

O DIREITO DO TRABALHO NA VISÃO CRÍTICA DE ALAIN SUPIOT

LABOR LAW AND THE CRITICISM OF ALAIN SUPIOT

PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa¹

RESUMO

O presente trabalho visa traçar um panorama acerca da obra “*Critique du Droit du Travail*”, de Alain Supiot. Tomando por princípio uma metodologia que consiste em pesquisa qualitativa e análise de conteúdo, objetiva-se extrair os pontos principais da doutrina esposada pelo doutrinador francês, que opera uma verdadeira desconstrução do Direito do Trabalho, a fim de alcançar seus pilares de sustentação. Primeiramente faz-se necessário traçar um breve panorama acerca das duas principais tradições que alimentaram a concepção jurídica da relação de trabalho - romana e germânica. A segunda seção do presente ensaio tratará da questão do trabalho como objeto de direito, enquanto a terceira seção dedicar-se-á ao tema do trabalhador como sujeito de direito. Finalmente, será objeto de exposição o olhar de Supiot acerca da compatibilização entre a subordinação e a liberdade na ótica da relação de trabalho, do fenômeno da “civilização” da empresa, além do papel desempenhado pela legalidade e pela normatividade nas relações de trabalho.

Palavras- chave: Direito do Trabalho; Contrato de Trabalho; Liberdade

ABSTRACT

This essay aims to describe an overview concerning the work “*Critique du Droit du Travail*”, by Alain Supiot. Starting with a methodology which consists of qualitative research and content analysis, the objective is to extract the main points of the doctrine developed by the French theoretician – who operates on a truly deconstruction of Labor Law, in order to achieve its supporting pillars. First, it becomes necessary to trace a briefly overview the two main traditions that influenced the legal conception of the employment relation, that is, the Roman and the Germanic. The second part of this work will address the issue of labor as an object of law, while the third section will be devoted to the theme of the worker as a subject of law. Finally, Supiot’s understanding about the compatibility between subordination and freedom inside the employment relation will be examined, as well as the enterprise’s civilization phenomena and the role played by legality and normativity in the labor relations.

Key- words: Labor Law; Labor Contract; Freedom

¹ Mestranda em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro

INTRODUÇÃO

Em sua obra “Critique du Droit du Travail”, Alain Supiot (1994) objetiva desconstruir o Direito do Trabalho a fim de alcançar os princípios que agem como seus pilares de sustentação. Para tanto, parte de uma análise histórica acerca de suas bases e, conseqüentemente, reflexos jurídicos.

Cumprido destacar que tanto na Antiguidade quanto no Antigo Regime a palavra “trabalho” não possuía o mesmo significado que hoje a ela se atribui, estando a etimologia do termo relacionada à ideia de dor e sofrimento, como no trabalho de parto da mulher².

Assim, a noção moderna de trabalho apresenta relação simbiótica com o pensamento econômico que passa a enxergá-lo como um mercado. Tem-se, portanto, o traço paralelo entre a invenção do trabalho e a invenção do desemprego, lógica cuja pedra fundamental é identificada na fórmula capitalista de racionalização sobre a base de cálculo, a redução de coisas e pessoas a números (SUPIOT, 1994, p.6), criticada de forma contundente por Karl Marx. Tal percepção permitiria conceber o trabalhador como um sujeito que aluga os seus serviços a outro sujeito através de um negócio, cujo objeto seria justamente o trabalho.

Os reflexos da referida concepção são percebidos sob duas óticas econômicas distintas. Do ponto de vista macroeconômico, o trabalho equipara-se a um fator de produção. No que tange à ótica microeconômica, exemplificada pelo modelo *taylorista*, o mesmo seria entendido como uma série de atos elementares sucessivos reduzidos a uma mesma unidade de tempo, possibilitando o cálculo de preços de venda, de rendimento e de lucro.

Na esteira do raciocínio acima delineado, seria lógico concluir que o Direito do Trabalho tem lugar de aplicação toda vez que o trabalho for tratado como mercadoria, isto é, como objeto de um negócio. No entanto, Supiot (1994) tem o mérito de destacar de plano a grande dificuldade jurídica que tal postulado carrega, qual seja: o fato do trabalho não ser mercadoria, por força do aspecto da pessoalidade (que o torna indissociável da pessoa do trabalhador).

A ficção econômica oriunda dessa concepção abstrata do trabalho desemboca em um enigma fundamental ao direito, materializada em duas questões: (i) o trabalho, que cria relacionamentos entre pessoas e coisas, é coisa ou pessoa? (ii) um homem livre pode ser submetido ao poder de um igual? Tal enigma põe as instituições à prova e, a partir dele, Supiot

2 Interessante destacar o aspecto etimológico a partir de análise realizada por Hannah Arendt (1993) em obra intitulada “A Condição Humana”: “Todas as palavras europeias para <<labor>> - o latim e o inglês *labor*, o grego *ponos*, o francês *travail*, o alemão *Arbeit* - significam dor e esforço e são usadas também para as dores do parto. *Labor* tem a mesma raiz etimológica que *labare* (<<cambaleiar sob uma carga>>); *ponos* e *Arbeit* têm as mesmas raízes etimológicas que <<pobreza>> (*pênia* em grego e *Armut* em alemão). O próprio Hesíodo, tido como um dos poucos defensores do trabalho na antiguidade, via *ponon alginoenta* (o <<labor doloroso>>) como o primeiro dos males que atormentavam os homens (*Teogonia* 226) (ARENDR, p.58)

(1994) constrói uma crítica ao direito do trabalho utilizando-se de alguns paradigmas, que serão expostos no decorrer do ensaio.

Primeiramente faz-se necessário traçar um breve panorama acerca das duas principais tradições que alimentaram a concepção jurídica da relação de trabalho - romana e germânica – estudo ao qual o autor se dedica com profundidade.

Em seguida, a segunda seção do presente ensaio tratará da questão do trabalho como objeto de direito, enquanto a terceira seção dedicar-se-á ao tema do trabalhador como sujeito de direito.

Finalmente, será objeto de exposição o olhar de Supiot acerca da compatibilização entre a subordinação e a liberdade na ótica da relação de trabalho, do fenômeno da “civilização” da empresa, além do papel da legalidade e da normatividade nas relações de trabalho.

UMA VISÃO EUROPEIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO: CONTRATO VS. ESTATUTO.

A concepção jurídica da relação de trabalho na Europa foi alimentada, durante seu desenvolvimento, por duas tradições distintas: a Romana e a Germânica, que serão descortinadas a seguir.

