

ESTUDIOS

A convergência entre trabalhabilidade e o trabalho agile: Reflexões, aproximações e novas possibilidades

*The convergence between workability and agile work: Reflections,
approaches and new possibilities*

Andressa Munaro Alves 

Denise Pires Fincato 

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil

RESUMO O estudo¹ se propõe a dialogar através de uma análise ítalo-brasileira sobre as novas formas de trabalho advindas com o auxílio destes novos instrumentos, sobretudo pelas alterações trabalhistas ocorridas perante os dois cenários cotejados. O método de abordagem dialético, busca-se responder as seguintes indagações: O *Lavoro Agile* pode convalidar-se em uma nova (e potencial) forma de laborar no Brasil? O investimento na trabalhabilidade dos trabalhadores pode servir como meio para essa realização? As alterações sociais serão visualizadas através da inserção legislativa da modalidade de trabalho reconhecida em campo italiano, o *Lavoro Agile*, para que, posteriormente, através do fenômeno social da trabalhabilidade, verifique-se a possibilidade de sua convalidação, também em campo brasileiro. O procedimento metodológico tipológico-estruturalista, com vistas a investigar os dois campos legislativos. O método de interpretação exegético, prospectará a descoberta de novos parâmetros juslegislativos, visualizando acontecimentos contemporâneos. A pesquisa é bibliográfica e se baseará em materiais existentes sobre os assuntos em cotejo. Em razão da sintonia entre a trabalhabilidade e o *Lavoro Agile*, conclui-se que tal fenômeno pode servir como novo caminho para laborar no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE Futuro do Trabalho; Trabalho Agile; Trabalhabilidade.

1. Estudo originário do seguinte artigo; Fincato, Denise Pires e Andressa Munaro ALVES. «O Futuro já Começou? O Trabalho Agile em Uma Análise Ítalo-Brasileira». In: Fincato, Denise Pires; Gilberto Stürmer, Andressa Munaro Alves e Denise Horta. *Direito Sociais: Diálogos Transdisciplinares*. 1ª edição: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Pontifícia Universidade Católica – RS: 12-25. Rua de Avilhô, 214, Matosinhos (Porto), Portugal, 2023.

ABSTRACT The study proposes to dialogue through an Italian-Brazilian analysis about the new forms of work arising with the help of these new instruments, especially due to the labor changes that occurred in the two scenarios compared. The dialectical approach method seeks to answer the following questions: Can *Lavoro Agile* validate itself in a new (and potential) way of working in Brazil? Can investment in workers' workability serve as a means to achieve this? Social changes will be visualized through the legislative insertion of the work modality recognized in the Italian field, *Lavoro Agile*, so that, later, through the social phenomenon of workability, the possibility of its validation can be verified, also in the Brazilian field. The typological-structuralist methodological procedure, with a view to investigating the two legislative fields. The exegetical method of interpretation will prospect the discovery of new legal parameters, visualizing contemporary events. The research is bibliographic and will be based on existing materials on the subjects under consideration. Due to the harmony between workability and *Lavoro Agile*, it is concluded that this phenomenon can serve as a new way to work in Brazil.

KEYWORDS Future of work. *Lavoro Agile*. Workability.

Introdução

O texto apresenta estudo sobre a modalidade laborativa italiana denominada *Lavoro Agile*, existente desde a reforma trabalhista ocorrida em 2017, que acolhe, no texto legislativo que lhe é próprio, a realidade sociolaboral contemporânea. Prospectando analisar as eventuais nuances de possível aproveitamento da modalidade em cenário brasileiro, traz-se para as perspectivas trabalhistas nacionais tal acareação, que será elucidada à luz do fenômeno social da trabalhabilidade. Nesse cotejo, após a análise dos movimentos sociais globais, os desafios são atenuados e entre avanços e retrocessos, aceleram em demasia pelo evento pandêmico que impactou o cenário laboral desde 2020.

Através do método de abordagem dialético, comparando os dois cenários laborais (italo-brasileiro), almeja-se responder se o *Lavoro Agile* pode convalidar-se em uma nova forma de laborar no Brasil e, ainda, se o investimento na trabalhabilidade dos trabalhadores pode servir como meio para essa realização. Para tanto, valendo-se do procedimento tipológico-estruturalista, o fenômeno social da trabalhabilidade (Alves, 2023: 139) é posto em evidência, para fins de apreciação de (sua eventual) relação com o instituto italiano.

De forma a direcionar refletores ao futuro do trabalho, valendo-se do método de interpretação exegetico, os ordenamentos trabalhistas dos dois países são cotejados, especificamente quanto às entrelinhas atinentes aos desafios aqui dispostos e o labor realizado com o auxílio tecnológico envolvido. A pesquisa é preponderantemente bibliográfica e permeará a doutrina existente sobre os assuntos abordados. Em suma, busca-se responder se, com o *Lavoro Agile* e a trabalhabilidade, é possível dizer que «o futuro já começou» para as relações laborais.

