o empregado: se o seu crédito não tem garantia e se não foram criadas condições a que o empregador-devedor cumpra com sua obrigação, sob efetiva ameaça patrimonial, só lhe resta buscar socorro na Justiça. E é aqui que surge o papel do poder judiciário como elo na relação de exploração e de dominação. O poder judiciário contribui para a viabilidade da exploração, procurando atenuar a sua consequência nefasta. Ele legitima a exploração quando combate apenas os seus abusos. Ele faz com que a fórmula seja cumprida sem questionar a própria fórmula.

É mais cômodo para o empregador assumir o papel de devedor quando o crédito em questão não tem garantia jurídica de cobrança, diferentemente dos créditos comerciais e civis. Os créditos comuns possuem mecanismos jurídicos de garantia, como a estipulação de multas, a exigência de avalistas, a existência de penhores, hipotecas e títulos que possibilitem a execução imediata, além dos sistemas de prevenção, como o SPC/SERASA, e a necessidade de uma série de certidões. Nesse caso, a cobrança judicial é

10 Pois na fórmula primeiro trabalho e depois salário, em seu âmbito mais jurídico, coloca o trabalhador na condição de credor e o empregador na condição de devedor.

um último recurso do credor, que acresce à dívida do devedor os encargos processuais com a cobrança.

Já o crédito trabalhista não possui tais garantias jurídicas. Sequer existe multa legal para o caso de atraso de pagamento salarial. Em 1989, foi criada uma multa para o atraso no pagamento de verbas rescisórias em função da extinção do contrato (inclusão do §8º do art.477 da CLT), equivalente a um salário, o que gerou um grande rebuliço judicial, com empregadores ajuizando ações para efetuar o depósito judicial do que entendiam ser devido, evitando que o empregado se recusasse a receber com escopo de futuramente postular a multa. Mas este caso é uma exceção.

Os empregadores chegam a aceitar cláusulas de aumento de salário em negociações coletivas e em acordos trabalhistas, mas jamais admitem a inversão da fórmula. Não se tem conhecimento de cláusulas coletivas que tenham ido além dos tradicionais “vales”.

Ser devedor de um crédito sem garantia passou a ser “um bom negócio”. Um negócio tão bom para os empregadores que levou os legisladores a criarem vários outros direitos trabalhistas a serem pagos bem depois da prestação do serviço, ao invés de se preocuparem em aumentar o valor dos salários e dar maior garantia a eles. A *fórmula primeiro trabalho, depois salário* foi expandida e institucionalizada, extrapolando o campo restrito do salário. Surgiram “indenizações” após a demissão, as férias a serem gozadas após um ano de sua aquisição, a gratificação natalina que é paga no final do ano, o repouso semanal remunerado que é pago após a semana ser trabalhada integralmente, o FGTS para ser sacado após a demissão sem justa causa, entre outros direitos ou meras expectativas de direito. Só o trabalhador bem comportado e fiel *adquire* direitos. Criaram-se “direitos” que podem ser suprimidos. Talvez o direito do trabalho seja a disciplina que mais estuda a chamada *expectativa de direito*, que ocorre quando o pretendente ao gozo do direito já preencheu vários requisitos, porém falta algum: como o de ser demitido ou o de se comportar bem.

Desse jeito, a fórmula foi incrementada. Além de o trabalhador ter que primeiro prestar serviços, é necessário que estes serviços sejam bem prestados, para então ele receber, não só o salário mensal, mas também outros direitos que vão sendo adquiridos paulatinamente durante o seu tempo de serviço. E aqui, ao lado da exploração econômica, também se processa uma relação dominação/subordinação intrínseca ao contrato, por meio do controle da qualidade da prestação de serviços, da disciplina e da hierar-

quia, do ritmo da produção, com as devidas punições morais e econômicas. Pelo ângulo jurídico, esse sistema facilita a eficácia da subordinação do empregado, legitimada e legalizada pela lei trabalhista. Aliás, essa *subordinação jurídica* não tem sido questionada nem mesmo pelos trabalhadores, fazendo parte do poder simbólico do empregador.