A fim de melhor compreender a análise contratual da relação de trabalho presente nos Códigos Liberais torna-se imperativo buscar as origens de tal construção, que remontam ao Direito Romano. A cultura romana possuía dois institutos fundamentais a essa análise: (i) *locatio hominis* (variação da locação de coisas), segundo o qual um senhor concederia temporariamente a outro o uso de um escravo mediante retribuição; e (ii) *locatio operarum*, segundo o qual um homem livre se colocaria a serviço de outro voluntariamente. Note-se que a *locatio operarum* era um instituto raro e considerado aviltante, pois o homem livre se autolocaria à prestação de serviços para outro homem livre, tal como um senhor locaria seu escravo. Destacam Orlando Gomes e Elson Gottschalk:

Embora a cessão a outrem da própria atividade por parte de um homem livre, no direito clássico mais avançado, não fosse mais mediante a cessão de pessoa-coisa - como na hipótese da locação do escravo -, continuou a configurar-se como uma colocação à disposição da pessoa, e não das operae diretamente, por longo período. Os romanos, realmente, regularam a *locatio operarum* como um negócio que implicava uma verdadeira sujeição pessoal (...), portanto, em virtude da locação de serviços o trabalhador comprometia inteiramente sua liberdade. (GOMES; GOTTSCHALK, 2004, p.102-103)

É justamente o prisma contratual que permeia a concepção jurídica da relação de trabalho presente nos Códigos Liberais inspirados pelos fundamentos da Revolução Francesa de 1789. Com efeito, deve-se ter em mente que um dos objetivos da mencionada Revolução

capitaneada pelos anseios da burguesia era a extinção das chamadas corporações de ofício, nas quais já era possível identificar uma espécie de subordinação pessoal e hierárquica. O tratamento da locação de serviços pelos modernos Códigos Civis se assemelha bastante à *locatio operarum* romana, o que pode ser explicado a partir de três pressupostos filosóficos e jurídicos: (i) o primado do individualismo jurídico; (ii) o princípio da autonomia da vontade; e (iii) a organização civilista das relações de trabalho.

Uma análise contratual permitiria, em tese, a afirmação da liberdade individual do trabalhador, sujeito apto a negociar sua própria força de trabalho, uma vez proprietário desta, levando-se em conta o postulado da igualdade formal. Nesse contexto, importante lição se extrai do comentário de Hannah Arendt sobre a contribuição moderna ao conceito de propriedade:

[...] a propriedade não constituía parte fixa e firmemente localizada no mundo, adquirida por seu detentor de uma maneira ou de outra, mas, ao contrário, tinha no próprio homem sua origem, na sua posse de um corpo e na indiscutível propriedade da força desse corpo, que Marx chamou de <<força de trabalho>> (ARENDR, 1993, p.80).

Enxerga-se, portanto, uma apropriação liberal do conceito de locação de serviços tipicamente romano (compreensão da relação de trabalho como uma troca entre sujeitos formalmente iguais, na órbita do direito das obrigações) transformada a partir da retirada da categoria de locação das coisas para a formação de uma categoria autônoma e, por conseguinte, de uma nova classificação, que não pode perder de vista a ideia de que o trabalhador se objetiva em um bem negociável (sua força de trabalho) que não guarda relação com sua pessoa. Essa construção é o que torna possível a formação de um contrato regulando a relação de trabalho, em perfeita compatibilidade com o pensamento econômico liberal que se desenhou a partir do século XVIII.

Em contraposição, a tradição germânica remonta ao antigo direito medieval alemão, cuja concepção se fazia presente na estrutura das corporações de ofício. Isso porque ao lado da relação de trabalho servil que caracterizou a Idade Média estava o chamado contrato de vassalagem, segundo o qual um homem livre se colocava a serviço de outro que lhe garantiria em retorno proteção, ajuda e representação. O contexto era o da natureza de ligação pessoal baseada na fidelidade recíproca.

Cumprir observar que a tradicional visão germânica chegou a ser eclipsada pelo advento do Código Civil Francês de 1804. Notoriamente, o mesmo exerceu grande influência sobre uma série de ordenamentos jurídicos não só na Europa. Nessa seara, o primeiro projeto

do BGB (Código Civil Alemão) trazia a visão romana revisitada pelo Código Napoleão, o que foi alvo de críticas.

Uma corrente mais radical foi pautada no repúdio à figura do contrato como parte integrante/formadora dessa relação, que seria entendida sob um viés comunitário³ (ligação comunitária que nasce da integração do trabalhador à comunidade de trabalho). Essa concepção dominou o pensamento alemão e a questão que surgiu foi saber “como e até que ponto deveria ser reintroduzido o contrato no jogo da análise da relação de trabalho” (SUPIOT, 1994 p.18). Ao longo do tempo, os países europeus operaram uma espécie de síntese entre as concepções germânica e romana, embora não tenha sido de maneira uniforme nem estável. Importa observar, com efeito, que tal compatibilização (trabalho como bem e objeto do direito – relacionada à vertente contratual/romana; e trabalhador como pessoa e sujeito de direito – atrelada à vertente germânica) é imperativa à atual qualificação do trabalho. A variação aqui será praticamente caso a caso, pois ora a balança poderá tender à ótica do trabalho, ora à do trabalhador.

TRABALHO COMO OBJETO DE DIREITO

A perspectiva do trabalho enquanto objeto de direito encontra-se adstrita à equiparação da relação de trabalho ao contrato. Deste postulado resta possível deduzir que estão presentes o princípio da liberdade contratual e o caráter sinalagmático das prestações. Ademais, desse contexto deriva o alinhamento entre a locação de serviços e a locação de coisas, isto é, entre o direito do trabalho e o direito das coisas. Em suma, o tratamento contratual identifica o trabalho como um bem considerado sobre dois aspectos – coisa e pessoa – sendo que o primeiro determina o segundo. Nota-se uma prevalência do aspecto “coisa”, traduzido no trabalho como um bem do patrimônio negociável, isto é, uma

³ “O anticontratualismo não se manifesta apenas sob a forma radical da teoria, de origem alemã, da *relação de emprego* ou *relação de ocupação* (*beschäftigungsverhältnis*), mas, ainda, sob a forma de um anticontratualismo atenuado, consistente na teoria institucionalista, de origem francesa (Hauriou, Renard), que na opinião de seus mais fervorosos adeptos se exprime pela *adesão* à instituição, mediante um ato não propriamente contratual. Em verdade, os direitos e obrigações de empregados e empregadores derivam, na sua maioria, de fontes independentes e superiores à sua vontade (...). Não há dúvida, o processo de admissão do empregado difere, atualmente, do modo ordinário por que se contrai um vínculo contratual, revestindo frequentemente a forma de *adesão*. Efetivamente, tudo isto ocorre. Mas não é bastante para destruir a *contratualidade* da relação de emprego. Os que pretendem negá-la, sob os fundamentos acima referidos, cometem dois equívocos facilmente perceptíveis. O primeiro provém da confusão que fazem entre *formação* e *conteúdo* da relação. O segundo, da confusão entre *liberdade* e *vontade*”. Para maior aprofundamento, ver GOMES; GOTTSALK, 2004, p.130-132.

