

AS ORIGENS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A FAMÍLIA PATRIARCAL: PSICANÁLISE DE UM VÍNCULO JURÍDICO

THE ORIGINS OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE PATRIARCHAL FAMILY: PSYCHOANALYSIS OF A LEGAL LINK

Dorothee Susanne Rüdiger

Professora Titular e Membro do NDE do Curso de Direito da UNIESP, São Roque/SP, Brasil.
dorotheerudiger@gmail.com

Resumo: A relação de emprego é constituída por um vínculo jurídico que tem como agentes a empresa, titular do poder de mando, e o trabalhador a ela subordinado. Objetivada no século XX, a relação de emprego foi construída historicamente enquanto laço pessoal marcado pela orientação na figura paterna, onipresente na empresa e na sociedade. O artigo foca a revolução industrial como um processo de mudanças desses laços sociais e das relações jurídicas do trabalho, mantidas na sociedade industrial direcionada pela figura paterna.

Palavras-chaves: Origens da Relação de Emprego; Relações Jurídicas de Trabalho e Psicanálise; Revolução Industrial.

Abstract: *Employment is a legal relationship between company agents, holder of power to give orders, and the worker, who obeys to these orders. Made less personal and more objective in the 20th century, employment has been historically built as a personal relationship with a father ideal, present anywhere, from workplace to society. The article focuses on the industrial revolution as a process of change of these social ties and its links to the legal relations of work kept in an industrial society driven by the ideal of the father.*

Keywords: *Origins of the Employment Relationship; Legal Relations of Labor and Psychoanalysis; Industrial Revolution*

As Origens da Relação de Emprego e a Família Patriarcal: Psicanálise de um Vínculo Jurídico

1. Introdução

“Nem pátria, nem patrão”. Muitos dos trabalhadores que lotavam os barcos vindos ao Brasil, no Século XIX, seguiam essa palavra de ordem anarquista, quando deixavam a Europa impelidos pela miséria ou, ainda, pela perseguição que sofriam por pertencerem às primeiras organizações sindicais da época (VERONA, 1999). De fato, eram os filhos mal amados do Estado, ou então *Vaterlandslose Gesellen*, como eram chamados pelo chanceler alemão Otto von Bismarck, “gente sem pária”, sem família, sem raízes, e, principalmente, insubordinada à “lei do empresário”. Vieram trazendo na bagagem um sonho da liberdade e acabaram construindo modernas relações de trabalho industriais, pautadas pela assimetria entre o capital e o trabalho.

A relação de trabalho, tal como prevista na consolidação das Leis do Trabalho, repousa sobre elementos subjetivos: sua característica principal é a subordinação do empregado diante do poder de mando do empregador. Além disso, a relação é personalíssima, o que implica um forte laço subjetivo entre empregado e empregador. Do ponto de vista do direito do trabalho, esse laço é constituído pelo contato de trabalho, desde o início da modernidade e da industrialização. No entanto, os laços pessoais no trabalho, desde então mudaram significativamente de caráter. Predominantemente patronais, no início, tornaram-se funcionais, durante o século XX.

O presente artigo é o resultado de um estudo sobre o nascimento dessas relações subjetivas de trabalho. A questão é saber como se estabeleceu o vínculo pessoal e subordinado entre o capital e o trabalho ainda na empresa familiar, precursora da empresa enquanto instituição cientificamente administrada. Para tanto, recorre a quem estudou a fundo as relações familiares como base da estrutura psíquica e do inconsciente: Sigmund Freud. O Complexo de Édipo e a constituição do superego podem dar pistas para a questão de como se constituíram e mantiveram as relações de poder e subordinação na relação de emprego. Além disso, para analisar a relação jurídica de poder e subordinação constitutiva para a relação de emprego enquanto relação social é interessante recorrer à teoria psicanalítica de Jacques Lacan. Tornou-se conhecido, não por último, por denunciar o “discurso do capitalista” como sendo um “discurso do mestre”, constitutivo para os laços sociais, na sociedade capitalista.

1 Dorothée Susanne Rüdigeré doutora em Direito pela USP e atualmente leciona nos Cursos de Direito da Universidade Paulista, do Grupo Educacional UNIESP e na Universidade Anhanguera.

Devido à complexidade das transformações das modernas relações de trabalhos ao longo dos últimos 300 anos, o estudo restringe-se, por hora, à abordagem da relação de trabalho tal como tradicionalmente constituída, deixando para outra oportunidade o exame das transformações culturais e subjetivas do trabalho industrial na passagem do século XX ao século XXI. O que interessa nesse primeiro momento é investigar as raízes objetivas e subjetivas da relação de emprego tal como foi constituída ao longo de seu processo histórico, na Europa e no Brasil.

2. A industrialização como processo de mudança dos laços sociais

A imagem que se tem da revolução industrial está geralmente ligada à das máquinas a vapor. No entanto, a visão da revolução industrial como sendo um acontecimento técnico mascara as mudanças nos laços sociais que a ocasionaram.

A revolução industrial é, como demonstram as obras de Edward Paul Thompson e outros, antes de tudo, uma revolução cultural. Juntou os trabalhadores em unidades de produção e empregou tecnologia em larga escala, sim, mas organizou também o mercado (VATTER, 1986)² como paradigma de pensamento.