Esse conjunto de “concessões” ou de “conquistas”¹¹ que o empregado adquire com o tempo de serviço bem prestado, regido no Brasil pela simbólica CLT e outras leis, não tem sido analisado por esse ângulo de dominação expresso nas condutas cotidianas das partes. Com isso, aumenta a dependência do trabalhador ao empregador nas relações mais íntimas, às vezes ilegais, como no caso do assédio moral; e às vezes legais, como no humilhante pedido do “vale”. Existem ainda práticas de duvidosa legalidade, como as revistas dos empregados à saída do estabelecimento que atingem a dignidade e a privacidade do trabalhador.

O processo de aquisição efetiva do direito trabalhista individual possui três níveis. Primeiro, a mera “expectativa do direito”, de que falamos. Segundo, a efetiva aquisição do direito, quando preencheu todas as condições da lei ou do contrato. Por fim, o efetivo gozo do direito. As férias de 30 dias, por exemplo, exigem que o empregado trabalhe durante um ano sem extrapolar certo limite de faltas. Depois de já ter adquirido o direito, aguarda o seu gozo durante mais um ano. Do ponto de vista do trabalhador, “ser contratado” por si só já cria imediata expectativa de direito, o que suscita uma “segurança” social nem sempre respondida pelo âmbito do direito. O fracasso dessa segurança provoca um poder judiciário avolumado de ações e que é obrigado a induzir os trabalhadores a fazerem acordos, muitos deles com substanciais perdas daqueles direitos.

Além desse processo de aquisição de direito, gradual e incerto, o legislador ainda criou a possibilidade de *descontos*¹² que permite o empregador não pagar alguns direitos adquiridos (já adquiridos!). Existe a efetiva perda de direitos adquiridos quando o empregado não cumpre determinada obrigação, como no caso de pré-avisar o empregador quando pede de-

11 Os direitos ora são apresentados como conquistas ora como concessões, o que é difícil de saber, mas sua permanência gera direitos para um ou para o outro. O próprio FGTS que foi imposto pela ditadura, como derrota da estabilidade, hoje é defendido pelos trabalhadores.

12 Atualmente não existe previsão legal para multa, o que existe é a proibição de descontos, mas com (enormes!) exceções previstas em leis ou em normas coletivas (art. 462 da CLT). O TST ainda aumentou as possibilidades de descontos, conforme Súmula 342 de 1995.

missão. Trata-se das chamadas compensações, na verdade a legalidade da autotutela patronal. A lei também criou “direitos” condicionados a certos requisitos de conduta do empregado, o que – na prática – pode corresponder a descontos. Concretamente, o fato de “não chegar a adquirir um direito” não difere muito de “adquiri-lo e depois perdê-lo”, embora no campo jurídico as duas situações apresentem diferenças significativas. A expectativa de direito e os descontos acabam por se confundirem com situações permissíveis às punições, fortalecendo os laços de dominação.

O TST vem entendendo que essa concordância pode ser feita no ato da contratação, antes mesmo de ocorrer o próprio dano e de se saber o seu valor, conforme Orientação Jurisprudencial n. 160 da SDI-1 de 1999: “É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade”.

Só é possível existir esses “descontos” diretos ou indiretos se o empregador for o “devedor”. E isso acaba sendo um elemento às vezes mais importante que as próprias punições, como a advertência, a suspensão e a justa causa. Essas três punições têm enorme efeito moral, sendo que as duas últimas têm, também, efeitos econômicos, pois o empregado “não chega a adquirir” alguns direitos sobre os quais tinha “expectativa de direito”. Estas duas punições não são consideradas multas ou descontos, mas fazem com que o empregado sinta enorme sensação de prejuízo econômico. Acredito que somente o poder de punir do empregador, por meio dessas três possibilidades de pena, não é suficiente para sustentar a relação de dominação. O fator econômico também é um ingrediente importante, embora nem sempre apareça visivelmente.

O sustentáculo mais forte para eficácia da dominação é a fórmula que extrapola a própria subordinação legal inerente ao emprego. Quando o empregador concede falsos favores, como pagar o salário “adiantado” ou até mesmo pagar sem atraso, o trabalhador retribui com maior esforço e dedicação no trabalho. Ora, aqui não se trata de uma subordinação jurídica prevista em lei, mas de uma relação íntima de dominação decorrente de um pacto simbólico de dependência. Por isso o empregador sente o sabor da ingratidão quando o empregado, apesar dos “favores que deve”, pede demissão ou não se dedica além da obrigação contratual, recusando-se, por exemplo, a cumprir um serão ou uma tarefa pessoal do empregador.

