

Capítulo 6

O futuro do conceito de trabalho

Nicola Countouris e Valerio De Stefano

Introdução

Na última década, aproximadamente, trabalhos acadêmicos e políticos exploraram extensivamente o amplo tema do "futuro do trabalho" a partir de diversas perspectivas e pontos de vista analíticos. Essa exploração tem sido de natureza descritiva e antecipatória, e intimamente ligada à mudança tecnológica e ao desenvolvimento, em particular, do capitalismo digital e da chamada economia gig.

Este capítulo aborda esse rico e crescente debate, concentrando-se não tanto na perspectiva do "futuro do trabalho", mas em sua futura dimensão do "conceito de trabalho". Faz isso de duas maneiras. Primeiro, explorando o legado do conceito de subordinação para a noção de trabalho e a regulação das relações de trabalho. Em segundo lugar, explorando uma ideia alternativa (e definição jurídica) de "trabalho", baseada na noção de "relação pessoal de trabalho" e sua potencial contribuição para o direito trabalhista, garantindo que seus padrões se apliquem a todas as formas de trabalho socialmente relevantes e correspondam a uma série de necessidades sociais do século XXI.

1. O conceito jurídico de "trabalho"

Ao contrário de tigres, elefantes ou baleias, conceitos como "trabalho" ou "emprego" não existem em um sentido ontológico.¹ Humanos (e animais, aliás) realizam inúmeras atividades que nenhuma sociedade e nenhum sistema jurídico parecem classificar como trabalho ou emprego. E, desde cuidar dos filhos até cuidar de parentes idosos ou encontrar um presente de aniversário para o seu parceiro, todos concordariam que algumas dessas atividades não são insignificantes ou triviais. Outras atividades humanas, no entanto, são entendidas, conceituadas e definidas como trabalho ou emprego, de uma forma que, se não arbitrária, é tipicamente contingente a preferências sociais específicas e funcional em termos de estruturas particulares de um determinado período ou lugar, embora a passagem do tempo e, às vezes, o hábito, possam nos levar a crer que essas construções são universais. Para advogados trabalhistas, como os autores deste capítulo, essas construções também são – e de forma importante – construções jurídicas. Elas são criadas

por leis, estatutos, regulamentos e decisões judiciais, mesmo quando se poderia afirmar que essas superestruturas jurídicas efetivamente encapsulam preferências e convenções sociais, econômicas ou políticas mais profundas. Essas leis, em última análise, ditam quais atividades constituem trabalho ou emprego e quais ‘merecem’ ser protegidas pela legislação de proteção ao emprego, acordos coletivos, previdência social e seguridade social.

De forma bastante ampla, é possível estabelecer e contrastar duas abordagens conceituais alternativas que foram empregadas para captar o conceito de trabalho que se enquadra (ou deveria se enquadrar) sob a égide protetora da legislação trabalhista contemporânea e de proteção ao emprego. A primeira está ligada a uma ideia de trabalho vinculada ao conceito de subordinação. Essa abordagem, que continua sendo a dominante, e o conceito de subordinação sustentam muitas das instituições jurídicas existentes que moldam o direito trabalhista como o conhecemos há décadas, instituições como o contrato de trabalho, a relação de trabalho padrão e a noção de dependência (tanto jurídica quanto econômica).

Uma segunda abordagem surgiu, em termos gerais, nas últimas décadas do século XX, defendendo uma extensão dos direitos trabalhistas au-delà de l’emploi, para além do emprego (para usar a expressão cunhada em 1999 por Alain Supiot e seus colegas),² que, na verdade, significava “além do emprego subordinado”. Devemos alertar nossos leitores, neste momento, que usamos a ideia de “além do emprego” como um termo abrangente para descrever uma série de abordagens que buscam estender as proteções trabalhistas às relações de trabalho que, a rigor, não se enquadram na definição legal de contrato de trabalho subordinado. Há duas manifestações principais dessa segunda abordagem. Novamente em termos muito gerais, uma sugere efetivamente que existe um “tertium genus” e uma categoria intermediária de trabalho semidependente entre o emprego e o trabalho autônomo, à qual “alguns” direitos trabalhistas devem se aplicar. E outra, na prática, busca reconfigurar a divisão binária entre emprego e trabalho autônomo para estender “todos” os direitos trabalhistas (e novos direitos sociais) a uma nova e mais ampla família de “relações pessoais de trabalho” (Freedland e Kountouris 2011; Countouris e De Stefano 2019).