A revolução industrial foi capaz de impor a disciplina industrial aos trabalhadores acostumados a trabalhar conforme seu próprio ritmo. É na disciplina dos trabalhadores que o “patrão”, como figura paterna e como legislador no âmbito da fábrica, tem sua função central.

Ponto de partida da constituição do sistema de fábrica (PERROT, 1988, p. 53)³ são o desenvolvimento do mercado no interior do sistema feudal e a progressiva importância do negociante como “elemento indispensável para o funcionamento do próprio processo de produção artesanal” (DE DECCA, 1995, p. 19). É ele quem desenvolve o chamado *putting-out-system*, o sistema domiciliar, cuja característica é “a interposição da figura do negociante entre o mercado e a produção artesanal”. Pois, essa interposição “representou o momento pelo qual se impôs a essa produção a figura indispensável do capitalista, criando uma hierarquia social sem a qual, desde então, o próprio processo de trabalho fica impossibilitado de existir.” (*op. cit.*, p. 20).

No entanto, o *putting-out-system* tem uma falha: a de que o trabalhador ainda possui o conhecimento técnico da produção que faz com que os trabalhadores, e não os mercadores, ditem o ritmo do processo de produção. A reunião dos trabalhadores na fábrica tem, portanto, o sentido de alargamento da disciplina e, conseqüentemente, do poder do capital sobre o trabalho. Somente num segundo momento a coletivização dos trabalhadores nas primeiras fábricas tem um sentido técnico. Trata-se de garantir “uma maior hierarquização e disciplina no trabalho e a supressão de um

2 O mercado, “instituição que coloca todos os vendedores e compradores em contato recíproco com a finalidade de promover a troca de bens econômicos ou dinheiro para entrega imediata ou futura”.

3 Cabe aqui uma observação, sobretudo quando se leva em consideração a flexibilização do trabalho industrial. O desenvolvimento da indústria não representa um movimento linear na história. Os sistemas de trabalho artesanal, domiciliar e industrial coexistem ainda no século XXI. Trabalho artesanal, domiciliar e industrial são aqui tratados como arquétipos de organização do trabalho. Seu desenvolvimento é tratado mais no sentido analítico e menos no sentido cronológico.

controle determinado: o controle técnico do processo de trabalho e da produtividade ditado pelos próprios trabalhadores” (*op. cit.*, p. 23).

O sistema domiciliar traz problemas significativos para o capital: desvios de parte da produção, falsificação de produtos, utilização de matéria prima de qualidade inferior e outros tipos de sabotagem da produção são corriqueiros. Mas, o que está no centro de interesse de quem investe seu capital na produção é a disciplina como forma de fazer render o trabalho e de controlar o saber técnico da produção. Somente a partir do estabelecimento de “novas relações de poder hierárquicas e autoritárias” (*op. cit.* p. 30), vale investir nas inovações tecnológicas “para que ela só pudesse ser aplicada no sentido de acumulação capitalista” (*op. cit.* p. 24).

A disciplina do operariado está intimamente ligada à mudança da noção do tempo na sociedade moderna e com a invenção e o aperfeiçoamento do relógio como sua máquina medidora (THOMPSON, 1967, p. 58). O relógio, “máquina do tempo”, usado para o controle do tempo de trabalho (*idem, op. cit.*, p. 69; PERROT, *op. cit.*, p. 66), quando este deixa de ser orientado pela tarefa e passa a ser parcelado e sincronizado.

O costume de tomar o tempo pelo relógio não é bem visto pelos operários. Em muitos lugares, guardavam a “Segunda Feira Santa” (THOMPSON, *op. cit.* p. 73; PERROT, *op. cit.*, p. 65), dia de folga, não por último para curar a ressaca das bebedeiras do final da semana. Mulheres e crianças raramente guardam a Segunda Feira Santa e são os primeiros trabalhadores a serem submetidos à disciplina fabril. As máquinas funcionam a qualquer dia e a qualquer hora. Daí sua introdução constituir medida para a disciplina da mão de obra (THOMPSON, *op. cit.*, p. 75) e também para quebrar a força dos grevistas (PERROT, *op. cit.*, p. 21).

Durante o século XVIII na Inglaterra são abolidos inúmeros feriados. São introduzidas medidas educacionais para os filhos dos operários que passam a frequentar escolas seculares e religiosas (THOMPSON, *op. cit.*, p. 84), instituições de disciplina operária importantes. Na França destaca-se o papel do exército e dos conventos católicos na tarefa da disciplina operária (PERROT, *op. cit.*, p. 69).

A introdução dessa série de medidas disciplinadoras, embora não ocorra sem resistência, só é possível porque os operários acabam obedecendo aos mandamentos do empregador “patrão”, quem dirige os trabalhadores com mãos de ferro, tal como dirige sua própria família. Mesclam-se relações pessoais patriarcais com o poder normativo do chefe de empresa. Sendo proprietário da fábrica, o “patrão” é, no entendimento jurídico da época, dono em sua própria casa, para a qual estabelece suas regras disciplinares. Em se tratando de educar os trabalhadores para que estes se tornem operários dóceis vale tudo: da lei do silêncio ao desconto de multas no salário.

