



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Coordenadores

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

CONTRATOS DE TRABALHO FLEXÍVEL NOS SISTEMAS JURÍDICOS ITALIANO E BRASILEIRO



Milano University Press



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Coordenadores

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

CONTRATOS DE TRABALHO FLEXÍVEL NOS SISTEMAS JURÍDICOS ITALIANO E BRASILEIRO



Milano University Press

Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro / Coordenadores Giuseppe Ludovico, Alberto Levi, Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas. Milano: Milano University Press, 2023. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 3).

ISBN 979-12-5510-072-0 (print)

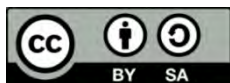
ISBN 979-12-5510-075-1 (PDF)

ISBN 979-12-5510-076-8 (EPUB)

DOI 10.54103/sdlps.149

Este volume e, em geral, quando não indicado de outra forma, as publicações da coleção de Estudos Ítalo-Brasileiros de Direito do Trabalho e da Previdência Social, são avaliados, revisados e aprovados pelo Comitê Científico, que atua como garante do conteúdo científico das publicações.

As edições digitais da obra são liberadas sob licença Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY-SA, cujo texto completo está disponível no URL: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



As edições digitais on-line são publicadas em acesso aberto em:
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2023

© Milano University Press per la presente edizione

Publicado por:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

A edição impressa do livro pode ser comprada em todas as livrarias e on-line e é distribuída pela Ledizioni: (www.ledizioni.it).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Diretores

Prof.ssa Thereza Christina Nahas	Prof. Giuseppe Ludovico
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro	Prof. Lucio Imberti

Comitê Científico

Prof. Alexandre Agra Belmonte	Prof. Ilario Alvino
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite	Prof. Guido Canavesi
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho	Prof.ssa Maria Teresa Carinci
Prof.ssa Yone Frediani	Prof.ssa Silvia Ciucciiovino
Prof.ssa Maria Cristina Ingoyen Peduzzi	Prof. Stefano Giubboni
Prof. Vitor Salino de Moura Eça	Prof. Alberto Levi

Comitê de Redação

Prof.ssa Alessandra Ingrao
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumes da coleção

1. G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023

Sumário

Prefácio de Luiz Carlos Amorim Robortella	9
---	---

PARTE I

CONTRATOS DE TRABALHO FLEXÍVEL NO SISTEMA JURÍDICO ITALIANO

MICHELE SQUEGLIA, Colaborações coordenadas e continuativas	15
GABRIELE FRANZA, Contrato de trabalho por tempo determinado	27
GIUSEPPE PELLACANI, Contrato de trabalho a tempo parcial	47
MAURIZIO FALSONE, Contrato de trabalho intermitente	61
FRANCESCA MARINELLI, Trabalhos ocasionais e acessórios	75
FABIOLA LAMBERTI, Contrato de aprendizagem	85
ILARIO ALVINO, Fornecimento de trabalho por tempo indeterminado e determinado	103
LUCIO IMBERTI, GIUSEPPE LUDOVICO, Contratos e responsabilidade solidária	117
ALESSANDRA INGRAO, Trabalho em plataformas digitais	135
ALBERTO LEVI, Trabalho ágil (teletrabalho)	153

PARTE II

CONTRATOS DE TRABALHO FLEXÍVEL NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO

YONE FREDIANI, Trabalho autônomo e parassubordinação	171
ANDRÉ ARAÚJO MOLINA, Contrato de trabalho por tempo determinado	189
GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO, Contrato de trabalho a tempo parcial	203

CAROLINA TUPINAMBÁ, Contrato de trabalho intermitente	217
LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO, Contrato de aprendizagem	231
THEREZA CHRISTINA NAHAS, Trabalho temporário e terceirizado	249
ALEXANDRE AGRA BELMONTE, Trabalho em plataformas digitais	271
GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG, Teletrabalho	289
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, Trabalho e políticas públicas na Amazônia	307
Sobre os Autores	317

Trabalho ágil (teletrabalho)

Alberto Levi

SUMARIO: 1. O trabalho ágil: uma possível declinação da nova categoria de “trabalho híbrido”. – 2. O longo processo de remotização do trabalho, na experiência jurídica italiana: trabalho em casa e teletrabalho. – 3. (*Segue-se*) os elementos constitutivos da figura do trabalho ágil. – 4. A centralidade regulatória do contrato individual. – 5. O exercício dos poderes do empregador. – 6. O reconhecimento explícito do direito do trabalhador ágil de se desconectar. – 7. A disciplina de segurança no trabalho.

1. O trabalho ágil: uma possível declinação da nova categoria de “trabalho híbrido”

A profunda transformação das tradicionais categorias jurídicas de tempo e lugar de trabalho, possibilitada pela tecnologia e pelas novas formas de organização do trabalho, levou à plena conscientização em nível global da necessidade de aprimorar o chamado “trabalho híbrido”.

Como se sabe, não existe um modelo de trabalho híbrido pré-definido de forma monolítica. Não existe um protótipo necessariamente idêntico para todas as empresas, mas – pelo contrário – as soluções de aplicação mais adequadas às necessidades organizacionais individuais diferem de empresa para empresa. No entanto, há um mínimo denominador comum: o objetivo de buscar alquimias de flexibilidade espacial e temporal que deixem amplo espaço de autonomia ao trabalhador.

É assim, então, que o trabalho ágil representa uma materialização tangível dessas novas necessidades de flexibilidade, pois essa figura fornece uma forte e adaptável dose de flexibilidade tanto no que diz respeito ao “onde” você trabalha, quanto no que diz respeito ao “quando”.

Em particular, o trabalho ágil foi introduzido na Itália através da lei n. 81 de 2017, ou seja, bem antes da pandemia. Em termos quantitativos, no entanto, até fevereiro de 2020, a disseminação do instituto não era nem um pouco comparável ao boom real após a emergência sanitária. Desde o início, de fato, o trabalho ágil foi usado na Itália com um objetivo explícito de anticontágio, para remotamente todas as atividades para as quais era possível organizacionalmente iniciar o distanciamento social.

