

Revista de Estudios Económicos y Empresariales

Núm. 29, 2017, pp. 169-176 - ISSN: 0212-7237

BREVI NOTE SULLE TENDENZE DEL DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN BRASILE

(The notion of consumer in European Union Law)

G. MAURIZIO BALLISTRERI

Docente di diritto del lavoro

Università degli Studi di Messina

INDICE: INTRODUZIONE. – 1. IL CONSOLIDAMENTO DELLE LEGGI SUL LAVORO DEL BRASILE. – 2. LA COSTITUZIONE FEDERALE DEL 1988 E IL DIRITTO DEL LAVORO. – 3. QUALCHE CENNO AL SINDACALISMO BRASILIANO. – 4. LE TENDENZE NEOCORPORATIVE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN BRASILE.

RESUMEN (in italiano)

Il diritto del lavoro brasiliano è stato fortemente influenzato dai cambiamenti e dalle tendenze in Europa, dagli sforzi di vari paesi per codificare le leggi per la tutela dei lavoratori, e soprattutto dall'adesione del Brasile alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Il consolidamento delle leggi sul lavoro del Brasile (*Consolidação das Leis do Trabalho*, CLT), una sorta di codice del Lavoro, è entrato in vigore nel 1943, a seguito degli sforzi per armonizzare le leggi esistenti nell'ambito del nuovo quadro istituzionale del tempo di tipo corporativo-autoritario. L'attuale Costituzione federale ha preservato soltanto una parte della struttura della CLT e contiene una serie di norme prescrittive, alcune persino minuziose, in materia di diritto del lavoro. A partire dal Governo Lula, con il suo Forum, si sono introdotte in Brasile, dopo molti anni, le negoziazioni tripartite - secondo il modello che in dottrina è stata definita "neocorporativo», che costituisce una saldatura tra il vecchio assetto corporativistico e quello attuale fondato sui principi di libertà di associazione sindacale sostenuta in una logica promozionale dallo Stato, pure sul piano del dialogo sociale.

Parole chiave: diritto del lavoro; sindacati; relazioni industriali

Classificazione: JEL K31

SUMMARY (in inglese)

The Brazilian labor law has been strongly influenced by the changes and trends in Europe, by the efforts of various countries to codify laws for the protection of workers, and especially the accession of Brazil to the International Labour Organization conventions. The consolidation of labor laws in Brazil (*Consolidação das Leis do Trabalho*, CLT), a sort of Labour Code, came into force in 1943, as a result of efforts to harmonize the existing laws under the new institutional framework of the time corporatist-authoritarian. The current federal Constitution has only preserved a part of the CLT structure and contains a set of prescriptive rules, some even meticulous, with regard to labor law. As of the Lula government, with its Forum, have been introduced in Brazil, after many years, the tripartite negotiations - according to the model that doctrine has been called "neo-corporatist", which forms a weld between the old corporatist structure and the current one founded on the principles of freedom of association in a trade union supported promotional logic state, as well on the level of social dialogue.

Keywords: Labour Law; Trade Unions; Industrial Relations.

Classification: JEL K31

INTRODUZIONE. Il diritto del lavoro brasiliano è stato fortemente influenzato dai cambiamenti e dalle tendenze in Europa, dagli sforzi di vari paesi per codificare le leggi per la tutela dei lavoratori, e soprattutto dall'adesione del Brasile alle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro¹. Queste influenze, insieme a fattori interni significativi, tra cui la crescente industrializzazione e le politiche del lavoro degli ultimi governi, sono stati essenziali per dare organicità alle leggi brasiliane in materia lavoristica.

Il diritto del lavoro brasiliano si pone quindi, men ambito done tendenze comparate prevalenti a livello internazionale, pur senza cadere in quell'"abuso del diritto comparato" che uno dei più grandi giuslavoristi, Otto Kahn Freund, "padre" della "Scuola di Oxford", più volte ha evidenziato².