3. A industrialização e a transformação das relações jurídicas do trabalho

Se é cerne do direito do trabalho dar regras à relação de trabalho como relação de poder e subordinação, as primeiras normas jurídicas trabalhistas são, além dos contratos de trabalho, os regulamentos de fábrica. Estes existem expressamente para a finalidade de disciplinar a execução do trabalho.

Primeiro exemplo na história encontrado na Inglaterra, é um verdadeiro Código Civil e Penal criado em 1700, o *Law Book of the Crowley Iron Works* que expressa a vigilância moral do empresário “patrão”. Existem reduções salariais para frequentadores de tavernas, cervejarias e casas de café, descontos do tempo do desjejum e do almoço, além de deduções por cantar, ler jornal, fofocar, brigar e “tudo que está fora de meu negócio” (THOMPSON, *op. cit.* p. 81). Existem regras para a cronometragem do trabalho pelos capatazes.

Na França do século XVIIIo regulamento de fábrica “torna-se peça mestra do sistema” (PERROT, *op. cit.* p. 67). Proibido pela Revolução Francesa, sua falta favorece a insubordinação. Assim, no início do século XIX, os regulamentos de fábrica se multiplicam como regras que expressam unicamente a vontade patronal. Chegam, no final do século XIX, a constituírem verdadeiros códigos. Suas regras vertem sobre horários, salários, obrigações tais como o aviso prévio, regras sobre a higiene e sobre o modo de se vestir e circular na fábrica. Os regulamentos preveem sanções em caso de faltas, atrasos, brigas, embriaguez, falatórios, escritos na parede e outras imoralidades penalizadas com multas. “O regulamento sugere uma imagem reflexa do trabalhador e sua turbulência, ao mesmo tempo em que revela sua dupla finalidade: econômica decerto, mas também profundamente política, - disciplinar o corpo do operário, seus gestos e comportamento” (*op. cit.*, p. 68).

A disciplina dos trabalhadores não ocorreu sem resistência. Pode-se dizer que há resistência ativa e passiva contra a disciplina de fábrica. A primeira forma dessa resistência é a sabotagem, chamada assim, porque os operários atiravam seus tamancos (*sabots*) nas engrenagens das máquinas que quebravam. A essas ações diretas juntam-se, muitas vezes, revoltas de fome (PERROT, *op. cit.*, pp. 25 e ss; THOMPSON, 1987, pp. 68 e ss.; BIHL & WILETTE, 1984). O chamado “luddismo” apresenta, segundo os historiadores, duas formas: o “luddismo simbólico” e o “luddismo propriamente dito” (PERROT, *op. cit.*, p. 65; THOMPSON, *op. cit.* p.65). O último visa à quebra de máquinas destinadas à indústria, deixando intactas aquelas que possam facilitar o trabalho a domicílio. O “luddismo simbólico” destina-se adar ênfase às reivindicações salariais dos operários em greve (HOBSBAWN, 1981, pp. 15 ss.).

A fábrica como modo de pensar e agir foi vitoriosa. Já em 1820, na Inglaterra existe uma nova geração de operários que está acostumada com a disciplina de fábrica (DE DECCA, *op. cit.*, p. 32). Em outras palavras: “Introjetar um relógio moral no coração de cada trabalhador foi a primeira vitória da sociedade burguesa” (*op. cit.*, p. 10). Significa a vitória do mercado e do tempo útil como paradigmas sociais.

No entanto, apesar da aparente despersonalização que o contrato de trabalho sugere, não por último porque se atém à esfera de circulação em que todos são, a princípio, livres e iguais (MARX, [1867] 1979, p. 189), as relações de trabalho constitutivas para o proveito da força de trabalho na esfera da produção são pautadas por um poder social. O contrato de trabalho é, portanto, fonte de poder social (VENEZIANI, 1986, p. 62).

Pois, apesar da aparente despersonalização das relações de trabalho, o contrato de trabalho implica o reconhecimento do poder de direção do empregador que, por sua vez, se revela cada vez menos

como pessoa, cada vez mais como instituição social. Exemplo jurídico é “sociedade” (*Gesellschaft*) como comunidade de trabalho (*op. cit.*, p. 63)⁴, presente no código civil alemão, o BGB: “A ideia da *Gesellschaft* disfarçou a desigualdade factual que existia entre as partes e contribuiu para a reificação do princípio da autoridade e para a destruição da racionalidade do contrato de emprego.” Sob o manto de uma nova racionalidade jurídica (liberdade e igualdade) é exercido o antigo poder social patronal.

O elemento constitutivo do direito do trabalho é o poder: as correlações entre o poder pessoal, o poder social e o poder político determinam o sucesso ou não na criação de normas jurídicas trabalhistas (HEPPLE, 1986, pp. 4-5). Isso vale para as normas contratuais e estatais. Examinando mais de perto o desenvolvimento histórico das regras do direito do trabalho na Europa, evidencia-se seu papel como limite da subordinação dos trabalhadores ao capital (HEPPLE, *op. cit.* p. 10). Tanto o direito estatal do trabalho quanto o direito do trabalho coletivamente negociado contribuem para a delimitação do poder social do capital. Seu desenvolvimento é complexo, mesmo porque contempla interesses dos trabalhadores e do próprio capital (RAMM, 1986, p. 77) que, apesar da delimitação de seu poder, continua sujeitando os trabalhadores sob seu poder de mando.

