

Emprego *versus* trabalho associado: despotismo e política na atividade humana de trabalho¹

Egeu Gomez Esteves²

O presente artigo – originado de fala em mesa redonda de comemoração ao dia do trabalho, organizada pelo Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT) – disserta a respeito não propriamente da atividade humana de trabalho, mas de algo que, ao menos parcialmente, a condiciona: as relações contratuais de trabalho. Apresenta duas modalidades contratuais, a empregatícia, de um lado, e a associativa, de outro. A fala questiona a natureza do vínculo empregatício, ideologicamente dominante, e seus resultados para o trabalhador, bem como provoca uma discussão sobre o vínculo associativo de trabalho. A pergunta central é política: se a subordinação foi banida da esfera pública, porque deve ser resguardada à esfera da produção? A conclusão da fala é que a vivência do trabalho associado condiciona uma outra forma de relações de trabalho (e de relações no trabalho) que podem causar uma (re)socialização democratizante dos trabalhadores, bem como uma reformatação, igualmente democratizante, do quadro institucional que baliza as atividades produtivas e empreendedoras.

Palavras-chave: cooperativismo, associativismo, democracia, política, economia solidária, trabalho, emprego.

O tema desta mesa – *Cooperação e Competição na Vivência da Classe Trabalhadora* – apresenta alguns elementos para a análise aqui proferida. O termo *vivência* localiza o binômio *cooperação-competição* no cotidiano vivido da *classe trabalhadora*, demonstrado que tal classe, fragmentada e complexa (Antunes, 1999), apresenta também essa ambivalência, pois ora os trabalhadores cooperam entre si, ora competem entre si³. Um exemplo dessa ambivalência é o comportamento da classe trabalhadora frente ao mercado de trabalho, no qual os trabalhadores disputam individualmente (isoladamente) as vagas oferecidas – o que é favorável ao capital ao enfraquecer o poder de negociação do trabalho – como também se unem para negociar melhores condições de trabalho, aumentos salariais entre outros benefícios, constituindo sindicatos, realizando greves etc.

A afirmação de que o comportamento dessa classe é ambíguo, entretanto, torna necessário identificar que dispositivos institucionais (leis, normas, procedimentos etc.) estão ativos no cotidiano dessa *classe-que-vive-do-trabalho* (Antunes, 1999) que possibilitam e condicionam ambas maneiras de agir entre os trabalhadores. Assim, se de um lado o direito de greve, bem como o direito de se organizarem em sindicatos, são dispositivos legais garantidos e inspecionados pela OIT (Organização Internacional do Trabalho, 2000), promovedores da cooperação, o contrato individual de trabalho (emprego) e o sigilo quanto à remuneração são promovedores da competição. Este artigo visa provocar o leitor a identificar

¹ Este artigo baseia-se na palestra apresentada na mesa-redonda *Cooperação e Competição na Vivência da Classe Trabalhadora: para lembrar o dia do trabalho*, organizada pelo Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho e pelo Serviço de Aconselhamento psicológico do Instituto de Psicologia da USP, em 21 de maio de 2001.

² Assessor da Agência para o Desenvolvimento Solidário da Central Única dos Trabalhadores (ADS-CUT). Mestrando pelo Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

³ A construção histórica do campo do cotidiano enquanto categoria sociológica é apresentada por Tedesco (1999).

quais são e como funcionam os principais dispositivos institucionais do modo de produção capitalista que estão ativos no cotidiano da classe trabalhadora, bem como quais são aqueles que possibilitariam a construção de um novo modo de produção.

O modo de produção capitalista é caracterizado, entre outros aspectos, pela posse dos meios de produção estar dissociada da manipulação desses meios, ou seja, pela existência de uma classe proprietária dos meios e de uma outra que os utiliza, os trabalhadores. Essa cisão, que estabeleceu um marco divisor entre o modo de produção capitalista e a produção simples de mercadorias – em que o agricultor ou o artesão é proprietário e operador dos meios de produção – só foi possível através da utilização privada (pela classe proprietária) de força de trabalho assalariada. Para tal, entretanto, foi necessária a criação de um dispositivo regulatório jurídico e institucional: o contrato individual de trabalho ou o emprego formal.