2. Trabalho, subordinação e falta de liberdade

A ideia de subordinação no emprego e nos arranjos de trabalho pode estar enraizada no passado, mas tem implicações tão significativas para o mundo do trabalho contemporâneo, e para quaisquer ideias sobre como remodelá-lo, que também se projeta para o futuro. A subordinação, é claro, é central para a noção de relação de emprego tal como surgiu no século XX, e é considerada um requisito para o reconhecimento de um contrato de trabalho na maioria dos países do mundo. Por sua vez, a existência de um contrato de trabalho ainda é a condição fundamental para a aplicação das mais importantes regulamentações e normas de proteção trabalhista em todo o mundo. Em suma, a subordinação de um trabalhador a um empregador atua como a contrapartida para justificar a aplicação de certos direitos e proteções trabalhistas que têm dois propósitos importantes, mas contraditórios: reequilibrar o que é claramente uma relação desequilibrada de poder e recursos e compensar os trabalhadores pelo que, em última análise, continua sendo uma relação desequilibrada de poder e recursos (Supiot 1994; Dukes e Streeck 2022). Notemos que a noção de subordinação e controle cristalizada pelo contrato de trabalho também é mais significativo e difundido do que qualquer poder de coordenação conferido por qualquer outro contrato, e contratos para a prestação de trabalho em particular, nos sistemas jurídicos modernos.

A subordinação tem sido um tema constante de investigação por advogados trabalhistas desde o início da disciplina. Apesar disso, investigar os fundamentos e a justificativa da subordinação nas sociedades democráticas modernas permanece relevante e urgente. Por exemplo, Elizabeth Anderson, uma filósofa americana, demonstrou que, no alvorecer da industrialização e do surgimento das fábricas modernas, pensadores liberais como John Locke, Adam Smith e Thomas Paine não imaginavam uma sociedade em que a maioria da população estivesse sujeita a contratos de trabalho baseados na subordinação. Anderson atribui esse surgimento da "subordinação em massa" à necessidade das organizações empresariais de aproveitarem as economias de escala, o que exigiu crescimento e o desenvolvimento de grandes estruturas burocráticas sustentadas pela subordinação. Como destaca a Teoria da Empresa de Ronald Coase, ela lembra que a integração vertical exige hierarquia na coordenação de trabalho e capital para que uma organização produtiva funcione (Anderson 2017).

No entanto, a teoria da empresa não explica até que ponto a subordinação dos funcionários e as prerrogativas da gestão empresarial se estendem além do necessário para coordenar o desempenho individual do trabalho e integrá-los a uma organização

empresarial. Em primeiro lugar, mesmo hoje, espera-se que os funcionários demonstrem deferência aos seus empregadores e supervisores e enfrentem medidas disciplinares se criticarem seus gerentes abertamente, independentemente da justeza da crítica, exceto em relação à conduta gerencial que se enquadra na legislação de proteção a denunciantes. Em segundo lugar, os empregadores há muito tempo têm acesso a poderes disciplinares de longo alcance, aparentemente assimétricos. Eles podem impor sanções aos funcionários por ações fora do desempenho profissional, como postagens em mídias sociais ou conduta fora do local de trabalho. As ações dos empregadores (pense no "tweet" inoportuno de algum CEO que causa a desvalorização das ações da empresa) que não afetam diretamente as condições de trabalho dos funcionários, no entanto, geralmente não podem ser sancionadas pelos funcionários, individual ou coletivamente, e a maioria dos sistemas jurídicos não reconhece o poder de "sanções privadas" nas mãos dos funcionários por essas ações.

As teorias de Coase sobre os fundamentos organizacionais do poder do empregador e das prerrogativas gerenciais não levam em conta até que ponto esses poderes e prerrogativas vão além de seu papel necessário na coordenação do desempenho do trabalho. O exercício da autoridade gerencial e a sujeição dos funcionários aos comandos e diretivas de seus supervisores e empregadores são amplamente aceitos como um componente padrão das relações de trabalho. Isso é evidente na forma como legisladores e tribunais os tratam como tal, com quaisquer limitações a esses poderes consideradas exceções à norma, e não o contrário. Apesar de quase dois séculos de legislação trabalhista, as restrições legais aos poderes gerenciais permanecem ilhas em um oceano de subordinação.