4. Os trabalhadores e a disciplina industrial no Brasil

Para alguns historiadores brasileiros (CANABRAVA, 1967; FRANCO, 1978; FREIRE, 1993), a disciplina do trabalho industrial, no Brasil, remonta ao trabalho escravo largamente utilizado nos engenhos de açúcar, ainda na época da Colônia. Apesar do emprego de escravos que não são sujeitos a um contrato de trabalho livre, mas sim, propriedade de seus senhores, o engenho de açúcar é considerado uma verdadeira fábrica, uma vez que reúne as mesmas características acima constatadas para a fábrica “inglesa”, ou seja, a existência de grandes unidades de produção de propriedade privada dos donos, a concentração de trabalhadores destituídos de meios de produção e de saber técnico, o interesse de lucro do capital. No engenho de açúcar, a figura do empresário é um elemento imprescindível em sua organização. A disciplina evidentemente é rígida. Embora apresentem, para sua formação jurídica, a compra e venda da força de trabalho, as relações de trabalho presentes no engenho podem ser consideradas industriais, uma vez que o uso de escravos em larga escala se explica pela impossibilidade de contratação de trabalhadores livres que não estavam à disposição no Brasil. A organização do trabalho do engenho obedece a regras semelhantes às encontradas nas fábricas europeias da época, sobretudo no que tange à disciplina dos trabalhadores, esta garantida, no plano jurídico, por um verdadeiro “código” do trabalho contido nas ordenações Filipinas. A introjeção da disciplina do trabalho no engenho de açúcar é efetuada, portanto, através da aplicação de normas de natureza jurídica penal: à indisciplina correspondem castigos físicos e morais.

O poder do senhor de engenho, de seus mestres e feitores, que normatiza a disciplina dos escravos, é a primeira fonte de regras para sua alimentação, habitação, vestuário, trato dos enfermos

4 “The idea of *Gesellschaft* disguised the factual inequality which existed between the parties and was to contribute towards the reification of the principle of authority and to ‘destroying the rationality’ of the contract of employment.”

e crianças, enfim, para a reprodução da força de trabalho. Sua disciplina é determinada pelo direito penal da época e pelas regras internas do engenho que podem ser comparadas com os regulamentos de fábrica ingleses e franceses acima descritos.

E, se há, na formação do direito do trabalho europeu, a negociação coletiva como uma de suas primeiras fontes, por que não haveria, no Brasil colônia e império, a resistência dos trabalhadores escravos no sentido de estabelecer regras que incidem em suas condições de trabalho? Isso é bem provável, pois a qualificação jurídica do escravo como “coisa” não faz dele um objeto. Antes, pelo contrário: sua luta travada contra o escravismo está destinada a “negar-se como escravo”. Daí sua resistência que encontra formas semelhantes aos operários europeus e a importância das fugas para quilombos, nos quais se constituem verdadeiras repúblicas alternativas. Mas, na medida em que os escravos são obrigados a conviver com a sociedade escravocrata e sua produção industrial no campo, há tentativas de negociação coletiva das condições de trabalho. Um documento transcrito por Clovis Moura (1986, p. 72; MATTOSO, 1982, p. 100), datado de 1789, elaborado, portanto, 101 anos antes da abolição, ilustra as reivindicações de escravos revoltosos de uma fazenda em Ilhéus, na Bahia.

Mas, há um longo caminho a percorrer até o momento em que greves, pautas de reivindicações e seus resultados jurídicos, acordos e convenções coletivas, tornem-se viáveis também para os descendentes dos trabalhadores africanos, trazidos à força para o Brasil. Os 101 anos que seguem até a Lei 3.353 de 13 de maio de 1888, a famosa “lei áurea”, são um exemplo de como, aos poucos se liberalizou o mercado de trabalho, também no Brasil. A libertação jurídica da mão de obra escrava criaria as bases para a futura sociedade industrial “manchesteriana”, no Brasil. Quando a lei áurea estabelece, de forma lapidar, em seu art. 1º, que “É declarada extinta, desde a data desta Lei, a escravidão no Brasil”, estamos no final, e não no começo, de uma etapa na criação do direito do trabalho brasileiro (CAMPOLINA, 1988; MAGANO, 1991).

A disciplina dos trabalhadores imigrantes viabilizada pelo direito brasileiro do século XIX revela uma contradição entre o liberalismo introduzido pela Constituição de 1824 e, ao mesmo tempo, seu conservadorismo. Os trabalhadores são contratados, mas devem se sujeitar a uma disciplina rígida de quem loca seus serviços.

Fiel ao liberalismo reinante na época, a lei de 13 de setembro de 1830 regula o contrato de prestação de serviços, abrangendo brasileiros e estrangeiros, com os mesmos princípios que regem o Código de Napoleão: a igualdade formal, a autonomia da vontade das partes e o princípio de que o contrato faz lei entre as partes. As diferenças sociais entre os donos dos estabelecimentos, a possibilidade de modificações das relações de trabalho estão fora de cogitação. Sindicatos, greves e convenções coletivas são um rompimento com a ordem estabelecida na lei.