Ainda sobre o tema, Marco Antônio Villatore afirma que “A concepção autoritária e personalista da sociedade brasileira constitui uma dificuldade relevante para a vocação libertária do Direito do Trabalho, mas a construção de uma cidadania salarial tem avançado para além das projeções mais conservadoras e pessimistas. Assim, embora os autores da CLT não tenham escondido nem disfarçado que o pensamento institucional ou estatutário suplantava a concepção contratualista o Direito se constrói com base na lei, mas além dela, e a interpretação que aos poucos se impôs foi da natureza contratual da relação de emprego, como afirmação dos nossos anseios de liberdade e igualdade social”. VILLATORE, 2008, p.5223.

mercadoria. O papel da pessoa (trabalhador) é simplesmente o de negociação do bem trabalho, pautada na ideia da liberdade negocial entre homens livres e formalmente iguais.

Não obstante a construção da relação de trabalho em torno do contrato, tal análise estritamente patrimonial não consegue definir os contornos de um aspecto fundamental levantado por Supiot (1994): qual seria o estatuto jurídico do corpo do trabalhador integrante de uma relação de trabalho?

Se o trabalho é um bem cujo uso é concedido a partir da inspiração na locação de coisas, qual seria a *res* específica? Em um contrato de locação de imóvel, por exemplo, o imóvel. E em um contrato de locação de serviços, isto é, em uma relação contratual de trabalho? Supiot (1994) entende que seria a *res* específica sobre a qual o trabalhador concede o uso, o seu corpo.

Contudo, a doutrina em geral entende que o objeto da relação contratual de trabalho seria a obrigação devida por cada parte. Assim, seria constituído pelo binômio prestação do trabalho – pagamento do salário. Justamente nesse ponto, Supiot (1994) faz uma crítica contundente, ao entender que tal análise se revela bastante superficial, uma vez que não haveria como compreender corretamente a relação de trabalho sem desdobrar tal estudo em mais dois aspectos: objeto da obrigação devida por cada parte e objeto da prestação, isto é, daquilo que constitui o núcleo da matéria do contrato.

Em outras palavras, compreende-se o objeto da obrigação devida pelo trabalhador a prestação do trabalho, enquanto o objeto da obrigação do empregador seria o pagamento da remuneração. Já no que concerne ao objeto da prestação do trabalhador, defende-se que esse seria o corpo do trabalhador, enquanto o objeto da prestação do empregador seria o salário.

Assim, a análise do estatuto jurídico do corpo do trabalhador situa-se no segundo aspecto de desdobramento da relação de trabalho, acima exposto. Dessa forma, embora não reconhecidamente dito pela doutrina jurídica, o corpo é a “pedra angular do direito positivo do trabalho” (SUPIOT, 1994, p.54).

Entretanto, tratar o corpo humano como o epicentro de uma relação jurídica se revela problemático nos contornos atuais. Isso porque existe uma profunda aceitação de que o corpo não poderia ser considerado uma coisa dentro do comércio. A tendência é considerar o direito do homem sobre o próprio corpo como de natureza suprapatrimonial. Disso decorre a ilicitude de uma série de convenções que possuam o corpo humano como objeto central, como por exemplo, um contrato de compra e venda de órgãos.

A compatibilização entre a ilicitude das convenções acerca do corpo humano e o contrato de trabalho teria lugar se este fosse enxergado como uma exceção aquela. No

entanto, a doutrina opta por seguir caminho distinto. O que desempenha papel preponderante não é o corpo do trabalhador, mas a pessoa do trabalhador na economia do contrato de trabalho⁴, o que Supiot⁵ (1994) entende levar à ocultação do lugar específico do corpo humano na relação de trabalho.

Muito embora as análises modernas sobre a questão concluam pela impossibilidade de se tratar a relação de trabalho materializada em um contrato como uma espécie de locação de coisas, considerando, portanto, o contrato de trabalho como uma modalidade *sui generis*, Supiot (1994) permanece afirmando que a indagação fundamental continua sem resposta. O caráter *sui generis* não derivaria exatamente do caráter de objeto que o corpo representa dentro do contrato de trabalho?

O direito do trabalho como um todo não poderá ser compreendido enquanto houver recusa ao enfrentamento da antinomia entre o postulado contratual e o postulado da não patrimonialidade do corpo humano. Estrutura-se o raciocínio da seguinte maneira: a pessoa física é o objeto da prestação do trabalhador assalariado e o corpo representa o meio obrigatório de realização das obrigações assumidas pelo trabalhador, formando a matéria do contrato. Assim, reduzir o contrato de trabalho ao caráter pessoal seria “ambíguo, perigoso e insuficiente” (SUPIOT, 1994, p. 60)⁶.

Seria um erro partir do pressuposto de que a atenção dada ao corpo humano dentro das relações de trabalho surgiu a partir de estudos jurídicos. Deve-se aos sociólogos, em particular aqueles que primeiro se debruçaram sobre os reflexos sociais que a economia pós Revolução Industrial gerou, a observação acerca do papel que o corpo passou a assumir dentro da análise patrimonial. Tais reflexões derivam da observação dos fatos, da forma pela qual o trabalho era prestado na Europa Industrial. Notoriamente, as más condições (elevadas jornadas de trabalho, falta de segurança, baixa remuneração, interrupção de pagamento por força de acidente ocorrido durante a prestação e em razão do trabalho, etc.) imperavam no cenário fabril, atingindo trabalhadores de qualquer idade e gênero.

4 A lição de Ripert e Boulanger sistematiza bem essa ideia: “A pessoa humana é, na realidade, o objeto do contrato, ao mesmo tempo em que é o sujeito desse contrato” (tradução livre). (RIPERT; BOULANGER apud SUPIOT, 1994, p. 57)

5 Citando Jean Savatier, em tradução livre: “(...) o assalariado não abandona seu corpo à vontade do empregador, apenas contrata obrigações de fazer ou não fazer. Os direitos sobre seu corpo seriam inalienáveis” (SAVATIER apud SUPIOT, 1994, p. 58)

6 Ambíguo porque o caráter pessoal da relação designa ordinariamente no direito das obrigações a natureza *intuitu personae* da relação contratual, que não é o objeto de análise neste momento. Perigoso uma vez que entender que a prestação tem por objeto a pessoa inteiramente leva à completa reificação da mesma, que a análise contratual tem justamente por mérito limitar. A ideia do trabalhador livre veio para eliminar a escravidão e a servidão, reconhecendo ao trabalhador a capacidade jurídica de dispor de suas próprias forças. Insuficiente, pois todo contrato compromete as pessoas dos contratantes, fazendo as vezes da lei que eles atribuem a si mesmos. Particularmente, todos os contratos que têm por objeto uma atividade humana implicam em forte comprometimento da pessoa do prestador da atividade. Contudo, não é o devedor ele mesmo que forma a matéria da contratação. O objeto é uma coisa ou uma prestação definida anteriormente, enquanto que no contrato de trabalho tal definição será feita dentro da execução do contrato propriamente dita. SUPIOT, 1995, p. 60

O cenário acima descrito evidencia a relação do trabalho à etimologia latina já mencionada, qual seja, a de tortura física. Ademais, percebe-se fundamental para a compreensão da ascensão do movimento operário e também para o aparecimento do direito do trabalho na ordem jurídica⁷.

