

Contrato de trabalho e organização no tempo do pós-fordismo

Employment contract and organization in post-fordism time

Luca Nogler

Professor da Faculdade de Jurisprudência da Universidade de Trento

António Monteiro Fernandes (tradutor)

Professor do Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2016

RESUMO: Tomando o pós-fordismo como ponto de partida, o autor sustenta que aquilo de que trata o contrato de trabalho é a colaboração hetero-organizada do trabalhador. Por conseguinte, o trabalhador tem não só a obrigação de desempenhar a sua função, mas também a de a tornar organizável pelo empregador. Sendo o trabalhador ao mesmo tempo parte de uma relação individual com o empregador e membro de um sindicato, ele é necessariamente parte de uma terceira dimensão que o liga aos outros trabalhadores ao serviço do mesmo empregador. Esta terceira dimensão não afecta o empregador mas apenas os trabalhadores que fazem parte da sua organização.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de trabalho; organização do trabalho; subordinação; poderes do empregador.

ABSTRACT: Taking the post-fordism as starting point, the author argues that the subject-matter of the work contract consists of hetero-organised collaboration by the worker. Therefore the worker has not only the obligation to perform his job but also to make his job organizable by the employer. Being the worker a part of the individual relationship with the employer and a member of a trade union, he is necessarily part of a third dimension that links him to the other workers of the employer. This third dimension does not affect the employer but only those workers who are part of his organization.

KEY WORDS: Contract of employment; work organisation; subordination; employer's powers

SUMÁRIO*:

1. A teoria do contrato de trabalho como “contrato de organização”.
2. O contributo de Luigi Mengoni.
3. Repensar as obrigações do trabalhador. Adaptabilidade da teoria ao pós-fordismo.
4. Síntese da nova perspectiva reconstitutiva.
5. Descobrir a terceira dimensão e libertar-se de um falso problema.

Bibliografia

* Ensaio publicado originalmente na revista *ADL – Argomenti di Diritto del Lavoro*, v. 19, n. 4-5 (2014), pp. 884-902, com o título “Contratto di lavoro e organizzazione al tempo del post-fordismo”.

1. A teoria do contrato de trabalho como “contrato de organização”

O recurso ao prefixo “pós” consente ao pensamento juslaboral declinar (também) as novidades ligadas ao pós-fordismo segundo o paradigma da repetição diferente? Assim como parece finalmente chegar ao seu termo a estação em que tais novidades eram substancialmente consideradas como um sinónimo do trabalho autónomo¹, para tentar responder à difícil pergunta é, antes de tudo, necessário verificar criticamente o estado da arte sobre o arranjo doutrinal do binómio “contrato de trabalho (subordinado)” e “organização”². Para repensar este nexos, que sempre foi fundamental na configuração do contrato de trabalho subordinado na empresa, terei que voltar a atravessar velozmente o resultado a que chegou a nossa melhor doutrina no período anterior ao *Statuto dei lavoratori*. Mas, dado que são passagens amplamente conhecidas, não serão aqui percorridas de modo detalhado.

Como se sabe, Federico Mancini apoiou-se no novo quadro civilístico do *Studio critico*³ que Luigi Mengoni tinha dedicado às obrigações, respectivamente, “de resultado” e “de meios”⁴. Ele configurou a organização como resultado final e afirmou que tal resultado se realiza através de «uma aplicação colectiva e um poder que lhe preside coordenando os contributos individuais (os singulares resultados devidos) em direcção ao escopo esperado pelo credor»⁵. Colocava, por outro lado, tal poder fora da zona “coberta” pelo contrato e concluía, por isso, que o resultado técnico que o empregador — ou uma organização eficiente — prossegue não interfere com a obrigação contratual de prestar a actividade laborativa.

As dificuldades de arrumação conceitual em que tinha “tropeçado” Mancini foram depois redefrontadas *ab imis* por Mattia Persiani no seu muito conhecido estudo de 1966. Mudou imediatamente o ponto de partida, porque a *utilitas* atingida pelo empregador, com o contrato de trabalho que celebra com cada um dos trabalhadores, já não se deve fazer coincidir com o “resultado material da actividade laborativa em si considerada”, mas com o *resultado que cada um dos próprios trabalhadores fornece em vista da realização de uma organização global do trabalho* que, por outro lado, como veremos, continua, na teoria deste autor, a ficar fora do cone de sombra da relação obrigacional. Seria “com referência a esta conexão” que, segundo Persiani, deveria “ser identificado o interesse do empregador

¹ V. por último e por todos M. BORZAGA, *Lavorare per progetti. Uno studio su contrato di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Padova, 2012. É, por outro lado, seguro, como observou, com a sua habitual lucidez prática, U. ZACHERT, *Modernisierung oder Liquidation der Tarifautonomie?*, in *Kritische Justiz*, 1997, p. 441, que taylor-fordismo, hoje difusamente também de tipo “digital”, e pós-fordismo convivem numa realidade produtiva cada vez mais plural. V. nesse sentido também T. TREU, *Lodovico Barassi oggi*, in M. NAPOLI (coord.), *La nascita del diritto del lavoro*, Milano, 2003, p. 555 ss..

² O papel da organização não é, com efeito, afastado com o pós-fordismo que “não é de facto o lugar da não-organização, mas é quando muito o de uma (possível) organização diversa – mais dúctil, aberta, indeterminada – relativamente aos padrões de organização elaborados na época fordista” [E. RULLANI, *Dal fordismo realizzato al postfordismo possibile: la difficile transizione*, in E. RULLANI, L. ROMANO (coord.), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Milano, 1998, p. 14].

³ *Intervista a Federico Mancini*, feita por P. Ichino, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, I, p. 151.

⁴ L. MENGONI, *Obbligazioni “di mezzi” e “obbligazioni di risultato”*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1954, I, pp. 185 ss, 280 ss. e 366 ss.; a p. 192, Mengoni afirma que «o termo “obrigações de meios” é um tanto bárbaro. Preferiria falar de “obrigações de (simples) comportamento».

⁵ F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957, p. 154.

destinado a ser satisfeito com o cumprimento da obrigação de trabalho⁶. Mas qual é este interesse que justifica a celebração do contrato de trabalho por parte do empregador? Ele é identificado pelo nosso autor como uma actividade que é, ao mesmo tempo, *subordinada*, ou seja, sujeita ao poder de (para retomar a terminologia do autor) “coordenação” do empregador, e *desenvolvida segundo o cânon do respeito recíproco* ou conotada por um elemento (que o autor, num “excesso terminológico”⁷, denomina “fidelidade”) que iria “para além da subordinação (...) porque tende a realizar a satisfação do interesse do credor de trabalho, prescindindo do exercício” do poder directivo⁸. Esta configuração complexa das obrigações principais do trabalhador é, enfim, resumida com o termo “colaboração”.

Neste ponto, para completar a breve recordatória, deve acrescentar-se que, segundo Persiani, com o fim de operar o, se assim podemos dizer, “conserto contratual” já tentado sem sucesso por Mancini, se torna necessário um terceiro “movimento”, adicional em relação ao facto de reconduzir o poder de “coordenação” ao contrato e à reformulação do resultado que caracteriza o objecto da obrigação principal do trabalhador. Trata-se de colocar em discussão as premissas civilísticas do *Studio critico* mengoniano, já que “a distinção entre interesse final e interesse instrumental do empregador e a consequente opinião de que só este último seria satisfeito com o cumprimento da obrigação de trabalhar” constituiria uma consequência da particular (e inovadora) “concepção da relação obrigacional” teorizada por Mengoni; concepção que Persiani critica no plano da teoria geral do direito⁹, enquanto este último autor acolhe de modo positivo a diferente abordagem civilística de Emilio Betti¹⁰.

A fim de fazer luz sobre este ponto, que condiciona, por coerência, muitos outros aspectos do tema investigado, é útil esclarecer que Mancini e Persiani tinham substancialmente em comum uma (errónea) leitura da teoria civilística mengoniana. Ambos partiam, de facto, da premissa segundo a qual, entre a inclusão do resultado da organização global do trabalho no objecto da obrigação de trabalhar e a sua exclusão ou irrelevância, *tertium non datur*.

Para sair deste (presumido) *impasse* – e considerando ulteriormente que a primeira solução conduzia directamente às posições institucionalísticas ou, pior, comunitarísticas – Persiani completou a sua teoria do contrato de trabalho subordinado com a (surpreendente) precisão de que a organização relevante para efeitos de relação individual de trabalho seria só aquela idealmente¹¹ ligada à relação que se estabelece entre o trabalhador *individual* e o seu empregador.