A emergência sanitária foi, portanto, fator de grande aceleração para a implantação do instituto. No entanto, deve-se notar que a disciplina regulatória do

trabalho ágil durante a pandemia, estabelecida pelos dispositivos normativos dos primeiros meses de 2020, foi fortemente derogatória ao disposto na lei n. 81 de 2017. Um exemplo para todos: como vocês verão, um dos pilares estabelecidos em 2017 foi o da voluntariedade, no sentido de que o trabalho ágil não pode ser imposto ao trabalhador de forma unilateral, mas tem como ingrediente essencial o consentimento de ambas as partes. Em particular, prevê-se que a fonte normativa na noção jurídica do instituto só possa ser um acordo individual entre o empregador e o trabalhador, que será abordado no número seguinte n. 4. Pois bem, na regulamentação do trabalho ágil durante a pandemia este pilar falhou, no sentido de que foi imediatamente possível recorrer ao trabalho ágil independentemente da assinatura do pacto individual.

Cumpra ainda dizer que, a rigor, embora as fontes do direito de emergência falassem explicitamente de “trabalho ágil”, na realidade não se tratava de um trabalho ágil que atendessem perfeitamente aos requisitos identificados na lei n. 81 de 2017 (que será discutido no parágrafo 3), mas sim de um método de trabalho nascido talvez de uma hibridização entre trabalho em casa, teletrabalho (ou seja, aquela instituição que presta trabalho remoto, via telemática de conexão, mesmo que não necessariamente a partir de casa) e, de fato, trabalho ágil, conforme exigido pela lei n.º 81.

2. O longo processo de remotização do trabalho, na experiência jurídica italiana: trabalho em casa e teletrabalho

Para sistematizar o instituto do trabalho ágil, no quadro articulado do trabalho remoto, vale, portanto, refazer, segundo uma perspectiva diacrônica, as diversas etapas jurídicas realizadas pelo direito trabalhista italiano, no que diz respeito, precisamente ao trabalho domiciliar antes, então ao teletrabalho e, finalmente, ao trabalho ágil.

O atual regulamento do trabalho em domicílio foi estabelecido em 1973, com a lei n. 877. O principal objetivo do legislador italiano era estabelecer quando as regras do direito do trabalho deveriam ser aplicadas ao trabalhador em domicílio¹. E, a esse respeito, o art. 1 da referida lei dispõe que o «trabalhador a domicílio é aquele que, com vínculo de subordinação, exerce em domicílio próprio ou em local à sua disposição, ainda que com a ajuda acessória de membros da sua família que vivam juntos e dependentes, mas com exclusão de mão de obra assalariada e aprendiz, trabalho remunerado por conta de um ou mais empresários, utilizando matérias-primas e equipamentos auxiliares próprios ou do mesmo empresário, ainda que fornecidos por terceiros»².

1 Neste ponto, L. GALANTINO, *Diritto del lavoro*, Torino, XVIII edic., 2012, p. 202.

2 Sobre isso, P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di Diritto civile e commerciale*, dirigido por A. CICU – F. MESSINEO, continuado por L. MENGONI, vol. I, Milano, 2000, p. 329 ss.

A doutrina italiana, desde os anos setenta, destacou imediatamente que a subordinação do trabalhador domiciliário evoluiu para o conceito de subordinação técnica, no sentido de que o trabalhador domiciliário era obrigado a seguir as instruções técnicas dadas *ex ante* pelo empregador, apesar da flexibilidade do local e horário de trabalho. Assim, desde os anos 70, tem sido uma primeira evolução necessária do conceito de subordinação, evidentemente exigida pelas pressões em termos de flexibilidade organizacional dos modelos de trabalho subordinado.

Da mesma forma, na década de 1990, a tecnologia levou a um novo repensar da noção de subordinação.

É com a tecnologia, em particular, que vêm à tona formas extremamente flexíveis de realizar o desempenho do trabalho, como o teletrabalho, em que as categorias de tempo e local de trabalho se tornam fluidas ao enésimo grau.

Este pode ser considerado o segundo estágio evolutivo. Em particular, no que diz respeito ao teletrabalho, o prefixo “tele” serve para indicar que este método de trabalho pressupõe, de facto, a utilização conjunta da telemática e/ou das tecnologias de informação.

O teletrabalho dá um impulso muito forte em termos de flexibilidade organizacional, afetando o local de trabalho como é classicamente entendido. De fato, apesar de ser uma instituição extremamente heterogênea, abrangendo diferentes tipos de situações possíveis³, o teletrabalho tem uma versatilidade muito forte em termos de trabalho remoto⁴, permitindo qualquer delocalização no que diz respeito ao local interno da empresa. É suficiente pensar no fenómeno do nomadismo digital, que agora está se espalhando por todo o mundo.

É quase óbvio sublinhar que a categoria de teletrabalho e trabalho a domicílio também podem ser combinadas na figura do teletrabalho a domicílio, mas esta é uma mera possibilidade. De facto, o teletrabalho pode ser prestado também a partir de um local diferente do domicílio do trabalhador.

No ordenamento jurídico italiano, desde o final da década de 90 o teletrabalho recebeu uma disciplina diferenciada no setor público, em relação ao setor privado. Em particular, no setor público, essa forma de trabalho é regulamentada por lei⁵, enquanto no setor privado por acordos coletivos⁶.

3 Sobre isso: Y. FREDIANI, *Nômadex digitais*, em curso de publicação na obra coletiva em homenagem ao Ministro Sergio Pinto Martins, 2022, p. 2; L. GAETA, *Lavoro a distanza e subordinazione*, Napoli, 1993, p. 69 ss.

4 L. GAETA, *La qualificazione del rapporto*, em L. GAETA, P. PASCUCCHI (org.), *Telelavoro e diritto*, Torino, 1998, p. 1-2.

5 Sobre isso: l'art. 4, da lei 16 de junho de 1998, n. 191 e o Decreto do Presidente da Repubblica 8 de março de 1999, n. 70.