Com a lei 108, de 11 de outubro de 1837, a locação de colonos estrangeiros obtém uma regulamentação específica. O que chama a atenção é a possibilidade de rescisão do contrato de prestação de serviços pelo locatário sem justa causa mediante indenização e o catálogo de justas causas que inclui a doença, a condenação penal, a embriaguez, o cometimento de injúria e a imperícia do trabalhador. Este se quiser romper o contrato, deve indenizar o locatário, senão vai

preso. Interessante é o catálogo de justas causas pelas quais o locador é autorizado de rescindir o contrato: o não cumprimento do contrato, a lesão corporal, a injúria e a exigência de serviços fora do contrato. Demonstra que se segue à risca o princípio do “*pacta sunt servanda*”. Importante para a situação da escassez de mão de obra da época é o art. 12 da lei que sanciona o aliciamento de mão de obra por terceiros com penalidades.

A lei é revogada, no que diz respeito aos trabalhadores urbanos, pelo Código Comercial de 1850 e pelo decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879 que, nos serviços prestados na agricultura, alivia, em parte, a situação dos trabalhadores. Os contratos de prestação de serviços devem obedecer à forma da escritura pública. Os contratos concluídos fora do Brasil necessitam da autenticação do consulado brasileiro. Permite-se também, o rompimento do contrato, desde que haja pagamento de uma indenização, que, aliás, era exigida também do escravo emancipado, de acordo com das diversas regulamentações da Lei “Eusébio de Queiroz”, da Lei do Ventre Livre e da Lei do Sexagenário.

O “clima” político liberal no final do século XIX provoca, no Brasil, ao menos em São Paulo, centro da industrialização agora “manchesteriana”, a organização dos operários em ligas operárias anarquistas. Os anarquistas compreendem, no estado, um símbolo de dominação e de restrição da liberdade. A delegação de poderes para um ente público significa um impedimento para a autodeterminação operária. Como o Estado se mostra para os trabalhadores como polícia e não legisla considerando seus interesses, resta aos interessados somente a “ação direta”, a negociação direta entre os representantes dos trabalhadores organizados em sociedades de resistência econômica e os empregadores, na maioria ainda pessoas físicas. O anarco-sindicalismo é favorecido no Brasil pelo fato de que a maioria do operariado paulista, e boa parte do operariado carioca, é formada por estrangeiros que não são cidadãos. Na base dos decretos nº 1.641, de 07 de janeiro de 1907 e nº 2.741, de 08 de janeiro de 1913 são facilmente expulsos do Brasil, caso ousem perturbar a “segurança nacional” e a “tranquilidade pública” (FAUSTO, 1983, p. 30). Não há um “canal de comunicação” entre o poder público brasileiro e os trabalhadores. A relação de trabalho é para os anarquistas um assunto entre os trabalhadores e o empregador.

O que segue ao movimento anarquista, no Brasil, é uma política estatal que, a partir do final da Primeira Guerra Mundial, vai paulatinamente introduzir um direito do trabalho legislado. Se, por um lado, o Estado brasileiro, vai atender as principais reivindicações operárias, por outro, vai cuidar da disciplina não somente do movimento sindical, como também da disciplina do trabalhador na relação de emprego. Pressuposto para a aplicação da CLT, promulgada em 1943, é a existência da relação de emprego, uma relação, portanto, que é marcada pela pessoalidade e pela subordinação do trabalhador ao poder de mando da empresa.

5. O poder do “patrão”: uma visão psicanalítica

A questão que se levanta é como os trabalhadores que, no início da industrialização na Europa, mantinham o conhecimento da produção e eram livres para empregá-lo, acabaram por “introjetar o relógio moral” da burguesia. Mais ainda, vale indagar como os trabalhadores brasileiros

acabaram por aceitar (de bom grado) uma relação jurídica tal como normatizada nos artigos 2º e 3º da CLT que implica subordinação. As razões para a subordinação do trabalhador ao poder de mando do empregador não são somente objetivas e conscientes, são também subjetivas e inconscientes. Seguem, ao menos até o final do século XX, o padrão de uma “sociedade pai-orientada” (FORBES, 2010).

A família burguesa, dona do empreendimento capitalista, no início da industrialização, constitui o contexto histórico da psicanálise fundada por Sigmund Freud. O neurótico é personagem de um verdadeiro romance familiar (FREUD, [1909] 2006) que guarda uma semelhança com a tragédia *Édipo Rei*, escrita pelo dramaturgo grego Sófocles em torno de 427 a.C.

Édipo, o filho que, sem saber, mata o pai, torna-se marido da mãe e rei de Thebas, infringindo com seu ato incestuoso a lei que garante a estrutura social, biológica, política e familiar daquela sociedade, embaralhando a ordem e descobrindo a verdade. Por esse motivo sente uma culpa inconsciente que vai se tornar verdadeira sina da humanidade (ROUDINESCO, 2003, p. 54). O desejo pela mãe e o desejo da morte do pai geram no filho uma culpa tão insuportável que deve ser recalçada. Responsável pelo recalque do complexo de Édipo, cuja teoria perpassa a obra de Freud, é o Superego, a autoridade paterna instalada no inconsciente.