A fórmula demonstra, assim, um alto grau de dominação, e, de certo, o aumento do desemprego e do trabalho precário tende a reforçá-la.

4. A subordinação *simbólica* e o teletrabalho

No teletrabalho, mas especificamente no que é exercido a domicílio, as questões relativas à subordinação simbólica tornam-se bastante emblemáticas. A distância física está longe de significar o afastamento da subordinação simbólica.

Podemos pensar o desenvolvimento do teletrabalho a partir do processo de reestruturação global da economia e de flexibilização das relações de trabalho, iniciado na década de 70 e intensificado após os anos 80/90. Ele pode ser pensado a partir de um processo de revalorização do trabalho domiciliar. Entretanto, por necessitar da utilização dos chamados meios telemáticos¹³, ele traz em si novas dinâmicas e novas conformações sociais.

Mas o que é o teletrabalho? Como podemos conceituá-lo? Para o código de trabalho português, que possui uma legislação específica sobre o teletrabalho, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação¹⁴. Sendo assim, o trabalho é realizado distante da sede da empresa, e as instruções geralmente são passadas via meios telemáticos.

Destacamos aqui que o teletrabalho não se refere somente aquele que é exercido a domicílio. Ele pode se apresentar de diversas formas. Nele está subjacente a idéia de flexibilidade organizacional, produtiva e contratual. Dentre as suas modalidades podemos citar: teletrabalho no *domicílio* (desenvolvido “em” e a “partir” da casa do trabalhador); *móvel* (desenvolvido conforme a função que desempenha); *deslocalizado* (realizado para várias empresas estrangeiras); *telecentro* (funcionários da mesma ou de várias empresas ocupam um escritório alugado, distante da organização principal¹⁵).

13 A Telemática é entendida aqui como o conjunto de tecnologias de resultante da junção entre os recursos das telecomunicações (telefonia, cabo, , etc) e da informática (computadores, softwares e sistemas de redes), que possibilitou o processamento, a compressão, o armazenamento e a comunicação de grandes quantidades de dados, em curto prazo de tempo, entre usuários à distância.

14 Código do Trabalho Português, 2009. Disponível em: < > , p. 76.

15 ARAUJO e BENTO (2002, p. 17).

Mas as questões que queremos aqui elucidar são as seguintes: como entender as noções de “compromisso” e de “controle” nesse tipo de trabalho que é realizado à distância, ou seja, não tendo um controle direto do empregador nessa relação de emprego? Como se dá a subordinação nesse tipo de trabalho e como podemos entender os seus mecanismos de efetivação?

Os paradigmas de organização produtiva que vislumbravam um modelo de produção em massa, padronizada com base em linhas de montagem, instituída na grande empresa estruturada nos princípios de integração vertical, passa a ser substituído (em alguns setores produtivos importantes) pelo paradigma do sistema produtivo flexível em boa parte das empresas do capitalismo atual¹⁶. A grande empresa não deixou de existir, mas passou a controlar uma grande rede entre empresas organizadas em torno do processo produtivo.

Sobre esse aspecto Castells nos dá uma interessante definição: “a ‘*empresa horizontal*’ é uma rede dinâmica e estrategicamente planejada de unidades autoprogramadas com base na descentralização, participação e coordenação”¹⁷. Nesse novo paradigma, grande tônica será dada na capacidade que as empresas têm de gerenciar as informações do processo produtivo. E nesse aspecto, a transformação organizacional foi extraordinariamente intensificada pelas novas tecnologias de informação¹⁸.

Nessa nova configuração capitalista os conceitos de *adaptação*, *mudança* e *flexibilidade* ganharam uma amplitude sem precedentes com as transformações constantes das novas tecnologias¹⁹.

A partir de então o mundo do trabalho sofre uma intensa reorganização acarretando a articulação de serviços terceirizados, trabalhadores temporários, bem como a expansão de serviços provedores da informação e do suporte para aumentar a produtividade e a eficiência das empresas²⁰.