De fato, pode-se argumentar que o conceito de subordinação reforçou esse problema ao conferir estrutura contratual legal suficiente ao exercício legítimo de poderes gerenciais. Nesse sentido, pode-se argumentar que a abordagem de Coase sobre a hierarquia nas empresas também ignora que as prerrogativas gerenciais e a subordinação dos empregados não são simplesmente produtos do desenvolvimento econômico, mas estão enraizadas em normas legais. A subordinação que ainda vivenciamos hoje, e o dever de obediência aos empregadores e a lealdade a eles a ela relacionados, é um subproduto e legado de legislações como as Leis dos Mestres e Servos (Deakin e Wilkinson 2005) e de conceitos jurídicos feudais baseados em lealdade, como o *Treupflicht* na Alemanha.

Além de oferecer uma imagem um tanto higienizada das raízes econômicas da subordinação, a teoria da empresa essencialmente negligência as origens jurídicas e públicas da hierarquia e da autoridade no trabalho, algo que também corre o risco de ser negligenciado ao fundamentar e justificar a subordinação inerente às relações de trabalho na noção de que os trabalhadores consentem livremente com essa subordinação ao celebrar contratos de trabalho. Trata-se, evidentemente, de mera ficção jurídica que justifica um reexame crítico do livre-arbítrio nas relações contratuais de trabalho. Isso não se deve apenas ao fato de, como é evidente, na ausência de recursos econômicos alternativos, a maioria dos trabalhadores, tanto antes quanto depois da Revolução Industrial, não ter sido verdadeiramente livre para celebrar contratos de trabalho ou outros arranjos de trabalho, sendo, na melhor das hipóteses, "livres" para escolher entre o empregador a que se submeter ou a fome. Mas também se deve ao fato de que, paralelamente à adoção de leis que fomentam o surgimento do contrato de trabalho moderno, as sociedades buscaram restringir substancialmente a capacidade das pessoas de obterem a vida sem "ganhá-la", com sistemas de seguridade social (e muito menos de seguro social) moldados de acordo, entrelaçando-se e reforçando-se mutuamente, com uma "linha de trabalho" bastante estreita, mais visivelmente por meio da degeneração mais recente do estado de bem-estar social em um estado de trabalho assistencial. Leis contra a mendicância e a vadiagem foram adotadas em toda a Europa no início da era moderna, e o Reino Unido, bem como os estados do sul dos Estados Unidos após a abolição da escravidão, frequentemente previam o confinamento em asilos e prisões (igualados por *Arbeitshäuser* e *dépôts de mendicité* no continente europeu) e impunham trabalho forçado àqueles que eram capazes de trabalhar, mas não conseguiam se sustentar com seus próprios meios e não aceitavam trabalhar sob a supervisão de um patrão ou servir como aprendizes (e, em alguns casos, também quando não conseguiam encontrar oportunidades de trabalho). Da mesma forma, os sistemas de seguridade social em todo o mundo (pelo menos na parte do mundo que está familiarizada com a ideia de sistemas de seguridade social) têm sido cada vez mais vinculados a noções de condicionalidade, assistência social ao trabalho ou ativação, de maneiras que reduziram ainda mais a "liberdade" das pessoas, encurralando-as sistematicamente em um reino de trabalho no qual a escolha se torna um conceito efêmero.

É importante ressaltar que essas premissas também foram fundamentalmente moldadas por noções pertencentes a movimentos e ideais de governança mais amplos que, em última análise, visavam exercer controle e disciplina sobre aspectos fundamentais da vida das pessoas, particularmente sobre os corpos e mentes das classes trabalhadoras. A

obra de Michel Foucault detalhou minuciosamente como a transição para a modernidade foi caracterizada por uma atitude governamental generalizada em relação à disciplina, visando transformar os indivíduos em corpos obedientes, sujeitos a regulamentação, supervisão e monitoramento, como se fossem meros componentes de uma máquina produtiva. Instituições como escolas, prisões, hospitais, asilos, quartéis e fábricas eram componentes integrais dessa "sociedade disciplinada" (Foucault, 1961 e 1975).

