

O charmoso discurso do trabalho: verdades e inverdades de sua ideologia

Jéssica Paula Fernandes Barbosa¹

¹Aluna do 4º ano da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, aluna do 1º ano do curso de Filosofia da Universidade Federal de São Paulo e monitora do Professor Flávio Roberto Batista. Email: jessicapfbarbosa@hotmail.com

Resumo: O presente artigo destina-se à averiguação das condições e relações existentes no âmbito do trabalho. De forma mais complexa, pretende-se analisar o “discurso” vendido pelas empresas aos trabalhadores. São as verdades e inverdades que rodeiam o discurso e que permitem a legitimação de uma forma de injustiça não aparente, não tão óbvia. Uma injustiça dada externamente, na qual está inserida uma falsa concepção daquilo que o trabalho realmente significa, que por sua vez legitima a exploração, banaliza a injustiça e simula uma ligação entre empresa e trabalhador através de um discurso muito charmoso, que omite a realidade de fato e cria mecanismos de contenção, se não destruição, de toda e qualquer forma de mobilização, movimento ou luta do trabalhador; isto em troca de uma ideologia específica, qual seja a do chamado charmoso discurso do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho; sociologia do trabalho; ideologia.

Introdução

O título do presente trabalho fora inspirado na obra do professor Márcio Bilharinho Naves, “O discreto charme do direito burguês”, por sua vez inspirado no filme “O discreto charme da burguesia”, de Luis Buñuel; sendo que, a partir do título se pode verificar a questão implícita nas relações de trabalho. As empresas têm se utilizado de certo mecanismo para manter a produtividade e aliança para com seus trabalhadores, são os mais novos chavões do trabalho, ou o que nomeamos “charmoso discurso do trabalho”.

1. As questões do trabalho: diagnósticos

1.1. O trabalho propriamente dito

Para que se possa estabelecer algum diagnóstico a respeito do tema em pauta analisando as atuais conjunturas econômicas, morais e sociais nas quais o *trabalho* está contido, necessário se faz, *a priori*, tecer algumas considerações a respeito do ponto chave deste artigo, qual seja, o trabalho.

O trabalho, em se tratando de suas várias significações e de suas traduções nas mais diversas línguas, não encontra consenso quanto a um conceito específico e delimitado, como Suzana Albornoz nos demonstra:

Em quase todas as línguas da cultura européia, trabalhar tem mais de uma significação. O grego tem uma palavra para fabricação e outra para esforço,

oposto a ócio; por outro lado também apresenta pena, que é próxima da fadiga. [...] No inglês, salta aos olhos a distinção entre *labour* e *work*, como no alemão, entre *Arbeit* e *Werk*. *Work*, como *Werk*, contém ativa criação da obra, que está também em *Schaffen*, criar, enquanto em *labour* e *Arbeit* se acentuam os conteúdos de esforço e cansaço.” (ALBORNOZ, 1992, p.8).

No entanto, há ainda um teor imanente, que abarca dois sentidos ao mesmo tempo unidos pela lógica e separados pelo antagonismo de entendimentos que podem reinar na mesma palavra, criando, portanto, duas formas específicas de encarar o trabalho.

Uma trata o trabalho como uma forma de castigo, como forma de punição a ser imposta; como exemplo citamos a Grécia Antiga, onde somente trabalhavam os escravos (aqueles já considerados como coisa), os devedores e os presos de guerra. Da mesma forma, sua etimologia, de *tripalium* ou *tripaliare*, também demonstra o caráter de pesar, pois o *tripalium* (ALBORNOZ, 1992, p.10) (instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munido de pontas de ferro) era um instrumento de tortura, forma pela qual se infligia sofrimento.

O outro sentido considera o trabalho como uma forma de o trabalhador alcançar e ratificar sua dignidade, pois é a forma pela qual ele pode obter a felicidade¹ social, a

1 Há quem diga que não poderá haver no trabalho a “felicidade”, tendo por utopia todo e qualquer diagnóstico para a emancipação do quadro atual. No en-

honra, bem como tudo aquilo que lhe é mais inerente, ou seja, ao pleno estabelecimento de sua dignidade.