1. IL CONSOLIDAMENTO DELLE LEGGI SUL LAVORO DEL BRASILE

Il consolidamento delle leggi sul lavoro del Brasile (*Consolidação das Leis do Trabalho*, CLT)³, una sorta di codice del Lavoro, è entrato in vigore nel 1943, a seguito degli sforzi per armonizzare le leggi esistenti nell'ambito del nuovo quadro istituzionale del tempo. Il CLT, che ha più di 900 articoli, richiama le norme giuridiche che regolano i rapporti di lavoro nel paese, in cui era inserito in forma organica il modello sindacale di Vargas⁴.

Nella versione originale di tale modelli, di tipo corporativo⁵, il sindacato doveva servire a superare la dialettica di classe tra capitale e lavoro, per assorbirla all'interno dello Stato⁶.

¹ Blanpain, R., Colucci, M., *L'organizzazione internazionale del lavoro. Diritti fondamentali dei lavoratori e politiche sociali*, Jovene, Napoli, 2007.

² Kahn-Freund, O., *Sull'uso e abuso del diritto comparato*, in "Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile", 1975.

³ Luiz De Almeida, A., *ClT E Sumulas Do Tst – Comentadas*, Editora Rideel, Sa Paulo.

⁴ Losano, Mario G., *Un modello italiano per l'economia nel Brasile di Getúlio Vargas: la «Carta del Lavoro» del 1927*, in "Rechtsgeschichte - Legal Histor", 2, 2012, pp. 274-308: Il modello corporativo italiano si riflette in alcune parti della vasta «Consolidação das Leis do Trabalho», emanata da Vargas nel 1943. Essa costituisce un chiaro esempio della legislazione sociale che accompagnò molte dittature del XX secolo e che, nel caso del Brasile, ebbe effetti anche dopo la caduta del regime.

⁵ Cesarini-Sforza, W., *Il corporativismo come esperienza giuridica*, Giuffrè. Milano, 1942.

⁶ Gentile, F., *Il Brasile e il modello del corporativismo fascista (Brazil and the model of fascist corporatism)*, in "Passato e presente", Franco Angeli, 2014, pp. 35-58.

A tal fine, il modello prevedeva: il sistema di unicità sindacale (solo un sindacato per categoria nella stessa base territoriale); il conferimento di personalità giuridica rilasciato dal Ministero del lavoro, che poteva anche intervenire nella vita associativa del sindacato; una forte restrizione (e, per qualche tempo, proibizione) del diritto di sciopero; il potere normativo della giustizia del lavoro, per giudicare i conflitti collettivi e creare nuove regolazioni del lavoro per le categorie, con una composizione tripartita della Giurisdizione lavoristica (un magistrato di carriera e due no, uno dei quali doveva rappresentare i dipendenti e l'altro i datori di lavoro), un forte intervento legale sulla vita del sindacato e la sua virtuale trasformazione in *longa manus* dello Stato, con un profilo più assistenziale che conflittuale; il pagamento di un contributo sindacale obbligatorio per tutti i dipendenti e i datori di lavoro, sindacalizzati o meno; l'effetto *erga omnes* dei contratti collettivi; la CLT, che, in definitiva, anticipava le future possibili rivendicazioni dei lavoratori, svuotando il movimento sindacale. Tale modello continuò ad essere valido anche con vari Governi democratici post-dittatura, senza grandi cambiamenti, e durante un nuovo (e lungo) periodo autoritario, dominato dal regime militare (1964-1985)⁷, che non modificò l'ordinamento lavoristico fondato sul modello corporativistico italiano⁸.

2. LA COSTITUZIONE FEDERALE DEL 1988 E IL DIRITTO DEL LAVORO

L'attuale Costituzione federale ha preservato soltanto una parte della struttura della CLT e contiene una serie di norme prescrittive, alcune persino minuziose, in materia di diritto del lavoro. Le più importanti si trovano a partire dall'art. 7 sino all'11, sugli istituti, tra l'altro, di impiego protetto da licenziamento arbitrario o senza giusta causa; salario minimo; tredicesima; lavoro notturno con remunerazione superiore a quello diurno; giornata di lavoro di 8 ore al giorno riposo settimanale remunerato; ferie annuali; maternità di 120 giorni e garanzia di impiego alla gestante; licenza paternità; riconoscimento dei contratti collettivi di lavoro; assicurazione contro incidenti sul lavoro; prescrizione dei diritti da lavoro in 5 anni. L'attuale Costituzione ha ampliato il diritto di sciopero, ma ha proibito l'intervento e l'interferenza dello Stato nell'azione sindacale, in primo luogo sul conflitto sociale, invalidando molti articoli della CLT originaria.