⁶ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966, p. 265; v. também as pp. 91-92: o interesse típico do empregador “satisfeito com o contrato de trabalho, não é o interesse no resultado produtivo do processo produtivo, mas o interesse na organização do trabalho de outrem em vista daquele resultado”.

⁷ Assim M. MAGNANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Studi in onore di Mattia Persiani*, I, Padova, 2005.

⁸ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., pp. 244-245, os itálicos são meus; v. sobre o ponto também L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storici-giuridici*, Napoli, 1967, pp. 43-44.

⁹ M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., p. 141.

¹⁰ É um aspecto de que me ocupei em L. NOGLER, *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del “nuovo” diritto civile*, in *Europa Dir. Priv.*, 2013, pp. 985 ss..

¹¹ De posição fruto de uma “notável abstracção” fala, entre outros, M. GRANDI, v. *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, 1987, Milano, p. 331.

Em suma, a relação de trabalho é tomada em consideração por Persiani “como se se tratasse de uma relação isolada”¹². E isto – note-se bem – ainda que o trabalhador esteja obrigado, com base no dever de “fidelidade”, ao dever de respeito de todos os outros sujeitos que fazem parte da organização do trabalho.

A função comutativa do contrato de trabalho realizar-se-ia “através da constituição de uma organização de pessoas” (contrato de organização)¹³ entre o trabalhador subordinado *individual* e o seu empregador. Desse modo – sem ter que colocar a hipótese de uma comunidade de interesses – Persiani entende poder, de qualquer modo, sustentar que as partes colaboram na execução do contrato até ao ponto de criar uma micro-organização porque a actividade do trabalhador individual é coordenada ao interesse do empregador. Por outras palavras, com a categoria do “contrato de organização”, mutuada de uma parte da doutrina jus-comercial da época, parece ao nosso autor poder dar relevância a uma (micro) organização de pessoas que se instaura por efeito do contrato de trabalho. Mas atente-se na consideração — convém repeti-lo — de que não se trata da organização global dos trabalhadores referenciada em várias normas juslaborísticas (por exemplo, a definição do justificado motivo objectivo de despedimento)¹⁴. Na reconstrução de Persiani, esta última representa uma entidade distinta da que decorre da relação de trabalho individual, um *quid pluris* dado pela soma das organizações do trabalho derivadas dos contratos de trabalho individuais¹⁵.

2. O contributo de Luigi Mengoni

Foi mesmo Mengoni a demonstrar que uma boa parte dos resultados da análise juslaborística acima resumida podiam, na realidade, conviver de modo coerente com o quadro civilístico proposto no seu inovador *Studio critico*¹⁶. Para esse fim, o jurista trentino baseou-se, além do mais, no ponto de chegada da conhecida monografia de Gino Giugni de 1963, na qual se tinha demonstrado que, depois da afirmação do taylor-fordismo, o empregador só podia prosseguir o interesse primário no lucro, que deriva da venda dos produtos e dos serviços no

¹² M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., p. 138, que oferece, assim, espaço às críticas de M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985, p. 94 ss.. Com efeito, o resultado do trabalho subordinado (ou, na terminologia do autor, “coordenado”) não é reconduzido por Persiani àquilo que é definido tradicionalmente como o chamado resultado técnico (a organização global e eficiente do trabalho) perseguido pelo empregador. Os trabalhadores “são obrigados a participar na realização do resultado que o empregador persegue, ainda que na medida em que este dependa do seu comportamento” (e por isso há um resultado técnico mais amplo no sentido de ainda “mais final”).

¹³ M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I, p. 446, em que relança a teoria já argumentada no último capítulo de ID., *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit.; a tese é substancialmente reproposta também por M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002.

¹⁴ L. MENGONI, *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Soc.*, 1965, p. 683.

¹⁵ M. PERSIANI, *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, op. cit., p. 457, nota 43.

¹⁶ L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit.. Exactamente por isso, este último autor é hoje recordado como fundador, ao lado de Francesco Santoro Passarelli e Gino Giugni, da nova ciência juslaborística italiana: M. GRANDI, *Ricordo di Luigi Mengoni*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, p. 5 e depois p. 7, onde o autor fala de “máxima tensão argumentativa” por parte de Mengoni em justificar a posição contratualista.

mercado, se predisponha uma organização produtiva eficiente (resultado técnico) ¹⁷. Ora bem, este último interesse no resultado técnico reflecte-se, segundo Mengoni, quer no conteúdo da prestação (e, portanto, no próprio comportamento devido pelo trabalhador), quer no resultado esperado pelo empregador de cada relação obrigacional de trabalho (subordinado).

Uso o verbo “reflectir-se” porque a novidade identificada por Giugni pôde influir no plano jurídico “directamente”, em virtude da interpretação das disposições existentes, sem ser preciso, para esse fim, colocar a hipótese de inovações legislativas. Tratava-se e trata-se, com efeito, “só” de colocar ao lado da noção de contrato-acordo, que estava no centro do sistema conceptual dos pandectistas, a ulterior noção de contrato-regulamento ¹⁸, também ela já prevista no código civil de 1942.

Assente, pois, que os arts. 2094 e 2104 c.c. se inserem directamente no regime de cada contrato de trabalho subordinado, o ponto é como superar a parcialidade da interpretação de tais disposições acolhida até àquele momento pelo nosso pensamento juslaborístico.

Ora bem, demos por assente, antes de mais, que, com a celebração do contrato de trabalho subordinado, o trabalhador se obriga a desenvolver uma actividade de trabalho em função de um complexo de tarefas, no âmbito das quais a contraparte se reserva o direito de conformar, no decurso da relação, a prestação concretamente devida. Mas não é tudo. O trabalhador deve, com efeito, também “colaborar na empresa” (art. 2094 c.c.) ou, noutros termos, “obriga-se a desenvolver” as suas “tarefas em vista do escopo da organização criada pelo empregador”, que, embora permanecendo estranha ao objecto da obrigação, não é assim relegada para a esfera dos motivos, mas sim absorvida na causa típica do contrato, como síntese dos seus efeitos jurídicos essenciais ¹⁹. Finalmente, Mengoni concorda também com o facto de que a obrigação de colaborar confere relevância a uma actividade que é comum, embora esteja ausente um escopo comum²⁰. Isto diferencia o contrato de trabalho subordinado dos outros esquemas negociais de troca²¹.

Para descrever tal mudança de rota, e chegamos assim a um ponto que foi uma fonte permanente de equívocos, o próprio Mengoni falou mais vezes de “*ampliação* da causa do contrato: o trabalhador não se obriga simplesmente a prestar a sua actividade de trabalho em determinadas funções, mas obriga-se a desenvolver tais funções de modo subordinado” ou conforme às disposições unilaterais do empregador sobre a execução do trabalho e

¹⁷ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, pp. 315, 317; M. PERSIANI, *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., pp. 74-75.

¹⁸ Dado que Ludovico Barassi estava ainda ancorado nas noções do contrato como acto e da causa em sentido subjectivo, a sua impostação contratualista (L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, II, Milano, 1917, 2ª ed., p. 279, nota 3 e pp. 84-85) merece a etiqueta de “acto de inteligente e hábil”, embora sempre de (mera) “conservação” (assim G. GIUGNI, *Intervento*, in AIDLASS (ed.), *I poteri dell'imprenditore e i limiti derivante dallo statuto dei lavoratori*, Milano, 1972, pp. 176-177).

¹⁹ Segundo a conhecida definição da causa típica de S. PUGLIATTI, *Nuovi aspetti del problema della causa del negozio giuridico e precisazioni in tema di causa del negozio giuridico*, in Id, *Diritto civile. Saggi*, Milano, 1951, p. 75 ss.. Em todo o caso, cfr. também P. TOSI, F. LUNARDON, v. *Subordinazione*, in *Digesto, disc. comm.*, XV, Torino, 1998, p. 281 ss..

²⁰ L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, Milano, 1971, pp. 21 e 17.

²¹ L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., pp. 685-686.

organizativas (que a linguagem militarística do art. 2104 c.c. exprime como “disciplinares”²²) com as quais o empregador prossegue (repito, unilateralmente) a realização do resultado técnico pré-estabelecido da organização global do trabalho²³.