Caracterizada a noção de trabalho como objeto de direito, traz-se à colação o papel do trabalhador enquanto sujeito de direitos.

TRABALHADOR COMO SUJEITO DE DIREITO

A lógica de mercado acaba por abrir espaço para a reaparição de valores não patrimoniais, no que tange ao valor do corpo como substrato da pessoa do trabalhador. O direito do trabalho não vem realizar uma ruptura nesse contexto, mas sim operar uma gradação que parte da segurança física do trabalhador (segurança no trabalho), passando pela segurança econômica (segurança para o trabalho) e culminando no que Supiot (1994) chama de “identidade para o trabalho”⁸.

Em uma relação de trabalho, tem-se que o empregador arrisca seu patrimônio enquanto o trabalhador arrisca sua saúde. Assim, tudo aquilo capaz de afetar o corpo (idade, sexo, maternidade, doença, etc.), objeto do contrato de trabalho, afeta necessariamente o contrato. Daí decorre a noção de que o objeto só pode ser lícito se consistir em um corpo apto ao trabalho. Dessa forma, a inaptidão priva o contrato de um objeto lícito, levando à sua ruptura ou à redefinição dos termos.

No que tange ao aspecto da segurança para o trabalho, tem-se um contexto de segurança econômica. Não se pode considerar suficiente que o trabalhador saia fisicamente incólume após prestar seu trabalho, também é necessário que ele possua meios de perpetuar sua força de trabalho e de manter sua família.

A concepção puramente contratual da relação de trabalho seria incapaz de prover essa segurança aos trabalhadores, à medida que imputaria todos os riscos da atividade ao trabalhador, que teria na força de trabalho parte de seu patrimônio. Resta possível relacionar tal afirmação com (i) as más condições de trabalho acima expostas; (ii) noção de “Apropriação Prévia ou Original”, ou “Expropriação Original”, segundo Karl Marx (2008).

7 De acordo com Supiot, a primeira razão de ser do direito do trabalho foi a proteção das crianças contra as torturas físicas que resultavam da prestação do trabalho em más condições. Constrói a afirmação a partir da citação das leis sobre o trabalho infantil de 1883 (Inglaterra), 1839 (Prússia) e 1841 (França, considerada geralmente como o ato normativo que deu origem ao direito do trabalho francês). SUPIOT, 1995, p. 66.

8 A segurança no trabalho não está limitada às regras técnicas que visam prevenir ou reparar as lesões físicas que podem decorrer da atividade laboral, estando relacionada a todos os aspectos que compõem a existência biológica do trabalhador.

A história mostra a construção lenta e gradual da ideia da repartição desses riscos, que hoje estão – ou deveriam estar – divididos entre empregadores, empregados, coletividade nacional e categorias profissionais. O objetivo é assegurar ao trabalhador os meios de subsistência. Supiot (1994) cita como exemplo dessa evolução o surgimento do pensamento do salário atrelado à garantia do mínimo existencial.

No que tange à identidade para o trabalho, opera-se uma subdivisão didática: (i) identidade do trabalhador; (ii) identidade coletiva; e (iii) identidade individual.

A identidade do trabalhador está atrelada à incidência afetiva e à ideia de fraternidade. Isso porque abarca uma relação invisível entre sujeitos reconhecidos dentro de uma mesma qualificação jurídica, embora não estejam conectados por uma relação jurídica formal. O fenômeno se torna perceptível no contexto das relações de trabalho à medida que a profissão é um dos elementos constitutivos da identidade, isto é, o lugar ocupado por cada um na divisão do trabalho social constitui um dos elementos fundamentais de sua identificação jurídica.

A noção abstrata de trabalho e seu corolário jurídico, o contrato de trabalho, transformam profundamente o conteúdo da identidade profissional, que deixa de ser juridicamente definida pela participação em uma corporação determinada e passa a resultar da posição, dominante ou dominada, conferida pelo contrato. Contudo, a diversidade profissional não desaparece completamente da análise jurídica, apenas passa a ocupar um espaço secundário, pois importa para o reconhecimento de qualificação ao trabalhador.

A identidade profissional se manifesta de forma coletiva no direito do trabalho para o reconhecimento jurídico das instituições representativas de trabalhadores. A noção de dimensão coletiva – identidade coletiva - foi redesenhada para se adaptar à lógica binária imposta pela análise contratual. Tal redefinição traz em si o escopo de possibilitar a prevenção, a negociação ou a resolução de litígios através de diálogos entre classes de trabalhadores e interlocutores patronais, dando a impressão de que todos pertencem a uma mesma comunidade. Nesse contexto, o trabalho funcionaria como um instrumento de integração social, afastando-se da seara da identidade profissional.

O desenvolvimento do chamado Direito Social provocou uma reviravolta no papel exercido pelo contrato: inicialmente expressão de uma concepção puramente individual da relação de trabalho, o contrato se tornou ao longo dos anos o instrumento que permitiu a

ascensão de um direito de trabalhadores definido coletivamente. Paralelamente houve a emergência de criação de uma espécie de estatuto do trabalhador assalariado, para a qual a doutrina se esforçou em dar um viés neocorporativo, a fim de evitar uma publicização do direito do trabalho de outra forma considerado inevitável.

Os reflexos de tal transformação se materializam na dinâmica da ideia de segurança acima exposta, de modo que o Direito do Trabalho passa a ser o pilar comum de todas as relações jurídicas de dependência econômica, isto é, os conceitos fundados em seu seio derivam de todas as situações jurídicas onde se encontra a ideia de dependência econômica. Ademais, a proteção jurídica do trabalho ganhou forte consistência, de modo que suscita a rejeição daqueles que desejam garantir a primazia da liberdade empresarial sobre a segurança do trabalho em sentido amplo, rejeição principalmente expressa às políticas de flexibilização das relações de trabalho. Finalmente, operou-se também a criação de políticas públicas de inserção no trabalho, por exemplo, a prática de conceder benefícios fiscais para sociedades empresárias que possuam em seus quadros empregados deficientes físicos.