Lavoro agile ou smart-work: o «trabalho inteligente» na perspectiva italiana

Ainda que possuidora de linhas muito bem-postas em seu código trabalhista² — quando comparada com a legislação brasileira —,³ o presságio por novos tempos em cenário italiano fez-se ainda mais acentuado a partir de sua Reforma Trabalhista, curiosamente⁴ ocorrida no ano de 2017. A movimentação legislativa, que neste ano completará sete anos, mesmo antes da pandemia de covid-19 estabeleceu o contrato de *Lavoro Agile* — ou o seu equivalente em inglês, *Smart-Work*. O fortalecimento de suas vigas sobreveio com a ascensão do trabalho remoto, fomentado pela pandemia, e desencadeando, ainda, novos desdobramentos (e configurações) da novata forma laboral.⁵

É a partir do Capítulo II, artigo 18, que a Reforma Trabalhista Italiana, por meio da positivação desta nova forma de trabalho, demonstra a incontestável bifurcação entre a vida laboral e pessoal dos trabalhadores. A necessidade de conciliação entre os dois mundos — agora, mais alinhados do que nunca —, transborda, desde logo, nas entrelinhas de seus incipientes artigos. Ao descrever sobre o *Lavoro Agile*, o legislador associa o aumento do trabalho produtivo (produção do produto) à ascensão da competitividade (entre os que realizam), bem como a possibilidade de estabelecimento de ciclos para essa realização (aproveitamento de tempo) — este agora facilitado pela utilização do arcabouço tecnológico envolvido.⁶

2. O comentário funda-se através das disposições da legislação Italiana que, mesmo antes da Reforma trabalhista de 2017, momento em que se estabeleceu o *Lavoro Agile*, já possuía disposições robustas acerca das novas (e modernas) formas de trabalho. Como exemplo, menciona-se o trabalho intermitente, o trabalho flexível, o trabalho acessório etc. (ITÁLIA. D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Disponível em: «<https://lc.cx/4V9-Hn>»).

3. À título de perspectiva, relembramos que, em cenário brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho é originária de 1943. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: «<https://lc.cx/fvWJnl>». Mesmo através da Reforma Trabalhista brasileira de 2017, por meio da leitura das disposições anunciadas pelo diploma ítalo, percebe-se que regulamentação por ele disposta possui meandros mais modernos (quanto à realidade da realização das atividades laborativas). (BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://lc.cx/6IsauS>).

4. Rememore-se que a Reforma Trabalhista no Brasil acontece também no ano de 2017.

5. Em momento mais evoluído do artigo, dispor-se-á acerca das flexibilizações legislativas em período pandêmico.

6. ITÁLIA. L. 22 maggio 2017, 81 (1). Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: <https://lc.cx/drxAdQ>.

Em recente pesquisa de campo realizada entre uma empresa⁷ italiana com filial no Brasil, buscou-se através de formulário avaliar se as práticas de *Smart Working* utilizadas na Itália poderiam se tornar referência, também, em território brasileiro. Mesmo esclarecendo preliminarmente as diferenças culturais e econômicas entre as empresas dos países cotejados, através dos resultados obtidos os pesquisadores perceberam que o equilíbrio entre a vida laboral e a vida privada acaba por tornar o trabalhador mais motivado, colaborativo e confiante. Notou-se, também, que as novas formas de labor devem ser constantemente debatidas — principalmente, após o evento pandêmico vivenciado pela humanidade —, razão pela qual se estabeleceu que o elemento confiança deve estar na base dessas novas comunicações (Markovic e Rossini, 2021: 94-110).

A moderna forma de trabalho não pré-determina limitações quanto ao local de sua prestação. O *Lavoro Agile* pode ter seu deslinde perfectibilizado tanto dentro das instalações da empresa, quanto fora desta, de maneira que o trabalhador poderá atuar de forma ágil (ou inteligente) em todo e qualquer lugar⁸. Em termos de restrições, torna-se visível aos olhos aquelas relativas ao tempo de trabalho, assim como sua forma de celebração, que, inicialmente, fazia-se possível mediante acordo coletivo, momento em que questões como o período laboral, as técnicas utilizadas na realização e os artefatos organizacionais para desconexão eram abordados, consoante à inteligência do artigo 19, I.⁹

No ápice do período pandêmico e diante da necessidade de distanciamento social, em março de 2020, o governo italiano flexibilizou alguns dos ditames prescritos ao *Lavoro Agile*. Na oportunidade, estendeu a todo o território nacional a sua utilização, possibilitando a realização de tal modalidade mesmo sem acordo coletivo previa-

7. Nesse estágio, deixa-se de mencionar a identidade da empresa pesquisada, pois a sua identificação foi preservada na pesquisa encontrada. Todavia, para os fins destinados ao presente estudo, tal anonimização não prejudica a finalidade de sua utilização, tampouco obstaculiza o entendimento do cotejo comparativo, notoriamente em razão do seu aproveitamento ser empregado para contrastar as diferentes realidades visualizadas no cenário brasileiro e italiano, sobretudo para fins de compreensão de uma (possível) aplicabilidade legislativa comumente utilizada em cenário ítalo que, desta vez, ancorar-se-ia no fenômeno social da trabalhabilidade para aproveitamento no conjunto social brasileiro.