Portanto, é certo que não há consenso quanto ao real significado da palavra trabalho, pelo que há várias formas de considerá-lo.

Quanto às divergências doutrinárias e históricas, não nos cabe aqui explicitá-las, bem como é tarefa que jamais levaríamos a cabo por não ser o escopo deste trabalho.

1.2. A importância e função do trabalho

Friedrich Engels, em 1876, já nos demonstra a importância do trabalho, pelo que dele surgiram as sociedades, bem como o homem pôde se diferenciar dos animais e dominá-los da mesma forma que o fez com a natureza, dela se utilizando para produzir aquilo que necessita:

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que

tanto, considerando a importância do trabalho individualmente e socialmente, partimos da premissa de que a opressão e acosso a que são submetidos os trabalhadores, farão com que se busque essa "felicidade"; trata-se das melhorias nas "condições" de trabalho e da modificação da "forma de considerar o trabalho", o que será demonstrado adiante.

o trabalho criou o próprio homem. (ENGELS, 1876).

Partindo da premissa do trabalho como necessário à vida humana, partimos do trabalho como regra, ou seja, ele é o meio pelo qual o trabalhador obtém não somente os bens necessários à sua existência, mas também meio pelo qual atinge a sua dignidade e humanidade (ENGELS, 1876). Assim, pode-se depreender duas funções do trabalho, quais sejam, a função do trabalho considerada individualmente e socialmente.

Individualmente, o trabalho pode desdobrar-se em duas funções: a da sobrevivência e a da dignidade. Pela idéia da sobrevivência, o homem trabalha com a finalidade de vender/trocar sua mão de obra por um salário, ou seja, através de sua produção material, poderá prover os bens necessários a sua existência ou sobrevivência.

Por dignidade, do latim *dignitate* (FERREIRA, 2009, p.678), podemos entender o meio pelo qual o indivíduo adquire para si seu valor a si mesmo, sua honra, sua moral, a sua *razão de ser*. Quanto à *razão de ser*, não fazemos menção aqui da *vida para o trabalho*, mas sim da *vida com o trabalho*, a ser abordada posteriormente.

A mesma dignidade, honra ou moral que adquire para si, o trabalhador também atinge *para a sociedade*, pois enquanto parte do corpo social, esta o vê como participante do corpo social, e o considera como inserido no

grupo que identifica a população trabalhadora. Daí sua função à sociedade, e um exemplo prático que se pode ter dessa identificação é a População Economicamente Ativa (PEA), dada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE):

Compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada, assim definidas: população ocupada - aquelas pessoas que, num determinado período de referência, trabalharam ou tinham trabalho mas não trabalharam (por exemplo, pessoas em férias).²

Se o trabalho é meio, meio pelo qual mantém sua sobrevivência e sente-se útil e necessário ao corpo social, não pode logo, ser o fim último da vida. É neste sentido que longas e árduas foram as lutas pela concessão dos direitos dos trabalhadores, tais como a redução da jornada de trabalho, de remuneração suficiente para prover não só a subsistência ou sobrevivência mas à sua existência, e existência digna.

Pautado na sociedade e em si mesmo, o trabalho mantém os vínculos entre o indivíduo e a sociedade, pois possui materialmente prova de que sua existência teve outrora uma finalidade; mas não somente isso, pois sem a realização dos trabalhos que mantêm o pleno

funcionamento do organismo social, haveria o que se falar a respeito de sociedade? A coesão desta se sustenta e fora criada pelo trabalho.

Mesmo nas sociedades mais arcaicas, nas quais inexistiam regras, uma divisão específica havia, que permitia que a cooperação existente – pertinente ao trabalho, divisões de tarefas - entre aqueles indivíduos, mantivesse sua sobrevivência.