6 A nível europeu, foi assinado em 16 de julho de 2002 um acordo-quadro sobre teletrabalho entre a UNICE (Associação Europeia de Empregadores) e a CES (confederação dos sindicatos europeus). A nível nacional, então, foi assinado o acordo interconfederal de 9 de junho de 2004, assinado pela CGIL, CISL e UIL e por todas as organizações patronais.

Além da diversidade de fontes de regulação, no entanto, tanto no trabalho contratado pela administração pública quanto no trabalho privado, são previstas como proteções fundamentais para o teletrabalhador: igualdade de tratamento econômico e regulatório, bem como igualdade de oportunidades, inclusive de carreira; o “direito à socialização”, na forma de comunicação constante com outros trabalhadores e com o empregador; o exercício dos direitos sindicais; a proteção da segurança e saúde e a proteção da privacidade.

3. (*Segue-se*) os elementos constitutivos da figura do trabalho ágil

Chegamos assim ao terceiro estágio evolutivo, ou seja, aquele ao qual se pode remontar o trabalho ágil, jurídico – como mencionado – no ordenamento jurídico italiano em 2017, com a lei n. 81.

O legislador estabelece que o trabalho ágil é caracterizado por três pilares fundamentais, que passam a fazer parte do DNA da instituição: a alternância entre o trabalho realizado dentro da empresa e o trabalho realizado fora dela, a isenção de restrições de tempo e, finalmente, a isenção de restrições de lugar.

Quanto ao primeiro elemento, espera-se que o trabalho ágil seja uma modalidade de execução da relação de trabalho caracterizada por uma necessária alternância entre o trabalho fora da empresa e o trabalho realizado dentro da empresa. A identificação da quantidade de trabalho fora e dentro do trabalho fica a critério do acordo individual entre as partes, que, como veremos no parágrafo 4, é estipulado pelo empregador, por um lado, e pelo único trabalhador ágil, por outro lado⁷.

Além disso, o empregador e o trabalhador determinam consensualmente a localização temporal do trabalho a realizar dentro e fora da empresa⁸.

Quanto ao segundo elemento, a lei n. 81 estabelece que o trabalho ágil implica a ausência de «limitações precisas de tempo», respeitando apenas os «limites máximos de duração da jornada de trabalho diária e semanal, decorrentes da lei e da negociação coletiva»⁹. É quando o trabalhador empresta seu negócio fora da empresa.

7 Assim, por exemplo, poderia ser acordado realizar 50% do desempenho geral internamente e os restantes 50% externamente; ou 70% internamente e 30% externamente, bem como diferentes percentuais, livremente determinados pelas partes, dependendo das diferentes necessidades organizacionais que possam surgir.

8 Assim, as partes individuais, assim como no trabalho part-time, podem ter interesse em diminuir a flexibilidade para trabalhar uma parte do dia dentro e outra fora, ou alguns dias da semana dentro e outros fora. Ou algumas semanas dentro e outros fora, ou alguns meses dentro e outros fora.

9 Artigo 18, par. 1, da lei n. 81.

Aqui é preciso reflexão. Em particular, o trabalhador ágil, não sendo obrigado a cumprir restrições de tempo precisas, tem uma marcada autonomia, ou seja um poder de autodeterminação quanto aos horários de trabalho, circunstância que inevitavelmente se reflete no poder diretivo do empregador. Como dizer que a noção de subordinação deve necessariamente se adaptar, pelo menos no que diz respeito a como foi concebida em sua essência tradicional.

Justamente por essa autonomia marcada, o trabalho ágil se assemelha à figura do trabalho “*smart*”. Neste último aspecto, em particular, destaca-se o alto grau de autonomia operacional do *smart worker*, que é justamente “*smart*” na medida em que é capaz de realizar seu trabalho de forma independente, ou seja, sem a necessidade de receber constantemente diretivas. Ainda o trabalhador *smart* tem competências transversais no *problem solving*.

O alto grau de autonomia une trabalho *smart* com trabalho ágil, tanto que este último pode ser considerado a variação italiana do primeiro.

De fato, no trabalho *smart* falta o elemento da necessária alternância entre o trabalho fora das instalações da empresa e o trabalho realizado dentro, típico em vez do trabalho ágil, circunstância que – na opinião do autor – permite manter-se distintas as duas figuras, certamente contíguas, mas diferentes¹⁰.

Chegamos ao terceiro pilar. Lei n. 81 estabelece que o trabalhador ágil não está sujeito a «restrições específicas do local de trabalho» quando empresta seu negócio fora da empresa¹¹.

Este é mais um reflexo da situação particular de autonomia do trabalhador ágil, que, embora subordinado, ainda possui uma ampla margem de autodeterminação tanto no que diz respeito ao perfil espacial, quanto no que diz respeito ao perfil temporal.

Portanto, quando as duas partes individuais estipulam o pacto de trabalho ágil, definem o local para a realização do trabalho no exterior, deixando também, neste caso, um grau inevitável de autonomia ao trabalhador, que, como já foi dito, não é sujeito a restrições específicas relacionadas a onde emprestar sua atividade.

No que diz respeito ao lugar de trabalho, é preciso destacar que a Lei n. 81 específica dois possíveis propósitos do trabalho ágil: aumentar a competitividade da empresa e facilitar os tempos de vida e de trabalho¹².

10 Do ponto de vista estritamente aplicativo, no entanto, deve-se notar que hoje na Itália, especialmente na negociação coletiva, muitas vezes falamos com indiferença de trabalho *smart* e trabalho ágil, considerando os dois termos como sinônimos.

11 Artigo 18, par. 1, da lei n. 81.

12 Hoje, após a pandemia, pode-se dizer que o trabalho ágil - além dos dois propósitos mencionados no texto, também pode ter o objetivo de evitar contágios. No entanto, este é claramente um propósito que não poderia ter sido previsto em 2018, quando foi adotada a Lei n. 81.

São dois objetivos que, na opinião do autor, podem ser alternadamente, ou combinados.