Ora o recurso ao termo “ampliação” não deve induzir em engano, isto é, fazer pensar que Mengoni tenha realizado uma operação metodologicamente arbitrária, no sentido de desrespeitadora do vínculo da lei. Tratou-se “simplesmente” de uma operação, como já disse acima, interpretativa (argumentativa) que revitalizou²⁴, atribuindo-lhe um novo significado regulatório, uma parte das disposições do livro quinto do código civil (arts. 2094, 2103, 2104 e 2109) que tinha ficado, até então, por assim dizer, em “hibernação” por ser erroneamente considerada como incindivelmente ligada à ideologia corporativa. Se Mengoni falou de *ampliação* da causa do contrato de trabalho é provavelmente porque quis sublinhar a definitiva separação, por parte do esquema contratual definido pelo art. 2094, da tradição pandectística com a qual se tinha confrontado na elaboração do *Studio critico*. Em tal esquema, o resultado técnico perseguido pelo credor é de facto – eis a principal autocrítica implícita relativamente às (saluárias) considerações juslaborísticas do escrito de 1954 – atraído pela causa (típica) do contrato “tornando-se assim critério de determinação dos efeitos, e juntamente critério de interpretação objectiva segundo a boa-fé, do contrato”²⁵.

Apesar da natureza contratual dos poderes directivo e disciplinar²⁶, a organização do trabalho, entendida como organização *global* dos trabalhadores, permanece assim *externa* ao próprio contrato, no sentido de que a carga do empregador não surge a obrigação de conservar a configuração inicial da mesma organização. Obrigação que seria paralisante do ponto de vista da iniciativa económica²⁷. Às normas codicísticas que invocam “o interesse da empresa”²⁸ pode, porém, ser atribuída a função de juridificar a relevância do interesse do empregador na organização do trabalho em função, respectivamente, de definir “a medida da qualidade e da quantidade da prestação técnica e organizativa devida pelo trabalhador”²⁹ e de fundar um controlo judicial de congruência das opções organizativas do empregador relativamente ao modo por que ele efectivamente concretizou o perfil organizativo³⁰ do

²² V. L. MENGONI, *I poteri dell'imprenditore*, in *Problemi giuridici dell'impresa*, in *Atti dei convegni lincei*, Roma, 1976, p. 46, para a distinção entre poder de disciplina e poder disciplinar.

²³ L. MENGONI, *Lezioni sul contratto di lavoro*, op. cit., pp. 21-22, o itálico é meu.

²⁴ Em L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., p. 680, onde o autor fala de “subvalorização” das normas do c. c. que invocam o “interesse” ou as “exigências da empresa”. Nota justamente M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in Id., *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Torino, 1996, p. 47, que “o intérprete não pode aceitar acriticamente que a disposição seja pouco qualificante, mas deve esforçar-se por retirar dela o máximo de sucesso normativo”.

²⁵ L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., p. 685.

²⁶ L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Il potere disciplinare dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo statuto dei lavoratori*, op.cit., pp. 64 ss.; L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano, 1973; cfr. sobre o ponto também as considerações de M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro oggi*, op. cit., p. 27, o qual valoriza para tal fim a restrição da razão resolutive ao notável incumprimento das obrigações contratuais; restrição que “expurga da zona do vínculo todo o elemento estranho à lógica do contrato”.

²⁷ M. GRANDI, v. *Rapporto di lavoro*, op. cit., pp. 313 ss.; E. GRAGNOLI, *La riduzione di personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, Padova, 2006, pp. 18 ss..

²⁸ G. MINERVINI, *Contro la "funzionalizzazione" dell'impresa privata*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1958, I, p. 630.

²⁹ L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., p. 683. Note-se a referência, já não só à prestação técnica, mas também à organizativa.

³⁰ R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, *Brevi note sulle tecniche giuridiche di limitazione del potere imprenditoriale tutela del lavoratore subordinato*, in N. LIPARI (dir.), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Bari-Roma, 1974, p. 502.

interesse da empresa³¹. Fica, finalmente, assente que a “liberdade do empregador é seguramente insindicável relativamente ao *an*” da organização produtiva³² e que uma tutela verdadeiramente eficaz do trabalhador pressupõe normas de conciliação e de regulação, também processual, dos poderes reconhecidos ao empregador, bem como a existência de instâncias colectivas dos trabalhadores.

Deste novo quadro argumentativo decorre que o *Studio critico* de 1954 deveria ter sido criticado, mais que pela sua estrutura civilística, pelo modo por que encarou o enquadramento do contrato de trabalho subordinado. Para exemplificar a mudança de rota, no *Studio critico* Mengoni sustenta (ainda) que o trabalhador “desatento” viola uma obrigação de protecção³³. Depois da descrita reformulação do conteúdo das posições das partes da relação de trabalho, o próprio Mengoni deveria ter, ao invés, corrigido o *Studio critico* no sentido de que o trabalhador não cumpre exactamente a sua obrigação de prestação principal.

Não só. A própria formulação mengoniana do contrato de trabalho subordinado elaborada a partir de meados dos anos sessenta vai mais ao encontro da exigência de eficiência que à de equidade; tanto assim que o mesmo Mengoni, ao surgir o *statuto dei lavoratori*, afirmou que este configurava o regulamento contratual segundo uma “perspectiva mais equilibrada dos interesses contrapostos das partes e, portanto, mais coerente com a lógica do contrato”³⁴. Isto ocorreu também graças ao recurso a técnicas de tutela “importadas” para o direito do trabalho (e, portanto, para o direito civil) do direito público³⁵. Um transplante que requeria e requer, todavia, uma série de ajustamentos das mesmas técnicas; ajustamentos devidos ao facto de que a regulação privatística disciplina sempre a coexistência de pelo menos duas pessoas que, enquanto tais, são ambas portadoras de direitos fundamentais³⁶.

3. Repensar as obrigações do trabalhador. Adaptabilidade da teoria ao pós-fordismo

³¹ L. MENGONI, *Parità di trattamento e rapporto di lavoro subordinato*, in *Not. Giur. Lav, suppl.*, 1995, p. 34; contra M. PERSIANI, *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, p. 35.

³² L. MONTUSCHI, *L'applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e di buona fede nel rapporto di lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1996, p. 150. Salvo se a lei, obviamente, o previr expressamente em razão de valores superiores; para uma exemplificação, v. L. NOGLER, *Opinioni sul "collegato al lavoro"*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011, p. 129 ss, e S. GIUBBONI, *Sopravvenuta inidoneità alla mansione per una interpretazione "adeguatrice"*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, p. 289 ss..

³³ L. MENGONI, *Obbligazioni*, op. cit., p. 195, nota 39.

³⁴ L. MENGONI, *La modificazione del rapporto di lavoro alla luce dello statuto dei lavoratori*, op. cit., p. 379, onde o autor se exprime também no sentido de que “a ideia-chave do estatuto é que a organização deve modelar-se pelo homem e não o contrário”. Também L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 216, sublinhou que “a hipótese metodológica do contrato (...) não pode resolver por virtude própria todas as contradições”.

³⁵ L. NOGLER, *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del "nuovo" diritto civile*, op. cit., p. 004 ss..

³⁶ É um ponto que desenvolvi no estudo citado na nota precedente.

Se, por um lado, não é exagerado afirmar que a plena contratualização das posições das partes da relação de trabalho encontrou cada vez mais consenso³⁷, por outro, deve-se observar que reemergem com regularidade dúvidas e perplexidades. Isso é evidentemente devido ao facto de que a sistematização proposta nos anos Sessenta tem dificuldade em dar respostas suficientemente convincentes.

É verdade que a reconstrução integralmente contratual da relação de trabalho que sintetizei nos parágrafos anteriores expõe indubitavelmente o trabalhador à variabilidade das “disposições” em matéria de execução e organização do trabalho. Isso levou Mário Grandi a visualizar a cargo do trabalhador um dever de obediência que “impõe o comportamento” mas “não prescreve a qualidade objectiva”. Nesta perspectiva, releva, por outro lado, sobretudo a opinião deste autor segundo a qual esse dever, na esteira de Mancini, não seria atinente à zona do contrato³⁸, já que só maturaria posteriormente e, mais precisamente, no momento dinâmico do exercício do poder directivo. Em suma, a operação “contratualista” levada a cabo a partir dos anos Sessenta teria, na realidade, simplesmente deslocado – e não resolvido – o problema da fractura entre contrato e relação.

