



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

La Consolidação das Leis do Trabalho brasiliiana, tra avventure, sventure e sogni

MÁRCIO TÚLIO VIANA

Sommario: **1.** Introduzione. – **2.** Brevi annotazioni sulla “*belle époque*” brasiliana. – **3.** Il modello sindacale di Vargas. – **4.** Aspetti generali della CLT. – **5.** Sintesi dei principali diritti dei lavoratori. – **6.** I primi segnali della crisi. – **7.** L’arrivo della tempesta. – **8.** Alterazioni già realizzate nel diritto individuale. – **9.** Alterazioni nella struttura sindacale e nella negoziazione collettiva. **10.** La struttura della Giustizia del Lavoro. – **11.** Cambiamenti informali. – **12.** I venti che si oppongono alla tempesta. **12.1.** Alcuni progetti in corso. – **13.** La pratica dei giudici e di altri attori sociali.

Working Paper n.55/2008

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Introduzione

Il 1° maggio del 2006, nella città di Aparecida do Norte, dove si trova il santuario della “patrona del Brasile”, i flash dei fotografi hanno ritratto a sorpresa una scena simbolica e toccante: migliaia di operai, riuniti in piazza, levavano in alto i loro libretti di lavoro¹ per la benedizione della santa.

Forse con questo gesto volevano, magicamente, garantirsi l’impiego; ma allo stesso tempo esprimevano la loro condizione di cittadini, sebbene in realtà non *per intero*.

Apparentemente, erano soltanto dei libretti di lavoro quelli che stringevano in mano; però in realtà simbolizzavano l’intera legislazione che li protegge e che a stento ha concesso loro almeno una sorta di *mezza cittadinanza* che fino a 65 anni fa era poco più che un sogno.

Questa legislazione si è estesa oggi per ogni dove, a cominciare dalla Costituzione. Ma il suo luogo di origine, la sua *casa*, è la nostra *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT), cioè il Consolidamento delle Leggi del Lavoro, il cui genere – tradizionalmente femminile nella lingua portoghese – verrà per noi rispettato, in omaggio alla tradizione.

Ciò non significa che prima non esistesse nulla. Qualcosa si stava già muovendo. Ma la CLT ha lasciato un segno così profondo nel diritto del lavoro del nostro Paese che si può quasi dire che siano nati insieme; e ha intrattenuto una storia d’amore così profonda con il popolo brasiliano da poter resistere a gran parte delle pressioni di quelli che da qualche tempo cercano di distruggerla.

Durante questi ultimi 64 anni, la CLT ha visto l’ascesa e il crollo del suo creatore², gli applausi di generazioni di giuristi e, più recentemente, duri attacchi da parte dei suoi nemici. È passata attraverso colpi e contraccolpi, dittature e democrazie. È stata divisa e spartita in innumerevoli congressi e aule e si è moltiplicata in migliaia di libri e articoli.

In particolar modo, a partire dagli anni Novanta, continua a vivere una tensione tra regole di protezione e una realtà che non protegge, tra vecchi principi e una nuova ideologia, tra il vecchio profilo della fabbrica e il modello imposto dalla ristrutturazione produttiva, tra la pretesa modernista di uniformizzare quanto si trova frammentato e la tentazione *post-moderna* di convivere con il fugace, lo svariato e il prammatico. Le sue avventure sono venute a colmarsi di sventure, ma sono ancor oggi mescolate a sogni.

Nelle pagine seguenti, si cercherà di mostrare le origini, gli aspetti, i dilemmi e le possibilità di questa importante legge, che hanno naturalmente relazione con le origini, gli aspetti, i dilemmi e le possibilità di questo grande e sofferto Paese. Allo stesso tempo, si cercherà di rendere l’idea delle sue principali istituzioni.

2. Brevi annotazioni
sulla “*belle époque*”
brasiliiana

All’inizio del XX secolo, le maggiori città brasiliane – a quel tempo, ancor ben piccole – mostravano già un paesaggio contrastante, che mescolava i piedi nudi dei poveri ai cappelli e ai bastoni da passeggio dei signori.

A piedi nudi vivevano i vecchi schiavi, o i figli degli schiavi, che s’aggiravano senza meta: i primi per mancanza di scelta; i secondi invece proprio per scelta, per affermare così con il loro “non lavoro” la condizione di uomini liberi³. Durante un certo tempo, a quei piedi non era concesso calpestare le strade del centro di Rio, né frequentare i parchi della città⁴.