Se por um lado, portanto, o fato de facilitar a conciliação da vida e dos tempos de trabalho sugere a comodidade para o trabalhador ágil em emprestar sua atividade na casa ou em qualquer caso de um local por ele definido, por outro lado, não está excluído que o lugar externo possa ser, por exemplo, um cliente da empresa, ou em qualquer caso qualquer local onde o empresário possa ter interesse em que o seu empregado trabalhe. Portanto, a flexibilidade topográfica pode responder a uma comodidade que ora é só do trabalhador (como, justamente, a conciliação da vida e dos tempos de trabalho), ora da empresa (como aumentar a competitividade), ora para os dois.

Hoje, após a pandemia, pode-se dizer que o trabalho ágil – além dos dois propósitos mencionados no texto – também pode ter o objetivo de evitar contágios. No entanto, este é claramente um propósito que não poderia ter sido previsto em 2018, quando a Lei n. 81. Neste caso, o local de trabalho é escolhido – ainda que com algumas limitações¹³ – pelo trabalhador, como no caso do objetivo de conciliar vida e tempo de trabalho.

Há outro elemento importante a destacar. Em relação ao local de trabalho, o trabalhador ágil – quando ele está fora da empresa – não tem posto de trabalho fixo. Esta é uma primeira circunstância que nos permite perceber a diferença entre trabalho ágil e teletrabalho. O teletrabalhador, de fato, no ordenamento italiano possui um lugar de trabalho fixo.

Mas, além disso, sempre com referência exclusiva à parte do trabalho realizado fora das dependências da empresa, a Lei n. 81 de 2017 estabelece que o trabalho ágil é realizado com a «possível utilização de ferramentas tecnológicas para a realização da atividade de trabalho». Para falar a verdade, é provável que no trabalho ágil, do ponto de vista da aplicação, o uso de tais ferramentas tecnológicas seja muito frequente. Mas – como se pode verificar – a utilização destas ferramentas é apenas possível, com a consequência de que este perfil não é um elemento definidor do caso, como é o caso do teletrabalho. No teletrabalho, de fato, o prefixo “tele” sublinha a indispensabilidade da utilização de ferramentas telemáticas e informáticas, que, pelo contrário, no trabalho ágil podem faltar. Daí, de fato, a segunda diferença entre teletrabalho e trabalho ágil, mais uma vez instituições contíguas, mas distintas.

O trabalho ágil é portanto uma figura que representa uma novidade para o ordenamento italiano. Uma figura que pertence a uma nova época. Mais autonomia, mais flexibilidade. Uma figura que demonstra como o conceito de “hora trabalhada” hoje seja um conceito velho.

13 Assim, por exemplo, na opinião do autor, o empregador pode não aceitar que o trabalho tenha sido realizado no exterior, pela necessidade de evitar o risco de remarcação de retorno à empresa, em caso de bloqueio da mobilidade internacional.

Na visão tradicional do direito do trabalho, a quantidade de tempo que o trabalhador dedica ao trabalho sempre foi um elemento fundamental para quantificar, avaliar e consequentemente remunerar o trabalho executado.

Então, quando o trabalhador ágil empresta sua atividade fora das dependências da empresa, é difícil, entre outras coisas, tomar o tempo de trabalho como parâmetro para a atividade prestada.

O trabalhador ágil, pelo maior grau de autonomia avaliativa de que dispõe, é capaz de atingir objetivos em relação aos quais, de fato, a relevância da hora trabalhada é desvalorizada.

Num cenário futuro, então, a utilização cada vez mais massiva do trabalho remoto deve ser razoavelmente acompanhada por uma transformação organizacional, no sentido de um repensar do trabalho, que deve ser cada vez mais orientado para os resultados, e não para o tempo dedicado ao trabalho.

Trata-se de um ponto de evolução epocal, que exigirá importantes esforços reconstrutivos. Sobre este perfil há uma outra desintegração da noção clássica de subordinação, centrada no conceito de obrigação de meios a que o trabalhador é exigido, em contraposição ao conceito de obrigação de resultado.

O caminho a seguir, já amplamente traçado pela ciência organizacional, parece ser o do *management by objectives*, certamente capaz de potencializar essas necessidades de gestão de pessoas. Por outro lado, isso pressupõe uma profunda mudança cultural, que deve afetar a noção de subordinação, pelo menos tal como foi desenvolvida na tradição do direito do trabalho.

Obviamente, este não é o lugar para a análise de um tema tão amplo, mas pelo menos é possível apreender, já nesta fase que vivemos, a importância de uma reflexão jurídica na direção indicada.

4. A centralidade regulatória do contrato individual

Como tivemos a oportunidade de antecipar, a lei n. 81 estabeleceu que o trabalho ágil tem como pré-requisito um acordo específico entre empregador e trabalhador¹⁴. Disso deriva, de fato, o necessário fundamento consensual do instituto.

Este contrato deve ser celebrado por escrito, para fins de regularidade administrativa e comprovação da escritura¹⁵.

A importância deste acordo advém do facto de regular a execução de trabalhos fora das instalações da empresa. Em particular, estabelece elementos fundamentais na regulação da relação: os locais fora da empresa onde se situa o serviço; a duração do serviço externo e sua localização temporal; a

14 O período de pandemia, durante o qual foi possível recorrer ao trabalho ágil como função anti-contágio, foi exceção a esta regra, sem acordo individual.

15 Artigo 19 da lei n. 81.

identificação das formas de exercício do poder diretivo, do poder de controle e do poder disciplinar (a este respeito, consultar o n. 5 seguinte); a identificação dos tempos de descanso do trabalhador; a indicação das medidas técnicas e organizativas necessárias para assegurar o direito à desconexão (que serão discutidas no número seguinte n. 6); o fato de que o trabalho ágil é fornecido por prazo determinado ou por tempo indeterminado¹⁶.

Além disso, o pacto de trabalho ágil pode introduzir o direito à aprendizagem ao longo da vida, de forma formal, não formal ou informal, bem como a certificação periódica de competências¹⁷. Trata-se claramente de uma previsão perfeitamente alinhada com o carácter marcante da mudança e, consequentemente, com a necessidade de acompanhar o trabalhador com uma formação adequada, que não é isolada a um momento específico, mas que perdura ao longo da sua vida laboral. Trata-se de uma importante referência ao grande tema da formação do trabalhador, que – principalmente pelas inovações geradas pela chamada quarta revolução industrial – agora se torna imperdível, como muitas vezes se testemunha na negociação coletiva.