8. Nesse estágio, merece referência a expressão «*Anywhere Work*» que, em uma tradução livre, significa trabalhar em qualquer lugar. Nos últimos anos, a expressão ganhou maiores cores para os trabalhadores que preferem exercer as suas atividades desprendidas «de um lugar fixo». No sentir destes, a oportunidade de exercer suas atividades em qualquer lugar proporciona maiores níveis de produtividade, assim como possibilita a contratação de pessoal de todo e qualquer lugar do mundo (*Anywhereworks*. Help the world work Anywhere. There is a better way to work. Team Collaboration Tools and Services. Disponível em: <https://anywhereworks.com/>).

9. ITÁLIA. L. 22 maggio 2017, 81 (1). Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: <https://lc.cx/drxAdQ>.

mente pactuado e, em atenção ao distanciamento necessário, autorizou-se o preenchimento dos documentos através de plataforma governamental¹⁰ disponibilizada.¹¹ Situação, essa, que corrobora com os fatores de investimento na figura do prestador de serviços, em toda e qualquer circunstância.

De Masi, o sociólogo italiano defensor da modalidade laboral de *Smart Work*, em entrevista, pontuou como a referida nova forma (inteligente) de trabalho salvou não apenas o giro econômico, mas a saúde dos trabalhadores que, em razão da possibilidade de teletrabalhar, mantiveram-se ocupados. Além disso, observou que a oportunidade serviu para o recompartilhamento de atividades, principalmente as domésticas, antes apenas realizadas por mulheres, momento em que os cônjuges e, também, os filhos, passaram a desempenhar funções atinentes ao lar. O aumento da produtividade no trabalho foi pontuada quanto às questões de reaproveitamento do tempo e, por consequência, a tríade, «trabalho, estudo e lazer», foi relembra (Tien-go) para fins de permitir o ócio criativo.

Através do olhar futurístico de sua legislação, no artigo 20 do novo diploma italiano, o direito de aprendizagem pela vida toda é reconhecido, fomentando a necessidade do constante aperfeiçoamento para a realização da vida. O singular cenário, além de transcrever inovadora regulamentação laborativa, garante, por meio de estruturas juslegislativas próprias, parâmetros catalisadores do trabalho à distância. A salvaguarda ao «direito ao aprendizado» aparece de forma taxativa no título do artigo aludido, prospectando as prerrogativas que incentivam o seu desenvolvimento, bem como o incremento das linhas que certificam as novas habilidades exigidas^{12,13}.

Estruturalmente, quanto à costura contratual, alguns elementos são facilmente identificados, como, por exemplo, a preocupação com a saúde do trabalhador (ponto II do artigo 18) e, também, a previsibilidade plasmada no caput do artigo 22. No que tange às medidas de segurança, essas ficam à cargo do empregador, no sentido de

10. Na plataforma governamental, o referido preenchimento foi descrito como «procedimento simplificado». (ITÁLIA. Ministero del Lavoro e dalle Politiche Sociali. Smart Working. Disponível em: <https://lc.cx/TU6XUr>.

11. ITÁLIA. Corona virus - DPCM 1 marzo 2020: ulteriori disposizioni sul lavoro agile 03/03/2020. Lavorosi: Associazione Per Lo Sviluppo Del Lavoro. Disponível em: https://lc.cx/jj_2PJ.

12. Trazemos à título de conhecimento as prerrogativas anunciadas por diploma da Organização Internacional do Trabalho. Oportunamente, no documento ratificado pelo Órgão regulamentador das relações laborais internacionais, entre as eminentes necessidades a serem alcançadas para o trabalho decente do futuro, a utilização das tecnologias como instrumento de libertação aos trabalhos árduos serve como utensílio colaborativo para a realização da vida (seu manejo em novas habilidades) (International Labour Organization. Work for a brighter future. Global Commission on The Future of Work. Geneva: ILO, 2019. p. 43-4).

13. ITÁLIA. L. 22 maggio 2017, n. 81 (1). Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: <https://lc.cx/uuo7nO>.

dar ciência aos trabalhadores dos riscos da atividade desempenhada — mas a via de mão dupla não desobriga o trabalhador em cooperar para o melhor desempenho das atividades, principalmente quanto àquelas que são executadas fora das dependências do dono do negócio. Para além da preocupação com os acidentes¹⁴ de trabalho, a legislação italiana demonstra um olhar atento às doenças profissionais — inclusive se desenvolvidas afastadas da ‘aba do empregador’, conforme artigo 23, pontos II e III, fator de importante impacto se vislumbradas as situações que envolvem a previdência social e afins.¹⁵

Frente ao acareamento da modalidade de *Lavoro Agile*, percebe-se que novas (e inovadoras) práticas trabalhistas se fazem cada vez mais comuns no mundo inteiro, mesmo parcas de tipificação em alguns ordenamentos jurídicos. Por conta disso, passa-se ao levantamento juslegislativo brasileiro, para que, posteriormente, possa-se aventar a possibilidade de entrelaçamento das legislações e/ou, dos fenômenos aqui analisados, de forma a encontrar referências similares de possível contraste.