O controle e a soberania dos empregadores sobre os corpos dos trabalhadores, seu tempo e locais de trabalho não parecem ter diminuído muito desde o início da industrialização. De fato, uma parte considerável da comunidade empresarial afirma abertamente o direito de exercer uma vigilância cada vez mais detalhada sobre esses aspectos por meio de novas ferramentas tecnológicas de controle que, sob diferentes formas, se aplicam tanto aos trabalhadores de colarinho azul em fábricas, armazéns e instalações mais itinerantes, quanto aos trabalhadores de colarinho branco em escritórios e, cada vez mais, em casa. Um aumento exponencial na vigilância compensou amplamente, pelo menos em termos fíeri, a perda de controle decorrente de práticas de trabalho remoto, como teletrabalho, trabalho remoto e trabalho em plataforma. Algumas dessas ferramentas de vigilância também permitiram que as empresas recusassem ou reivindicassem o pagamento de salários atrasados aos trabalhadores pelo tempo em que o software os considerou "ociosos". Um tribunal na Colúmbia Britânica chegou a rotular como "roubo de tempo" a apresentação, por um trabalhador, de planilhas de ponto referentes a períodos que, graças a um software de vigilância, foram considerados como não tendo sido trabalhados.³ A ideia de que os empregadores têm tanto controle sobre os períodos de trabalho que podem ser considerados "donos" do tempo que pode ser "roubado" por um trabalhador – algo que lembra a compreensão protoindustrial de contratos de serviço de Blackstone – está, ironicamente, sendo mantida viva e bem pelas tecnologias e práticas empresariais modernas.

Tudo isso sinaliza não apenas que a atual cultura gerencial dominante não tolerará qualquer redução na intensidade da vigilância, sustentada pela subordinação, dos trabalhadores, mas também que a redução "natural" do controle físico e burocrático sobre os espaços de trabalho inerente a formas de trabalho mediadas pela tecnologia, como trabalho em casa, teletrabalho, trabalho itinerante e outras formas de trabalho remoto, não é aceitável em uma cultura baseada na subordinação. Tanto assim que qualquer redução nessas formas pré-modernas de controle teve que ser acompanhada por uma intensificação

de outras formas de controle por meio de tecnologias remotas. Como resultado dessa cultura, trabalhadores que, pelo menos no papel, podem estar sujeitos a menos controle sobre os horários e locais de seu desempenho, como certos trabalhadores de plataformas ou, na verdade, quaisquer outros profissionais solicitados a realizar trabalho baseado em tarefas, são percebidos como totalmente exorbitantes no que diz respeito à noção de relação de emprego. Relações de emprego e seu "status de proteção" são imagináveis apenas na presença de supervisão e subordinação constantes e meticulosas. Que paradoxo para uma disciplina, o direito do trabalho, que era – e em muitos aspectos continua sendo – baseada na ideia de emancipar os desfavorecidos, libertar os subordinados e libertar os não livres.

3. A ideia de trabalho pessoal

Em contraste com essa visão particular, e a nosso ver bastante restrita, do trabalho nas sociedades capitalistas, associado e moldado pela ideia de "subordinação", em trabalhos anteriores em coautoria e em coautoria com outros colegas, em particular Mark R. Freedland (Freedland e Kountouris 2011; Countouris e De Stefano 2019), os autores deste capítulo buscaram desenvolver e definir uma ideia diferente e mais ampla de trabalho, vinculada à noção de trabalho pessoal ou labor pessoal. A ideia é que o trabalho deve ser entendido como qualquer atividade humana (ou produto dessa atividade, incluindo o fornecimento de bens e serviços) que seja predominantemente o resultado do trabalho de uma pessoa, em oposição ao resultado do uso do trabalho de outra pessoa ou do uso intensivo de capital (Freedland e Kountouris 2012). Este conceito é muito mais amplo do que o conceito de emprego subordinado, pois transcende a divisão tradicional entre, por exemplo, subordinação e autonomia, no sentido de que reconhece que o trabalho pessoal pode ser realizado tanto sob contratos (ou relações) caracterizados por um nexos de subordinação com um empregador/empresa, quanto sob relações nas quais tal nexos não existe, seja no sentido canônico de um empregador controlando e direcionando a execução do trabalho, seja no sentido mais sutil de um empregador/principal simplesmente organizando essa execução por vários meios vinculados à sua própria organização de capital (Countouris e De Stefano 2021).