Como se vê, portanto, no contexto do trabalho ágil, o pacto individual assume um papel regulatório extremamente relevante.

Por um lado, o fato de o local identificado por lei para formalizar tais medidas de proteção ser o acordo individual para trabalho ágil, abre espaço para possíveis diferenciações exigidas pela especificidade das situações. E, portanto, este é um fator de flexibilidade individual.

Por outro lado, no entanto, esta circunstância tem despertado por vezes preocupação, pois a assimetria contratual entre empregador e trabalhador, típica da relação individual, poderia ser superada em um contexto coletivo.

É justamente por isso que – apesar da centralidade do pacto individual do trabalho ágil – o papel da autonomia coletiva no sistema de fontes é de extrema relevância.

Os sindicatos estão plenamente conscientes do papel crucial que podem desempenhar na definição compartilhada de trabalho ágil e o compromisso ativo assumido até agora através da ação coletiva é a demonstração mais tangível disso.

Entre outras coisas, em plena sintonia com essas considerações, também o “Protocolo Nacional sobre o trabalho ágil” de 7 de dezembro de 2021 reitera

16 De acordo com o disposto no legislador, no caso de o contrato de trabalho ágil ser por prazo indeterminado, é sempre possível a desistência de ambas as partes com aviso prévio não inferior a trinta dias (no caso de trabalhador com deficiência, o é aumentado para noventa dias, para facilitar as necessidades de reorganização, em relação às necessidades de vida e cuidados do próprio trabalhador). Se houver motivo justificado para a rescisão, cada uma das partes contratantes poderá rescindir sem aviso prévio, se o contrato tiver sido celebrado por tempo indeterminado, ou antes do termo do prazo, se o contrato tiver sido celebrado por prazo determinado.

17 Artigo 20, parágrafo 2.

a necessidade de «reforçar a negociação coletiva como fonte privilegiada de regulação (...) do trabalho ágil»¹⁸.

5. O exercício dos poderes do empregador

No âmbito do trabalho ágil, os poderes do empregador, nomeadamente o poder diretivo, o poder de controlo e o poder disciplinar, recebem regulamentação específica.

Em particular, no que diz respeito ao poder diretivo, o legislador estabelece que o acordo individual «rege a execução dos trabalhos realizados fora das instalações da empresa, também no que diz respeito às formas de exercício do poder diretivo do empregador»¹⁹.

Além disso, o acordo individual regula «o exercício do poder de controle do empregador sobre o serviço prestado pelo trabalhador fora das dependências da empresa, observado o disposto no art. 4º do Estatuto do Trabalhador»²⁰.

E, por fim, no que respeita ao poder disciplinar, prevê-se que o acordo identifique “as condutas, ligadas à execução de trabalho fora das instalações da empresa, que dão origem à aplicação de sanções disciplinares”²¹.

Esta disciplina particular dos poderes do empregador, no entanto, limita-se à atividade exercida fora da empresa, mantendo-se as regras normais para a atividade exercida no seu interior. Mesmo sem esta última clarificação, porém, o que é sancionado pelo legislador tem alcance potencialmente subversivo em relação aos princípios subjacentes ao direito do trabalho e à própria noção de subordinação. O que se subverte é – se não justamente a unilateralidade dos três poderes típicos do empregador, em que se baseia o conceito de subordinação²² – pelo menos seu modelo de declinação, o *quomodo* de sua tradução na dinâmica concreta da relação.

Em geral, a posição civil de poder implica em como se contrapor à posição jurídica de sujeição.

Em vez disso, no trabalho ágil, o credor é, em certo sentido, legitimado para co-determinar com a contraparte os métodos de exercício dos três poderes, tanto que uma parte da doutrina italiana tem falado em “parcialmente” comparilhada “subordinação através do meio do contrato individual”²³.

18 O Protocolo referido no texto é um documento assinado após discussão promovida pelo Ministro do Trabalho e Políticas Sociais com os sindicatos.

19 Artigo 19, par. 1, da lei n. 81.

20 Artigo 21, par. 1, da mesma lei.

21 Artigo 21, par. 2.

22 Sobre isso, A. BAYLOS GRAU, *Poteri privati e diritti fondamentali dei lavoratori*, em *Lavoro e diritto*, 2017, n. 1, p. 7.

23 A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, em *Working Paper “Massimo D’Antona”*, n. 341 del 2017, p. 15.

O fato de essa definição normativa se dar de forma individualizada permite afirmar que são concedidos ao trabalhador espaços de “negociabilidade pactuada”, o que, sem dúvida, representa um elemento importante, tanto que parte da doutrina italiana tem avançado a ideia de que o trabalho ágil pode ser classificado como vínculo empregatício especial, envolvendo desvio causal do regime típico a que se refere o art. 2.094 do código civil²⁴, que constitui o pilar normativo em que se fundamenta a noção de subordinação, em nosso ordenamento jurídico.

Além disso, não há dúvida de que diante de um trabalho que muda rapidamente, é necessário reagir no plano jurídico por meio de uma adaptação das categorias tradicionais, pelo menos como foram elaboradas classicamente e o sentimento que é percebido pelos observando o disposto na lei n. 81 é uma espécie de desconstrução dos poderes dos três empregadores.

Em particular, como antecipado, exige-se do trabalhador ágil uma autonomia avaliativa particular, que se conjuga com aquela alma colaborativa da qual o instituto está permeado, tanto que parte da doutrina chegou a se perguntar se no trabalho ágil há não é uma alteração daquele corolário de subordinação segundo o qual o risco deve necessariamente pertencer ao empregador²⁵. Supõe-se, portanto, de certa forma, que o poder diretivo, o poder de controle e, conseqüentemente, o poder disciplinar, sofrem uma alteração em relação ao que acontece na relação padrão, permitindo explicações flexíveis sobre o desempenho do trabalho, com um modelo remodelado. subordinação, assim como hoje, em geral, a economia colaborativa exige²⁶.