O discurso empresarial é enfático: os próprios trabalhadores devem ser organizados em pequenas equipes pluridisciplinares, onde podem se tornar mais competitivos, flexíveis, inventivos e autônomos. Sendo assim,

16 CASTELLS (1999, p. 212).

17 Idem (1999, p. 221).

18 Idem (p. 230).

19 BOLTANSKI e CHIAPELLO (2009, p. 99).

20 CASTELLS (1999, p. 276).

as equipes de trabalho passam a ser percebidas por essa nova organização do trabalho como o lugar da autogestão e do autocontrole²¹.

Divulga-se, dessa forma, uma visão de auto-organização do trabalho em que o trabalhador adere espontaneamente ao projeto, sem que ninguém precise lhe dizer de forma detalhada o que tem que ser feito. Robert Castel (2006) também nos acrescenta quando diz que a segmentação dos empregos acarreta uma individualização dos comportamentos no trabalho completamente distinta das regulações coletivas da organização *fordista*. Cabe aos próprios indivíduos a definição da sua identidade profissional, e estes mesmos indivíduos precisam fazer-se reconhecidos através de uma mobilização tanto de um capital pessoal quanto de uma competência técnica geral. Entretanto, este processo de individualização pode ter efeitos diferenciados dependendo do grupo afetado. Para alguns trabalhadores essa dinâmica pode permitir que expressem melhor a sua identidade através do seu emprego, mas para outros, pode significar a fragmentação das tarefas, precariedade, isolamento e perda de proteções.

Paralelamente a esse processo econômico-organizacional, podemos também perceber mutações no âmbito sócio-cultural. A sociedade torna-se cada vez mais ágil, as instituições menos solidificadas e a organização do trabalho menos rígida²². Nesta perspectiva podemos observar a sociedade moderna (particularmente no mundo Ocidental) tornando-se cada vez mais uma sociedade que se entende formada por indivíduos. Com o crescente processo de individualização e com as alterações na forma com que as pessoas se vêm dentro da sociedade, o controle social está ligado mais do que nunca ao autocontrole do indivíduo²³. Os indivíduos têm que decidir muito mais por si, devendo ser (não como uma opção, mas como uma imposição social) mais autônomos²³. Sendo assim esse processo de individualização confere aos sujeitos uma imensa carga de responsabilidade por suas atividades, uma vez que os referenciais coletivos se encontram enfraquecidos.

A grande vantagem para o empregador na utilização desse trabalho a distância reside principalmente na economia com os custos das instalações. Uma das empresas que temos pesquisado, a Ticket, uma multinacional que

21 BOLTANSKI e CHIAPELLO (2009, p. 103).

21 CASTEL (2006, p. 572).

22 ELIAS (1994, p. 98).

23 Idem (1994, p. 102).

está presente em cerca de 40 países, substituiu todos os seus escritórios no Brasil, na área de vendas, por unidades de teletrabalho. Ao todo ela conta com 120 pessoas espalhadas em seus escritórios domiciliares nas principais capitais brasileiras.

O empregado, por sua vez, sente-se atraído pelas possibilidades de flexibilização dos seus horários, permitindo assim, a conjugação de tarefas caseiras às de cunho profissional. O trabalhador fica fascinado pela possibilidade de “libertação da rotina”, mas submete-se a um ritmo de trabalho muito mais intenso.

A partir de concepções como liberdade, autogestão, autonomia, criatividade, sensibilidade às diferenças, atração pelo informal e busca de contatos interpessoais, o capitalismo teve sucesso na sua reorganização²⁴. Aqui podemos perceber que esse novo espírito do capitalismo soube muito bem se utilizar de aspectos que penetram com mais profundidade no íntimo das pessoas. Os trabalhadores devem então “doar-se” ao trabalho, possibilitando, como nos diz Boltanski e Chiapello²⁵, a instrumentalização dos seres humanos naquilo que eles têm de propriamente humano.

O empregado subordinado por meio do teletrabalho vive, dessa forma, continuamente com sua mente voltada para o labor. A sua adesão às propostas de trabalho é tal que pode acarretar na intensificação dos seus ritmos de trabalho, bem como a diminuição das pausas durante a execução das tarefas.

Pensamos que o afastamento do controle rígido praticado nas empresas pode apresentar-se apenas de forma aparente, posto que este controle passa a ter a forma de auto-gestão por parte do empregado. Ainda nessa linha de raciocínio, Boltanski e Chiapello²⁶ nos acrescentam quando dizem que num mundo “sem fronteiras”, em que a empresa é “explodida”, “virtual”, “pós-moderna”, as coerções hierárquicas se apresentam de forma muito mais atenuada. As instituições empresariais estão presentes nas vidas de seus empregados através de uma relação simbólica de poder, baseando-se em critérios de lealdade e de confiabilidade.