Por outro lado, contribui também para revigorar notavelmente a dúvida sobre a não definitividade da “operação contratualista” o facto de que a reconstrução de Persiani – deixando de lado o criticado recurso à categoria do contrato de organização – apresenta uma ambiguidade de fundo que foi percebida também por Marazza³⁹. Refiro-me ao facto de que Persiani sempre sustentou que o “poder de determinar tempo a tempo quais são as tarefas que o trabalhador deve executar para realizar aquelas que, naquele momento, são as exigências da organização do trabalho”⁴⁰, e por isso o poder de emitir disposições (ar. 2104 c.c.) seria assimilável ao poder do comitente ou do mandante de dar instruções ao agente ou ao mandatário. Além disso, a “disciplina do trabalho” evocada pelo nº 2 do art. 2104 c.c. seria expressiva da “mera” sujeição do trabalhador subordinado ao poder disciplinar, o qual não teria, ao invés, “de per si, uma função conexas à organização do trabalho”, mas sim a de “não deixar impunes incumprimentos que, em razão da sua limitada gravidade, não justificariam o ressarcimento do dano”⁴¹.

³⁷ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e postfordismo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, p. 1140; eclética a posição de F. CARINCI, *Ricominciamo da due: contratto e organizzazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 6, p. 1140, que declara indiferente a escolha de uma ou outra solução (mas depois, não por acaso, declara ser um “nihilista”).

³⁸ M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, 3, pp. 748 e 732. A referência é a F. MANCINI, *La responsabilità contrattuale*, op. cit., pp. 112-113.

³⁹ M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, op. cit., p. 45, nota 54.

⁴⁰ M. PERSIANI, *Il potere direttivo e l'organizzazione del lavoro*, op. cit., pp. 418-420; desse modo, a referida variabilidade mantém-se no âmbito do contratualmente determinável (art. 1346 c.c.).

⁴¹ M. PERSIANI, *Il potere direttivo e l'organizzazione del lavoro*, in M. MARTONE (dir.), *Contratto di lavoro e organizzazione*, I, Padova, 2012, p. 420, nota 7, e p. 422; ID., *Contratto di lavoro e organizzazione*, op. cit., p. 306, aqui referida à prestação do sócio de indústria; nos mesmos termos, M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, op. cit., pp. 45-46, o qual depois, coerentemente com a premissa acolhida, distingue a subordinação da coordenação com base num simples critério quantitativo (v. A. PERULLI, *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004, p. 105), um critério descritivo que foi derrotado pela aprovação do dec. legisl. nº 273 de 2004, como sustentei em L. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, 223, nota 86, ao que se associa C. ZOLLI, *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, pp. 367 e ss.. O art. 62, al. d), é, de qualquer modo, simplesmente confirmativo dos critérios previstos no c.c. (parece-me que não o toma em conta F. MARTELLONI, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*,

Em relação a tais dúvidas, é oportuno precisar que, se as reconstruções de Persiani e de Mengoni concordam em que o direito do trabalho confere relevância jurídica ao facto de que “a relação de trabalho é destinada a desenvolver-se como elemento constitutivo de uma organização criada pelo empregador e portanto como relação orgânica de colaboração (de homem a homem) entre empregador e trabalhador”, só o segundo autor esclarece que, desse modo, ele (direito do trabalho) “tende a estabelecer uma ligação entre as posições de empregador e de empresário, ou, mais em geral, de chefe da organização (normalmente com finalidade de empresa) , da qual o prestador de trabalho, mediante o contrato, entra a fazer parte”⁴² .

Para esclarecer bem o ponto, devo voltar a precisar que o modo por que Persiani, referindo-se ao contrato de organização, entende a mesma organização “coincide com a própria execução da relação de trabalho sob a direcção do empregador” e, portanto, tal função organizativa “perde qualquer apreciável relevo qualificante”, demonstrando a abstracção que conota a ideia de uma organização ligada (singularmente) a cada relação de trabalho⁴³.

É verdade que, se se mantém firme o proeminente objectivo da plena contratualização das posições das partes, a articulação entre o contrato de trabalho e a organização global do trabalho deve “colocar-se já na fase constitutiva” da relação de trabalho⁴⁴. É esta última razão que obriga a imputá-la à atribuição (contratual) do poder unilateral de hétéro-organização ao qual o trabalhador se sujeita (nos limites da exigibilidade) por força do contrato de trabalho. Desse modo, a obrigação de obediência clarifica-se efectivamente como uma inútil duplicação da de prestar a actividade em modo subordinado⁴⁵. Desde o

Bologna, 2012, pp. 209 e ss.; pelo contrário, no sentido que aqui se sustenta, cfr. M. NAPOLI, *Riflessioni sul contratto di lavoro a progetto*, in *Studi in onore di Mattia Persiani*, II, Padova, 2005, p. 1352). Não é plausível, enfim, a posição argumentada por M. PALLINI, *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013, o qual atribui às presunções (legais) previstas pela l. nº 92 de 2012 idoneidade para incidirem sobre a própria definição da hipótese, quando, na realidade, elas têm uma natureza sancionatória; um erro ditado provavelmente pelo facto de o autor partir da equação de que as normas sancionatórias não se compreendem entre as disciplinas substanciais (ou melhor, para retomar o autor, entre as não processuais).

⁴² L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., pp. 577-578. Reclama-se desta orientação quem entende que “o trabalho subordinado é o peculiar modo de ser da moderna realidade de empresa” (M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, op. cit., p. 35). Nesta última visão, o poder directivo coincide *in toto* com o poder de direcção da empresa (veja-se também ID., *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, p. 607, onde o autor afirma que os poderes do empregador não são mais do que os poderes do empresário fundados e delimitados pelo contrato de trabalho subordinado). Mas não se trata de uma consideração que confira relevância juslaboral ao poder empresarial, pois o poder directivo é juridicamente “distinto do poder gestonário da empresa, que é, ao invés, a razão fundamental da utilização do trabalho subordinado” (assim, se bem entendo, M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, op. cit., p. 60, que, no entanto, na nota 129, introduz um indubitável elemento de ambiguidade). Não me parece portanto que NAPOLI extraia desta constatação as consequências que lhe são, por assim dizer, “imputadas” por M. Marazza, *Saggio sull’organizzazione del lavoro*, op. cit., p. 187, pois, seja como for, NAPOLI mantém firmemente que, no plano da relação jurídica com o trabalhador, assume relevância somente o regulamento contratual. A observação de Napoli é, no mínimo, relevante no plano da qualificação da realidade concreta (ou, se se quiser, do confronto entre a causa típica e a causa *in concreto*), porque assinala oportunamente que a subordinação varia historicamente com a evolução dos modelos organizativos (daqui a oportunidade das metodologias funcionais, v. *infra* nota 63). No momento da qualificação, a identificação do poder de hétéro-organização das modalidades de desenvolvimento da prestação de trabalho depende também, e até sobretudo, de como a organização global do trabalho foi predisposta pelo empregador.

⁴³ Cfr, com efeito, criticamente, M. GRANDI, v. *Rapporto di lavoro*, op. cit., pp. 330-331; M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, op. cit., p. 44; P. TOSI, F. LUNARDON, v. *Lavoro (contratto di)*, in *Digesto, Disc. Comm.*, VIII, Torino, 1993.

⁴⁴ M. NAPOLI, *Contratto e rapporto di lavoro, oggi*, op. cit., pp. 41 e 45.

⁴⁵ Cfr. por último o próprio M. PERSIANI, *Considerazione sulla nozione*, op. cit., p. 465; mas v. também M. G. MATTAROLLO, *Il dovere di obbedienza*, in C. CESTER, M. G. MATTAROLLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*, Milano, 2007, p. 276.

estudo de Giugni de 1963, sabemos que o comportamento deduzido no contrato é representado pelas tarefas de admissão e pelas equivalentes às últimas efectivamente desenvolvidas⁴⁶; mas devemos também acrescentar que o comportamento deve ser posteriormente desenvolvido – activamente – de modo a ser integrável na específica fracção de referência da organização global (limite da exigibilidade)⁴⁷. A tentativa de Mario Napoli de re-conceptualizar e, portanto, oportunamente re-denominar o objecto da obrigação do trabalhador, colocando o acento, também na esteira do nº 2 do art. 1176 c.c. e do nº 1 do art. 2104 c.c., na profissionalidade⁴⁸, pode ser aceite se com isso se entende exprimir num único termo tanto a actividade como a capacidade do trabalhador de a desenvolver interagindo também com outros trabalhadores.

Há sobretudo um problema em relação ao qual o pensamento da época fordista peca por defeito, no sentido de que se detém “aquém” do mesmo problema e encontra nele um limite. É o problema da participação positiva e activa do trabalhador no processo produtivo, que aliás tinha sido abordada pela doutrina dos anos Sessenta. É um problema que representa, na realidade, um pequeno fragmento de uma questão mais profunda, relativa à consciência: «os efeitos involuntariamente perversos dos “mestres da suspeita” (Marx, Nietzsche e Freud) e dos seus mais incautos e fanáticos» reduziram a consciência a mera ilusão ou miragem. Tocamos aqui com a mão a longa sombra do clima cultural da primeira metade do século passado, segundo o qual a autonomia e o pensamento crítico eram “exclusivo monopólio dos chefes”⁴⁹. Mas a visão criticada foi também a consequência do colectivismo ou da concepção holística da organização que a configura como entidade real independente da coexistência das pessoas⁵⁰. Há, enfim, quem ainda hoje, inspirado por esta *forma mentis*, vai ao ponto de afirmar que o corpo do trabalhador seria objecto de actos de disposição *manu aliena*⁵¹.