Assim, partimos da premissa do trabalho que enobrece à medida que aquele que empreende seus esforços para a persecução de determinado fim, ou para a produção e determinado bem, qualquer que seja o trabalho, manual ou intelectual, fá-lo com uma finalidade, finalidade esta individual e social; então, evidente se torna a produção social do trabalhador.

Ainda assim, iminentes se tornam os embates no que tange ao fim do trabalho, o que não abordaremos, pois partimos da ideia de que o trabalho perdura e perdurará pelas diversas finalidades a que se destina, isto sem contextualizarmos a questão do trabalho vivo e trabalho morto, do trabalho material e imaterial ou da substituição do trabalho pela ciência (ANTUNES, 2010, p.174).

1.3. Surgimento do problema: o mundo de relações e interações

Assim, considerando o trabalho como parte fundamental, se não quase que intrínseca a quase todos os indivíduos e à sociedade, fato é, que a regra é o trabalho.

² Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Disponível em: <www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme/pmemet2.shtm>. Acesso em 30/03/11.

A expressão “a regra é o trabalho” encontra-se no mesmo sentido de que o trabalho é necessário à manutenção do sistema, e de que o trabalhador necessita, por conseguinte, de seu trabalho para obter os bens necessários à sua existência e para obter a dignidade, como demonstrado anteriormente.

É desta necessidade que surge a relação de trabalho. Trata-se da vinculação de um indivíduo a uma determinada empresa ou instituição. A sociedade contemporânea em toda a sua extensão e complexidade não poderia conter somente um tipo específico de relação de trabalho, de forma que o ordenamento jurídico criou as mais diversas formas de relações de trabalho – avulso, autônomo, eventual, temporário, terceirizado, como exemplos - para atender às diferentes demandas das empresas e acompanhar o desenvolvimento do capitalismo.

O grande problema reside no estabelecimento destas relações, pois, partindo da concepção do trabalho como meio para a obtenção de sua dignidade, verificamos o quão comuns são os abusos cometidos no âmbito do trabalho, e que dada a circunstância na qual está inserida, não é mais considerada uma forma de injustiça, isto face ao discurso que é vendido ou dado externamente pela sociedade ao trabalhador.

O chamado mundo do trabalho compreende um conjunto extenso e complexo de relações que se estabelecem, podendo ser estas entre os próprios trabalhadores, entre

os seus hierarquicamente superiores e entre o trabalhador e seu trabalho. O que se busca demonstrar mais especificamente com o presente, sem retirá-la de seu contexto, é a relação existente entre trabalhador e empresa.

A especificidade da relação reside no chamado aprimoramento nas formas de gestão e pleno desenvolvimento da atividade da empresa, pelo que gerou a evolução (ou, na verdade, chamá-riamos de involução) no relacionamento entre empresa e trabalhador. O que se pode presenciar é a utilização corrente de expressões como “colaborador”, “equipe³”, “parte da família”, “a corrida pela saúde da empresa⁴” e tantas outras mais. Ao que é condicionado o trabalhador a iludir-se, a “integrar a equipe⁵” e “fazer parte da família⁶”.

Ora, é deste tipo de mecanismo que se utilizam para conquistar os trabalhadores e

3 “Nosso sucesso depende das conquistas de nossa equipe; por isso queremos o seu talento. Junte-se a nós”. Nokia – Vagas Abertas. Disponível em: <www.nokia.com.br/a-nokia/carreiras>. Acesso em 13/06/11.

4 “Procuramos criar um ambiente onde as pessoas trabalhem com energia, criatividade e comprometimento para atingir objetivos ambiciosos”. Unilever – Trabalhando conosco. Disponível em: <www.unilever.com.br/careers/TrabalhandoConosco/index.asp>. Acesso em: 13/06/11.

5 “Quer fazer parte desta equipe?”. Banco Santander – Trabalhe Conosco. Disponível em: <www.santander.com.br/portal/wps/script/templates/GCMRequest.do?page=7173&entryID=6304>. Acesso em: 13/06/11.