A realidade brasileira em evidência: (re)pensando conceitos

Em cenário brasileiro – relativamente quanto à seara trabalhista, apesar da existência de vasta legislação esparsa mesmo antes da promulgação de seu diploma próprio – foi a partir da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943¹⁶ que se verificou o mapa referencial de disposições específicas à trabalhadores na rotina brasileira, notoriamente através de lentes que salvaguardam o âmago trilhado pela empregabilidade – esclarecendo a essência inicial de seus dispositivos textuais, clarificadores e consolidadores de parâmetros de proteção.

Não bastasse o pronúncio de seus artigos inaugurais acerca da essência de seu suporte estruturante, a legislação dos trabalhadores afasta qualquer dúvida quanto

14. A legislação italiana prevê a proteção contra acidentes e doenças ocorridas e desenvolvidas mesmo fora do local tradicional de trabalho, situação que, se contrastada com a realidade brasileira, variantes são destoadas. Na Reforma Trabalhista brasileira alterou-se a redação do artigo 58, §2 da CLT e o tempo de deslocamento, conhecido por horário «in itinere», passou a não mais constar como tempo «à disposição». Tal movimentação legislativa abriu portal para uma série de divergências acerca da natureza do acidente, se ocorrida no caminho para o trabalho. (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://lc.cx/gooCBZ>.

15. L. 22 maggio 2017, n. 81 (1). Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato. Disponível em: <https://lc.cx/vB78Xh>.

16. Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://lc.cx/4B9sst>.

à proteção regedora de seus campos, registrando, entre suas fronteiras territoriais, através da locução do artigo 2º, que os riscos do negócio ficam a cargo do empregador, figura portadora do aporte econômico de maior estabilidade e, na contraposição, a pessoa física (do empregado), subordinada ao empregador, lhe prestando serviços de maneira não eventual e auferindo contraprestação financeira (salário), dentro das dependências do dono do negócio.¹⁷

Acontece que a aceleração tecnológica e o forte impacto da globalização nas relações de trabalho eliminaram as fronteiras separatistas entre a mão de obra dos trabalhadores e os grandes centros econômicos de produção. O abrandamento de fronteiras territoriais – há muito iniciado e, de possível visualização desde quando os produtos produzidos em sociedades passaram a ser trocados entre os grandes centros comerciais – interligaram parceiros e ampliaram a circulação de bens (entre várias agremiações). A utilização de aparato tecnológico no desenvolvimento dessa jornada teve especial relevância para o mundo trabalhista, sobretudo pelas consequências juslegislativas (Nascimento, 2013: 77) brasileiras, as quais, neste momento, busca-se contemplar.

Em termos de reconhecimento da inserção dos meios telemáticos na realização laborativa em cenário brasileiro, em 2011, através da Lei nº 12.551, positiva-se a utilização dos novos meios de comunicação, expressamente inserido a partir do artigo 6º, na legislação especializada dos trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Mesmo tardiamente, quando do reconhecimento dessa existência, ainda que em cenário prático não se possa precisar pontualmente de que forma o movimento inicia, no dispositivo pontua-se pela não diferenciação do trabalho realizado dentro e fora das dependências do empregador, fator que não obstaculiza sua supervisão, dado o aparato dos meios telemáticos de comunicação, finalmente reconhecidos como possíveis instrumentos de trabalho.¹⁸

Anos mais tarde, no final de 2016, o movimento pela atualização das linhas estruturantes das disposições atinentes aos trabalhadores passa a ganhar espaço dentro do contexto social vivido pela sociedade brasileira. O Projeto Lei nº 6.787, após ser encaminhado para a Comissão destinada à sua avaliação, percorrendo célere tramitação de quatro meses dentro da Comissão de Deputados – uma das tramitações

17. De forma objetiva, para saber se está diante de um empregado, os cinco requisitos aludidos pelo artigo 3 devem ser preenchidos, pontualmente: ser pessoa física; subordinada; prestadora de serviços não eventuais; nas dependências de seu empregador e recebendo contraprestação (salário) Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://lc.cx/4B9sst>.

18. Lei 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: https://lc.cx/IKAcP_.

mais rápidas já vivenciadas –, obteve sua aprovação. Entretanto, a inaugural proposta de modernização ainda não estava composta por todos os dispositivos que ao final foram aprovados, o escopo modernista ainda pôde contar com capítulo específico ao teletrabalho, exemplos de um dos dispositivos balizantes em que, no transcorrer do desenvolvimento reformista, albergaram-se através do clamor social e dos setores envolvidos (Fincato e Stürmer, 2020: 341-364).