Com a afirmação da organização do trabalho pós-fordista, o trabalhador reapropria-se em grande parte da sua actividade e também por isto é chegado o tempo de o ter em conta em sede de interpretação, inclusivamente para configurar uma verdadeira e própria obrigação de

⁴⁶ G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica*, op. loc. cit.; ID., *Intervento*, op. cit., p. 179: “o objecto do contrato de trabalho não é identificável num complexo de tarefas nascidas *a priori* no momento da estipulação, mas está sujeito a uma dinâmica própria, interna, caracterizada por uma área de profissionalidade que é a que o trabalhador compromete no contrato individual de trabalho”. Objectou-se que “o art. 13 distingue nitidamente as tarefas de admissão – isto é, as convencionadas no início da relação – das que são sua equivalentes, formulando as duas hipóteses como alternativas mediante a utilização da disjuntiva “ou”. Esta distinção não teria tido sentido se a intenção tivesse sido a de incluir desde o início nas tarefas de admissão também todas aquelas que são equivalentes destas” (C. PISANI, *La modificazione delle mansioni*, Milano, 1996, p. 94). Mas é claro que quando o a. citado por último fala de tarefas de admissão entende as contidas no contrato-facto enquanto acordo constitutivo da relação, ao passo que a possibilidade de atribuir ao trabalhador tarefas equivalentes é, à luz da tese de Giugni (e Mengoni), parte do “regulamento contratual”.

⁴⁷ F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, p. 59; no sentido da organizabilidade da prestação v. também A. VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997.

⁴⁸ M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, op. cit., p. 52; L. MENGONI, *Commento alla “Critique du droit du travail” di Supiot*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1995, pp. 474 ss.; em M. NAPOLI, *Ricordo di Luigi Mengoni, maestro di diritto e d’umanità, cultore di diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, p. 154, Napoli reivindica ter inspirado o mestre com o seu escrito de 1995. Cfr., de qualquer modo, também M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004, pp. 165 ss..

⁴⁹ R. BODEI, *Destini personali. L’età della colonizzazione delle coscienze*, Milano, 2002, p. 12.

⁵⁰ Para uma interessante reflexão à luz da antropologia weberiana, cfr. T.M. FABBRI, *L’organizzazione; sistema predeterminato, entità emergente, processo di azioni e decisioni*, in ID. (dir.), *L’organizzazione: concetti e metodo*, Roma, 2010, p. 15 ss..

⁵¹ Mas sobre o ponto remeto, para as necessárias críticas, a L. NOGLER, *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del “nuovo” diritto civile*, op. cit., pp. 988 ss..

afecção (*adibizione*)⁵². Como fundamento desta última conclusão, limito-me nesta sede a invocar novamente o índice mais relevante, isto é, a lapidar expressão com que abre o art. 2103 c.c. (“o prestador de trabalhador deve ser afectado a tarefas...”)⁵³.

4. Síntese da nova perspectiva reconstrutiva

É chegado o momento de puxar os fios do discurso.

A integração do trabalhador na organização pode ser sempre⁵⁴ — durante todo o decurso da relação de trabalho — o fruto do poder de hétéro-organização que é contratualmente atribuído ao empregador. O exercício de tal poder é, contudo, remetido à vontade (e portanto às necessidades) do empregador e portanto, em tal perspectiva, aparece como factualmente “meramente eventual”, no sentido de que está inscrito no regulamento contratual mas não deve estar indicado se e quando será concretamente utilizado, para além da obrigação de afecção e organizativa inicial. Cabe todavia precisar que com a conclusão do contrato de trabalho subordinado é o próprio trabalhador que se compromete a pôr em prática um comportamento que tenha em conta o facto de que deve “trabalhar junto, trabalhar com outros”⁵⁵.

Tal obrigação de colaborar com outros não se extrai da norma sobre o dever de fidelidade, como sustenta Persiani⁵⁶, mas sim do art. 2094 c.c., que obriga o trabalhador a colaborar na empresa prestando o seu trabalho (...) “na dependência” do empregador. A expressão “na dependência e sob a direcção” não representa uma hendíade⁵⁷. A hétéro-organização é sempre possível mas pode ter concretamente lugar com intensidades distintas conforme o específico contexto organizativo.

Argumentando assim, fica assente também um ulterior aspecto conceitual, que já emerge do *Studio critico*, na esteira de Barassi, e que foi também apropriado por Francesco Santoro Passarelli: o poder de hétéro-organização do empregador desempenha um papel “puramente” instrumental em relação ao resultado que o contrato imprime à relação de

⁵² Obrigação que resulta violada não só em hipóteses de atribuição de tarefas inferiores, mas, por maioria de razão, quando o empregador nem sequer atribui tarefas ao trabalhador, colocando-o em estado de total inactividade.

⁵³ Assim em L. NOGLER, *La deriva “risarcitoria” della tutela dei diritti inviolabili*, p. 65 ss.; aderem M. CINELLI, *Il ristoro del danno non patrimoniale alla persona del lavoratore tra diritto civile e diritto speciale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, p. 286; F. LISO, *Diritto al lavoro*, in *Giorn. Duir. Lav. Rel. Ind.*, 2008, p. 148, nota 33; parece-me entrever uma viragem também em M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere d’obbedienza*, op. cit., p. 742. Parece confundir, se bem entendo, o direito ao trabalho com o direito de trabalhar R. DEL PUNTA, *Il giudice del lavoro tra pressioni legislative e aperture del sistema*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, 1, p. 461 ss..

⁵⁴ Superam-se assim as oportunas observações críticas de M. MAGNANI, *Contratti di lavoro e organizzazione*, op. cit., pp. 704-705.

⁵⁵ M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, op. cit., p. 48; contra U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità*, op. cit., p. 20, no contexto de uma visão ainda obreirista.

⁵⁶ M. NAPOLI, *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, Milano, 1980, p. 207 e ss.; M. G. MATTAROLLO, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, Milano, 2000, pp. 34 ss.. Na jurisprudência, v. Cass. 25 de julho de 2007, nº 11556, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2004, II, p. 142.

⁵⁷ L. MENGONI, *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986, p. 17.

trabalho, antecipando-o sob a forma de escopo ou causa⁵⁸. Trata-se de uma opção reconstrutiva que permite contestar a orientação diversa que recoloca os mesmos poderes fora do contrato ou até no art. 2086 c.c.⁵⁹.

Ora, estou convicto de que tal reconstrução se adapta também às organizações pós-fordistas em que, para os nossos efeitos, releva sobretudo o facto de que muda o *mix* entre trabalho concretamente hétero-organizado e a quantidade de trabalho autonomamente adaptado pelo trabalhador subordinado às exigências da organização empresarial.

Para a identificação do tipo contratual, continua a ser de central importância – apesar de, como vimos, factualmente mais rarefeito – o poder de hétero-organização unilateral da prestação de trabalho, pois ele representa a característica distintiva em relação ao contrato de prestação de serviço e aos contratos de trabalho autónomo. Ainda que residual, a possibilidade para o comitente de determinar as modalidades técnicas de execução do programa, não se trata, e não se pode tratar em nenhum caso, de um “poder de organização”⁶⁰ que, enquanto tal, envolve também os aspectos inerentes ao facto de que a prestação de trabalho deve desenvolver-se em conjunto com outros trabalhadores. É verdade que o mesmo poder pode estender-se à determinação do lugar e do horário de trabalho, se não estão previstos no contrato individual⁶¹. Mas isto não significa que não possam ser qualificados como subordinados os delegados de propaganda médica ou os leitores de contadores de electricidade⁶². De facto, as modalidades através das quais se exprime o poder de hétero-organização podem mudar, mas apesar disso serem equivalentes, exactamente como sustenta a teoria do método tipológico-funcional⁶³.