Entretanto, Supiot traz à colação a seguinte reflexão crítica:

Após contribuir para formar um forte sentimento de identificação coletiva e a cimentar a coletividade de trabalhadores, o direito do trabalho hoje participa de sua perda, pois tal identidade repousava sobre a unidade e a exclusividades de instituições e de direitos dos trabalhadores, dois pilares que atualmente se encontram rachados. Vítima do próprio sucesso, o direito do trabalho não é mais, ou ao menos apenas, direito dos trabalhadores. (SUPIOT, 1994, p.130)

A identidade individual, por fim, tem relação direta com a ideia do caráter intuito personae da prestação do trabalho. A tendência à individualização das relações jurídicas é, na verdade, muito ambivalente. Certamente pode ser entendida como a chance de um afrouxamento das restrições que o grupo exerce sobre o indivíduo, ou seja, como um fator de liberação e de responsabilização da pessoa. Enquanto que a organização de seu tempo, suas esperanças de ganhos, a expressão de suas opiniões são definidas de maneira coletiva (pelo Estado, pelo empregador ou pelo sindicato), é o trabalhador mesmo que se torna o artesão desses diferentes aspectos da sua vida profissional. No entanto, Supiot (1994, p.106-107) sinaliza que é possível perceber na individualização um risco de redução da proteção do indivíduo pelo grupo, isto é, de perda de identidade. Enquanto a definição coletiva das regras regendo a relação de trabalho fornecem a cada trabalhador títulos jurídicos oponíveis ao poder patronal, e o insere em uma comunidade de direitos e interesses, a “individualização é reduzida a um dismantelamento desses direitos consagrados na esfera coletiva, resultando em uma espécie de retirada do caráter subjetivo do trabalhador”.

SUBORDINAÇÃO E LIBERDADE

A questão de “poder” está no epicentro do direito do trabalho. O contrato de trabalho, caracterizado precipuamente pela ideia de subordinação, se revela bem mais do que um simples critério técnico de qualificação, pois se trata da pedra angular de um direito que tem por objeto essencial enquadrar o exercício de poder que ele confere a uma pessoa sobre a outra. Nesse sentido, existe uma tensão latente entre a ideia de contrato, que postula a autonomia da vontade das partes, e a ideia de subordinação⁹, que exclui tal autonomia. Esse contexto permitiu que o direito do trabalho construísse sobre o terreno coletivo a noção de autonomia - o que não pôde fazer na esfera individual - tornando compatíveis juridicamente a subordinação e a liberdade. Assim, a subordinação individual e a liberdade coletiva constituem uma face da mesma moeda.

Importa observar que a subordinação se consubstancia em uma relação de hierarquia, não podendo ser confundida com a ideia de desigualdade, pois esta consiste (de uma maneira geral) em um produto de comparação objetiva entre situações de fato eventualmente independentes umas das outras, enquanto a hierarquia pressupõe uma ligação de direito. Assim, a desigualdade que resulta dessa ligação não é uma relação, mas uma situação desigual, que se trata de uma desigualdade instituída pelo direito e não de uma situação ignorada ou combatida por ele. Dessa forma, a desigualdade se mostra o princípio constitutivo da hierarquia e esse é exatamente o caso da subordinação, uma vez que ela fundamenta a relação entre trabalhador e empregador construído sobre um princípio jurídico de desigualdade. Verifica-se, de plano, uma espécie de entorse ao princípio da igualdade, fundamentado, porém, na livre autonomia daquele que se subordina.

A autonomia da vontade individual, nessa senda, representa o fundamento da ligação de subordinação. Desempenha o papel de força criativa de obrigações, além de justificar e fundamentar a força obrigatória do contrato. No entanto, essa noção pura transposta aos contratos de trabalho é tida por muitos como ilusória. Os críticos, incluindo Marx, entendem que para grande parte da população o contrato de trabalho não significa uma possibilidade, mas sim uma necessidade.

A maioria dos civilistas tende hoje a reconhecer que o efeito imperativo do contrato decorre necessariamente de uma regra exterior à vontade – *pacta sunt servanda* – segundo a

⁹ Subordinação, para Supiot, é a característica essencial do contrato de trabalho. Assim, o poder de direção do empregador é o que permite fazer a distinção entre o trabalho assalariado e todas as outras formas de atividades econômicas exercidas a título oneroso por outros.

qual o legislador garante o respeito através da possibilidade de sancionar operações. A junção dessas concepções permitiu o surgimento dos contratos de adesão, que assim como os de trabalho, são marcados pela desigualdade das partes e inexistência de negociações preliminares. Com efeito, a liberdade contratual não significa que o contrato deve ser necessariamente precedido de negociação, mas que o objeto das obrigações contratuais deve ser determinado ou determinável.

É possível creditar à autonomia da vontade a força obrigatória de uma relação hierárquica como a ligação existente na subordinação? A indagação é proposta e respondida por Supiot (1994, p.110) a partir da supramencionada premissa da tensão latente entre autonomia da vontade individual e a ligação de subordinação inerente ao contrato de trabalho. O direito do trabalho sempre teve - e continua a ter - por razão de ser fazer com que o trabalhador seja um sujeito de direitos dentro da sociedade empresária, ou seja, de civilizar o poder do empregador, enquadrando seu exercício. Tal enquadramento significou, ao mesmo tempo, legalização e limitação deste poder. Assim, invenção do direito coletivo do trabalho permitiu sair dos impasses da submissão voluntária e definir um direito onde a subordinação e a liberdade poderiam fazer uma boa mescla, constituindo uma segunda dimensão da análise jurídica da relação de trabalho.

Supiot chama a atenção para o fato de que a experiência do direito coletivo do trabalho francês não deriva do princípio da fraternidade, uma vez que esta não poderia ser integrada a um sistema jurídico racional, diferentemente da igualdade e da liberdade. A fraternidade possui maior conexão com uma espécie de concepção mítica da ligação social e não consegue ser acolhida como princípio geral de direito em um sistema que só reconhece comunidades objetivas de interesses. A dimensão coletiva do trabalho não teve outra base de desenvolvimento, na França, a não ser o princípio da igualdade.

Com efeito, a edificação do direito do trabalho francês foi uma tentativa de englobar o princípio da igualdade concreta em um quadro jurídico dominado pela igualdade formal. Primeiramente, a igualdade formal levou à regulamentação do trabalho assalariado pela ideia de contrato. Aprofundando a análise, a igualdade formal regulamenta a partir da ideia de estatuto a correção das desigualdades entre o fraco e o forte, de modo que a igualdade formal e a igualdade concreta não se equivalem, pois a última é subordinada à primeira.

Nesse sentido, Arion Sayão Romita:

Na verdade, o princípio de igualdade não exclui a posição jurídica de subordinação entre particulares nem o exercício do poder disciplina pelo empregador faz supor o reconhecimento de supremacia sobre o empregado. A sujeição do sujeito passivo da relação jurídica não induz tal supremacia por parte do sujeito ativo. (ROMITA, 1983, p.21-22)

Supiot entende, assim, que na cultura jurídica francesa (ao contrário da alemã) não foi a referência à comunidade que constituiu a pedra angular de edificação do direito do trabalho, mas sobretudo a busca de uma igualdade concreta que permitisse a salvaguarda dos quadros da análise contratual. Tal busca imputou à França, portanto, uma intervenção regulatória do Estado. Assim, por conta de um desvio, o coletivo adquiriu uma consistência jurídica: o desvio da ordem pública.