Segundo o dispositivo jurídico em vigor (a Consolidação das Leis Trabalhistas), vínculo empregatício é caracterizado pela presença simultânea, em um contrato de trabalho, de quatro condições de exercício do trabalho: pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade. *Pessoalidade* indica que o contrato é individual e intransferível, ou seja, que é direto entre o contratante e o contratado, sem possibilidade do contratado colocar eventualmente, ou de forma permanente, um substituto em seu lugar e sem direito de transmissão hereditária do trabalho. *Subordinação* indica que o contratado é subordinado ao contratante, dentro dos limites da lei e no período de trabalho, ou seja, que está a serviço do contratante, ao dispor dele, mesmo que sem trabalho, naquele horário contratado. *Habitualidade* indica que, no período de vigor do contrato, o vínculo de trabalho é permanente, não eventual, com frequência previamente determinada no contrato. *Onerosidade* é a contraparte do contratado, indica que o contratante deve remunerar o contratado pelo serviço prestado e que tal valor ou salário deve ser sempre integral e garantido ao trabalhador, independente de flutuações no caixa do empregador. Resumindo, segundo a lei, é empregada aquela pessoa (física) que se submete a trabalhar como subordinado para alguém (pessoa física ou jurídica) em troca de salário fixo, com frequência predefinida e que trabalha de maneira contínua, não eventual.

A utilização atual do termo *emprego* quase como sinônimo de *ocupação*, ou mesmo de *trabalho*, revela a assimilação simbólica ocorrida sob o capitalismo. Neste sistema o aparato jurídico de exploração do trabalho (o vínculo empregatício) foi mais que legalizado e aceito socialmente, mas se tornou a forma ideal de trabalho (socialmente desejada), relegando as demais formas ou à ilegalidade ou ao atraso histórico, bem como conquistando a adesão dos sindicatos e demais entidades de classe à defesa do emprego, reforçando o modo de produção capitalista.

Nesse capitalismo ideal (que nunca aconteceu de fato no Brasil), o trabalho familiar, que é majoritário nas atividades rurais e nos pequenos empreendimentos urbanos, tornou-se sinônimo do atraso, tornou-se antiquado, marginal, como se fosse uma exceção prestes a desaparecer. Também o trabalho autônomo (ou por conta própria) ganhou este caráter marginal, excepcional, aparentemente em extinção. É como se fosse necessário, para trabalhar de maneira legalizada, que todos fossem empregados: pedreiros, eletricitas, encanadores, manicures, barbeiros, cabeleireiros, faxineiros, psicólogos, médicos, advogados, dentistas, arquitetos etc.

É interessante notar que o termo *emprego* expressa o uso de algo (um instrumento) por alguém: “o agricultor emprega a enxada para arar a terra”. Entre humanos o termo expressa o uso de uma pessoa por outra, o uso de muitos por alguns poucos. O vínculo empregatício legaliza a subordinação através do trabalho, subordinação essa que foi excluída do espaço público, da política, mas que se encontra permitida no espaço da produção, dentro da fábrica ou do escritório. Dessa maneira, o vínculo empregatício desloca a *racionalidade instrumental* (estratégico-teleológica), própria do uso de instrumentos, para o relacionamento

entre as pessoas⁴. O emprego consegue tal feito pois estabelece um contrato social que condiciona mutuamente as partes do contrato a uma determinada maneira de proceder socialmente, uma como empregado, outra como patrão ou chefe.

Quem não produz algo mais valioso para vender que sua força de trabalho, dispõe do emprego como a alternativa ante a miséria e a fome. O emprego obriga a pessoa à obediência à ordem alheia, direta ou internalizada, em troca da participação, da inserção, da inclusão na sociedade capitalista. O emprego impõe o trabalho, a vontade, o interesse, o pensamento e o planejamento de alguns à maioria, aumentando assim o poder desses poucos contratantes, que ficam poderosos ao usar a força física e intelectual dos contratados como se lhe fossem próprias. O emprego aliena o trabalhador ao fazê-lo trabalhar para o proprietário de um modo em que é desprovido de interesses próprios e de diretos na atividade que realiza. Está ali sim por interesses próprios, notavelmente o de conquistar o direito à cidadania nesta sociedade, mas geralmente não pelo próprio trabalho que realiza.

O trabalho assalariado, próprio do vínculo empregatício, induz à vivência de competição interna à classe trabalhadora frente ao mercado de trabalho (aos contratantes), visto que induz os trabalhadores desempregados a se qualificarem, capacitarem, reciclarem (termo que revela o caráter coisificado dos trabalhadores no modo capitalista de produção), para competirem na venda de sua força de trabalho nos processos seletivos (cada dia mais individualizados), bem como induz os trabalhadores empregados a competirem com os colegas de trabalho, a intensificarem seu trabalho, a trabalharem além do período contratado (muitas vezes em casa, sem horas extras remuneradas) etc., tão somente pela sua manutenção na empresa contratante.