A portare il distinto bastone si potevano vedere non solo i *fazendeiros* – che venivano in città ad ostentare la loro eleganza, frutto della produzione del caffè – ma anche commercianti, universitari e i primi *capitani* di una industria ancora ai primordi, che si riduceva, quasi sempre, a piccole fabbriche che funzionavano in fondo ai cortili.

In mezzo a questi – magari con il cappello, ma di certo senza bastone – c’erano lavoratori spagnoli, portoghesi, tedeschi, svizzeri e soprattutto italiani, che il Governo era riuscito ad attirare, finanziandone a volte il viaggio, per sostituirli agli schiavi di un tempo.

Questo non significa che mancasse manodopera nazionale. In realtà, l’immensa maggioranza dei brasiliani era composta da analfabeti, abituati alle usanze contadine e contrari ai valori della città. Persino quelli che trovavano un lavoro in fabbrica tendevano a considerarlo *passaggero*: un posto in cui far soldi per poi tornare a casa.

Quindi, a mancare era il lavoro qualificato, disciplinato e identificato con la vita operaia, qualità che gli immigranti, anche quando venivano dalla campagna, erano maggiormente in grado di offrire. Fino al 1930, questi costituivano la gran parte degli operai delle fabbriche di San Paolo.

Molti di questi immigranti avevano un unico progetto personale: fuggire dalle dure condizioni di vita della loro terra, correre i rischi e le avventure di una nuova esistenza e, se possibile, diventare ricchi. Altri sognavano invece un mondo migliore: erano i socialisti, comunisti e soprattutto gli anarchici.

Questi ultimi sono stati i principali responsabili di una trasformazione strutturale della organizzazione operaia, che un po’ per volta ha trasformato il reciproco appoggio e la collaborazione in resistenza e conflittualità. In parole povere, in *sindacato*.

In un’epoca di bei discorsi e poca gente che li ascoltasse, gli anarchici ricorrevano a giornali, film, spettacoli teatrali e feste all’aria aperta per convincere i lavoratori che era necessario, e possibile, trasformare il mondo servendosi dell’azione diretta,

senza mediazioni politiche, ricorrendo a volte anche all'uso della violenza. E non solo: offrivano agli altri operai uno spazio urbano, in cambio di quanto gli veniva negato dalla metropoli.

Ma anche così, gli anarchici non davano molto fastidio alle élite, non solo perché il loro numero era esiguo, ma perché il grande motore dell'economia continuava ad essere la campagna. Per questo motivo, sia i leader che la propaganda rivoluzionaria circolavano liberamente.

In realtà, il discorso anarchico trovava resistenza proprio tra i lavoratori brasiliani: rudi uomini di campagna, ben conoscevano i *pintassilgos*⁵ e le *aroeiras*⁶, ma non sapevano nemmeno scrivere il proprio nome e non avevano mai conosciuto lo sfruttamento capitalista com'era successo ai loro colleghi europei. Ancor peggio, temevano l'ira divina e credevano ancora al *saci-pererê*⁷, a *Iara*⁸, al *caboclo dell'acqua*⁹ e alla *mula senza testa*¹⁰. Era per loro difficile rinnegare le vecchie superstizioni e cambiare i valori di sempre.

Ma quando, per chissà quale motivo, il conflitto andava al di là dei limiti, anche la polizia esagerava, picchiando, arrestando e a volte uccidendo lavoratori, facendo chiudere le sedi dei giornali e distruggendo i sindacati¹¹. In queste occasioni, la stampa scendeva in campo, condannando il "radicalismo" di quegli "stranieri".

Per queste ed altre ragioni, quelle *associazioni di resistenza*¹² erano instabili e fugaci: a volte nascevano e morivano con il conflitto stesso. Ma non per questo erano poco combattive: l'ardore dei loro leader – tra i quali si distaccavano giovani donne – compensava la mancanza di struttura e di combattenti.

Nella misura in cui l'industria, lentamente, cresceva, gli anarchici si facevano più visibili e pericolosi. La Legge *Adolfo Gordo* permise l'espulsione di molti di loro, indebolendone il movimento e aprendo le porte soprattutto ai riformisti.

Poco alla volta, nascevano nuovi sindacati – fin allora organizzati per aree d'attività – che scambiavano un guadagno immediato per l'adesione al sistema, che disciplinava la loro forza operaia¹³. Furono questi sindacati a riunire i figli di quei rudi lavoratori, più abituati dei loro genitori alla vita della città e meno legati alle antiche radici.