A ordem pública social consiste, dessa forma, em submeter os contratos de trabalho a uma ordem pública de proteção, cuja característica essencial é a compensação da subordinação pela atribuição de direitos atrelados à qualidade de trabalhador assalariado. Nessa senda, a liberdade que é negada aos trabalhadores no plano individual lhes é dada no plano coletivo sob a forma de liberdades coletivas, como a liberdade sindical, o direito de greve e o direito à negociação coletiva¹⁰. Os direitos coletivos não podem ser exercidos sem as instituições coletivas. No entanto, não há que se falar em autonomia da dimensão coletiva em uma análise da relação de trabalho. Dimensão coletiva é indissociável da dimensão individual. Assim, as “liberdades coletivas nada mais são do que liberdades individuais de agir coletivamente” (SUPIOT, 1994, p.140).

Sobre o tema, traz-se à colação o pensamento de Karl Polanyi (2000), que ao escrever sobre a liberdade em uma sociedade complexa, contextualizada pelo fim da Segunda Guerra Mundial e declínio do liberalismo clássico e da ideia de autorregulação do mercado, identificou:

Retirar o trabalho do mercado significa uma transformação tão radical como foi a criação de um mercado de trabalho competitivo. O contrato salarial deixa de ser um contrato privado, exceto em pontos subordinados e acessórios. Não apenas as condições fabris, as horas de trabalho e as modalidades do contrato, mas o próprio salário básico passa a ser determinado fora do mercado. O papel que será atribuído aos sindicatos profissionais, ao estado e a outros órgãos públicos dependerá não apenas do caráter dessas instituições, mas também da organização real da administração da produção. (POLANYI, 2000, p.291-292)

A noção de “liberdade individual de agir coletivamente” revela a maneira como se formou a dimensão coletiva do direito do trabalho francês: não a partir de uma afirmação primária de comunidades ou solidariedades naturais, mas por um aprofundamento dos princípios da igualdade e da liberdade individual que norteiam a teoria dos contratos. Nessa concepção, a empresa não aparece no modelo francês como paradigma comunitário sobre o qual estaria edificada a dimensão coletiva das relações de trabalho. Ao contrário, aparece como um lugar onde o jogo da subordinação põe em xeque os princípios da liberdade e da

¹⁰ Supiot entende que a liberdade sindical significa a liberdade de os trabalhadores defenderem juntos seus interesses comuns. No que tange à greve, esta se apresenta como uma escolha aberta aos indivíduos, que implica a liberdade de não fazer greve, isto é, a liberdade do trabalho. Finalmente, sobre o direito à negociação coletiva, o autor leciona que esta assegura a participação de todo trabalhador na determinação coletiva do conjunto de suas condições de trabalho.

igualdade do direito civil, sendo conveniente forçar o respeito desses princípios sob um plano coletivo.

A “CIVILIZAÇÃO” DA EMPRESA

Na visão de Supiot, tal construção histórica do direito coletivo na França faz com que, finalmente, o direito civil e o direito do trabalho alcancem a mesma razão de ser, qual seja, a de civilizar as relações sociais. A civilização da empresa significa a invenção de visões originais passíveis de permitir a introdução dos princípios de liberdade e igualdade em uma sociedade – a empresa – organizada sobre o princípio da hierarquia e da submissão às ordens. A introdução das liberdades na sociedade autoriza, portanto, um desenvolvimento dos direitos da empresa, tornando-a um espaço normativo autônomo, uma vez que o movimento de civilização da empresa alia de maneira indissolúvel a penetração de certas liberdades civis na esfera empresarial (como, por exemplo, a liberdade de expressão) com a sua constituição como sociedade unida pelo respeito aos valores comuns. A separação das esferas de poder do empregador e da autonomia coletiva não precisa mais se operar sob a forma rústica de uma afetação de lugares e espaços distintos e distantes entre si. Com efeito, resta possível notar, segundo Supiot, certo desvanecimento das liberdades coletivas, subordinadas ao respeito aos valores da empresa, perdendo, assim, o radicalismo que sempre havia marcado o sindicalismo francês.

Supiot classifica as liberdades individuais na empresa sob duas óticas: liberdades no trabalho e liberdades fora do trabalho. No primeiro caso, são liberdades individuais decorrentes da qualidade de trabalhador e exercidas dentro da moldura do contrato de trabalho, podendo ser justificadas a partir de duas teorias, a da diluição progressiva do conceito de subordinação (insuficiente tanto do ponto de vista técnico-jurídico quanto do ponto de vista social); e atribuição de faculdades de escolha atreladas à qualidade de trabalhador. Já as liberdades fora do trabalho são as liberdades públicas; liberdades civis e liberdades decorrentes dos direitos da personalidade.

Essa penetração do Estado de Direito na empresa opera uma mudança de seu estatuto na sociedade civil, que deixa de ser aquele de um espaço privativo onde o empregador exerce um poder sem limites e passa a ser o de um espaço juridicamente organizado. Isso, no entanto, não gera um desaparecimento do poder patronal, apenas o reveste de nova legitimidade, pautada na lei e manifestada através dos direitos que passam a ser reconhecidos à sociedade empresária, caracterizados sob dois enfoques: direito que emana da empresa e direito que se

aplica a ela, correspondendo respectivamente às noções de empresa como fonte de direito e como objeto de direito.

Sobre o tema do poder disciplinar e seus limites, vale destacar a lição de Romita (1983), que antes da consagração do princípio da dignidade da pessoa humana como fundamental ao ordenamento jurídico brasileiro, a partir da Constituição de 1988, já traçava sua relação com as relações de trabalho:

Na execução do trabalho prestado a uma empresa, o trabalhador está sujeito ao poder disciplinar do empregador, vale dizer, acha-se obrigado à observância das regras disciplinares vigentes na empresa (...). Esse poder disciplinar tem seus limites. A dignidade da pessoa humana deve ser preservada a todo o custo. O interesse coletivo há de ser considerado, mas não sem ajustar-se aos direitos individuais envolvidos (...). O melhor regime disciplinar é aquele que procura remover as causas das infrações, e não o que simplesmente se limita a punir as faltas. (ROMITA, 1983, p.23-24)

O fenômeno da empresa como fonte de direito é materializado pelos movimentos de flexibilização ou desregulamentação, isto é, aqueles que visam à diminuição do poder conferido às leis e regulamentações estatais para ampliar a aplicação de regras elaboradas pelos próprios empreendedores. Nesse caso, o Estado provê a “moldura” e a empresa exerce a autorregulamentação, de forma unilateral (se apresenta sob a antiga forma de regulamento interno e está atrelado à ideia de imposição) ou convencional (resulta da liberdade de negociação dentro da empresa de acordos que se juntam ou substituem a regulamentação estatal ou profissional).