Mas o que há além do emprego? Qual dispositivo jurídico e institucional regula o trabalho sem autorizar a subordinação? O trabalho associado, próprio do *vínculo associativo de trabalho* (legalizado pelo cooperativismo, Lei nº 5.764/1971, sob a forma de cooperativas de trabalho), parece ser a melhor resposta, visto que rompe simultaneamente com a subordinação do trabalho assalariado, com o isolamento do trabalho autônomo (e “liberal”) e com a reprodução de uma hierarquia, não raramente perversa, que ocorre no trabalho familiar.

O trabalho associado é caracterizado, entre outros aspectos, por quatro elementos prioritários: a *associação voluntária de trabalhadores* para realizar um trabalho de modo coletivo e complementar, visando à consecução de objetivos comuns; a *posse associativa dos meios de produção* necessários à realização do trabalho; a *gestão democrática do empreendimento* organizado pelos trabalhadores e a *remuneração pelo trabalho associado*, que não é salário nem remuneração pelo capital investido.

Quanto à dinâmica de reprodução social e econômica do trabalho associado, ou autogerido, ela ocorre da seguinte forma: os trabalhadores associados aplicam seu trabalho aos seus meios de produção, de onde obtém como resultado produtos (mercadorias ou serviços) que são vendidos no mercado em geral, da receita obtida dessa venda, são pagos os custos da produção, os custos de venda e os custos sociais (encargos e tributos), bem como é daí obtida a devida remuneração pelo trabalho de cada um, que segue uma relação entre o resultado econômico do grupo e a participação correspondente de cada trabalhador nesse resultado⁵. Esta equação é bem diferente daquela do trabalho assalariado, em que alguém

⁴ Segundo Arendt (2000), quando a racionalidade própria do *homo faber*, necessária para a fabricação de objetos (em que se ordenam os meios em função dos fins) é utilizada na esfera pública não se tem política, mas sim força despótica.

⁵ Trabalho autogerido é quase um sinônimo de trabalho associado, contudo, o uso deste termo reafirma a condição de autonomia coletiva deste tipo de trabalho ao definir uma condição de radical democracia entre os trabalhadores.

aplica o trabalho comprado de muitos e retém a maior parte dos resultados materiais e financeiros dessa aplicação (Singer & Souza, 2000).

Quanto à formalização dos empreendimentos dos trabalhadores associados, se necessária, depende do objeto do trabalho por eles realizado. Pode ocorrer através de cooperativas, de associações, de empresas limitadas etc., desde que mantidos os princípios que caracterizam o trabalho associado. As *associações* são geralmente organizadas quando não há necessidade de que a pessoa jurídica dos trabalhadores associados remunere diretamente tais trabalhadores, que fica assim incorporada ao produto comercializado pela associação, por exemplo. As *empresas limitadas* são geralmente organizadas quando a atividade produtiva do grupo de trabalhadores prescinde de um número de trabalhadores superior ou igual a vinte (que é o número mínimo exigido para a constituição de cooperativas), caso em que, geralmente, o capital social da empresa limitada é dividido em quotas de igual valor entre todos os trabalhadores. Já as *cooperativas* são preferencialmente organizadas em qualquer caso de trabalho associado, pois somente nelas estão legalmente garantidos todos os princípios de modalidade de trabalho (a lei do cooperativismo garante a adesão voluntária, a posse coletiva, a gestão democrática e a remuneração pelo trabalho).

O trabalho associado estabelece no cotidiano dos trabalhadores associados uma *racionalidade política* entre os trabalhadores dos empreendimentos na medida em que a gestão democrática (ou autogestão) impõe a necessidade de negociações (geralmente acompanhadas de muito conflito) e acordos entre os trabalhadores quanto ao presente e aos rumos do empreendimento e de suas vidas, visto que o trabalho associado solidariza os trabalhadores entre si ao amalgamar os destinos pessoais em um destino coletivo, ao vincular todos às decisões democráticas do coletivo.

A síntese dessa racionalidade política não é a mesma da racionalidade despótica, em que os fins orientam e organizam os meios, mas a escolha situacional dentro das condições sociais, culturais e históricas apreendidas pelas pessoas (Sato, 1999). A racionalidade política considera esses condicionantes presentes, considera os interesses pessoais e sociais também presentes, negocia esses interesses nesse contexto de condições e delibera, escolhe dentre as possibilidades apresentadas sob a forma de propostas, definindo temporariamente um destino comum e coordenando as ações individuais em ações coletivas temporariamente orientadas por um fim comum.