A quel tempo, l'industria si trovava ancora agli esordi e, proprio per questo, il movimento operaio continuava a essere fragile. Più o meno in quest'epoca sorge la figura contraddittoria, carismatica e quasi leggendaria di Vargas, il "*caudilho*" della pampa del sud, che rompe col passato dipendente e agricolo per aprire le porte alla fabbrica e alla crescita del mercato interno.

D'allora in poi, l'economia basata sul caffè – che aveva rappresentato per molto tempo la quasi totalità delle esportazioni del Paese – avrebbe perso sempre più terreno nei confronti dei

3. Il modello sindacale di Vargas

prodotti *made in Brazil*. La politica di sostituzione delle importazioni – che sarebbe durata nei decenni seguenti – fece crescere le città, cambiò il profilo della classe operaia e, anche se tardi, inserì il Brasile nel sistema capitalista industriale.

Vargas crea la *Petrobrás*, sospende il pagamento del debito esterno, dota il Paese di ferrovie, limita l'invio di interessi all'estero e comincia a spezzare il potere dei *colonnelli*¹⁴.

Sempre grazie a lui, il sindacato cresce e si struttura, ma resta più che mai sotto il controllo dello Stato, con una funzione più assistenziale che rivendicativa.

Nella sua versione originale, di tipo corporativo, il sindacato doveva servire a superare la lotta di classe, per dirigerla all'interno dello Stato. 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 nel 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 condizioni di lavoro per le categorie; 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 composizione tripartita della Giustizia del Lavoro (un magistrato di carriera e due no, uno dei quali doveva rappresentare i dipendenti e l'altro i datori di lavoro); la stessa CLT, che anticipava le future possibili rivendicazioni dei lavoratori, svuotando il movimento sindacale¹⁵.

Tale modello continuò ad essere valido durante vari Governi democratici, senza grandi cambiamenti, e servì durante un nuovo (e lungo) periodo autoritario, dominato dal regime militare (1964-1985). Come vedremo più avanti, l'attuale Costituzione Federale ha preservato soltanto una parte della sua struttura.

Per la maggior parte degli studiosi, questo modello è una copia della *Carta del Lavoro* di Mussolini ed è quindi di origine fascista. Ma non tutti sono d'accordo, come ad esempio il nostro grande maestro Arnaldo Sussekind, che fu testimone oculare di quell'epoca e uno dei padri del diritto del lavoro in Brasile. Lui afferma infatti che gli autori del progetto erano uomini di Sinistra e non solo; ci ricorda che le sue principali caratteristiche, come il principio dell'unicità sindacale, esistevano anche nella Costituzione Sovietica... Riprenderemo questa discussione più avanti.

4. Aspetti generali della CLT

Anche la CLT è nata ad opera di Vargas. Fino ad allora, il diritto del lavoro in Brasile si riduceva ad alcune leggi sparse, poco conosciute e ancor meno applicate. La CLT le ha riunite, sistematizzate e soprattutto completate, abbracciando, con i suoi 922 articoli, il diritto individuale, il diritto collettivo, il diritto processuale e il diritto amministrativo del lavoro.

Le sue regole – allo stesso tempo dettagliate e esaustive – ricordano il lavoro ripartito di Taylor e la fabbrica concentrata di Ford¹⁶. Ma non per questo si può ancor dire che siano superate. Durante mezzo secolo, molte di quelle sono andate modificandosi – in meglio o in peggio – e forse la maggior parte di quelle vecchie continua ad essere ancora non solo attuale ma anche creativa ed innovatrice.

Prendiamo ad esempio l'art. 2:

1. nel suo *caput*, considera datore di lavoro *l'impresa*, e non la persona fisica o giuridica che ne è proprietaria, suggerendo che è il patrimonio di quella a rispondere dei crediti dei dipendenti, non importa chi ne sia a capo¹⁷;

2. nel § 2, prevede la responsabilità solidale del gruppo economico, a tutti gli effetti (passivi e attivi) della relazione di impiego¹⁸, anche quando le imprese che lo compongono sono indipendenti.

Se consideriamo che queste regole hanno ormai 60 anni, possiamo farci un'idea non solo del progresso che hanno compiuto, ma anche, naturalmente, dell'intelligenza delle persone che le hanno ideate, tra le quali si trovava il suddetto Arnaldo Sussekind.