6 “Fazer parte da família Nippon significa fazer parte de uma empresa de sucesso”. Honda – Trabalhe Conosco. Disponível em: <www.nipponveiculos.com.br/nippon/trabalhe_conosco.php>. Acesso em: 13/06/11.

utilizá-los, sem a observação dos preceitos de nosso ordenamento jurídico, que prima por valores como o da dignidade e do valor social do trabalho. É claro que dentro de cada expressão está contida uma *ideologia* empresarial, que condiciona o trabalhador a viver para o trabalho. Dejours nos demonstra como ocorre a subversão da ideologia em detrimento do trabalhador:

É em nome desta justa causa que se utilizam, *larga manu*, no mundo do trabalho, métodos cruéis contra nossos concidadãos, a fim de excluir os que não estão aptos a combater nessa guerra (os velhos que perderam a agilidade, os jovens mal preparados, os vacilantes...): estes são demitidos da empresa, ao passo que dos outros, os que estão aptos para o combate, exigem-se desempenhos sempre superiores em termos de produtividade, de disponibilidade, de disciplina e de abnegação. Somente sobreviveremos, dizem-nos, se nos superarmos e nos tornarmos ainda mais eficazes que nossos concorrentes. (DEJOURS, 2006, p.13).

Evidentes no parágrafo acima transcrito os problemas que abordaremos: começaremos pela produtividade, inserida no que o mesmo autor chama de *pressão para trabalhar mal* – são as pressões sociais que o impedem de trabalhar, tais como a concorrência entre seus próprios companheiros de equipe e o constrangimento a executar mal o seu trabalho, ou agir de má fé; aqui, quando se exige

cada vez mais produtividade, bem como disponibilidade para o trabalho, veremos que o trabalhador sofre privação do ambiente familiar, posto que implica sacrifícios de tempo por parte do empregado, fazendo-o substituir sua família de fato à empresa.

Muito embora tenhamos citado somente algumas das práticas mais comuns, veremos as implicações destas pequenas “ações”, bem como que a menor delas resulta na destruição do mais firme alicerce dos trabalhadores: a união.

Outra forma é a abnegação (FERREIRA, 2009, p.10), que compreende o desinteresse, a renúncia, o abster-se em prol do trabalho. Na abnegação, o trabalhador vê que “é preciso aceitar os inconvenientes que as circunstâncias impõem” (DEJOURS, 2006, p.14) e acabar por consentir o sofrimento do trabalho:

É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. [...] O sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhe é dada possa amanhã melhorar (DEJOURS, 2006, p.17).

A abnegação cega qualquer possibilidade de emancipação, permitindo a legitimação dos novos métodos de gestão e direção de empresas, a resignação e a constante tolerância à injustiça. O trabalhador renuncia à sua família, aos laços de solidariedade que man-

têm para com seus companheiros, bem como se sacrifica física e psicologicamente em prol de seu trabalho.

Daí surge a questão: onde se encontra o valor social do trabalho nessas ocorrências? Uma outra questão relevante é: qual a motivação subjetiva da opressão, da dominação e da submissão; como uma classe que poderia ser forte e representativa encontra óbices na luta pelas condições que lhe são necessárias? Porque alguns consentem à dominação e outros em mantê-la? Ora, aqui a ideologia encontra o seu papel fundamental enquanto legitimadora da exploração, da mesma forma que os que tomaram consciência do problema o permitem ou pela desesperança quanto a mudanças ou pelo medo de perder o meio pelo qual podem viver.

2. Ideologia patronal: a ideia de manipulação

Como forma de ser da empresa, é determinado ao trabalhador que se coloque como colaborador e ajude a cumprir os ideais da empresa, pelos quais a atividade empresarial se dá e obtém o necessário ao seu estabelecimento e à contínua perseguição de seu fim.

Com a utilização de palavras como “colaborador”, “ajuda”, “parte da equipe”, “participação nas formas de gestão” a empresa obtém a confiança do trabalhador que, ludibriado pelo discurso, acredita que não está aqui em posição de subordinação, mas que, pelo contrário, faz parte do qua-

dro efetivo e que é insubstituível à empresa; assim não percebe que a confiança que depositou sobre o discurso subverteu-se em uma ideologia empresarial que o condicionará ao sofrimento.