Com capítulo próprio, o teletrabalho passa a obter suas entrelinhas plasmadas na legislação dos trabalhadores que, aceito (e agora reconhecidamente expresso), passa a melhor dispor, a partir do artigo 75-A e seguintes, sobre a prestação de serviços (Fincato e Wunsch, 2020: 43-54)¹⁹ fora das dependências do empregador, através do auxílio de tecnologias da informação. Outrossim, quanto às questões que se voltam para a saúde do trabalhador, sucintamente, o legislador pontua, consoante à inteligência do artigo 75-E, que caberá ao empregador instruir o laborador quanto às precauções a serem tomadas.²⁰

As adversidades começam quando o intrincamento entre a vida pessoal e laboral do trabalhador acontece, movimento esse que, acentuado pela pandemia de Covid-19, desenha cenários preocupantes e perversamente maquiados pelas benesses de alta produtividade – desta vez, revestidas por um não desaceleramento e sem a juspositivação acerca da desconexão do trabalho. Quanto a isso, dispõem Cunha e Woida (Cunha e Woida):

Na medida em que a vida profissional do teletrabalhador passa a se confundir com sua vida familiar, em razão da transposição dos deveres profissionais para o ambiente residencial, e considerando que o tempo antes empregado no deslocamento entre residência e local de trabalho passa a ser utilizado na realização de atividades funcionais, o efeito imediato dessa disponibilidade ampliada é uma intensificação da produtividade em prol da empresa.

Na ópera da ‘Reforma Trabalhista Brasileira’, intensamente impregnada pelo movimento ‘liberte-se do ninho’, estabeleceu-se ainda a inclusão do trabalhador autônomo dentro do diploma dos trabalhadores subordinados. No bojo reformista, o artigo

19. Quanto à «prestação de serviços» disposta no artigo, merece luzes as observações feitas por Fincato e Wunsch, posto que bem observaram que quando o legislador parametrizou – genericamente – esta prestação, ou seja, não cuidou de estabelecer determinada categoria profissional aos teletrabalhadores, também, não engessou tal prestação laborativa. Por assim dizer, por meio dessa sucinta disposição, pode-se perceber que uma série de atividades podem ser realizadas mediante teletrabalho (Fincato e Wunsch, 2020:).

20. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://lc.cx/F_tOzJ.

442-B surge e, com ele, a possibilidade de contratação de profissional autônomo, de forma contínua ou não, momento em que se pode confundi-lo com o trabalhador intermitente (figura igualmente reconhecida pela reforma) com ou sem exclusividade – característica essa que almejava enfraquecer a existência de um vínculo empregatício (ou pelo menos afastar quanto algum dos seus elementos).²¹

Sem adentrar os pormenores estabelecidos quanto ao trabalho autônomo pelo Código Civil Brasileiro²², mas apenas almejando enriquecer os contrapontos aqui aventados, a (tentativa de) intersecção deste com as figuras laborais a partir da reforma trabalhista – ou, se vistas sob outro platô, a transmutação das figuras cíveis ao campo dos trabalhadores – prospectava a renovação dos conceitos, adaptando-os aos novos cenários sociais, ou mesmo, de forma a estabelecer novas ‘regulamentações’ minimamente compatíveis.

Neste caminhar, o motor energizante acoplado na tramitação da reforma, somado à dita obsolescência de seu originário diploma, atropelou prerrogativas e não garantiu aos trabalhadores parâmetros necessários²³ para o trabalho do século XXI. Em atenção a essas percepções e, assentadas as premissas regentes pelo *Lavoro Agile*, busca-se na próxima seção, a partir de uma análise ítalo-brasileira, o estabelecimento de (possíveis) diretrizes à labuta vindoura, lançando proteção ao eixo essencial das relações trabalhistas — mesmo aquelas não rotuladas —, o trabalhador.

Smart work(er): o incremento da trabalhabilidade no trabalho vindouro

O trabalho do século XXI se encontra há um oceano de distância daquele que «era uma vez» realizado – quando de seus primeiros momentos, não apenas pela sua forma de execução, mas pelas partes envolvidas na dinâmica laboral (através de vieses econômicos e sociais), sobretudo pelas nuances permeadas hoje, através da realização da lida no cenário contemporâneo. A disrupção dos meios de trabalho, assim como as novas habilidades para ‘bem laborar’, acaba por transbordar as linhas tipificadas em disposições normativas, sobrepondo-se a tudo vivido anteriormente e, conseqüentemente, não encontrando normatividade (suficiente) para sua completa regulamentação.

21. Rememorar os elementos citados para configuração da relação laboral, em especial a continuidade, esta que serve de fio condutor aos demais. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://lc.cx/F_tOz.

22. Vide o Código Civil Brasileiro. Estabelece entre os artigos 593 a 609 determinações atinentes as prestações de serviço. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <https://lc.cx/oa7TQp>.