Di fatto, la CLT non è stata soltanto opera di Vargas o il prodotto di una machiavellica cospirazione per rafforzarne il potere. Sebbene faccia realmente parte di un modello di tipo corporativo, è il risultato di molteplici influenze ed è l'elemento di un progetto più ampio, rivolto all'industrializzazione del Paese.

Come ci mostra la giurista brasiliana Magda Biavaschi¹⁹, tra queste influenze si possono citare pareri di giuristi, articoli dottrinali, notizie d'oltremare e le stesse lotte operaie che – se non erano tanto forti come nei Paesi europei e nordamericani – esercitavano già una pressione positiva. Anche dimenticandosi dei contadini²⁰, la CLT ha comunque lasciato un segno nella vita dei nostri lavoratori.

5. Sintesi dei principali diritti dei lavoratori

Insieme alla CLT, esistono oggi molte altre leggi che completano il nostro diritto del lavoro. La Costituzione Federale, come vedremo in seguito, contiene una serie di norme, alcune persino minuziose. Le più importanti si trovano a partire dall'art. 7 all'11.

Il *caput* dell'art. 7 annuncia il ruolo dei diritti dei lavoratori

urbani e rurali, «oltre ad altri che perseguono un miglioramento della loro condizione sociale». Sono i seguenti²¹:

1. relazione di impiego protetta da licenziamento arbitrario o senza giusta causa, nei termini di legge complementare, che prevede un'indennizzazione come compenso, oltre altri diritti;
2. assicurazione di disoccupazione;
3. salario minimo, capace di soddisfare le necessità vitali elementari del lavoratore e della sua famiglia, come alloggio, vitto, educazione, salute, svago, indumenti, igiene, trasporto e previdenza sociale, riadeguati periodicamente;
4. fondo di garanzia per tempo di servizio;
5. irriducibilità del salario, salvo contratto collettivo;
6. tredicesima;
7. lavoro notturno con remunerazione superiore a quello diurno;
8. protezione dello stipendio, considerando reato il trattenerlo dolosamente;
9. partecipazione ai lucri o ai risultati, svincolata dal salario;
10. salario famiglia per il lavoratore di basso reddito;
11. garanzia del salario minimo a coloro che hanno una remunerazione variabile;
12. salario di base proporzionale all'estensione e complessità del lavoro;
13. giornata di lavoro di 8 ore al giorno e 44 settimanali al massimo; di 6 ore al giorno per chi lavora a turno, salvo quando il contratto collettivo non fissi un periodo di tempo maggiore;
14. riposo settimanale remunerato;
15. pagamento addizionale per straordinari, malattia, pericolosità e penosità;
16. ferie annuali con un valore corrispondente all'aumento di 1/3 del valore del salario;
17. licenza maternità di 120 giorni e garanzia di impiego alla gestante;
18. licenza paternità;
19. protezione del mercato del lavoro della donna;
20. preavviso proporzionale al tempo di servizio, di un minimo di 30 giorni;
21. riduzione dei rischi inerenti al lavoro;
22. pensionamento;
23. assistenza gratuita a figli di dipendenti fino ai 6 anni d'età in asili nido e istituti materni;
24. riconoscimento dei contratti collettivi di lavoro;
25. protezione in fase di automazione;
26. assicurazione contro incidenti sul lavoro, a carico del datore di lavoro, senza esclusione di indennizzazione per dolo o colpa;
27. prescrizione di 5 anni, fino a un limite di 2, dalla fine del

contratto;

28. proibizione di differenze salariali, di funzione e di criterio di ammissione relativa a sesso, età, colore o stato civile;

29. proibizione di qualsiasi discriminazione per quanto riguarda il salario e i criteri di ammissione di disabili;

30. proibizione di distinzione tra lavoro manuale, tecnico e intellettuale o tra i rispettivi professionisti;

31. proibizione di lavoro notturno, pericoloso o dannoso alla salute per i minori di 18 anni, e di qualsiasi lavoro per i minori di 16, eccezion fatta per gli apprendisti, a partire dai 14;

32. uguaglianza di diritti tra lavoratori con e senza vincolo permanente;

33. estensione ai lavoratori domestici dei diritti previsti ai punti 3, 5, 6, 14, 16, 17, 20, 22, oltre all'integrazione nella previdenza sociale.