6. O reconhecimento explícito do direito do trabalhador ágil de se desconectar

A disciplina instituída pela lei n. 81 de 2017 é de particular importância no que diz respeito ao direito do trabalhador de se desconectar, uma vez que esse direito foi regulamentado pela primeira vez na Itália naquela mesma lei.

De um modo geral, a este respeito, refira-se que a existência de uma fronteira (o mais clara possível) entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso responde a uma necessidade fundamental de proteção da pessoa do trabalhador,

24 Ainda A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, citado, p. 15.

25 Sobre isso M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, em *Working Paper “Massimo D’Antona”*, n. 335 del 2017, p. 11-12.

26 Sobre isso: C. ROMEO, *Il lavoro agile in ambito privato e pubblico*, em *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 12 del 2017, 826; A. PERULLI, *Il lungo viaggio del lavoro autonomo dal diritto dei contratti al diritto del lavoro, e ritorno*, em *Lavoro e diritto*, 2017, p. 259.

que não se limita à necessidade fisiológica de descanso, mas estende-se ao gozo pleno e livre dos chamados tempos da vida.

Surge, assim, a matriz normativa mais clássica da disciplina do tempo de trabalho, que visa definir o quantum temporal da atividade deduzida no contrato, para evitar uma pervasividade que possa prejudicar, antes de tudo, a dignidade do trabalhador.

O risco dessa difusão no trabalho ágil é ainda mais insidioso, dada a ausência de restrições de tempo precisas.

Esse risco foi explicitamente interceptado para o trabalho ágil, mas na realidade vai muito além do escopo de aplicação desse método de trabalho, pois a fluidez espaço-temporal resultante dos processos de reorganização do trabalho gerados pela quarta revolução industrial e fortemente acelerada a pandemia faz com que o elemento de desconexão assuma um valor transversal e multifacetado, que pertence a todo o vasto universo de trabalho que pode ser realizado remotamente e além²⁷.

De facto, a utilização agora massiva e quase generalizada de instrumentos tecnológicos como um simples smartphone ou tablet - juntamente com as inúmeras e indiscutíveis positivities que agora caracterizam o nosso quotidiano, não só no trabalho - traz consigo também elementos de potencial criticidade, como, precisamente, o risco de uma erosão profunda dos tempos de descanso.

Entre outras coisas, no que diz respeito especificamente ao trabalho ágil, o tema do risco de hiperconexão também está ligado ao fato de que o trabalho ágil – em sua fisionomia delineada pelo legislador pré-pandemia – tem entre seus dois propósitos possíveis justamente o de uma melhor conciliar os tempos de vida e de trabalho, a par do aumento da competitividade da empresa. Portanto, a não contenção adequada do risco de uma possível hiperconexão do trabalhador poderia dar origem a uma espécie de heterogênese dessa finalidade²⁸.

Com o elemento adicional de atenção que consiste na ausência de um “posto de trabalho fixo” para o trabalho fora do trabalhador ágil, o que implica a alta “probabilidade de que o posto de trabalho normal seja precisamente aquele do local de vida do trabalhador”, com a consequência de tornar o tempo de vida e o tempo de trabalho mais facilmente sobrepostos²⁹.

27 No tópico: B. CARUSO, L. ZAPPALÀ, *Un diritto del lavoro “tridimensionale”: valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, em *Working Paper “Massimo D’Antona”*, n. 439 del 2021, 41; V. FERRANTE, *Il lavoro a distanza e il diritto “alla disconnessione”*, em A. OCCHINO (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Milano, 2018, p. 125 ss.; C. LAZZARI, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers, fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di regolazione eteronoma*, em *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2019, p. 530.

28 Neste sentido M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, em *Working Paper “Massimo D’Antona”*, n. 335 del 2017, 45.

29 F. CARINCI, *Dall’ordinamento del lavoro in fabbrica a quello del lavoro da remoto*, in M. MARTONE (org.), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, La Tribuna,

Bem, a lei n. 81 de 2017 estabelece que o acordo individual referido no n. 4 identifica «as medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador (ágil) das ferramentas tecnológicas de trabalho»³⁰.

Essa formulação, dada a fundamentalidade dos valores jurídicos subjacentes ao direito de desconexão, tem levado parte da doutrina a considerar muito tímida a escolha inicialmente adotada pela lei, no sentido de limitar a disciplina do próprio direito a uma mera referência ao contrato individual trabalho ágil³¹.

O legislador interveio posteriormente sobre este ponto, com o decreto-lei n. 30 de 2021, convertida na lei n. 61 de 2021, reconhecendo expressamente ao trabalhador «o direito de se desligar dos equipamentos tecnológicos e plataformas informáticas, em cumprimento de quaisquer acordos celebrados pelas partes e sem prejuízo de quaisquer períodos de disponibilidade acordados»³².

Isso significa, em primeiro lugar, que o trabalhador ágil não pode ser obrigado a permanecer sempre conectado, mesmo fora do horário de trabalho, como que para “compensar” a flexibilidade resultante da ausência de restrições de tempo precisas.

Dadas estas premissas, ao nível das fontes reguladoras do direito à desconexão, cria-se um entrelaçamento de direito, autonomia individual e autonomia coletiva.

Pois bem, na opinião do autor, a autonomia individual é sem dúvida o foro mais adequado para regular os aspectos que podem variar subjetivamente de trabalhador para trabalhador³³, como, por exemplo, a especificação da atividade requerida durante a eventual disponibilidade solicitada ao trabalhador, bem como a determinação temporal da própria disponibilidade, a ser compatibilizada no caso concreto com o incontornável cumprimento dos prazos máximos diários e semanais duração.

Embora mais adequada à negociação coletiva, especialmente no segundo nível, é a parte serial da disciplina do direito de desconexão, como a identificação das «medidas técnicas e organizacionais necessárias para garantir a desconexão do trabalhador dos equipamentos tecnológicos de trabalho»³⁴. Em primeiro

Piacenza, 2020, p. 45.