No teletrabalho, na prática, acabam se tornando indefinidas as fronteiras estabelecidas entre os momentos de descanso e os momentos de

24 BOLTANSKI e CHIAPELLO (2009, p.130).

25 Idem (2009, p.132).

26 Idem (2009, p.127).

trabalho. O descanso, que antes era um direito muito bem definido num contrato, passa a ser uma hipótese nem sempre viável. No teletrabalho a privacidade do empregado é exposta mais profundamente. Se na empresa a privacidade do empregado pode ser atingida, por exemplo, num momento em que é revistado, no sistema do teletrabalho o empregador acaba por penetrar, de certa forma, na vida do empregado em sua própria casa. Essa “intimidade compartilhada” dá margem à subordinação simbólica e o trabalhador pode vir a ter no seu ambiente privado a invasão e o direcionamento de sua conduta por parte de organizações empresariais.

O trabalho, portanto, neste tipo de atividade, atinge proporções até então inimagináveis, instaurando uma nova centralidade em que se misturam as dimensões corporais, afetivas e familiares.

5. Considerações finais

Ao propormos a utilização do conceito de subordinação simbólica para entendermos os aspectos que estão além da subordinação jurídica e econômica, procuramos colocar em evidência situações que não podem ser percebidas através da análise de uma relação contratual. A subordinação simbólica é entendida aqui como um valor cultural e tal noção é associada a uma condição de dependência baseada em critérios de ordem pessoal.

Como pudemos observar, tanto no caso da autotutela quanto no caso do teletrabalho passam a ser valorizados elementos subjetivos, como os relativos à lealdade e à confiança. O trabalhador subordinado não tem apenas uma dependência econômica e contratual com o seu empregador. Essa dependência envolve vários segmentos da sua vida. Seja pelo sentimento de dívida que tem para com o seu empregador, seja por estar envolvido com o trabalho muitas horas do dia excedendo os limites estipulados pela sua jornada de trabalho. Ser um bom funcionário, andar sempre na “linha”, responder a todos os e-mails de forma imediata, trabalhar, se necessário for, nos fins de semana, todos esses aspectos são elementos de uma subordinação que está no plano simbólico, que está muito além da esfera jurídica e contratual.

A nossa intenção é que este artigo possa suscitar novas investigações neste campo, bem como levantar o debate em torno do tema. As reflexões aqui apresentadas são apenas um esforço inicial para o aprofundamento da temática. Estamos cientes de que necessitam de maiores investigações. Entretanto, esperamos que possam trazer contribuições ao campo sócio-jurídico, em especial, ao Direito do Trabalho.

6. Referências bibliográficas

- ALEMÃO, Ivan. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- _____. *Garantia de crédito salarial*. São Paulo: LTr, 1997.
- ARAÚJO, E. e BENTO, Coelho. *Teletrabalho e Aprendizagem, contributos para uma problematização*. Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian. Fundação para a Ciência e a Tecnologia: 2002.
- BARROSO, Márcia R. C. “Teletrabalho a domicílio e as transformações do trabalho.” In: *Anais Seminário do trabalho: trabalho, educação e sociabilidade* (24 a 28 de maio de 2010) / Org. Giovanni Alves, Arakin Queiroz Monteiro e Roberto Leme Batista — Marília, SP : UNESP, 2010.
- BAUMAN, Zygmunt. *A sociedade individualizada*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.
- BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
- BOURDIEU, Pierre. *Meditações Pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.
- _____. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis, RJ, Vozes: 2006
- CASTELLS, Manuel. “O espaço de fluxos” in: *A Sociedade em Rede*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- DURKHEIM, E. e MAUSS, M. “Algumas formas primitivas de classificação” in: *Ensaio de Sociologia*. São Paulo: Perspectiva, 1981.
- ELIAS, Norbert. *A sociedade dos indivíduos*. Rio de Janeiro, J. Zahar: 1994.
- JARDIM, Carla Carrara da Silva. *O teletrabalho e suas atuais modalidades*. São Paulo: LTr, 2004.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1991.

Enviado em outubro de 2010

Aprovado em dezembro de 2011