Osservazioni sintetiche: 1) la “protezione dell'impiego”, fino a quando non sarà applicata la legge complementare (sono ormai passati quasi 20 anni!), si riduce, per i lavoratori comuni, all'aumento del 40% sui versamenti del fondo di garanzia (di cui si parlerà più avanti); 2) le “disposizioni transitorie” assicurano la garanzia d'impiego al membro di Commissione interna di prevenzione degli incidenti, a partire dalla candidatura fino a un anno successivo al mandato, e alla gestante, a partire dalla conferma di gravidanza fino al 5° mese dopo il parto; 3) il valore del salario minimo (attualmente di circa US\$ 180) si trova molto lontano dalla possibilità di adempiere a tali necessità²²; 4) non sono stati ancora regolamentati i dispositivi relativi alla trattenuta dolosa dei salari, alla proporzionalità del preavviso e alla protezione davanti al fenomeno dell'automazione; 5) la CLT permette la contrattazione di straordinari, rendendoli così normali. Ma una parte crescente della dottrina – ancora priva di appoggio nei tribunali – sta difendendo la tesi secondo cui questo tipo di assunzione è diventata impossibile, dato che l'attuale Costituzione, a differenza dalla precedente, non fa eccezioni alla regola relativa alla durata *normale* della giornata di lavoro; 6) le ferie sono di 30 giorni di seguito, secondo la CLT; 7) il lavoratore “avulso” per la legge brasiliana è quello che presta servizi intermittenti, generalmente nei porti e in attività che comprendono quelle di datore di lavoro, con l'intermediazione di un “organo gestore di manodopera”, che gli ripassa i salari da pagare; non si deve perciò confondere con il lavoratore occasionale, che resta al di fuori dalla protezione legale, tranne nel caso del lavoratore rurale; 8) il documento di identificazione del lavoratore è il “libretto di lavoro”, che tutti i datori di lavoro devono firmare; ma la mancanza di firma non causa pregiudizio ai diritti del dipendente.

In sintesi, l'art. 8 dice che l'associazione sindacale è libera,

ma mantiene il principio della unicità. Impedisce l'intervento e l'interferenza del potere pubblico nel sindacato e gli conferisce il ruolo di difensore degli interessi individuali e collettivi della categoria, anche giudizialmente. Rende obbligatoria la partecipazione dei sindacati professionali alle negoziazioni collettive, assicura la libertà sindacale individuale e impedisce il licenziamento del dirigente, dalla sua candidatura ad un anno dal mandato, tranne in caso di mancanza grave²³.

L'art. 9 garantisce il diritto di sciopero, «toccando ai lavoratori decidere in merito all'opportunità di esercitarlo e agli interessi da dover difendere facendone uso». La norma è regolamentata dalla l. n. 7783/1989, che impone un preavviso, impedisce l'assunzione di sostituti (tranne in casi speciali) e garantisce il diritto individuale di non scioperare. Tratta inoltre dello sciopero in attività essenziali, esigendo un minimo di servizio alla comunità.

Per quanto riguarda i dipendenti pubblici, lo sciopero deve essere ancora regolamentato, sebbene una parte della dottrina intenda che gli si deve applicare, per analogia, la stessa legge²⁴. Questa non è però la posizione del Supremo Tribunale Federale, che ha già anche concluso che la Costituzione impedisce il contratto collettivo nell'ambito statale. Ma, in pratica, tanto lo sciopero quanto la contrattazione collettiva sono più o meno usuali, anche se in modo informale, nel servizio pubblico.

L'art. 10 assicura la partecipazione di lavoratori e imprenditori agli organi pubblici di loro interesse e l'art. 11 garantisce l'elezione di un rappresentante operaio nelle imprese con più di 200 dipendenti, tema che sarà trattato più avanti.

La legislazione brasiliana è di solito dettagliata e protettiva. Gran parte dei diritti dei lavoratori riposa però su basi salariali che sono molto basse. Come inoltre vedremo, le norme vengono applicate sempre di meno. Basti notare che il 38,1% dei dipendenti a San Paolo non ha il libretto di lavoro. La tasso di associazione sindacale era del 18% nel 2004²⁵.

Le tempeste non arrivano all'improvviso: sono annunciate da raffiche di vento. Nel caso del Brasile, la tempesta neoliberale è stata preceduta dai venti del nord, già negli anni Sessanta.

Fino a quell'epoca, il sistema di stabilità faceva parte della tradizione del nostro diritto del lavoro. Dopo 10 anni, il lavoratore perdeva l'impiego solo per mancanza grave, appurata giudizialmente. Con meno di 10 anni di lavoro, era indennizzato²⁶.