⁷ Boito Jr., A., *Sindicalismo de Estado no Brasil*, São Paulo, Hucitec, 1991.

⁸ Ungari, P., *Alfredo Rocco e l'ideologia giuridica del fascismo*, Morcelliana, Brescia, 1963.

Con la Costituzione del 1988, molte cose sono cambiate, a cominciare dall'autonomia privata collettiva. Lo Stato non può più intervenire o interferire nella vita sindacale e proprio per questo non rilascia nemmeno «certificati di riconoscimento», né «inquadra» i sindacati secondo propri criteri. Inoltre, si è affermato il diritto di sciopero. Tuttavia la magistratura del lavoro detiene ancora il c.d. “potere normativo”, i sindacati riscuotono l’“imposta” annuale e il principio dell’unicità sindacale in tema di contrattazione collettiva continua ad essere in vigore, anche se conseguente a periodiche consultazioni elettorali, organizzate su base categoriale nei singoli Stati federati del Brasile.

La libertà sindacale individuale è quasi totale, perché il lavoratore può scegliere se essere o non essere iscritto al sindacato. La libertà sindacale collettiva rimane invece molto ristretta, proprio perché i lavoratori non possono organizzarsi secondo propri criteri, ma lo possano fare solo secondo rigide previsioni di legge

3. QUALCHE CENNO AL SINDACALISMO BRASILIANO

In Brasile esistono sei centrali sindacali, quale risultato di una dinamica iniziata nei primi anni '80 del Novecento⁹. La più grande di esse è la Centrale Unica dei Lavoratori (Cut), oggi di tendenza socialdemocratica e post-marxista, legata al Partito dei Lavoratori. Infatti, La Cut (*Central Única dos Trabalhadores*) è sempre stata un alleato naturale del Pt (*Partido dos Trabalhadores*). Nata il 28 agosto del 1983 di fatto da una costola del partito, fondato a sua volta nel 1980, non poteva che sostenere i diversi governi che si sono susseguiti in questi ultimi anni in Brasile. Si stima sia il quinto sindacato più forte nel mondo con oltre 23 milioni di iscritti, il 36 per cento di tutti i lavoratori sindacalizzati del paese. Nel corso della sua storia ha subito diverse scissioni: nel 2004 è nata la Cnt (Coordinamento nazionale delle lotte, sulla base di una visione più radicale nei rapporti con il governo e l'anno seguente la Ilcoct (strumento di lotta e organizzazione della classe lavoratrice) di matrice comunista trotskista¹⁰. La seconda per rappresentatività è la Forza Sindacale (Força Sindical), espressiva di posizioni ideologiche che richiamano un liberalismo sociale, che sta vivendo una fase di riposizionamento politico e poi di significativa consistenza è la Cgt.

⁹ Tavares de Almedida, M.H., *O sindicalismo brasileiro entra a conservação e a mudança*, in Sorj, B., Tavares de Almedida, M.H. et al., *Sociedade e política no Brasil pós-64*, Brasiliense, San Paulo, 1983, pp. 192-195.

¹⁰ Bonanni, V., *Il sindacato in Brasile*, in “Rassegna Sindacale”, 12 gennaio 2017.