Enfim, por trás das vitrinas, há o sofrimento dos que temem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho: imposições de horário, de ritmo, de formação, de informação, de aprendizagem, de nível de instrução e de diploma, de experiência, [...] e de adaptação à cultura ou a ideologia da empresa, às exigências do mercado, às relações com os clientes, ou particulares ou o público etc. (DEJOURS, 2006, p.28).

Com isso, se exige do trabalhador um comportamento mecânico, *clockwork*, tendo sua individualidade transferida para a identidade patronal; não há aqui a consideração do trabalhador em sua individualidade, mas sim sua reificação, conforme ensina Lukács:

Ela se baseia no fato de uma relação entre pessoas tomar o caráter de uma coisa e, dessa maneira, o de uma “objetividade fantasmagórica” que, em sua legalidade própria rigorosa, aparentemente racional e inteiramente fechada, oculta todo o traço de sua essência fundamental: a relação entre os homens. (LUKÁCS, 2003, p.194)

É certo que ao trabalhador jamais isto

seria dito; assim cria-se um discurso, uma retórica que faz com que a ideologia da empresa seja totalmente aceita pelo trabalhador, sendo que se torna seu *modus operandi*.

Evidente que o empregador tem o direito de determinar através de seu poder de direção, de organização como deve ser realizada a atividade; no entanto, o poder de determinação sofre um limite: não pode ser o trabalhador reificado.

Desta forma, não pode ser visto subjetivamente apenas como objeto das relações de produção. Como trabalho científico que é, não podemos estabelecer aqui uma “verdade universal”, pois há empresas que de fato criam este tipo de ideologia, que é seguida pelos trabalhadores que, entretanto, não constituem óbices à realização do trabalhador. São, ao contrário, empresas que promovem o exercício de sua atividade de forma consciente, respeitando os limites individuais e promovendo o bem de seus empregados; ainda assim, mesmo que exista este tipo de empresa, a regra é a da exploração através da ideologia.

3. O ordenamento jurídico brasileiro: simbologia ou proteção social?

Considerando nosso atual contexto, há de se falar que a concepção existente no Brasil quanto ao trabalho diverge significativamente das prerrogativas culturais de países desenvolvidos como a Inglaterra, por exemplo. A cultura aqui presente quanto ao trabalho demonstra mais diretamente o grau de

desenvolvimento de nossa sociedade.

A necessidade do trabalho como parte de nossa cultura torna-se a abnegação da vida em prol do trabalho – mais especificamente, pela necessidade que o trabalhador tem de perceber remuneração superior à comum, ou horas extraordinárias, implicando em alguma novidade ou melhoria no orçamento familiar – o que é inconcebível em outros países.

A vida fora do trabalho é uma prerrogativa inerente ao trabalhador, sendo a sua restrição, qualquer que seja a forma, flagrante desrespeito à dignidade do trabalhador. Ainda assim, observando nosso ordenamento jurídico a partir de nossa Lei Magna, fácil fica observar pelo que primou o legislador em seu artigo 1º, incisos III e IV.

Nossa Constituição prima pela proteção social, pela dignidade e pelos direitos e garantias fundamentais que são os elementos informadores do Estado Democrático de Direito. Assim, se a proteção social é expressa, como se pode fazê-la cumprir? Permitir a ocorrência destas formas de acoso ao trabalhador sem propor, mesmo que inicialmente, medidas para a transformação do quadro atual, retiraria de nossa Lei Maior sua prerrogativa de soberana sobre as demais leis.

A positivação destes direitos como forma de assegurar sua aplicação, não pode ser apenas simbólica, servindo apenas como prova concreta de que são garantias devidas ao indivíduo; pela persecução da justiça que nos é

inerente, devem ser estes direitos mais do que simbólicos, devem ser *efetivos*.