Em marcante contraste com a noção de "tertium genus", ou seja, trabalho "de terceira categoria", situado em algum lugar entre o emprego e o trabalho autônomo e moldado por conceitos de quase subordinação ou dependência econômica, a ideia de "trabalho pessoal"

foi concebida para romper o molde binário e expandir o escopo pessoal de aplicação de todo o universo de proteções do direito trabalhista, amplamente entendido como incluindo tanto o direito trabalhista individual quanto os direitos trabalhistas coletivos e o direito à igualdade, a todos aqueles que ganham a vida principalmente com seu trabalho pessoal, em oposição a viver principalmente do trabalho de outras pessoas e de bens de capital. As únicas atividades que esse conceito buscava excluir de seu escopo eram, portanto, aquelas que, em escritos anteriores, descrevemos como equivalentes a atividades comerciais genuínas realizadas por pessoas que operam um negócio por conta própria, tipicamente empregando terceiros (de uma forma que negaria a natureza "predominantemente pessoal" do trabalho que pode ser prestado) ou sendo o resultado de um uso intensivo de capital (de uma forma que pode equivaler à extração de valor do capital em vez de "trabalho").

Esta segunda ideia mais ampla de "trabalho pessoal" está emergindo lentamente e se estabelecendo em algumas áreas de "nicho" de regulamentação caracterizadas pela crescente percepção social da necessidade de estender os direitos trabalhistas para além das restrições tradicionais do emprego subordinado. A implementação mais recente deste conceito para este propósito pode ser encontrada em um acórdão emitido pelo Tribunal de Justiça da UE em janeiro de 2023, no Processo C-356/21, JK v TP SA.4 O Tribunal, em grande medida seguindo o Parecer do Advogado-Geral no caso, decidiu que, porque "a atividade exercida pelo requerente constitui uma atividade ocupacional genuína e efetiva, exercida de forma pessoal e regular para o mesmo destinatário, permitindo ao requerente ganhar a sua subsistência, no todo ou em parte", era digna de proteção ao abrigo da legislação antidiscriminação da UE. Da mesma forma, as "Diretrizes sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes em nome individual", de 2022 (Comissão da UE, 2022), também se basearam no conceito de trabalho pessoal para ampliar a imunidade da negociação coletiva em relação ao direito da concorrência quando as convenções coletivas regulam as condições de trabalho de pessoas "que trabalham por conta própria e dependem principalmente do seu próprio trabalho pessoal para ganhar a vida".

Acreditamos com certo grau de confiança que, no futuro, não faltarão novos exemplos de aplicação do conceito de trabalho pessoal para expandir o escopo da legislação trabalhista, tanto na UE quanto em nível nacional. Obviamente, o conceito permeará todos os instrumentos antidiscriminação da UE formulados nos moldes da Diretiva 2000/78, cujo escopo foi aplicado e ampliado no caso JK v TP. Arriscamo-nos a

sugerir que ele será então utilizado para reformular, possivelmente pelas mãos do judiciário europeu, todos os outros instrumentos da UE que se caracterizam por um certo grau de universalidade e podem ser entendidos como aplicáveis a "todos os trabalhadores", instrumentos que protegem direitos trabalhistas fundamentais, como a liberdade de associação, a negociação coletiva, mas também a saúde e a segurança no trabalho.

Juntamente com este processo de extensão jurisprudencial, esperamos algum refinamento, esclarecimento e talvez a eliminação de alguns complementos desnecessários concebidos pelo Tribunal em *JK v TP*, como a exigência de que a atividade seja "genuína e eficaz", "ocupacional" ou exercida "regularmente" e para "o mesmo destinatário". Todos estes são complementos desnecessários que restringem o potencial do conceito de trabalho pessoal e não estão em sintonia com os desenvolvimentos que afetam o mundo do trabalho no século XXI, incluindo os desenvolvimentos tecnológicos associados a um maior uso de trabalho baseado em plataformas e à otimização do trabalho por IA.

Mas também é importante salientar que a ideia de trabalho pessoal não foi concebida em termos de incrementalismo, mas sim em termos de transformação. Um uso do conceito que apenas estendesse "algumas" proteções a "alguns" trabalhadores seria uma clara "subutilização" do seu potencial transformador. Isso não apenas criaria, na prática, outra "terceira categoria" intermediária e indistinta, como também privaria o mundo do trabalho do potencial libertador resultante do desaparecimento da ideia de "subordinação", um desaparecimento inerente ao conceito mais amplo de trabalho pessoal.