30 Artigo 19, par. 1, da lei n. 81.

31 No tópico: A. ALLAMPRESE, F. PASCUCCI, *La tutela della salute e della sicurezza del lavoratore «agile»*, em *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, n. 2, p. 317, que sublinham que a lei n. 81 de 2017 não estabelece expressa e diretamente um “direito de desconexão”, contendo apenas uma referência muito genérica e indireta à “técnica protetiva” por meio da qual atingir o objetivo de proteção adequada do trabalhador ágil.

32 Artigo. 2, par 1-ter, do decreto lei n. 30 de 2021.

33 No tópico: M. BROLLO, *Smart o Emergency Work? Il Lavoro agile al tempo della pandemia*, em *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021, Tomo I, p. 372; M. NICOLSI M., *Le sfide del lavoro agile dopo l'emergenza pandemica*, em GARILLI A. (org.), *Dall'emergenza al rilancio. Lavoro e diritti sociali alla prova della pandemia*, Torino, 2020, p. 113.

34 Artigo 19 da lei n. 81.

lugar, porque, de facto, as soluções organizativas e técnicas identificadas têm uma área de aplicabilidade geral, normalmente referente à generalidade dos trabalhadores em causa. E, em segundo lugar, porque a assimetria contratual entre o empregador e o trabalhador individual - mencionada no n. 4 - poderia jogar muito negativamente na efetividade da lei.

Não é por acaso, aliás, que os parceiros sociais se comprometeram de imediato a sério, mesmo ao nível das empresas, na procura de uma possível declinação concreta do direito à desconexão³⁵.

Assim, por exemplo, a negociação coletiva tem, em alguns casos, previsto que «fora do horário de trabalho ou no contexto de motivos legítimos de ausência, acesso e ligação aos sistemas da empresa»³⁶. Com a consequência que o trabalhador ágil tem o direito de desativar os seus dispositivos de ligação no final da prestação de trabalho e a eventual recepção de comunicações da empresa não obriga os colaboradores a tomarem providências antes de retomarem o trabalho de acordo com o calendário contratual, sem prejuízo de permanecerem quaisquer necessidades objetivas e excepcionais³⁷.

Ou, para exemplificar ainda mais, outras vezes a empresa negociando rigidamente a desconexão entre 20h e 8h do dia seguinte³⁸.

Noutros casos, ficou também estabelecido que os sindicatos têm direito à informação sobre o número de acessos aos sistemas da empresa que decorrem fora do horário normal de trabalho, ainda que para fins estatísticos e de forma agregada³⁹. A partilha de informação com os parceiros sociais, afinal, é o primeiro passo na prossecução de uma política regulatória participativa.

Por último, por vezes, os acordos coletivos estabeleceram uma comissão conjunta a nível nacional, com a tarefa de estudar as formas mais adequadas para consolidar uma regulação equilibrada da instituição (também no que se refere, por exemplo, ao planeamento de reuniões virtuais⁴⁰, que muitas vezes envolvem ultrapassagens imprevisíveis de tempo e têm forte impacto na vida

35 Sobre isso V. ZEPPILLI, *Disconnessione: un'occasione mancata per il legislatore?*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2019, I, p. 316 e ss.

36 Ponto 25 do acordo coletivo *smart work* AXA, empresa do setor do crédito de 15 julho de 2021.

37 Acordo coletivo AXA de 15 de julho de 2021. No mesmo sentido, ponto 2 do acordo sobre trabalho ágil SNAM, empresa do setor químico, de 25 de março de 2021, que, de fato, identifica em detalhes os intervalos de tempo dentro dos quais o trabalhador ágil tem o direito de se desconectar.

38 Neste sentido, o acordo coletivo GROMART SRL de 4 de janeiro de 2021, em <http://fare-contrattazione.adapt.it/wp-content/uploads/2021/01/Accordo-Gromart-04-1-2021.pdf>.

39 Acordo coletivo de GRUPPO GENERALI, do setor segurador, de 27 de julho de 2021, ponto 6.

40 Ainda o ponto 5 do acordo coletivo SNAM de 25 de março de 2021.

privada), ou com a tarefa de desenvolver e divulgar um conjunto de boas práticas de negócios⁴¹.

7. A disciplina de segurança no trabalho

Evidentemente, como emerge do direito à desconexão, uma questão particularmente importante na disciplina do trabalho ágil diz respeito à proteção de acidentes, especialmente levando em conta que quando o prestador de serviço está fora das instalações da empresa, ele foge da esfera de controle do empregador.

A Lei n. 81 contém duas regras a esse respeito: art. 18, parágrafo 2 e art. 22.

A primeira estabelece que o empregador é responsável pela segurança e bom funcionamento das ferramentas tecnológicas atribuídas ao trabalhador. Conforme mencionado no parágrafo n. 3, o uso de ferramentas tecnológicas no trabalho ágil é possível, ou seja, é meramente possível (não é essencial como no teletrabalho). No entanto, sempre que o desempenho da atividade laboral requiera estas ferramentas, a sua segurança e bom funcionamento é da responsabilidade do empregador.

Com a segunda regra, porém, o legislador estabelece em primeiro lugar que o empregador garante a saúde e a segurança do trabalhador ágil. Para o efeito, em particular, o empresário é obrigado a entregar ao Representante de Segurança dos Trabalhadores, pelo menos anualmente, uma informação escrita na qual são identificados os riscos gerais e os riscos específicos associados ao método particular de execução da relação⁴².

Para identificar o alcance efetivo da disposição segundo a qual o empregador é obrigado a garantir a saúde e a segurança do trabalhador ágil, parece oportuno observar como isso representa – em essência – uma reafirmação do princípio cardeal contido no art. 2.087 do código civil. Esta norma, que constitui o centro de gravidade regulador de todo o cenário geral de prevenção de acidentes, estabelece que o empresário é obrigado a adotar as medidas de segurança que, de acordo com a natureza particular do trabalho, experiência e técnica, são necessárias para proteger a integridade personalidade física e moral do empregado. Portanto, o empregador deve se encarregar da proteção de prevenção de acidentes do trabalhador ágil, mesmo quando este empresta seus negócios fora da empresa, talvez em sua casa.