4. Causa e efeito: consequências sociais

Em virtude do exposto, restam evidentes as consequências sociais, tanto no âmbito do trabalho, como social, individual e familiar. No âmbito do trabalho, o que antes unia os trabalhadores sob uma forma de solidariedade orgânica⁷ não mais os une, pois a concorrência os fez inimigos de si mesmos, como Dejours nos mostra na passagem “nessa guerra, o fundamental não é o equipamento militar ou o manejo das armas, mas o desenvolvimento da competitividade”.

Assim, a falta de solidariedade entre os mesmos, também reprime e extingue qualquer tipo de atitude coletiva; a união e luta dos trabalhadores que outrora permitia que seus anseios e necessidades fossem pleiteados em face da entidade patronal, hoje não mais existe, pois fora trocada pelo caráter de colaborador; logo, cada trabalhador vê noutro seu concorrente iminente, de forma

que empregará todos os seus esforços para a eliminação daquele óbice, bem como fará o que for preciso para se adequar às políticas da empresa - sejam elas referentes à produtividade, atos de gestão e tudo quanto o mais a entidade patronal determinar – tudo para manter-se parte daquela família.

É possível verificar a mesma incidência sobre a família - família de fato, não a família empresa que se torna para o empregado. Quando se fala em família, parte da ideologia que acompanha a relação de trabalho é aquela que enxerga que a empresa é a família, ou, se não, o empregado é parte daquela grande família; ora, aqui mesmo se exclui a concepção do viver com o trabalho e reafirma-se o “viver para o trabalho”; a empresa passa então a substituir a família de fato do trabalhador, de forma que ele pode sacrificar seu tempo em prol da empresa, pois precisa garantir a saúde da mesma, e seu contínuo desenvolvimento.

No âmbito social, temos as mais diversas e novas formas de patologia existentes, assim como a conformação, a banalização da injustiça. Aquele tipo de relação que se estabelece no âmbito empresarial instiga: a competitividade inerente, o conformismo com as formas de organização do trabalho e a aceitação pura e simples das formas de acoso psíquico que são infligidas diariamente ao trabalhador.

Não é em desacordo com este tipo de situação que se verifica o alto índice de reclamações trabalhistas nos tribunais, pois

7 Quanto a solidariedade, Durkheim demonstra que podem ser duas: a mecânica e a orgânica, caracterizando-se pelo tipo de sociedade que pretendem garantir. A solidariedade que se pretende aqui é a orgânica, ou derivada da divisão do trabalho, pois os indivíduos são interdependentes e a existência da sociedade organizada depende do trabalho que cada um exerce, individual e coletivamente; e por este motivo são tão necessários uns aos outros pelo que cada um possui um papel diferenciado e uma função específica, onde há lugar a todos; Cf. QUINTANEIRO, Tânia; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gadelha de. *Um toque de clássicos*: Marx, Durkheim e Weber. 2.ed. rev e atual. Belo Horizonte: Editora UFMG. 2009. p.79 e 80.

não falamos apenas daquilo antes devido ao trabalhador que não lhe foi pago, mas da necessidade de obter a tutela jurisdicional como forma de acalantar, – pois realizado o mal não poderá jamais o empregador repará-lo totalmente – parte daquilo que fora outrora afetado na saúde física e psíquica do empregado; as reclamações levam anos até serem julgadas, abarrotando o judiciário brasileiro e provendo a justiça retardada ou injustiça qualificada.

Esta última forma, como uma espécie de consequência jurídica, demonstra que muito embora em uma sociedade ou ordenamento onde tanto se prima pelos direitos e garantias fundamentais e pelos direitos sociais, aquela conduta é recorrente, posto que, a fim de promover a emancipação do quadro atual, deve-se primeiro observar quais os óbices para a sua mudança, e a partir das constatações promover ações efetivas no que tange à realização efetiva dos direitos positivados em nosso ordenamento.

Conclusão

É certo que ao tomarmos conhecimento deste tipo de realidade antes entravada pela concepção de causalidade do destino, abertos estão os nossos olhos para o que antes estava ligeiramente encoberto por esta ideologia que banaliza a injustiça e justifica a exploração.