O conceito de trabalho pessoal, é claro, não implica o desmantelamento completo de todos os poderes de coordenação de terceiros sobre o trabalho realizado por humanos. No entanto, ao separar a aplicação e o escopo dos regimes de proteção da necessidade da existência de subordinação em um arranjo de trabalho para que ele se enquadre nesses regimes, o trabalho pessoal facilitaria enormemente a redução desses poderes de coordenação a elementos estritamente necessários e proporcionais à organização do trabalho, em oposição à organização (e, na realidade, à imposição de submissão) dos trabalhadores. Isso, por sua vez, libertaria os arranjos de trabalho da ideia de que a administração pode reivindicar controle e disciplina sobre as atividades fora do horário de trabalho dos trabalhadores. Além disso, ao abandonar o controle e a subordinação como principais critérios para o acesso às proteções trabalhistas e de emprego, o conceito de trabalho individual pode criar barreiras mais substanciais às demandas por supervisão e microgestão dos trabalhadores, mesmo relacionadas a desenvolvimentos tecnológicos, que

podem ser considerados arbitrários e excessivos. Por exemplo, isso pode questionar a ideia de que a gestão tem o poder unilateral de permitir ou revogar o trabalho remoto para atividades que podem ser realizadas remotamente, pois isso dissiparia a alegação de que o trabalho remoto só pode ser "concedido" se acompanhado de monitoramento algorítmico rigoroso (Countouris e De Stefano 2023). Não menos importante, isso empoderaria os trabalhadores em relação à tecnologia (pelo menos a tecnologia de propriedade da "empresa"), garantindo que o "monitoramento humano" e a "revisão humana" de decisões automatizadas e ditadas por IA possam ser realizadas por trabalhadores que não sejam subordinados aos proprietários dos mesmos meios de produção que deveriam monitorar e, se necessário, anular.

Isso, naturalmente, exigiria uma revisão transformadora de toda a legislação trabalhista, incluindo os capítulos que tratam de instruções gerenciais razoáveis, disciplina (um termo que teria de ser removido) e rescisão de relações de trabalho. Mas essa revisão transformadora seria amplamente facilitada pelo uso da ideia transformadora de trabalho individual.

4. Alguns desafios futuros para as ideias de direito trabalhista e trabalho pessoal

Nestes parágrafos finais, gostaríamos de explorar o potencial da ideia e da categoria jurídica de trabalho pessoal para abordar uma série de desafios ulteriores que moldam (e, às vezes, remodelam) arranjos/processos produtivos em sociedades capitalistas, incluindo automação/heterodoação; trabalho não remunerado de gênero; e tentativas de abordar as mudanças climáticas por meio de uma estratégia de "transição justa". Esta é apenas uma exploração preliminar desse potencial, a ser aprofundada em trabalhos futuros.

4.1 Automação, heterodoação e trabalho pessoal

O conceito de "heterodoação" foi cunhado por Ekbja e Nardi (2017) e, em trabalho separado, mas contemporâneo, por Standing (2011). Em poucas palavras, serve ao propósito de descrever uma série de processos de automação aparentes como equivalentes à "falsa automação", na medida em que esses processos ainda dependem extensivamente de, e até mesmo exigem, trabalho humano, exceto que o trabalho humano é tornado invisível pelos próprios processos (que talvez os disfarcem como atividades de consumo, ou atividades de lazer, ou outras atividades de caráter voluntário e não

remunerado). Pense em atividades como fazer o check-in online em vez de a equipe da companhia aérea fazê-lo para os passageiros no balcão do aeroporto - é, em última análise, por meio da contribuição da entrada humana (que, no entanto, não é considerada equivalente a trabalho, mesmo quando substitui formas anteriores de entrada humana que claramente equivaleram a trabalho) que o processo automatizado desempenha sua função. Ou de atividades como realizar uma pesquisa em um mecanismo de busca baseado na internet de uma forma que contribua para refinar e aumentar o valor do algoritmo do mecanismo, gerando riqueza para a empresa que o possui e lucros para seus acionistas. Esta é outra atividade que as estruturas e convenções sociais que tendem a definir e conceber o trabalho de forma restrita (incluindo o conceito de "contrato de trabalho") não considerariam de forma alguma como trabalho, obra ou emprego.

A ideia de trabalho pessoal pode encapsular esses tipos de atividades que, embora não constituam "emprego" em sentido estrito, ainda desempenham um papel funcionalmente equivalente ao do trabalho quando este se encontra com o capital, ou seja, a produção de valor, riqueza e lucro? Acreditamos e argumentamos que é possível que o conceito de trabalho pessoal o faça, ainda que sob certas condições e, em particular, por meio de uma insistência mais focada precisamente na "função" que o trabalho pessoal desempenha em uma sociedade capitalista, deslocando a ênfase do desempenho individual do trabalho para a contribuição coletiva e cumulativa para as cadeias de valor. Essa reelaboração do conceito exigiria o envolvimento com uma série de novas dimensões desse problema, desde o papel do trabalho humano no "metaverso" até a interação humano-máquina no que Ekbis define como "unimação" (uma síntese dialética de "automação" e "heteromação"). Mas está claro para nós, e estaria claro para muitos, que o conceito de "trabalho pessoal" tem muito mais potencial do que qualquer conceito vinculado à ideia de subordinação ou dependência.