Como o filho, diz Freud, não pode tomar o lugar do pai, mas, por outro lado deve identificar-se com ele, resolve esse conflito interno, mediante a criação de uma instância no inconsciente:

O superego preservará o caráter do pai e, quanto mais forte fosse o complexo de Édipo, quanto mais ocorresse seu recalque (sob a influência da autoridade, religião, ensino leitura), tanto mais rigidamente o superego como consciência dominará, talvez como sentimento de culpa inconsciente, sobre o ego. (FREUD, [1923] 1992, p. 273).

Na teoria psicanalítica de Sigmund Freud, o pai é, portanto, uma figura central inscrita no inconsciente.

Assim, enquanto Édipo vive o drama do assassinato do pai e adquire a conseqüente culpa por tê-lo matado como tragédia individual, os filhos assassinos do *pai da horda* – em *Totem e Tabu* – constroem, a partir do ato assassino, a cultura que tem, por assim dizer, como espinha dorsal o pacto entre os irmãos que origina a lei.

O assassinato do pai, possuidor de todas as mulheres, gera duas normas fundamentais: a proibição de matar o totem, o animal que é simbolicamente colocado no lugar do pai, e a proibição do incesto, a abstinência em relação a todas as mulheres do mesmo *clan* de irmãos. Cientes do perigo que corre qualquer um quando se coloca no lugar do pai, os irmãos fazem um pacto: criam laços sociais a partir da lei que manda “Não matarás” (FREUD, [1912-1913] 2007, p. 200).

Em outras palavras, para Sigmund Freud não há cultura sem essa renúncia convencionalizada pela sociedade dos “irmãos”. Não há sociedade sem o direito como uma das formas de regulação da renúncia civilizada, escreve Freud na obra “O mal estar na civilização”.

A convivência humana só será possível quando uma maioria mais forte que cada um se reúne contra cada um. O poder da comunidade contrapõe-se como direito ao poderio do indivíduo,

condenado como força bruta. A substituição do poderio do indivíduo pela comunidade é o passo decisivo da cultura. Sua característica consiste no fato de os membros da comunidade se limitarem em suas possibilidades de satisfação, enquanto o indivíduo não conhecia tais limites. (FREUD, [1930] 2004, p. 61).

A renúncia à satisfação das pulsões, exigida pela convivência em sociedade, tem um preço alto para o indivíduo. Gera a neurose que algumas pessoas conseguem sublimar na cultura, criando ciência, arte, ideias, enquanto que outras adoecem. A repressão e o recalque que a cultura exige como preço da convivência podem ser a causa de agressões. Existe uma inimizade latente na sociedade que se expressa também no campo econômico:

Não é fácil de entender como fazer para barrar uma pulsão em sua busca de satisfação. Não é tampouco sem perigo. Se não há compensações econômicas, podemos nos preparar para encararmos perturbações sérias. (FREUD, *op. cit.*, p. 63)

5. A constituição da relação de trabalho numa visão jurídica e psicanalítica

Encontra-se no artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho uma junção entre a relação de emprego e o contrato de trabalho. Tradicionalmente, há duas correntes teóricas jurídicas trabalhistas a respeito: a contratualista e a anticontratualista. A questão, hoje resolvida a favor da teoria contratualista (NASCIMENTO, 2004, p. 521) é se há, no art. 442, a presença de duas figuras jurídicas ou se uma, o contrato, gera a outra, a relação de emprego. Do ponto de vista da análise dos laços subjetivos que se estabeleceram com emprego moderno, há realmente dois momentos na constituição do vínculo pessoal que se estabelece com o contrato de trabalho.

Se, por um lado, na obra *Totem e Tabu* para Freud existe a lei da proibição do incesto como sendo um pacto entre irmãos, um contrato, por outro lado, esse pacto implica, na formação da psiquê de cada pessoa singular, uma violenta sujeição ao superego, instância moral e representante da autoridade paterna no inconsciente. Esse cenário psíquico lembra o que ocorre entre o trabalhador e o dono do estabelecimento, quando as relações de trabalho ainda são fortemente marcadas pelo vínculo pessoal e a subordinação a ordens direitas proferidas pelo empregador. Celebram um contrato, a rigor uma lei que se estabelece livremente entre as partes, para, em seguida, desenvolverem uma relação de trabalho baseada em laços pessoais cuja característica é a obediência a normas estabelecidas pela autoridade patronal.

Para elucidar melhor a relação de trabalho e a disciplina do trabalhador sob o poder de mando do empregador, vale citar o psicanalista francês Jacques Lacan, quem estabelece a relação entre a cultura, sua linguagem e o inconsciente.