Ainda assim, somente dar conhecimento de um problema existente, sem propor ações que modifiquem a ocorrência daquela injustiça, não pode resultar em outra coisa senão

em um conjunto, mesmo que conciso, de laudas sem nenhuma importância efetiva.

Ora, a teoria sem prática em nada nos serve, pelo que a ocorrência da injustiça, do assédio psíquico e da exploração do trabalho clama pela aplicação das normas existentes, que muito bem demonstram o objeto de proteção do legislador. Ao que citamos “os filósofos têm apenas interpretado o mundo de maneiras diferentes; a questão, porém, é transformá-lo.” (MARX, 1986, p.125).

Então, considerando o problema em pauta, questiona-se: como inibir este tipo de conduta e evitar suas implicações? É certo que as empresas possuem autonomia para melhor dirigir suas companhias da forma que mais lhes convém e que não é possível que o Estado controle estas políticas e acompanhe se constituem ou não formas de exploração ao trabalhador; então, o que nos é possível fazer? Como se pode evitar a alienação? Como romper com os paradigmas do mercado e demonstrar a desnecessidade deste tipo de ação dissimulada?

Se for certo que não se pode alcançar o valor social do trabalho por meio dele, e que é impossível controlar o aparelho que se estende sobre a classe trabalhadora, somente nos resta propor a redução de sua influência sobre o trabalhador, através da redução da jornada de trabalho. Pois somente através da redução da influência patronal sob a vida do trabalhador é que se pode permiti-lo viver o mundo da vida, de viver com o trabalho e não para o trabalho.

A título de justificação cabe lembrar, quando das primeiras lutas da classe trabalhadora por melhores condições de trabalho, onde as jornadas superavam 10 horas diárias, brilhante fora a constatação de que a redução da jornada de trabalho poderia causar modificações na produção; sendo que a redução resultou em um aumento significativo da produção; da mesma forma, a possível redução da jornada pode tornar-se o elemento em destaque para cumprir a finalidade social do trabalho.

Ainda assim, o problema não está findo, e como complexa que é a sociedade na qual coexistimos é certo temos outras ocorrências que ferem as disposições de nosso ordenamento jurídico, que estabelecem as raízes da injustiça e desigualdade em nosso meio, pelo que é necessário *a priori* não nos deixar enganar pelas aparências, constatar, tomar conhecimento destas formas e prover a emancipação do quadro através da atuação plena e não só teórica, podendo assim promover a justiça propriamente dita e o cumprimento dos princípios fundamentais da nação.

BIBLIOGRAFIA

1. ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho?* São Paulo: Editora Brasiliense, 1992.
2. ANTUNES, Ricardo. O trabalho e sua nova morfologia face à reestruturação produtiva. In: GARCIA, Carla Cristina; HÚNGARO, Edson Marcelo; DAMASCENO, Luciano Galvão (org). *Estado, Política e Emancipação Humana - Lazer, Educação, Esporte e Saúde como Direitos Sociais*. Santo André: Alpharrabio, 2008, p.35–60.
3. _____. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 14.ed. São Paulo: Editora Cortez, 2010.
4. _____. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.
5. DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Ed. Oboré, 1987.
6. _____. *A banalização da injustiça social*. 7.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
7. ENGELS, Friederich. O papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem. 1876. – *The Marxists Internet Archive*, 2004. Disponível em: <www.marxists.org/portugues/marx/1876/mes/macaco.htm>. Acesso em: 13 de jun. de 2011.
8. LUKÁCS, György. *História e Consciência de Classe (1885-1971)*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
9. MARX, Karl. *Teses sobre Feuerbach*. 5.ed. São Paulo: Hucitec, 1986.
10. NOBRE, Marcos (org.). *Curso livre de Teoria Crítica*. Campinas: Papius, 2008.
11. QUINTANEIRO, Tânia; BARBOSA, Maria Lígia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gadelha de (orgs). *Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber*. 2.ed., rev. e atual. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.