4.2 Trabalho de gênero não remunerado

A ideia de "trabalho pessoal" já foi desconstruída em relação a algumas dimensões do trabalho não remunerado/não remunerado e, em particular, em relação à questão do trabalho de gênero não remunerado. O trabalho de Fredman e Fudge elabora de forma persuasiva o potencial do conceito para esse domínio específico (2013; ver também 2016). Em sua análise, Fredman e Fudge exploram e desenvolvem ainda mais a dimensão do "foco no trabalhador" do trabalho pessoal e o fato de que a "abordagem PWR nos permite

encontrar outras fontes de responsabilidade e compartilhamento de riscos, como o Estado, fundos mútuos como o seguro nacional etc." Isso, na prática, transforma a noção bilateral tradicional de trabalho, que considera o emprego subordinado como necessariamente vinculado a um único empregador, aceitando, em vez disso, que responsabilidades semelhantes às do empregador – da remuneração aos direitos de maternidade – podem ser acumuladas em outros lugares, mesmo na ausência de um empregador formal no sentido tradicional. Em suas palavras, o modelo PWR é útil para mostrar o trabalho informal e não remunerado de gênero como "apenas uma manifestação do que é usual, mas oculto, na legislação trabalhista, a saber, um conjunto de inúmeras relações de trabalho pessoais" (Fredman e Fudge 2013: 122), observando também que "como o nexó pessoal de trabalho pode envolver vários participantes, não há nada contra múltiplas fontes de responsabilidade" (Fredman e Fudge 2013: 120).

Este uso expansivo da ideia de trabalho pessoal é particularmente relevante para as novas realidades e desafios do trabalho não remunerado e de gênero, especialmente aqueles que surgiram durante a pandemia e com a mudança progressiva para vários padrões de trabalho remoto, muitas vezes confundindo e borrando ainda mais as linhas entre o trabalho produtivo, reprodutivo, remunerado e não remunerado, especialmente das mulheres. A plena implementação da ideia de trabalho pessoal para abranger essas formas de trabalho exigiria uma mudança mais acentuada de foco, da dimensão individual e pessoal do trabalho para o efeito agregado que o trabalho humano e, em particular, o feminino, tem sobre o sistema de produção, consumo e acumulação nas sociedades modernas.

4.3 Mudanças climáticas e transição justa

Está cada vez mais claro que as transformações necessárias para harmonizar nossos padrões e sistemas de produção e consumo às metas e imperativos de mitigação das mudanças climáticas terão um efeito disruptivo nas relações econômicas e de trabalho como as conhecemos até agora. O impacto sobre a relação de trabalho não deve ser subestimado. Empregos serão criados, mas também destruídos em prol da consecução de objetivos climáticos. Prevemos que, no decorrer desta transição, os processos de reestruturação fragmentarão ainda mais as dimensões de continuidade e bilateralidade da relação de trabalho padrão, inclusive em prol da redução das emissões de carbono, com períodos de desemprego, subemprego e requalificação intercalados com períodos de

trabalho, emprego e atividade. A organização e o desempenho do trabalho também serão redesenhados com metas de redução de carbono em mente. Isso poderá envolver mais trabalho remoto, semanas de trabalho mais curtas e novos empregos em setores ou atividades que sejam ativamente projetados (inclusive por meio de políticas de criação e garantia de empregos) para reduzir as emissões de carbono e facilitar ou acelerar a transição.