Più recentemente, quale risultato della fusione di altre centrali, è stata costituita la Ugt-Unione Generale dei Lavoratori. Questa centrale, insieme alla Cut e a Forza Sindacale, è affiliata alla Centrale Sindacale Internazionale (Cis)¹¹. Il 12 al 14 dicembre 2007 poi, al culmine di un ampio e democratico processo di discussione, è stata fondata la Centrale Generale dei Lavoratori e delle Lavoratrici del Brasile (Cgtb), affiliata fin dal primo momento alla Federazione Sindacale Mondiale. Da ricordare anche la Nuova Centrale Sindacale dei Lavoratori (Ncst). L'organizzazione delle centrali risulta essere alquanto magmatico: riuniscono i più svariati sindacati, delle più diverse categorie, in un autentico pluralismo ed è per questo che non si integrano ufficialmente al sistema, al punto che non vengono considerate veri e propri soggetti sindacali. In pratica, però, siedono al tavolo di negoziazione, partecipano agli organi tripartiti (compreso il Forum del Lavoro), sono menzionate in alcune leggi del lavoro e designano rappresentanti brasiliani all'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Quanto al pluralismo sindacale, viene difeso dalla maggior parte dei sindacati iscritti alla Cut, anche se le divergenze sembrano aumentare nell'ultimo periodo, mentre altre centrali difendono il mantenimento del sindacato unico, in contrasto con il *mainstream* del *politically correct*. E nemmeno in ambito imprenditoriale, è presente un orientamento unitario.

Esiste una ragione piuttosto generica che giustifica le diverse posizioni, e che vedere con le origini del sindacato unico: come si è detto, derivante dalla Carta del Lavoro e dal corporativismo autoritario.

Un'altra ragione, invece, si riferisce alle aspettative di ognuno degli attori sociali: di solito, accettando il pluralismo, gli imprenditori scommettono su una maggior frammentazione della collettività operaia, resa già molto fragile dal lavoro precario, dalle differenze contrattuali, dal crescente timore della disoccupazione e specialmente dalla trasformazione - anch'essa crescente - del lavoro da protetto a non tutelato, nell'ambito di un notevole dumping sociale¹²,

¹¹ dos Reis Velloso, J.P., Martins Rodrigues, L., *O futuro do sindicalismo: (CUT, Força Sindical, CGT)*, Nobel, São Paulo, 1992.

¹² Pessi, R., *Dumping sociale e diritto del lavoro*, "W.P. Libertà, lavoro e sicurezza sociale", 3/2011, secondo il quale: "Si condivide, quindi, quell'attenta dottrina che identifica la matrice del dumping sociale proprio nell'utilizzo (rectius nello sfruttamento) da parte delle imprese di tali differenze per localizzare e distribuire le relative attività produttive e commerciali (Lyon Caen, 2011; Stiglitz, 2006); utilizzo che, a sua volta, tende ad orientare i legislatori nazionali verso un progressivo abbassamento dei livelli delle garanzie sociali, finalizzato a mantenere un adeguato livello di competitività dei singoli sistemi-paese, in coerenza ai principi della competizione regolativa (Esty, Gerardin 2001; Bratton, Mc Cabery, Picciotto, Scott, 1997), p. 2. Perulli, A., *Commercio globale e diritti sociali. Novità e prospettive* in "Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale", vol. 4, pp. 729-751, 2016.

conseguente alla crisi dei diritti sociali prodotta dal commercio su scala globale.

Da parte loro, i lavoratori intendono avvalersi del pluralismo affinché il sindacato sia più agile, organizzandosi secondo la strategia più opportuna al momento, e possa aprire le porte a disoccupati, lavoratori precari, pensionati ed esclusi sul piano sociale di ogni genere. Inoltre, i sindacati di categoria sono impegnati affinché, tramite le centrali sindacali a cui sono affiliati, possano agire anche stipulando contratti collettivi nazionali, articolati poi su differenti livelli secondo il modello italiano.

Comunque, in mezzo a tante divergenze, sembra che stia per maturare una nuova presa di coscienza. Fino a poco tempo fa, l'interpretazione più comune della realtà sindacale era legata al suo grande problema del sindacato unico e parrebbe che, una volta adottata la convenzione n. 87 dell'OIL, ogni problema si risolverebbe rispettando i principi di libertà e pluralismo sindacale, espressi dalla storia democratica del dopoguerra¹³.