⁵⁸ M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere d’obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, n.º 3, p. 744. Grandi recoloca o próprio exercício do poder directivo entre as formas de manifestação da cooperação creditória na actuação da obrigação de trabalho (p. 744); solução a favor da qual já me tinha expresso em L. NOGLER, *La deriva “risarcitoria” della tutela dei diritti inviolabili della persona del lavoratore dipendente*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006, pp. 65 e ss., aderindo a U. PREIS, *Arbeitsrecht. Praxis Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*, Köln, 2003, 2ª ed., p. 354, e contra G. CATTANEO, *La cooperazione del creditore all’adempimento*, Milano, 1964, p. 84. Por outro lado, sempre segundo Grandi, a colaboração é consensualmente funcional ao interesse do devedor de cumprir a prestação obrigacional (contra E. BALLETTI, *La cooperazione del datore di lavoro all’adempimento dell’obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, p. 55 e V. SPEZIALE, *Mora del creditore e contratto di lavoro*, Bari, 1992, pp. 190 ss., que identificam a cooperação com o conteúdo da pretensão creditória).

⁵⁹ Justamente M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere d’obbedienza*, op. cit., p. 732, fala por isso de orientação votada a “democratizar a relação de trabalho”.

⁶⁰ L. MENGONI, *Il contratto di lavoro*, op. cit., pp. 436-437, o qual diante do exemplo das possibilidades de intromissão do comitente na actividade do empreiteiro, observa que “é sempre o empreiteiro, não o comitente, que organiza os meios necessários para a realização da obra ou do serviço, mesmo quando o contrato de empreitada prevê uma intromissão do comitente na escolha dos procedimentos técnicos de execução”; v. depois, para referências jurisprudenciais, V. PORELLO, *Il diritto di verifica del committente nel contratto di appalto*, in *Giust. Civ.*, 2008, II, pp. 91 ss..

⁶¹ Assim o § 106 da *Gewerbeordnung* alemã que regula o poder directivo e sobre a qual cfr. por todos a exaustiva síntese de U. PREIS, in R. MÜLLER-GLÖGLE, U. PREIS, I. SCHMIDT (dir.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München, 2009, pp. 1882 e ss..

⁶² Assim M. NAPOLI, *Contratto e rapporti di lavoro, oggi*, op. cit., p. 41.

⁶³ Cfr. L. NOGLER, *Ancora su “tipo” e rapporto di lavoro subordinato nell’impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, pp. 133 ss.; voltei ao ponto em ID., *Die typologische-funktionale Methode am Beispiel des Arbeitnehmerbegriffs*, in Zesar, 2009, pp. 459 ss.. Além de Mengoni, a adesão ao método tipológico-funcional é agora corrente; cfr., entre outros, M. D’ANTONA, *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1, pp. 79 ss.; E. GHERA, *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in A.V., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003, p. 64; R. ROMEL, *Tra politica e diritto: rileggendo “Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro”*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009, pp. 81 ss.; A. PERULLI, *Subordinazione e autonomia*, in *Il lavoro subordinato*, dirigido por F. Carinci, II, Torino, 2007, pp. 20-21; V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell’impresa integrata*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010, p. 51; C. ALESSI, *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, 2012, p. 31. Entre os

O jurista deve operar com conceitos que lhe permitam retornar ao concreto da experiência. O conceito-função, que no nosso caso se identifica com a atribuição ao credor de um poder unilateral de hétero-organização da prestação laborativa, permite configurar, em torno do núcleo certo do trabalho hétero-dirigido, múltiplas covariâncias equivalentes.

Enfim, pode ser oportuno clarificar, *en passant*, por que razão Mengoni criticou a teoria do trabalho *sans phrase*⁶⁴ que foi, como se sabe, encarado como possível paradigma ao qual deveriam ser ligados efeitos mínimos que devem ser respeitados independentemente do tipo de relação obrigacional instaurada entre as partes. Estou convencido (mas posso obviamente enganar-me) que Mengoni foi primariamente conduzido a este juízo pela sua aversão à ideia de que um paradigma pudesse ser expresso de modo negativo⁶⁵, isto é, sem fornecer em positivo os elementos identificativos do mesmo, ou então operar o hegeliano “esforço do conceito” para identificar a indispensável *Tatbestand*. É nesse sentido que deve ser lida a lapidar afirmação de Mengoni segundo a qual “a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autónomo é *in rerum natura* e conceitualmente radical”⁶⁶. Trata-se, por outro lado, de conceitos geminados, pois não é concebível um *tertium genus*⁶⁷, assim como não faz sentido, pelo menos do ponto de vista jurídico, evocar uma “zona cinzenta”⁶⁸.

Como confirmação de que a crítica de Mengoni deve ser reportada ao plano do uso incorrecto da técnica legislativa, considere-se, enfim, que ele se mostra plenamente consciente de que o pós-fordismo impõe um modelo mais complexo e plural de paradigma de referência do direito do trabalho. Um modelo que “poderia evocar as primeiras bicicletas do séc. XIX”, com o círculo maior que compreende as relações de trabalho subordinado, de resto melhor articuladas no modelo do que tinha acontecido com o trabalho no domicílio, e, por outro lado, o círculo mais pequeno, representado pelo trabalho coordenado, relativamente ao qual é preciso identificar um critério objectivo que justifique uma parcial extensão de tutelas⁶⁹.

5. Descobrir a terceira dimensão e libertar-se de um falso problema

A construção do contrato de trabalho subordinado como contrato de organização parece, na verdade, ser inspirada (e passamos assim para o plano dos valores) pelo objectivo de se

primeiros a invocar em âmbito juslaboral o método tipológico, de resto na sua versão clássica, como se sabe, P. TOSI, *Dirigente d'azienda*, Milano, 1974, pp. 174 ss..

⁶⁴ M. PEDRAZZOLI, *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, I, p. 78; ID., *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997, p. 957 e ss..

⁶⁵ L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, p. 181 ss, assim como em ID., *Il contratto di lavoro*, dir. M. NAPOLI, Milano, 2004, de onde cito e, portanto, p. 118.

⁶⁶ L. MENGONI, *Il contratto individuale di lavoro*, op. loc. cit., mas veja-se também ID., *Quale disciplina per i lavori "atipici"?*, in *Dir. Lav.*, 2000, I, p. 317 ss., mas aqui cito de ID., *Il contratto di lavoro*, op. cit., p. 87.

⁶⁷ Cfr. ainda L. MENGONI, *Quale disciplina per i lavori "atipici"?*, op. cit., p. 87.

⁶⁸ Sobre a qual insistem A. SUPLOT, M. CASAS, J. DE MUNCK, P. HANAU, A. JOHANSSON, P. MEADOWS, E. MINCIONE, R. SALAIS, P. VAN DER HEIJDEN, *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Européenne*, Paris, 1999, e S. DEAKIN, *The Evolution of the Employment Relationship*, in *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers* (Lyon, 17/18 Janeiro 2002), ILO, p. 192.

⁶⁹ L. MENGONI., *Quale disciplina per i lavori "atipici"?*, op. cit., pp. 82, 87 e ID., *Il contratto di lavoro*, op. cit., p. 118, nota 56 para a bela imagem da bicicleta.

garantir, através da identificação de um primeiro efeito organizativo – o qual contribui para a dinâmica global que leva, enfim, à realização “por somatório” da organização do trabalho global – a segura estranheza desta última relativamente à estrutura da obrigação. Desse modo, não se obstaculizam *de iure* as necessárias modificações futuras impostas ao empregador pelo mercado, pelo progresso económico assim como pela mudança dos costumes ou, seja como for, de qualquer outro factor relevante para os fins da iniciativa económica privada. Mas esta última preocupação é supérflua porque já resulta secundada pela abordagem “juslaborística” de Mengoni, sempre atenta à correcta compatibilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores com o nº 1 do art. 41 da Constituição⁷⁰.

Já se disse, ou pelo menos está implícito nas observações desenvolvidas no parágrafo anterior, que é a organização global dos trabalhadores que influi, dentro dos limites de exigibilidade determináveis com base no contrato⁷¹, no comportamento devido pelo trabalhador. Tal esclarecimento é útil também para clarificar a velha questão da relação entre contrato de trabalho e empresa.

As teorias contrapostas contêm, cada uma delas, uma parte de verdade. Quem nega a interferência entre contrato e empresa quer justamente evitar que a estrutura do contrato de trabalho subordinado seja “submetida” ao funcionamento da empresa e, por isso, ao prosseguimento da finalidade de lucro (à lógica da análise custo/benefício)⁷². Uma perspectiva que não se pode deixar de partilhar. E sempre por aquilo que até agora se disse, é também necessário convir, mais em geral, sobre a inidoneidade “do poder de inovação organizativa para incidir sobre o conteúdo da prestação” de trabalho⁷³.