A concepção da empresa como objeto de direito, por sua vez, parte do princípio de que assim como o trabalhador representa um recurso para a empresa, esta ser um recurso para os homens, de modo que a liberdade a ela concedida implica certas responsabilidades, notadamente a social e a ecológica¹¹.

O LEGAL E O NORMATIVO NA RELAÇÃO DE TRABALHO

As noções de as noções de lei e norma são constantemente tidas como equivalentes. Entretanto, é justamente essa suposta equivalência que traz um problema, o qual Supiot (1994) tenta resolver a partir da análise dos processos explicitamente trazidos ao direito do trabalho sob o nome de outras formas de normatividade e, posteriormente, procedendo ao exame das figuras da norma que se encontram praticamente em concurso com a lei na relação de trabalho. Assim, desregulamentação ou deslegalização são conceitos que, do ponto de vista jurídico, visam colocar em questionamento a legitimidade da regra do direito, fazer uma interrogação acerca da noção de legalidade. Não se trata de deixar de regulamentar, mas de

¹¹ Supiot propõe a seguinte reflexão: do ponto de vista jurídico, a empresa é uma ferramenta e não um cidadão. Por outro lado, tal ferramenta pode servir para definir a cidadania dos empresários, como já serviu à conformação da cidadania dos trabalhadores.

escolher regulamentar de outra forma. Nesse contexto, o direito do trabalho sofre críticas de duas ordens: de um lado, há os que dizem que deve ser criticado por não ser diferente do resto do direito, isto é, porque faz parte do direito. De outra sorte, há os que criticam alegando que ele não seria verdadeiramente direito, uma vez que não responderia às necessidades lógico-formais da definição deste.

No entendimento de Supiot (1994), a questão deve passar pela análise do exame dos traços da legalização das relações do trabalho. Na concepção do autor, a submissão das relações de trabalho assalariado ao princípio da legalidade resultou de um processo de legalização original, que por sua vez resultou da observação dos fatos sociais e da revolta desses fatos contra a ignorância do direito civil. Pela primeira vez na história do direito, a apreensão jurídica de uma relação social foi precedida pelo conhecimento sociológico dessa relação. Isso distingue radicalmente o direito do trabalho do direito civil, que nasce como uma obra da razão. Fora do pensamento jurídico do Código Civil, a relação de trabalho se encontra no epicentro das primeiras pesquisas sociológicas. O século XIX trouxe um projeto de “direito alternativo”, fundado no paradigma do grupo e não do indivíduo, o Direito Social. Parte do Direito do Trabalho é uma resposta a esse projeto, porque constitui, juntamente com o Direito da Seguridade Social, sua realização mais visível.

O Direito do Trabalho introduziu na ordem jurídica uma racionalidade diferente, mas não menos jurídica, isto é, estrangeira à racionalidade sociológica ou política: seus conceitos são diretamente emprestados ao social, mas sua integração à ordem jurídica o separa de suas raízes sociais. Usando de uma terminologia de Direito Comercial, Supiot (1994) entende que o Direito do Trabalho é devido tanto a uma razão jurídica quanto a uma razão social. Essa particularidade é o que esclarece as ambiguidades da ideia de deslegalização em seu domínio¹².

Importa trazer à colação que a deslegalização das relações de trabalho representou um instrumento comum para projetos distintos: o socialismo e o neoliberalismo. O primeiro consubstancia franca oposição ao modelo liberal vigente durante a primeira metade do século XIX, sendo que um dos itens da “agenda” era justamente uma crítica feroz ao Direito até então conhecido, atrelado ao liberalismo. Sobre a ideia de um “direito socialista”, Alexandre Zinoviev afirma que “em uma sociedade onde não existem capitalistas, as leis que regem as relações entre capitalistas e trabalhadores não querem dizer nada. Não são violadas, são somente absurdas” (ZINOVIEV apud SUPIOT, ano, p.202).

¹² Assim, a noção de deslegalização se articula necessariamente a uma crítica ao direito do trabalho, a partir de dois focos: contestação à racionalidade jurídica do direito do trabalho e ao caráter material dessa racionalidade (razão social).

No mesmo sentido, Supiot (1994) entende que o “direito socialista” nada mais é que o desenvolvimento do direito do trabalho, sua extrapolação final, ao mesmo tempo que um contrasenso total. No entanto, foi entendido inicialmente como um sucesso em razão da utilização retórica que pode ser feita por partidários de outro projeto de deslegalização da relação de trabalho: o dos novos liberais.

Essencialmente, os novos liberais criticaram o direito social não a partir da negação do idealismo jurídico, mas ao materialismo jurídico do direito social, diferentemente da crítica marxista. Contudo, Supiot (1994) não enxerga fundamentação jurídica nesse argumento crítico, pois o direito do trabalho não visa fixar a situação material de cada trabalhador, mas somente fornecer instrumentos jurídicos de livre determinação dessa situação. Em sua opinião, apesar de suas opiniões opostas,

os dois projetos de decaimento do direito e de deslegalização tinham em comum o sonho de um mundo do trabalho pacificado onde cada um aceitaria sem reclamar o lugar que lhe fosse designado pela mão invisível do mercado ou pela mão visível de uma planificação integral. Seria uma utopia de ordem social onde a dominação não geraria tensões. Importa observar que por trás desses sonhos sempre paira o pesadelo da violência nua (SUPIOT, 1994, p. 212).

No que tange à normatividade, finalmente, Supiot sinaliza a importância em se descobrir qual parte da relação de trabalho deve ser regida pelo direito do trabalho e qual parte pela regulação social, isto é, por outras formas de normatividade. Deve-se partir do princípio de que não é possível crer na legalidade e na normatividade como formas de organização da sociedade incompatíveis ou exclusivas uma da outra. Ao contrário, ainda que opostas, as mesmas se combinam na prática para uma verdadeira relação de complementaridade.

A norma é, portanto, revestida de diversas figuras. Ela pode ser técnica, de conduta ou de gestão. No primeiro caso, é unidimensional e retira do mundo dos fatos sua legitimidade¹³. Na visão de Supiot (1994), resta claro que os interesses dos trabalhadores, dos consumidores e dos produtores não são necessariamente convergentes. Apenas os últimos são verdadeiramente representados no seio dos organismos de normatização encarregados de elaborar as normas técnicas. Assim, a distinção entre a regra jurídica e a norma técnica conduz à adoção de uma concepção restritiva desta última. A pessoa humana (no sentido jurídico) está em questão, chegamos ao domínio da escolha de valores, que não pode ser abandonado pelo direito nem diretamente (por referência às normas), nem indiretamente (por referência aos comitês de ética) ao poder dos cientistas ou técnicos.