4. LE TENDENZE NEOCORPORATIVE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI IN BRASILE

Conclusivamente, è anche opportuno evidenziare che a partire dal Governo Lula¹⁴, con il suo Forum, si sono introdotte in Brasile, dopo molti anni, le negoziazioni tripartite - secondo il modello che in dottrina è stata definito "neocorporativo"¹⁵, che costituisce una saldatura tra il vecchio assetto corporativistico e quello attuale fondato sui principi di libertà di associazione sindacale sostenuta in una logica promozionale dallo Stato, pure sul piano del dialogo sociale¹⁶. In questo modello di concertazione sociale, la parte maggioritaria del sindacalismo brasiliano, che potremmo definire per convenzione politologica "rifomista", ha scelto la strada della moderazione salariale per lo "scambio politico" con il governo, con contropartite che non hanno riguardato più, come nel passato,

¹³ Mazzoni, G., *La conquista della libertà sindacale*, 1947

¹⁴ Viana, M. T., *Il presidente Lula e la riforma del lavoro in Brasile*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 2, 2004, p. 417.

¹⁵ Per tutta la sterminata letteratura sul neocorporativismo: Lehmbuch, G., *Introduzione: il neocorporativismo in una prospettiva comparata*, in Lehmbuch, G.- Schmitter, P.C., *La politica degli interessi nei paesi industrializzati*, il Mulino, Bologna, 1984.

¹⁶ Viana, M. T., *La Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, tra avventure, sventure e sogni*, Collana ADAPT, Working Paper n.55/2008.

vantaggi immediati per il lavoro dipendente, ma un generale miglioramento dell'economia e della competitività del "Sistema-paese". La concertazione non è stata concepita dal sindacato come istituzionalizzazione dei rapporti di scambio, secondo la descrizione della letteratura scientifica sul neocorporativismo negli anni del keynesismo imperante¹⁷, senza attendersi, insomma, benefici selettivi. Una concertazione basata sulla delega di funzioni pubbliche alle organizzazioni rappresentative di interessi collettivi, per affrontare in modo condiviso problemi urgenti quanto strutturali di *policy-making*.

Non si può non osservare, più in generale, che il diritto del lavoro e la contrattazione collettiva anche in Brasile sono profondamente influenzati dalla costituzionalizzazione del diritto del lavoro, quale nesso tra democrazia e lavoro ispiratore dell'ordinamento costituzionale¹⁸, in connessione con "la moderna teoria dei diritti fondamentali, e che si riferisce al lavoratore come cittadino"¹⁹ e dalla crisi della funzione della rappresentanza collettiva del sindacato in corso a livello globale, che avviene nel quadro dei più generali problemi che attengono le "istituzioni intermediarie", descritte da Durkheim²⁰, quali le comunità e i movimenti religiosi, i partiti politici, le organizzazioni ecologiche o ambientaliste, le iniziative assistenziali o di volontariato, le associazioni di vario genere, con un vulnus al funzionamento delle moderne democrazie e l'affermarsi della prospettiva post-democratica²¹.

¹⁷ Schmitter, P.C., *È ancora il secolo del corporativismo?*, in Maraffi, M. (a cura di), *La società neocorporativa*, Bologna, Il Mulino, 1981; un quadro d'insieme lo traccia Crouch, C., *Relazioni industriali nella storia politica europea*, Ediesse, Roma, 1996.

¹⁸ Pinelli, C., *Lavoro e progresso nella Costituzione*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 123, 2009, pag. 407

¹⁹ Rodriguez-Pinero, M., *Costituzione, diritti fondamentali e contratto di lavoro*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", n. 65, 1995, I, pag.31

²⁰ Durkheim, E., *Rappresentazioni individuali e rappresentazioni collettive*, Roma, Newton, 1976 (*Représentations individuelles et représentations collectives*, 1898).

²¹ Crouch, C., *Postdemocrazia*, Laterza, Roma-Bari, 2009.

<p>La <i>Revista de Estudios Económicos y Empresariales</i> recibió este artículo el 26 de enero de 2017 y fue aceptado para su publicación el 15 de septiembre de 2017.</p>
--