Ora, o ponto é que estas duas irrenunciáveis premissas se mantêm firmes, ainda que se entenda, como se disse algumas páginas atrás, que o regulamento contratual deve ter em conta que a execução da prestação principal se desenvolve no contexto de uma organização complexa de pessoas. Este último corolário incide no plano sistemático porque induz a precisar melhor, como já vimos, o conteúdo da prestação principal assim como a configurar a cargo do trabalhador uma obrigação acessória de respeitar a mesma organização⁷⁴. Não se trata, decerto, de *nuances*, mas elas devem ser colocadas – repito – no interior do plano sistemático contratual de fundo, no sentido de que não atribuem aos factos que se realizam em fase de execução da relação a força constitutiva de obrigações ulteriores ou mais amplas a cargo do próprio trabalhador do que as já previstas pelo contrato.

⁷⁰ L. MENGONI, *Contratto e rapporto*, op. cit., p. 683.

⁷¹ V. *retro*, nota 47.

⁷² L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Il potere disciplinare dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo statuto dei lavoratori*, op. cit., p. 68. Para avaliar a opinião deste autor é, por outro lado, necessário ter em conta que na *Replica*, *ivi*, p. 271 e ss., o a. declara aderir *in toto* à abordagem de Mengoni e distancia-se, portanto, daquela outra, sustentada por exemplo por S. MAGRINI, v. *Lavoro (contratto individuale di lavoro)*, in *Enc. Dir.*, XIII, 1973, p. 383, que nega qualquer relevância causal da organização.

⁷³ M. MARAZZA, *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, op. cit., p. 187, nota 25, o qual entende por “poder de inovação organizativa” o poder de gerir “a esfera jurídica do empresário e de todos os outros elementos que compõem a estrutura organizativa” (pp. 182-183).

⁷⁴ V. L. MONTUSCHI, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, op. cit., p. 41, que configura uma obrigação acessória do trabalhador perante terceiros estranhos à moldura contratual, de conteúdo usualmente negativo, de conservar o substracto organizativo quer consente também a todos os outros trabalhadores cumprirem a obrigação de trabalho.

Muitos equívocos que animam o debate doutrinal nascem pois do facto de que nem sempre se toma em conta que a hétéro-organização patronal pode exprimir-se também de modo colectivo, isto é, dirigindo-se simultaneamente a todos ou, de qualquer modo, a uma pluralidade de trabalhadores que são parte da organização global do trabalho⁷⁵. Tal possível modalidade de exercício do poder patronal – que, noutros ordenamentos em que se afirmaram sistemas de “participação e de corresponsabilização dos trabalhadores organizados na gestão da organização produtiva”⁷⁶, justifica a atribuição de um direito de codeterminação a representações eleitas pelos trabalhadores – emerge do próprio código civil já que o termo “disposição” utilizado pelo art. 2104 c. c. pode ser entendido também como “regra”⁷⁷; uma regra que, enquanto tal, não atribui posições subjectivas mas assume a função , por um lado, de prescrevê-la e, por outro, de indicar o critério para julgar os comportamentos que recaem no seu âmbito de aplicação. As “disposições (...) para a disciplina do trabalho” prefiguram as regras que regem certa organização colectiva de pessoas, representando, ao mesmo tempo, a concretização da diligência (entendida como perícia) no interesse da empresa (art. 2104, nº 1, c.c.) que deve caracterizar a execução do trabalho e, de facto, a sua violação identifica um incumprimento contratual. A fonte constitutiva de tal poder regulatório continua, afinal, a ser o contrato de trabalho celebrado com cada trabalhador, porque ele não representa senão uma forma particular de exercício do poder de hétéro-organização garantido pelo mesmo contrato ao empregador.

Num outro plano relativamente ao do contrato individual⁷⁸ importa, enfim, reconhecer que a terceira dimensão em que se desenvolve a actividade laborativa pode justificar a atribuição pelo legislador ou pela contratação colectiva ao trabalhador de ulteriores obrigações (pense-se no tema da segurança⁷⁹) assim como de direitos específicos. A terceira dimensão coloca-se, por assim dizer, entre a individual e a colectiva, e refere-se à relação que na organização do trabalho se instaura (por contrato social) entre os trabalhadores⁸⁰; ela é, por vezes, evocada como inter-relação horizontal das relações de trabalho. Na tradição jurídica alemã fala-se de *Betrieb*⁸¹.

Chegados ao termo do nosso percurso, desvanece-se, enfim, a relevância juslaboral prática da questão, estritamente classificatória, de saber se o tema até aqui discutido tem uma natureza exclusivamente juslaboral ou se se reporta também, ulteriormente, à noção

⁷⁵ A jurisprudência tende a falar de “poder de organização” reconhecido pelo art. 2086 c.c., relido em clave contratual, v. Cass. 11 de Novembro de 2011, nº 23673, in *Not. Giur. Lav.*, 2012, p. 180.

⁷⁶ Cfr. L. MENGONI, *I poteri dell'imprenditore*, op. cit., p. 55, onde compara o modelo alemão com o modelo conflitual italiano.

⁷⁷ M. GRANDI, *Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, op. cit., p. 729, nota 13.

⁷⁸ Cfr. L. MENGONI, *Intervento*, in AIDLASS (dir.), *I poteri dell'imprenditore e i limiti derivante dallo statuto dei lavoratori*, op. cit., p. 236 ss..

⁷⁹ Cfr. sobre o ponto C. CASTRONOVO, *Danni alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2006, p. 1351.

⁸⁰ F. GAMILLSCHEG, *Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts. Zum Verhältnis von Arbeitsrecht und BGB*, in *Arch. civ. Praxis*, 1978, p. 197 ss. e agora em *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Baden-Baden, 2006, pp. 112 ss., de onde cito, e, portanto, pp. 128-129.

⁸¹ Conceito que remonta a E. JACOBI, *Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe*, in *Festschrift für Ehreberg*, Leipzig, 1926, p. 1 e ss. Na literatura italiana, v. sobre esse fundamental conceito L. SPAGNUOLO VIGORITA, *Studi sul diritto tedesco del lavoro*, Milano, 1961, p. 93 ss.. Numa perspectiva comparada, v. F. GAMILLSCHEG, *Nachruf auf den Gruppengrundsatz, Überlegungen zum Betriebsbegriff*, in *Arbeit und Recht*, 2001, p. 411 ss..

juscomercial de empresa, como sustentava Mengoni⁸² e, geralmente, se pressupõe no contexto da jurisprudência comunitária relativa à transmissão de empresa⁸³.

Bibliografia

- ALESSI, C., *Flessibilità del lavoro e potere organizzativo*, Torino, 2012
- BALLETTI, E., *La cooperazione del datore di lavoro all'adempimento dell'obbligazione di lavoro*, Padova, 1990, V. SPEZIALE, *Mora del creditore e contrato di lavoro*, Bari, 1992
- BARASSI, L., *Il contrato di lavoro nel diritto positivo italiano*, II, Milano, 1917, 2ª ed.
- BODEI, R., *Destini personali. L'età della colonizzazione delle coscienze*, Milano, 2002
- BORZAGA, M., *Lavorare per progetti. Uno studio su contrato di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Padova, 2012
- CARABELLI, U., *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-fordismo*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004
- CARINCI, F., *Ricominciamo da due: contrato e organizzazione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2010, 6
- CASTRONOVO, C., *Danni alla persona nel rapporto di lavoro*, in *Eur. Dir. Priv.*, 2006
- CATTANEO, G., *La cooperazione del creditore all'adempimento*, Milano, 1964
- CINELLI, M., *Il ristoro del danno non patrimoniale alla persona del lavoratore tra diritto civile e diritto speciale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006
- D'ANTONA, M., *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995, 1
- DEAKIN, S., *The Evolution of the Employment Relationship*, in *The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers* (Lyon, 17/18 Janeiro 2002), ILO
- FABBRI, T. M., *L'organizzazione; sistema predeterminato, entità emergente, processo di azioni e decisioni*, in ID. (dir.), *L'organizzazione: concetti e metodo*, Roma, 2010
- GAMILLSCHEG, F., *Ausgewählte Schriften zu Arbeitsrecht und Rechtsvergleichung*, Baden-Baden, 2006
- GAMILLSCHEG, F., *Nachruf auf den Gruppengrundsatz, Überlegungen zum Betriebsbegriff*, in *Arbeit und Recht*, 2001
- GAMILLSCHEG, F., *Zivilrechtliche Denkformen und die Entwicklung des Individualarbeitsrechts. Zum Verhältnis von Arbeitsrecht und BGB*, in *Arch. civ. Praxis*, 1978

⁸² L. MENGONI, *L'opera scientifica di Giorgio Oppo*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1992, p. 540.