All'inizio degli anni Sessanta, Lincoln Gordon, ambasciatore degli USA in Brasile, fece fare delle ricerche presso imprenditori americani e brasiliani, per raccogliere critiche relative alla stabilità. Come si poteva prevedere, la maggioranza di questi (il 78%) – con l'appoggio dei media – condannò il sistema. Secondo loro,

6. I primi segnali della crisi

la legislazione stava «proteggendo soggetti che non lo meritavano, beneficiandoli con indennizzazioni pagate in occasione dei licenziamenti [...]»²⁷.

Correva l'anno 1966, era il tempo della dittatura militare. Il Governo voleva attrarre il capitale straniero. Invece di perfezionare il vecchio sistema, preferì sostituirlo con un altro, cioè con il Fondo di Garanzia per Tempo di Servizio (FGTS)²⁸.

Con il nuovo sistema, i datori di lavoro devono raccogliere mensilmente l'8% della remunerazione di ogni dipendente in un istituto bancario. Il dipendente può prelevare la somma versata quando il contratto si estingue per iniziativa o per colpa del datore di lavoro²⁹, e in alcuni altri casi, anche durante il rapporto³⁰. Quando il contratto si estingue per iniziativa o giusta causa padronale, il datore di lavoro versa un 40% in più sul totale dei versamenti già fatti³¹. I versamenti servono anche per finanziare politiche pubbliche relative all'abitazione.

Il FGTS offre al lavoratore un salario differenziato che lui non perderà mai, ma consente all'impresa di mantenere il numero *esatto* di persone necessarie, aggravando il problema della disoccupazione che, nel 2005, a San Paolo, interessava quasi il 17% della forza-lavoro e si estendeva mediamente per 12 mesi per ogni lavoratore³².

E inoltre, viene meno anche l'accesso alla Giustizia. Il lavoratore, anche se sfruttato al massimo, vi si rivolge solamente quando – dopo aver perduto l'impiego – non ha più nulla da perdere. E questo lo rende un richiedente vulnerabile: privato della fonte di sopravvivenza, dipende dal rapido risultato della domanda per mantenersi, accettando spesso accordi poco convenienti.

7. L'arrivo della tempesta

Dopo le prime raffiche di vento, finalmente arriva la tempesta. Suo messaggero ne è stato il Presidente Collor De Mello, che nei discorsi pronunciati durante la sua campagna elettorale difendeva già l'apertura dell'economia, le privatizzazioni e la flessibilizzazione dei diritti. Ma durante il suo breve Governo – investito dall'*impeachment* – la correlazione delle forze era ancora favorevole al sindacato.

Nel decennio seguente, il gioco delle forze è venuto ad alterarsi. Da una parte, la disoccupazione e la ristrutturazione produttiva minavano la resistenza collettiva; dall'altra, la politica di stabilità economica del Governo ne aumentava la legittimità. Si era aperta la strada per le prime riforme già immaginate da Collor.

Sul piano sindacale, l'espressione più concreta di questo nuovo schema è stata la creazione di una centrale di stampo neoliberale – la Forza Sindacale – in opposizione alla Centrale Unica dei Lavoratori (CUT), la più grande del Paese, con una base di

22 milioni di lavoratori.

A partire da questo momento, il dibattito sulla flessibilizzazione in Brasile ha messo a confronto concezioni differenti in merito a quale avrebbe dovuto essere il ruolo della legislazione: proteggere il lavoratore, visto (anche) come agente propulsore del consumo, o l'impresa, vista (anche) come fonte di lavoro? Infine, in poche parole: interventzionismo o neoliberalismo?

Ma non esistono solo quelli che combattono e quelli che difendono un diritto poco esteso: tra gli uni e gli altri si inseriscono quelli che lottano per un diritto ancor più vasto. Se la disoccupazione e la competitività schiacciano "verso il basso" la legislazione, fenomeni come il lavoro precario, i nuovi tipi contrattuali e le frodi generalizzate la spingono "verso l'alto", almeno in termini di fattibilità. D'altra parte, si discute sulla necessità di un cambiamento nella struttura sindacale, che era già considerata superata molto prima della attuale crisi.