O trabalho associado exige dos trabalhadores a apresentação de suas opiniões e de interesses aos integrantes do coletivo (o que exige que eles as organizem internamente ao enunciá-las), seja em assembléias ou no cotidiano da produção. Essa é uma condição necessária para a realização da gestão democrática, pois na racionalidade política, quanto melhor elaborados os elementos (opiniões, sugestões, avaliações, propostas, argumentos etc.) apresentados ao coletivo, melhores e mais apropriadas serão as suas decisões⁶.

O vínculo associativo fomenta a cooperação e a solidariedade entre os trabalhadores ao vincular o presente e o destino de cada um ao de todos, constituindo uma condição societária em que todos se encontram “no mesmo barco”, interdependentes e solidarizados entre si. Esse paradigma social ocorre em oposição ao vínculo empregatício, que é fundamentado no contrato individual do emprego, e ao capitalismo, fundamentado na posse privada dos meios de produção (diretamente ou por meio de títulos). Hoje esses dois paradigmas (um privatista e outro coletivista) atuam em nossa sociedade e são ambos possibilidades de socialização dos trabalhadores, ambos calcados em legislações específicas,

⁶ Segundo Bakhtin (1981), não é a enunciação (fala) organizada pelo discurso interior (pensamento), mas o discurso interior que é organizado pela enunciação. Nessa concepção é a necessidade de expressar-se que organiza a fala, e esta organiza o pensamento.

que permitem seu funcionamento dentro da legalidade, o que, no caso do associativismo, cooperativismo e demais formas legalizadas de organização não capitalista, constituiu um grande avanço para a democratização da sociedade em geral.

Desde o início da atual crise de desemprego e desassalariamento (meados dos anos 90) a falta de opções dentro do quadro institucional capitalista vem induzindo muitos trabalhadores a desenvolver experiências de trabalho associado bastante diversificadas que, por sua vez, têm obrigado a reformulação do quadro institucional (societário, tributário, previdenciário, de fomento etc.) para adequá-lo a esses empreendimentos e seus trabalhadores. Tal reformulação, por sua vez, amplia as chances de sucesso econômico e social dos empreendimentos dos trabalhadores associados, o que proporciona que outros trabalhadores adiram a tal paradigma societário.

Caberá aos pesquisadores: psicólogos sociais, antropólogos, cientistas sociais, economistas, educadores, historiadores entre outros, verificar *a posteriori* os resultados deste período histórico para a classe trabalhadora e para a sociedade em geral.

Employment versus labor associations: despotism and politics in human labor activities.

This article - originally a talk in a panel discussion celebrating Labor Day organized by Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT) - is not about human labor activities, but about its partial conditioner: labor contracts. It discusses two possible types of contracts: employment, on one hand, and association, on the other. We question the very nature of employment, ideologically dominant, and its consequences for the worker. It also opens a discussion about workers' associations. The central question is political: if subordination was banned from the public sphere, why should it be maintained in the sphere of production? The conclusion is that the experience of associative work leads to another form of work relations (and of relations in the workplace) which may cause a democratic resocialization of the workers while, at the same time, introducing new democratic forms and in the institutions that control production activities and free enterprise.

Keywords: cooperativism, associativism, democracy, politics, solidary economics, labor, employment.

Endereço para contato com o autor: egeu@usp.br

Manuscrito recebido em: 21/06/2001
Aprovado para publicação em: 21/07/2001

Referências bibliográficas

- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arendt, H. (2000). *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.
- Bakhtin, M. (1981). *Marxismo e filosofia da linguagem: problemas fundamentais do método sociológico na ciência da linguagem*. São Paulo: Hucitec.

- De Certeau, M. (1994). *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.
- LEI Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. (1971, 20 de dezembro). Lei do Cooperativismo.
- Marx, K. (1980). *O capital*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Organização Internacional do Trabalho (2000). *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho/ Declaração e Normas da OIT*. Brasília: OIT/ACTRAV.
- Proudhon, P. J. (2000). *A propriedade é um roubo*. Porto Alegre: L&PM.
- Sato, Leny (1999). Djunta-mon: o processo de construção de organizações cooperativas. *Psicologia USP*, 10 (2), 221-227.
- Singer, P. & Souza, A. R. (Org.). (2000). *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto.
- Tedesco, J. C. (1999). *Paradigmas do Cotidiano: Introdução à Constituição de um Campo de Análise Social*. Santa Cruz do Sul: Edunisc.