O custo desses processos de reestruturação e requalificação terá que ser diluído, ou "mutualizado", para usar uma expressão empregada no contexto da análise pessoal do trabalho, de maneiras até então inexploradas, porque quanto mais esses custos forem dispersos apenas dos trabalhadores e assumidos por empregadores, empresas e sociedade em geral, mais rápidas e justas serão essas transições. Isso exigirá uma maneira diferente de pensar sobre a interação e a relação entre sistemas de seguridade social, mecanismos de seguridade social e trabalho e, claro, sobre diferentes estruturas de financiamento para cada uma dessas três dimensões. O debate provavelmente não será sobre se alguma forma de renda básica garantida deve existir, se os sistemas de seguridade social devem se tornar mais generosos e universalistas, se a seguridade social deve se tornar menos proeminente, se o estado de bem-estar social deve ser usado para incentivar empregos verdes ou se um conceito mais amplo de trabalho deve ser adotado e protegido pela legislação trabalhista. O debate será sobre como os regimes de renda básica podem interagir com um conceito mais amplo de trabalho assalariado e o papel que a seguridade social e as políticas do mercado de trabalho devem desempenhar na promoção de transições verdes e justas e na redução da desigualdade. A mudança em direção ao universalismo, a fim de compensar as incertezas que as transições inevitavelmente gerarão, se acelerará assim que ficar claro que atingir as metas climáticas exige um compromisso sem precedentes com a redução de carbono.

5. Conclusões – trabalho pessoal e progresso humano

Este capítulo buscou ampliar ainda mais os limites conceituais da ideia de “relação pessoal de trabalho”, a fim de explorar seu potencial transformador em relação a algumas deficiências, cada vez mais evidentes, da noção mais tradicional de direito trabalhista, mas também explorar suas possíveis contribuições para a resolução de três desafios fundamentais que as sociedades do século XXI enfrentam: automação, trabalho não remunerado e diferenciado por gênero e uma transição justa e sustentável. Ao longo do

capítulo, argumentamos que o potencial universalista da ideia de “trabalho pessoal” se presta muito melhor do que qualquer outro conceito de trabalho baseado em subordinação ou dependência ao estabelecimento de um novo contrato social baseado na ideia de sustentabilidade. O trabalho pessoal é uma ideia com um claro potencial transformador. Se ele atingirá plenamente seu potencial, no entanto, é uma questão que será decidida, em última análise, pela luta muito desigual que o conceito de trabalho pessoal busca, em última análise, reparar, a luta entre Capital e Trabalho, garantindo a este último uma parcela justa dos frutos do progresso e maior autonomia na formação de sua própria ideia.

Referências

- Anderson E. (2017) *Governo privado: como os empregadores governam nossas vidas (e por que não falamos sobre isso)*, Princeton University Press.
- Countouris N. e De Stefano V. (2019) *Novas estratégias sindicais para novas formas de emprego*, CES.
- Countouris N. e De Stefano V. (2021) O enquadramento jurídico laboral: trabalhadores independentes e o seu direito de negociar coletivamente, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 109, 3–17.
- Countouris N. e De Stefano V. (2023) Longe da vista, longe do coração? Trabalho remoto e distanciamento contratual, em Countouris N., De Stefano V., Piasna A. e Rainone S. (orgs.) *O futuro do trabalho remoto*, ETUI (a publicar).
- Deakin S. e Wilkinson F. (2005) *A lei do mercado de trabalho: industrialização, emprego e evolução jurídica*, Oxford University Press.
- Dukes R. e Streeck W. (2022) *Democracia no trabalho: contrato, status e justiça pós-industrial*, Polity Press.
- Ekbja H. e Nardi B. (2017) *Heteromação e outras histórias da computação e do capitalismo*, The MIT Press.
- Comissão Europeia (2022) *Comunicação da Comissão: Diretrizes sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes 2022/C 374/02, C/2022/6846*, Jornal Oficial da União Europeia, 30.09.2022.
- Foucault M. (1961) *História da loucura da era clássica*, Plon.
- Foucault M. (1975) *Vigiar e punir: Nascimento da prisão*, Gallimard.
- Fredman S. e Fudge J. (2013) A construção jurídica das relações pessoais de trabalho e gênero, *Jerusalem Review of Legal Studies*, 7 (1), 112–122.

Fredman S. e Fudge J. (2016) O contrato de trabalho e o trabalho de gênero, em Freedland M. et al. (orgs.) O contrato de trabalho, Oxford University Press, 231-252. Freedland M. e Kountouris N. (2011) A construção jurídica das relações pessoais de trabalho, Oxford University Press.

Freedland M. e Kountouris N. (2012) Igualdade no emprego e relações pessoais de trabalho — Uma crítica de *Jivraj v Hashwani*, *Industrial Law Journal*, 41 (1), 56–66.

Standing G. (2011) O precariado: a nova classe perigosa, Bloomsbury Publishing.

Supiot A. (1994) Crítica do direito do trabalho, PUF.

Supiot A. et al. (1999) Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, Flammarion.