Durante il suo ultimo congresso, realizzato nel 2003, la CUT ha difeso la soppressione della cosiddetta "spazzatura FHC", rappresentata da leggi di flessibilizzazione promulgate dal Governo di Fernando Henrique Cardoso. Allo stesso tempo, ha rivendicato l'ampliamento di alcuni diritti, come la giornata di lavoro più breve, la garanzia d'impiego e una lotta più efficace a tipi di lavoro come la *schiavitù bianca* e lo sfruttamento minorile.

Perfino la Forza Sindacale, di carattere più conservatore e centrista, prende formalmente posizione contro la riduzione di diritti. Ma non si nota la stessa enfasi quando si tratta di trasformare norme imperative non negoziabili in imperative negoziabili. Ciò rappresenta anche una questione strategica per il settore imprenditoriale.

D'altra parte, nonostante la stretta relazione con gran parte del movimento sindacale, anche il Governo Lula viene ad essere segnato da profonde ambiguità. Circa 3 anni fa, l'allora Ministro del lavoro aveva proposto una "pulizia all'interno della CLT" – sembrando così voler indicare la strada verso una legislazione di base, che comprendesse la negoziazione collettiva, come succede nei Paesi del *common law* e pure in alcuni altri – come l'Italia – che rientrano nel sistema romano/germanico. Nondimeno, non sono rare le dichiarazioni a favore della preservazione dei diritti dei lavoratori.

Nel tentativo di costruire un nuovo modello di rapporti sindacali e di lavoro, il Presidente ha creato nel 2003 un Foro Nazionale del Lavoro, a partecipazione tripartita. L'intenzione era quella di cominciare dalla questione sindacale, per poi passare ai singoli rapporti individuali.

Dopo lunghi dibattiti, il Governo presentò un controprogetto sul modello sindacale, composto da oltre 200 articoli, che conte-

8. Alterazioni
già realizzate nel diritto
individuale

neva i punti di accordo e ne inseriva altri che non erano stati accettati dai padroni, come ad esempio l'organizzazione operaia nei posti di lavoro.

Ma, durante questo intervallo, ampi segmenti imprenditoriali avevano rivisto alcune delle loro posizioni ed erano passati ad esigere che la riforma sindacale e quella dei diritti individuali fossero analizzate congiuntamente, perché contassero come moneta di scambio per la loro flessibilizzazione.

Contemporaneamente, indottrinatori e gruppi dissidenti di lavoratori avevano cominciato a mettere in questione vari punti che avevano ottenuto consenso, in particolar modo l'apparente rafforzamento dei centri sindacali a scapito delle basi.

Parimenti, le nuove alleanze firmate da Lula suggeriscono un suo secondo mandato caratterizzato da una politica più *light*, con meno attriti e poche azioni d'impatto. Basta notare che il Ministero del lavoro, prima occupato da un ex Presidente della CUT, fa oggi capo a un politico legato alla Forza Sindacale.

Tutti questi avvenimenti hanno contribuito a far sì che il controprogetto di riforma finisse nascosto in fondo ad uno dei cassetti del Palazzo del Planalto a Brasilia e che lo stesso Foro Nazionale del Lavoro fosse messo da parte.

Oltre al peso simbolico della stessa CLT, l'instabilità dell'impiego spiega perché non siano state tanto frequenti e nemmeno importanti le alterazioni esplicite in materia di flessibilizzazione. Di solito, nel corso della relazione di lavoro, la legislazione diventa praticamente dispositiva. Il potere direttivo padronale oltrepassa i propri limiti non solo per attingere la forza di lavoro o l'uomo che lavora, ma soprattutto la legge che lo protegge. Il datore di lavoro la compie "selettivamente"³³, secondo la sua convenienza personale.

Con la ristrutturazione produttiva, questo problema si aggrava. Attualmente, il 60,8%³⁴ dei lavoratori brasiliani prestano servizio presso piccole imprese, meno appariscenti ai fini della fiscalizzazione e agli stessi sindacati; e più vulnerabili alla concorrenza. In questo modo, tanto per necessità quanto per facilità, queste possono sfruttare in grado crescente i loro dipendenti. È così che le piccole imprese riescono a contrattare con le grandi, il che significa che *anche quelle*, a loro volta, sfruttano il lavoratore attraverso le prime.

Un'altra ragione della scarsa incidenza di alterazioni formali sono le tasse basse sul salario. I lavoratori guadagnano in media da 1 a 3 salari minimi³⁵, e per cui non esiste tanta necessità di nuovi modi di assunzione, dato che il classico contratto a tempo indeterminato può essere fatto, disfatto e rifatto senza grande peso.