¹³ Características: concreta (deve corresponder de perto à diversidade dos fatos); móvel (deve poder evoluir junto à progressão do conhecimento); e facultativa (isto é, deve ser refutável na acepção epistemológica).

Na seara das normas de conduta, o empregador é reconhecido como fonte do direito na empresa, em função do exercício do poder patronal. Tal poder de gestão pode e deve adotar uma face normativa, à medida que o patrão não se limita a dar ordens verbais, mas as fixa em textos. Esses textos possuem conteúdos variados e heterogêneos, pois misturam lembretes de disposições legislativas ou regulamentares com aqueles das disposições próprias da empresa (os que figuram expressamente no regulamento interno ou nos acordos coletivos). Nesse contexto, qual o papel do juiz de direito?

Supiot (1994) propõe a reflexão de que esse é um problema de interpretação da vontade. A partir do momento em que se reconhece concorrentemente ao empregador o direito de regulamentar a empresa e de dirigi-la, somente a análise de sua vontade permite saber se ele limita-se a publicar as decisões que pode livremente modular, modificar ou denunciar a todo momento, ou, ao contrário, se ele entendeu como um compromisso unilateral futuro que constitui uma verdadeira regra de direito dentro da empresa. No último caso, seria necessário desenhar todas as consequências da generalidade (aplicando o princípio da igualdade) e da permanência da regra assim qualificada.

Sobre as normas de gestão, a referência implícita ou explícita às mesmas se tornou onipresente na confecção das leis. Como exemplo, Supiot (1994) destaca a exposição de motivos das grandes leis no campo do direito do trabalho na França.

Finalmente, Supiot (1994, p.252-253) conclui sua visão crítica do direito do trabalho afirmando que a única certeza é que dentro da empresa a retórica da fé, a embalagem e a explicação das crenças não dependem mais de juristas da antiga concepção. Tais juristas deveriam, assim, festejar tal evolução, que lhes concede no que tange às relações sociais, uma distância propícia à reflexão.

CONCLUSÃO

A concepção jurídica acerca das relações de trabalho, na Europa, foi influenciada por dois paradigmas que, embora distintos entre si, atualmente operam de forma simbiótica. A tradição romana foi utilizada pelos Códigos Oitocentistas que, na emergência dos ideais do liberalismo político e econômico, reduziram a prestação do trabalho à condição de mera mercadoria. Contudo, esse cenário foi justificado a partir da ideia de liberdade, autonomia da vontade e igualdade (embora meramente formal), de forma que o trabalhador estaria apto a negociar sua força de trabalho a partir de uma manifestação livre de vontade em posição, teoricamente, equiparada à do empregador.

Por outro lado, a concepção germânica, tradicionalmente mais afeta ao aspecto da pessoalidade da relação de trabalho, baseava-se na antiga ideia de colaboração pessoal e fidelidade recíproca. Importa observar, com efeito, que com o passar do tempo, os países (cada um a seu tempo e à sua maneira) europeus foram capazes de operar uma compatibilização (trabalho como bem e objeto do direito – relacionada à vertente contratual/romana; e trabalhador como pessoa e sujeito de direito – atrelada à vertente germânica) entre as tradições, que é imperativa à atual qualificação do trabalho.

No que tange ao trabalho como objeto de direito, especial relevância adquire o papel do corpo do trabalhador na prestação do trabalho. Nesse sentido, as análises que procuram separar o corpo do trabalho se mostram insuficientes, pois não realizam o enfrentamento da antinomia entre o postulado da natureza contratual da relação de emprego e o postulado do caráter não patrimonial do corpo humano.

É inerente à relação de trabalho uma tensão dialética profunda e que se conecta com aspectos inconscientes do ser humano: a luta entre a liberdade e a necessidade, ambas em relação direta entre espírito e corpo. Assim, a maior dificuldade é preservar o contrato, entendido como expressão de liberdade, mas também meio de aprisionamento, e, de outro lado, garantir as necessidades e, ao mesmo tempo, os direitos extrapatrimoniais do corpo humano.

O entendimento do trabalhador como sujeito de direitos, por sua vez, relaciona-se com as questões da segurança (econômica, física e jurídica) e da formação da identidade, tanto sob o aspecto coletivo quanto individual. Assim, o surgimento de regras mais protetivas, bem como a dimensão coletiva da relação de trabalho, oferece uma alternativa e equilibra a equação entre liberdade e subordinação, pois nos aspectos em que o contrato individual de trabalho aprisiona o trabalhador, entendido sob a ótica da hipossuficiência frente ao empregador, a regulamentação estatal o liberta.

Ao mesmo tempo, tal regulamentação do Estado também pode permitir regras de flexibilização ou deslegalização, normalmente em prejuízo dos trabalhadores, sendo a dimensão coletiva a chave para o reequilíbrio.

Assim, uma reflexão faz-se necessária: não se pode perder de vista que Estado e Direito não se confundem entre si, ao contrário do que possa parecer. O Estado tem motivações políticas a partir da preponderância de certas classes. A classe que controla politicamente é aquela que vai definir qual o grau de proteção que o Estado irá conceder. Até que ponto essa estrutura pretensamente libertadora realmente liberta e não aprisiona mais ainda?

Sob essa ótica, resta possível concluir que o Direito do Trabalho, embora Direito, traz em si a realidade fática de forma pulsante, de modo a operar uma espécie de ruptura, uma fratura na estrutura do Direito, que demanda o abandono a determinadas concepções tradicionais, o que Supiot (1994) sugere com muita propriedade.

REFERÊNCIAS

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1993.

GOMES, Orlando; GOTTSALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Disponível em:<<http://www.marxists.org/portugues/marx/1867/capital/livro1/cap13/03.htm>>. Acesso em 20 mai 2013.

MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Centauro, 2008.

POLANYI, Karl. **A grande transformação. As origens da nossa época**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

RIPERT, Georges; BOULANGER, Jean. In Planiol, **Traité élémentaire de droit civil**. 2ª ed. Paris: LGDJ, 1947, no 2948.

ROMITA, Arion Sayão. **O poder disciplinar do empregador**. Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1983.

SANTOS, José Aparecido dos; VILLATORE, Marco Antônio. **Trabalho e Corpo: Sujeição do Trabalhador e Privacidade**. Disponível em: http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/salvador/marco_antonio_villatore.pdf. último acesso em 13/10/2013.

SAVATIER, Jean. **La liberté dans le travail**. Droit Social, 1990.

SUPIOT, Alain. **Critique du droit du travail**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994.

ZINOVIEV, Alexander. **Le communisme comme réalité**. Paris-Lausanne: Julliard/L'Age d'Homme, 1981.