⁸³ Cfr. Tribunal de Justiça 10/12/1998, casos apensos C-127/96, C-229/96, C-74/97, Vidal e out., ponto 30, onde se fala de grupo organizado de dependentes estavelmente alocados a uma incumbência comum"

- GHERA, E., *La subordinazione e i rapporti atipici nel diritto italiano*, in A.V., *Du travail salarié au travail indépendant: permanences et mutations*, Bari, 2003
- GIUBBONI, S., *Sopravvenuta inidoneità alla mansione per una interpretazione "adeguatrice"*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012
- GIUGNI, G., *Intervento*, in AIDLASS (ed.), *I poteri dell'imprenditore e i limiti derivante dallo statuto dei lavoratori*, Milano, 1972
- GIUGNI, G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963
- GRAGNOLI, E., *La riduzione di personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, Padova, 2006
- GRANDI, M., *Ricordo di Luigi Mengoni*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001
- GRANDI, M., *Riflessioni sul dovere d'obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, n° 3
- GRANDI, M., v. *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, 1987, Milano
- JACOBI, E., *Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe*, in *Festschrift für Ehremberg*, Leipzig, 1926
- LISO, F., *Diritto al lavoro*, in *Giorn. Duir. Lav. Rel. Ind.*, 2008
- LISO, F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982
- MAGNANI, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, in *Studi in onore di Mattia Persiani*, I, Padova, 2005
- MAGNANI, M., *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004
- MAGRINI, S., v. *Lavoro (contratto individuale di lavoro)*, in *Enc. Dir.*, XIII, 1973
- MANCINI, F., *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Milano, 1957
- MARAZZA, M., *Saggio sull'organizzazione del lavoro*, Padova, 2002
- MARTELLONI, F., *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, 2012
- MATTAROLLO, M. G., *Il dovere di obbedienza*, in C. CESTER, M. G. MATTAROLLO, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro*, Milano, 2007
- MATTAROLLO, M. G., *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Art. 2105*, Milano, 2000
- MENGGONI, L., *Commento alla "Critique du droit diu travail" di Supiot*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1995
- MENGGONI, L., *Contratto e rapporto di lavoro nella recente dottrina italiana*, in *Riv. Soc.*, 1965
- MENGGONI, L., *I poteri dell'imprenditore*, in *Problemi giuridici dell'impresa*, in *Atti dei convegni linnei*, Roma, 1976

- MENGONI, L., *Il contrato di lavoro*, dir. M. NAPOLI, Milano, 2004
- MENGONI, L., *Il contrato individuale di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000
- MENGONI, L., *L'opera scientifica di Giorgio Oppo*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1992
- MENGONI, L., *La questione della subordinazione in due trattazioni recenti*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1986
- MENGONI, L., *Lezioni sul contrato di lavoro*, Milano, 1971
- MENGONI, L., *Obbligazioni "di mezzi" e "obbligazioni di risultato"*, in *Riv. Dir. Comm.*, 1954, I
- MENGONI, L., *Parità di trattamento e rapporto di lavoro subordinato*, in *Not. Giur. Lav, suppl.*, 1995
- MENGONI, L., *Quale disciplina per i lavori "atipici"?*, in *Dir. Lav.*, 2000, I
- MINERVINI, G., *Contro la "funzionalizzazione" dell'impresa privata*, in *Riv. Dir. Civ.*, 1958, I
- MONTUSCHI, L., *Potere disciplinare e rapporto di lavoro*, Milano, 1973
- MONTUSCHI, L., *L'applicazione giurisprudenziale del principio di correttezza e di buona fede nel rapporto di lavoro*, in *Lav. Dir.*, 1996
- NAPOLI, M., *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004
- NAPOLI, M., *Contratto e rapporto di lavoro oggi*, in *Id.*, *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Torino, 1996
- NAPOLI, M., *La stabilità reale del rapporto di lavoro*, Milano, 1980
- NAPOLI, M., *Ricordo di Luigi Mengoni, maestro di diritto e d'umanità, cultore di diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002
- NAPOLI, M., *Riflessioni sul contratto di lavoro a progetto*, in *Studi in onore di Mattia Persiani*, II, Padova, 2005
- NOGLER, L., *(Ri)scoprire le radici giuslavoristiche del "nuovo" diritto civile*, in *Europa Dir. Priv.*, 2013
- NOGLER, L., *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002
- NOGLER, L., *Die typologische-funktionale Methode am Beispiel des Arbeitnehmerbegriffs*, in *Zesar*, 2009
- NOGLER, L., *La certificazione dei contratti di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004
- NOGLER, L., *La deriva "risarcitoria" della tutela dei diritti inviolabili della persona del lavoratore dipendente*, in *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2006
- NOGLER, L., *Opinioni sul "collegato al lavoro"*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2011

- PALLINI, M., *Il lavoro economicamente dipendente*, Padova, 2013
- PEDRAZZOLI, M., *Classificazione dei rapporti di lavoro e prospettive di riforma*, in *Mass. Giur. Lav.*, 1997
- PEDRAZZOLI, M., *Democrazia industriale e subordinazione*, Milano, 1985
- PEDRAZZOLI, M., *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, I
- PERSIANI, M., *Considerazioni sulla nozione e sulla funzione del contratto di lavoro subordinato*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2010, I
- PERSIANI, M., *Contratto di lavoro e organizzazione*, Padova, 1966
- PERSIANI, M., *Diritto del lavoro e razionalità*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1995
- PERSIANI, M., *Il potere direttivo e l'organizzazione del lavoro*, in M. MARTONE (dir.), *Contratto di lavoro e organizzazione*, I, Padova, 2012
- PERULLI, A., *Il lavoro a progetto tra problema e sistema*, in *Lav. Dir.*, 2004
- PERULLI, A., *Subordinazione e autonomia*, in *Il lavoro subordinato*, dirigido por F. Carinci, II, Torino, 2007
- PISANI, C., *La modificazione delle mansioni*, Milano, 1996
- PORELLO, V., *Il diritto di verifica del committente nel contratto di appalto*, in *Giust. Civ.*, 2008, II
- PREIS, U., *Arbeitsrecht. Praxis Lehrbuch zum Individualarbeitsrecht*, Köln, 2003, 2ª ed.
- PREIS, U., in R. MÜLLER-GLÖGLE, U. PREIS, I. SCHMIDT (dir.), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, München, 2009
- PUGLIATTI, S., *Nuovi aspetti del problema della causa del negozio giuridico e Precisazioni in tema di causa del negozio giuridico*, in ID, *Diritto civile. Saggi*, Milano, 1951
- PUNTA, R. DEL, *Il giudice del lavoro tra pressioni legislative e aperture del sistema*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, I
- ROMEI, R., *Tra politica e diritto: rileggendo "Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro"*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2009
- RULLANI, E./ ROMANO, L. (coord.), *Il postfordismo. Idee per il capitalismo prossimo venturo*, Milano, 1998
- SPEZIALE, V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2010
- SUPIOT, A./CASAS, M./MUNCK, J. DE/HANAU, P./JOHANSSON, A./ MEADOWS, P./MINCIONE, E./SALAIS, R./HEIJDEN, P. VAN DER, *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Européenne*, Paris, 1999

- TAMAJO, R. DE LUCA/RUSCIANO, M., *Brevi note sulle tecniche giuridiche di limitazione del potere imprenditoriale tutela del lavoratore subordinato*, in N. LIPARI (dir.), *Tecniche giuridiche e sviluppo della persona*, Bari-Roma, 1974
- TOSI, P., *Dirigente d'azienda*, Milano, 1974
- TOSI, P./LUNARDON F., v. *Lavoro (contratto di)*, in *Digesto, Disc. Comm.*, VIII, Torino, 1993
- TOSI, P./LUNARDON, F., v. *Subordinazione*, in *Digesto, disc. comm.*, XV, Torino, 1998
- TREU, T., *Lodovico Barassi oggi*, in M. NAPOLI (coord.), *La nascita del diritto del lavoro*, Milano, 2003
- VIGORITA, L. SPAGNUOLO, *Studi sul diritto tedesco del lavoro*, Milano, 1961
- VIGORITA, L. SPAGNUOLO, *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storici-giuridici*, Napoli, 1967
- VISCOMI, A., *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997
- ZACHERT, U., *Modernisierung oder Liquidation der Tarifautonomie?*, in *Kritische Justiz*, 1997
- ZOLLI, C., *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, in *Gior. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2004