No que se refere, pelo contrário, à obrigação de elaborar informação escrita sobre os riscos gerais e os riscos específicos ligados às especificidades do trabalho ágil, salienta-se que está prevista para efeitos de uma participação efetiva

41 Acordo coletivo WIND TRE, do setor de telecomunicações, de 3 de fevereiro de 2021, ponto 7.

42 Artigo 22, par. 1, da lei n. 81.

e participativa do Representante da Segurança dos Trabalhadores, sujeito de a obrigação de segurança que tem funções consultivas e propositivas sobre o assunto. De fato, a lei italiana prevê periodicamente a realização de uma reunião periódica na qual participam sujeitos devedores de segurança. Entre esses sujeitos está o Representante dos Trabalhadores, que, de fato, é obrigado a formular suas próprias propostas para melhorar o padrão de segurança dentro da empresa, levando em conta também as sugestões e solicitações que são destacadas pelos trabalhadores. A informação escrita, como se vê, pressupõe claramente o fato de que para um envolvimento efetivo é necessário antes de tudo informar adequadamente o estado da situação, no que diz respeito aos riscos genéricos e riscos específicos a que o trabalhador ágil está exposto.

Em particular, com referência a riscos específicos, por exemplo, pode-se destacar a ausência de um limite claro e preciso entre a vida profissional e a vida privada do trabalhador ágil, especialmente quando seu trabalho é realizado em casa.

Ou, para ilustrar ainda mais, em alguns casos, trabalhar em casa pode levar a uma intensificação dos ritmos de trabalho, com o possível surgimento de um estado de estresse.

Não há dúvida, porém, que a questão em questão é muito delicada, tendo em vista que o trabalhador ágil, quando presta sua atividade fora da empresa, não está sujeito, como foi dito, ao controle da esfera de o empregador.

É assim, pois, que para equilibrar a situação o legislador especifica que o trabalhador ágil é obrigado a cooperar na implementação das medidas preventivas elaboradas pelo empresário para fazer face aos riscos associados à execução do serviço fora das instalações da empresa⁴³.

Portanto, uma obrigação de cooperação explicitamente formulada que certamente reforça a obrigação geral de cooperação prevista no art. 20 do decreto legislativo n. 81 de 2008, sobre segurança no trabalho. Esta norma prevê que todos os trabalhadores, não apenas os ágeis, cuidem de sua própria saúde e segurança e de outras pessoas presentes no local de trabalho, que sejam afetadas pelos efeitos de suas ações ou omissões, de acordo com seu treinamento, instruções e os meios fornecidos pelo empregador⁴⁴.

Além disso, especifica-se que os trabalhadores devem contribuir, juntamente com o empregador, gerentes e supervisores, para o cumprimento das obrigações previstas para a proteção da saúde e segurança no trabalho.

Esta que acaba de ser mencionada é a regra geral prevista pela Lei Consolidada sobre segurança e a obrigação de cooperação nela prevista deve ser considerada intensificada no que diz respeito ao trabalhador ágil, precisamente porque, como foi dito, das características específicas inerentes no serviço prestado fora

43 Artigo 22, par. 2.

44 Artigo 20 do decreto legislativo n. 81 de 2008.

das instalações da empresa. Isso se traduz inevitavelmente em maior atenção e diligência do trabalhador ágil em relação à sua própria segurança e à dos outros, o que é reflexo do maior grau de autonomia decisória de que goza.

Sobre os Autores

ILARIO ALVINO, Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Roma “La Sapienza”, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

ANDRÉ ARAÚJO MOLINA, Professor Titular da Escola Superior da Magistratura Trabalhista de Mato Grosso (ESMATRA-MT), Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

ALEXANDRE AGRA BELMONTE, Professor do programa de pós-graduação stricto sensu do Instituto Superior de Educação de Brasília, Presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

GEORGENOR DE SOUZA FRANCO FILHO, Professor Titular de Direito Internacional e de Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO, Professor Associado de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade Federal de Bahia, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

MAURIZIO FALSONE, Professor Associado de Direito do Trabalho na Universidade Ca’ Foscari de Veneza, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

GABRIELE FRANZA, Professor Associado de Direito do Trabalho na Universidade de Macerata, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

YONE FREDIANI, ex-Professora Titular de Direito do Trabalho na Fundação Armando Álvares Penteado, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO, Professor Associado de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universidade de São Paulo, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG, Professor de Direito e Processo do Trabalho na Universidade do Estado da Bahia, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

LUCIO IMBERTI, Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Bergamo, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

ALESSANDRA INGRAO, Professora Adjunta de Direito do Trabalho na Universidade de Milão, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

FABIOLA LAMBERTI, Professora Adjunta de Direito do Trabalho na Universidade de Roma Três, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

ALBERTO LEVI, Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Modena e Reggio Emilia, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

GIUSEPPE LUDOVICO, Professor Associado de Direito do Trabalho na Universidade de Milão, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

FRANCESCA MARINELLI, Professora Associada de Direito do Trabalho na Universidade de Milão, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

THEREZA CHRISTINA NAHAS, Professora colaboradora da Universitat Oberta de Catalunya, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

GIUSEPPE PELLACANI, Professor Titular de Direito do Trabalho na Universidade de Modena e Reggio Emilia, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

MICHELE SQUEGLIA, Professor Associado de Direito do Trabalho na Universidade de Milão, Membro da Associação italiana de Direito de Trabalho e Seguridade Social

CAROLINA TUPINAMBÀ, Professora Adjunta de Processo do Trabalho e Prática Trabalhista da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho

Os contratos de trabalho flexível são uma característica comum aos diferentes sistemas jurídicos e respondem à necessidade de adaptar os processos produtivos às flutuações dos mercados. Além dos tipos tradicionais de contratos de trabalho flexível surgiram recentemente outras formas de flexibilidade, decorrentes das tecnologias digitais e das modelos de organização empresarial que se desviam das tradicionais coordenadas espaço-temporais do trabalho.

O volume pretende oferecer uma análise aprofundada, por meio de contribuições de eminentes estudiosos de ambos os países, das disciplinas dos contratos de trabalho flexível em vigor na Itália e no Brasil, que, se por um lado se caracterizam por numerosos elementos de divergência, por outro lado destacam importantes pontos de convergência.