23. Cita-se, à título de exemplo, a não previsibilidade de direito a desconexão no diploma brasileiro.

Harari, no livro *21 lições para o século XXI*, alerta seus leitores de que o trabalho vindouro será classificado e alocado por *hubs* e, não mais, por profissões. A mudança paradigmática é acentuada com a inserção da Inteligência Artificial nas relações de trabalho, a qual, naturalmente, tende a substituir as atividades repetitivas. O problema, entretanto, inicia-se quando as emoções humanas passam a ser de possível superação (identificação). A partir disso, por saber que as máquinas detectaram facilmente os «padrões recorrentes», o autor israelita avisa que o trabalho do futuro será regido pela criatividade, dado que todas as atividades serão tocadas pela tecnologia e, para que se evite a automação, as novas carreiras (modelos sociais de trabalho/*hubs*) devem possuir forte veia empreendedora e criativa (Harari, 2018: 47).

A bem da verdade, hodiernamente, os profissionais qualificados como BANI,²⁴ mesmo fragilizados por situações cotidianas, devem adaptar-se de forma constante aos desafios propostos pelos cenários sociais e, em caso de ansiedade, devem controlar-se através de prerrogativas conscientemente dispostas para tal. Apesar da não linearidade do mundo, os trabalhadores BANI precisam cultivar pensamentos constantes, positivos e conscientes; e, por fim, apesar da incompreensível realidade vivida, necessitam estar sempre em busca de novas respostas (Cascio, 2020). O que nem todos os BANIs foram avisados é que deveriam de se adaptar (e sobreviver) a um mundo que é VUCA.²⁵

Por certo que não se pode controlar os acontecimentos naturais da vida, mas, nos últimos anos, através da inserção tecnológica na rotina laborativa, exige-se profissionais adaptáveis a cada dia mais. Os desafios existentes no labor do mundo VUCA ressaltaram os graus de incertezas para os trabalhadores, que, labutando em um mundo regido por relações complexas e eivadas de ambiguidades, nem sempre possuem as características/habilidades necessárias de inserção ao novo mercado. Isso porque a volatilidade das exigências transmuta-se a cada novo contexto social e, além da (im) possibilidade de acompanhamento legislativo (no sentido de positivá-las), os dilemas agora são outros (Kok, 2019: 32).

A realidade alarmante é escrita pela Organização Internacional do Trabalho – OIT –, a qual demonstra que a herança da pandemia de Covid-19 é a redução de empregos, a precariedade de renda, o aumento de desigualdades e altos índices de pobreza. Preocupada com tal dilema, a OIT emitiu documento alertando acerca de uma possível recuperação global e, no referido, ao estabelecer quatro (peculiares) pilares, parametrizou novas diretivas: investimento em um desenvolvimento econômi-

24. O acrônimo pronuncia quatro expressões: Brittle; Anxious; Nonlinear; Incomprehensible. Em português, respectivamente: frágil; ansioso; não-linear e incompreensível (Cascio, 2020:).

25. O acrônimo VUCA faz alusão ao cenário social contemporâneo, pontuando que a sociedade se rege por estruturas eivadas de: volatile, uncertain, complex, and ambiguous. Em português, respectivamente, vulnerabilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade.

co inclusivo, sustentável, resiliente e concentrado em uma recuperação com destaque às pessoas,²⁶ estabelecendo, um novo caminho a ser seguido, aquele que se preocupa com o ser humano envolvido. Para os fins aqui destinados, destaca-se, em especial, a pessoa do trabalhador para esse novo caminho. Afinal, de que forma deve ser investido no laborador a abolição desses problemas? Quais são as habilidades necessárias para (ter) o trabalho vindouro?

As realidades brasileira, italiana e mundial, anunciam que definitivamente as exigências prescritas para a lida do passado (o qual é fruto de seu espaço de criação legislativa) não mais correspondem ao presente, tanto pelo auxílio dos instrumentos de comunicação na realização da labuta, como pelo novo trabalhador formado (resultado deste novo cenário). Os requisitos para o alcance do trabalho hoje exigem mais que um trabalhador com alta empregabilidade, posto que os requisitos por ela alcançados não abrangem todas as situações verificadas atualmente. Preocupada com a soma de todos esses elementos, Rosa Krausz defende que as novas exigências do mercado esperam um trabalhador com alta trabalhabilidade (Krausz, 2016: 17).

Nesta conjuntura, o direito à trabalhabilidade poderia circundar entre a seara dos direitos exigíveis do Estado, dado que se comprovado for, sem tal requisito, o alcance do trabalho do futuro estaria impedido (Fincato, 2020). Levando a sério tal conjuntura, a trabalhabilidade poderia servir de caminho concretizador do direito ao trabalho, renovado e moderno, traduzindo-se em novas formas (produtivas e diferentes) de manifestação (Fincato e Alves, 2022a: 82). Nesse particular, o direito a ter trabalhabilidade transbordaria as linhas do artigo que garante o direito social ao trabalho²⁷ — pelo menos se analisado sob o prisma brasileiro (Fincato e Alves, 2021: 159). Por isso, importante compreender que possuir trabalhabilidade (Alves, 2023: 139) é:

Readaptar-se constantemente ao cenário laboral através de seus próprios predicados; é um trabalhador que se vale de sua própria vocação para o exercício de sua lida; alguém capaz de ressignificar durante todos os dias de sua vida a prática de seu trabalho, proporcionando para si (e para a sociedade) novas e melhores formas de atingir metas e resultados em toda e qualquer atividade. Ou seja, possuir trabalhabilidade é transbordar o que há de melhor através do exercício laborativo, desprovido-se de rótulos previamente enlaçados, vez que, aos possuidores de tal virtude,

26. OIT, Organização Internacional do Trabalho. *Perspectivas Sociais e do Emprego 2021*. Danos da COVID-19 a longo prazo: recuperação lenta do emprego e risco de aumento da desigualdade. As previsões da OIT destacam o perigo de que a COVID-19 deixe o mercado de trabalho com maior desigualdade geográfica e demográfica, mais pobreza e menos empregos decentes.