Para Lacan, constitutivo para o inconsciente é o fato que o homem nasce mergulhado num mundo construído pela cultura. Somos seres da fala, dependentes dos outros e do que Lacan chama, seguindo Georg W. F. Hegel, de “o Outro”. Em outras palavras, devido à inserção na cultura pela língua, o ser humano não é natural, é cultural (LACAN, [1970-1971] 2006, p. 15). Ocorre que a

cultura não dá conta de cobrir a diferença, entre o ser natural e cultural, percebida como falta, como vazio. O assassinato do pai, onipresente na psicanálise tal como foi construída por Freud, encobre esse “vazio” do pai castrado, de um pai sem poder (LACAN, [1969] 1991, p. 115). Daí a importância do falo, símbolo do poder: cobrir o vazio e construir a lógica, isto é, o discurso humano que gira em torno desse vazio. Com as nossas construções culturais (e podemos incluir nelas as normas jurídicas) fazemos de conta que somos capazes de criar um mundo perfeito, harmônico, sem lacunas. O que ocorre na relação de trabalho moderna é, portanto, uma identificação do poder do pai com o poder do empresário, ambos para dar um sentido à produção capitalista. Esse sentido pode ser entendido literalmente como sendo um direcionamento a uma atividade que, a rigor, causa muito sofrimento. O laço entre trabalhador e empregador não muda quando a empresa familiar se transforma em sociedade. O “patrão”, o sentido, o direcionamento é indispensável.

Para Lacan, a quem interessa esclarecer o jogo entre o exercício do poder e a revolta, por sinal tão presente nos conflitos trabalhistas, o capitalismo repousa no “discurso do mestre”⁵ (LACAN, [1969] 1991, pp. 9 e ss.). Nesse “discurso do mestre”, paradigma para o funcionamento do laço social é a figura do empresário dirigente da atividade econômica.

Nas relações de trabalho fica evidente o discurso do capitalismo como sendo um dos discursos do mestre. Como foi visto, a figura do capitalista empreendedor se fez indispensável ao longo da história da industrialização, não por último porque conseguiu extrair dos trabalhadores o conhecimento sobre a produção de mercadorias. Figura indispensável na sociedade capitalista, é seu verdadeiro “significante mestre”. Ele aparece no art. 2º da CLT como quem dirige a prestação pessoal de serviços. O direcionamento da produção e o exercício do poder de mando parecem indispensáveis para o funcionamento da empresa. Além disso, estamos, no capitalismo, diante de uma estrutura, isto é, o mercado e seu regulamento jurídico, na qual há a troca de equivalentes. A mais-valia é produzida como algo que não aparece nos cálculos de equivalências econômicas e jurídicas. O trabalhador é um verdadeiro sujeito dividido, no sentido lacaniano: cidadão pela sua condição política e, portanto, aparentemente autossuficiente, é subordinado ao mando do capital.

As relações de poder e subordinação no trabalho capitalista funcionam porque são expressão da formação do inconsciente dada pela cultura. A própria suposição de que temos um Ego que pensa (o *cogito ergo sum*, de Descartes) é um discurso do mestre. Necessitamos dele para nos situarmos na realidade. Pelo que parece somos, a partir do inconsciente, reféns desse discurso. A proposta lacaniana não é a revolta contra o mestre, mas uma mudança ética a partir do “discurso do analista”, o avesso do discurso do mestre. No cerne desse discurso estão as incongruências, as faltas, as crises. A partir da compreensão delas, temos chances de pôr em cheque o que até agora parece óbvio. Posto em questão o óbvio, podemos reinventar o mundo, pois o “significante mestre” que, no discurso do mestre, domina a cena, é também “a lei” (LACAN, op. cit., p. 48). Esta pode ser questionada e transformada constituindo outros laços sociais no trabalho.

5 Para estabelecermos laços sociais, nos fazemos valer de quatro tipos de discursos: o discurso do mestre, o discurso da ciência, o discurso universitário e o discurso do analista. Essas quatro maneiras de nos relacionarmos têm, por sua vez, quatro elementos: palavras que têm peso maior, os significantes mestres, a cadeia de palavras que forma uma estrutura, a produção a partir das relações que se estabelecem e o sujeito dividido, castrado.

6. Conclusões

A relação de emprego é caracterizada pelo poder de direção do empregador e a subordinação da pessoa do empregado. Essa subordinação é fruto de um processo histórico que se inicia na revolução industrial, aqui não entendida como um processo tecnológico, mas sim como processo de uma constituição de laços sociais. Os trabalhadores europeus não se tornaram escravos das máquinas antes de serem subjugados ao “significante mestre”, ou seja, ao paradigma do *time is money* e do lema patriarcal *my home is my castle*. Aqui no Brasil a disciplina dos trabalhadores foi primeiro realizada à força pela escravidão. Mais tarde há também no Brasil relações industriais do trabalho que sujeitam os trabalhadores livres à disciplina nas fazendas e nos estabelecimentos industriais. Apesar da revolta, tanto na Europa, quanto aqui no Brasil, o “discurso do capitalista” generalizou-se porque tem seu alicerce numa estrutura psíquica inconsciente que alude à figura do pai.

O empresário-patrão conta, do ponto de vista freudiano, com o trabalho de homens e mulheres que introjetaram a autoridade paterna no inconsciente. Para Freud, o superego é uma tentativa de resolver o conflito entre pulsão de querer gozar a própria vida, para a qual pai é um estorvo e a culpa pelo desejo de sua morte. Ao lado da lei do patrão, há o contrato que deve ser honrado em nome da convivência pacífica.