27. «Art. 6 São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.» (BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://lc.cx/E4_pLF.

a realização laboriosa fundar-se-á em um incessante descobrir novos (e melhores) caminhos a serem navegados

E mais: é possível atrelar o ócio criativo, expressão que consagrou mundialmente o sociólogo Domenico De Masi, com a trabalhabilidade necessária ao laborador do século XXI. Nessa quadra, de forma a não gerar afastamento dos cenários aqui cotejados e, revolvendo expressões de cenário italiano, tornar-se-ia necessário (e urgente) para laborar de maneira saudável — em todo e qualquer lugar do mundo — desenvolver de forma constante novas habilidades, divertir-se através do trabalho, bem como transbordar vocações atreladas a ele. Nesse ínterim, portanto, a utilização do arcabouço tecnológico funcionaria para melhor aproveitar o tempo laborado, propiciando um maior tempo para o ócio (criativo) e/ou para investimento na trabalhabilidade (Fincato e Alves, 2022b).

Permanecendo fiel aos números mundiais, as crises institucionais e a realidade anunciada, a lida inteligente do futuro – que já começou – possui como pelo menos uma das incontestes catapultas o investimento na trabalhabilidade. Andarilhar por um caminho revestido de trabalhabilidade é prospectar uma creditável e autêntica estrada para trilhar todo e qualquer trabalho, sendo esse atrelado (ou não) a vínculos empregatícios, valorizando, portanto, a figura do trabalhador, seus predicados e suas vocações.

Conclusão

A cada novo dia, o futuro começa e (re)dispõe uma série de novas situações (e possibilidades). Entretanto, consoante à proposta de análise ítalo-brasileira desta reflexão, a verdade é que nem todos os trabalhadores acompanharam algumas evoluções. Neste particular, sob as preocupações aventadas ao longo da pesquisa, notoriamente quanto ao enfoque brasileiro envolvido, torna-se necessária a pontuação de algumas variantes.

Inicialmente, percebeu-se que, para além das dificuldades naturalmente enfrentadas em períodos pandêmicos, a vulnerabilidade brasileira deflagrou-se mediante a parca legislação atinente a realização laborativa através dos meios telemáticos, sobretudo pois se perdeu a oportunidade de fazê-la quando da Reforma Trabalhista brasileira de 2017, momento em que se esperava – pelo menos – uma positividade mais clara. A inconformidade urge em razão do sabido ritual necessário (e existente) para toda e qualquer alteração legislativa que, naturalmente, não pode ocorrer de forma recorrente, sob pena das constantes alterações descredibilizarem as instituições políticas, legislativas e judiciárias.

De outa banda, projetando refletores iluminados ao fenômeno social da trabalhabilidade e prospectando um novo olhar ao futuro do trabalho — acompanhando os irmãos italianos —, notou-se que o incremento da trabalhabilidade dos laboradores

poderá servir como uma nova oportunidade de renovação para a lida do futuro, especialmente no cenário brasileiro — permitindo a migração de *hubs* de subtrabalho ou de trabalho exaustivo e braçal, para *hubs* de trabalho digno, criativo e intelectual. O prenuncio de possível inserção (ou convalidação) encontra esteio no próprio ordenamento trabalhista brasileiro que, conforme a literalidade de seu artigo 8º, autoriza a aplicação de direito estrangeiro e, também, de analogias em caso de falta de legislação pátria satisfatória.

Por último, mas não menos importante, conclui-se que, aproximando de uma das hipóteses aventadas no introito, que mesmo não sendo reconhecidas as novas modalidades laborativas no cenário brasileiro, faz-se indispensável aos operadores do direito realizarem uma leitura ubíqua dos dispositivos (existentes), pelo menos quanto ao teletrabalho. Nesse interregno, o trabalhador, que é ator principal das relações laborativas, será inevitavelmente visto (e valorizado) como figura essencial das relações – posto que estabelecidas tais premissas, possível será trilhar caminho de aprimoramento de sua trabalhabilidade.

Portanto, convida-se aos cientistas do direito a apreciarem o direito laboral de forma omnipresente, enxergando-o como medida de aperfeiçoamento constante dos obreiros — tal qual como já juslegislado pelos italianos — os quais laboram e executam sua lida de forma inteligente (*Lavoro Agile*). Aliás, não há dúvida, a evolução na forma de laborar e sua realização de forma inteligente são flagrantes nuances de aplicação da trabalhabilidade e um grande passo para a promoção da dignidade da pessoa humana trabalhadora.