Mais do que uma figura paterna, o empresário patrão tornou-se um paradigma do pensamento, um “significante” mestre do inconsciente. O chefe da empresa parece indispensável para dar um direcionamento de seus rumos diante das surpresas e incertezas do mercado. Por outro lado, a figura do “patrão” indispensável é ponto de partida para um discurso autoritário que encobre a produção de mais-valia e sua apropriação pelo capital. As normas jurídicas trabalhistas coletivamente negociadas e estatais que surgem ao final do século XIX e, principalmente no século XX, são limites ao poder do empregador e à desapropriação do empregado. Mesmo assim, a base da relação de trabalho permanece um contrato que implica dependência e desigualdade. O discurso do capitalismo produz riquezas e crises. Do ponto de vista da psicanálise, sua transformação só ocorre a partir de uma mudança de postura que implica o abandono da queixa para a criação de outros laços, estes, sim, não autoritários.

7. Referências:

BIHL, Luc & WILLETTE, Luc. **Une histoire du mouvement consommateurs: mille ans de luttés**. Paris: Aubier, 1984.

CAMPOLINA, Alda Maria E. A. **Escravidão em Minas Gerais**. Secretaria do Estado e da cultura/ Arquivo público mineiro/ COPASA MG, 1988.

CANABRAVA, Alice P. *In* ANDREONI, João Antônio (André João Antonil). **Cultura e opulência do Brasil. Original de 1711. Introdução e vocabulário por A.P. Canabrava**. São Paulo: Cia Nacional, 1967

DE DECCA, Edgar Salvadori. **O nascimento das fábricas**. 10. e., São Paulo: Brasiliense, 1995.

- FAUSTO, Boris. **Trabalho urbano de conflito social**. 3.e. São Paulo: Difel, 1983.
- FORBES, Jorge de Figueiredo. **Inconsciente e Responsabilidade**. Tese de doutorado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010.
- FRANCO, Maria Sylvia de Carvalho. Organização social do trabalho no período colonial. **Discurso**, n.8, p. 31, maio, 1978;
- FREIRE, João Ricardo Bessa. **Dialética e escravidão**. 2ª ed., Manaus: UFAM, 1993.
- FREUD, Sigmund. Das Ich und das Es. [1923]. In: Freud, S. **Das Ich und das Es: Metapsychologische Schriften**. Frankfurt a am Main: Fischer, 1992.
- FREUD, Sigmund. Das Unbehagen in der Kultur. [1930]. In: FREUD, Sigmund. **Das Unbehagen in der Kultur und andere kulturtheoretische Schriften**. Frankfurt am Main: Fischer, 2004.
- FREUD, Sigmund. Der Familienroman der Neurotiker. [1909]. In: FREUD, Sigmund. **Schriften über Liebe und Sexualität**. Frankfurt am Main: Fischer, 2006.
- FREUD, Sigmund. **Totem und Tabu: Einige Übereinstimmungen in Seelenleben der Wilden und der Neurotiker**. [1912-13]. Frankfurt am Main: Fischer, 2007.
- HEPPLE, Bob. **The making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945**. London: Mansell, 1986.
- HOBSBAWN, Eric J. Os destruidores de máquinas. **Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.
- LACAN, Jacques. **Des noms-du-père**. Paris: Seuil, 2005.
- _____. **Le séminaire de Jacques Lacan**. Livre XVII. L'envers de la psychanalyse. (1969) Paris: Seuil, 1991.
- _____. **Le séminaire de Jacques Lacan**. Livre XVIII, 158f.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho: parte geral**. V. 1, 4a.e., São Paulo: LTr/EDUSP, 1991.
- MARX, Karl. **Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie**. Erster Band. Buch 1: Der Produktionsprozess des Kapitals. [1867]. Berlin: Dietz, 1979.
- MOURA, Clovis. **Os quilombos e a rebelião negra**. 6.e. São Paulo: Brasiliense, 1986. MATTOSO, Kátia de Queiroz. **Ser escravo no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2004.
- PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres, prisioneiros**. Trad. 2ªed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.
- RAMM, Thilo. Laissez-faire and state protection of workers. in: HEPPLE, Bob. **The making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945**. London: Mansell, 1986.
- ROUDINESCO, Elisabeth. **A família em desordem**. Trad. André Telles. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.
- SCHUMPETER, Joseph. **Théorie de l'évolution économique: Recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture**. (1911) Disponível em: <http://www.uqac.ca/zone30/classiques-des-sciences-sociales/livres/schumpeter-joseph/theorie_evolution/chap_3_2_le_capital>.

THOMPSON, Edward Paul. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987, Vol. 1.

THOMPSON, Edward Paul. Time , work-discipline, and industrial capitalism. **Pastand Present**, n. 38, p. 57-97, dez, 1967.

VATTER, Harold. “Mercado”. In: **Dicionário de ciências sociais**. Fundação Getúlio Vargas/ MEC. Rio de Janeiro: FGV, 1986.

VENEZIANI, Bruno. The evolution of the contract of employment. In: HEPPLER, Bob. **The making of labour law in Europe: a comparative study of nine countries up to 1945**. London: Mansell, 1986.

VERONA, Antônio Folquito. **O mundo é nossa Pátria: a trajetória dos imigrantes operários têxteis de Schio que fizeram de São Paulo e do Bairro do Brás sua temporária morada, de 1891 a 1895**. Tese (Doutorado) apresentado na Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, USP. São Paulo, 1999.

DOUBLE-BLIND PEER-REVIEWED

Recebido em: 14 fev 2012

Convidado Especial da Prim@ Facie: 14 fev 2012