Referências

- ALVES, Andressa Munaro (2023). *A Trabalhabilidade como direito social fundamental: O critério da ponderação como alternativa à sua realização*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- CASCIO, Jamais (2020). *Facing the Age of Chaos*. More From Medium. 29.abr. 2020. Disponível em: <https://lc.cx/gSzxoH>.
- CUNHA, Marcelo Garcia da e Lídia Loni Jesse Woida. O teletrabalho e as novas formas de exploração do Trabalhador (Nota técnica). Disponível em: <https://lc.cx/4n968r>.
- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2021). «A Trabalhabilidade do Teletrabalhador: Uma análise a partir do núcleo essencial do Direito Fundamental ao Trabalho»; In Adailson Wager Sousa de Vasconcelos. *Ciências jurídicas: certezas, dilemas e perspectivas 2*. Ponta Grossa: Atena.
- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2023). *Pesquisa Jurídica (é realmente!) sem Mistérios: do Projeto de Pesquisa à Banca*. 4. ed. Porto Alegre: LexMagister Editora.

- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2023). «O Futuro já Começou? O Trabalho Agile em Uma Análise Ítalo-Brasileira». In: Denise Pires Fincato; Gilberto Stürmer; Andressa Munaro Alves; Denise Horta. *Direito Sociais: Diálogos Transdisciplinares. 1ª edição*. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos e Pontifícia Universidade Católica.
- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2022a). «Produtividade no Trabalho em Plataformas Digitais e a Trabalhabilidade como Fenômeno Social», in: Fábio da Silva Veiga e Mariusz Załucki (coords.). *LegalTech, Artificial Intelligence and the Future of Legal Practice*. Porto/Kraków: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos and AFM Kraków University.
- FINCATO, Denise Pires e Andressa Munaro Alves (2022b). «Ócio Criativo e a Trabalhabilidade: Novas leituras de Domenico De Masi». In (Coord.) Denise Pires Fincato e Gilberto Stürmer; (Org.) Denise de Oliveira Horta e Amanda Donadello Martins. *Novas Tecnologias, Processo e Relações de Trabalho*. Porto Alegre: LEX.
- FINCATO, Denise Pires e Gilberto Stürmer (2020). «Teletrabalho em Tempos de Calamidade por Covid 19: Impacto das Medidas Trabalhistas de Urgência». In: Alexandre Angra Belmonte; Luciano Martinez e Ney Maranhão (2020). *Direito do Trabalho na Crise da Covid-19*. Salvador: JusPodivm.
- FINCATO, Denise Pires e Guilherme Wünsch (2020). «Entre a Incipiência da Reforma Trabalhista e o Pandêmico “Direito do Trabalho de Emergência”: Comentários sobre a (falta de) Regulamentação do Teletrabalho no Brasil». In: (Orgs.) Cristina Stringari Pasqual e José Tadeu Neves Xavier. *VI Seminário Nacional Tutelas à efetivação dos direitos indisponíveis os desafios das novas tecnologias*. Dialética Editora: Disponível em: <https://lc.cx/Hg2u3i>.
- HARARI, Yuval Noah (2018). *21 lições para o século XXI. Tradução: Paulo Geiger*. São Paulo: Companhia das Letras: 40-61.
- KOK, Jacobus Kobus and Steven C. van den Heuvel (2019). *Leading in a Vuca World: Integrating Leadership, Discernment and Spirituality*. Springer.
- KRAUSZ, Rosa (2016). *Trabalhabilidade. 2 ed.* São Paulo: Scortecci.
- MARKOVIC, Elia e Clauber de Oliveira Rossini (2021). «Smart working e as novas tendências no mundo do trabalho: um estudo de caso binacional». *Revista Brasileira de Administração Científica*, 12 (1): 94-110, 2021.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro (2013). *Curso de Direito do Trabalho. 28. ed.* São Paulo: Saraiva.
- TIENGO, Rodolfo (2021). *Domenico de Masi vê home office aliado do ócio criativo, mas adverte ‘neuróticos’ por trabalho*. Disponível em: https://lc.cx/8_qMek.

Sobre os autores

ANDRESSA MUNARO ALVES é Doutoranda e Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário da Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS / UOL). Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Escola Superior Verbo Jurídico Educacional. Professora no Programa de Graduação em Direito nas Faculdades Integradas São Judas Tadeu. Advogada. andressa.castroalvesadv@gmail.com.  0000-0002-3688-1976.

DENISE PIRES FINCATO é Pós-Doutora em Direito do Trabalho pela Universidad Complutense de Madrid (España). Doutora em Direito pela Universidad de Burgos (España). Professora Pesquisadora do PPGD da PUCRS. Advogada e Consultora Trabalhista. CEO do Instituto Workab. E-mail: dpfincato1@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-1339-9343>

REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

revistatrabajo.uchile.cl

CORREO ELECTRÓNICO

pyanez@derecho.uchile.cl

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo
estuvieron a cargo de Tipografía
(www.tipografica.io)