Anche quando sorgono nuove leggi, finiscono poi per dimo-

strarsi poco operanti o addirittura non necessarie. Ciò è successo, per esempio, nel caso della l. n. 9601/1998, che ha aperto le porte alle assunzioni a termine. L'interesse per la sua applicazione si è rivelato irrilevante, come pure i contratti a part-time, anch'essi regolati dalla legge, che sono relativamente poco frequenti.

Ma anche se questa è la regola, ci sono delle eccezioni. Sorgono qua e là innovazioni legislative importanti. Alcune di queste cercano timidamente di attaccare la disoccupazione senza rendere precarie le relazioni di lavoro. Ma la maggior parte finisce per usare questo argomento come giustificazione per diminuirne (direttamente o indirettamente) la protezione. Vediamone alcune.

1. Una delle innovazioni più importanti, sebbene non molto recente, si è avuta nel campo dell'intermediazione della manodopera. Nel settore pubblico, esisteva già dal 1967, per le attività strumentali. Con la l. n. 6019/1974, questa ha cominciato ad essere ammessa nel settore privato, per un termine di 3 mesi in relazione a ogni committente, e soltanto in due casi: a) per la sostituzione temporanea di personale regolare e permanente; b) nel caso di aumento straordinario di servizio. I "terzerizzati" hanno diritto allo stesso salario dei dipendenti del committente, sebbene ciò non sia solito succedere in pratica. In modo permanente, la l. n. 7102/1983, permette la terzerizzazione nel settore della vigilanza. La giurisprudenza l'ammette anche continuativamente per: a) la prestazione di servizi in attività strumentali; b) servizi di pulizia, riassetto e conservazione. In questi tre ultimi casi, non possono esistere rapporti personali né di subordinazione nei confronti del committente. In caso contrario, il vincolo si formerà con questi. Anche quando ottiene l'appalto per l'intermediazione, il committente detiene la responsabilità sussidiaria.

Sebbene non esista una legge a proposito, viene ammessa la celebrazione di un contratto individuale di lavoro con un "consorzio" di datori di lavoro, che si alternano nell'uso dei servizi e ne rispondono solidariamente. Questo tipo di contratto sta diventando comune in alcune aree rurali.

2. Nel 1994, è stata introdotta nella CLT una norma³⁶ secondo la quale non esiste vincolo di impiego tra le cooperative e i suoi soci, così come tra questi e i loro committenti. Quest'ultima regola ha provocato una vera esplosione di false cooperative. I lavoratori, quasi sempre, sono subordinati; la Giustizia spesso gli dà causa vinta.

3. Durante il Governo di Fernando Henrique Cardoso, il *Piano Real*, che ha reso stabile la moneta, ha messo fine alla politica che vincolava i salari all'indice di inflazione, prevedendone aumenti periodici. La stessa legge ha proibito la possibilità di vincolare gli aumenti salariali all'indice dei prezzi, anche quan-

do combinati in contratti collettivi.

4. Fino a qualche anno fa, erano leciti soltanto i contratti a termine quando la natura dei servizi li giustificasse o le attività imprenditoriali fossero transitorie o, ancora, quando si trattasse di contratti di esperienza (art. 443, § 2, della CLT). La l. n. 9601/1998 è riuscita a permetterli anche quando non esiste una ragione logica che li giustifichi, solo quando il sindacato sia d'accordo.

5. Il contratto di lavoro a part-time è sempre stato ammesso dalla dottrina e dalla giurisprudenza, anche se non esisteva una norma che li regolasse. La l. n. 103 del 26 di luglio del 1999 l'ha introdotta, riducendo il numero di giorni di ferie.

7. Nel 1999, la Misura Provvisoria n. 2164 ha ampliato le possibilità di tirocinio degli studenti, senza vincolo di impiego. Adesso, un periodo di tirocinio è aperto non solo agli alunni delle università o di corsi di specializzazione ma anche a quelli di scuole superiori normali³⁷.

8. Nel 1998, la Misura Provvisoria n. 1726 ha introdotto nella CLT una nuova ipotesi di sospensione (totale) dal contratto di lavoro, per permettere al dipendente di realizzare corsi di qualificazione professionale, a carico del datore di lavoro, senza pagamento di salario. Se il dipendente è licenziato entro i primi 3 mesi a partire dal termine della sospensione, riceve un'indennizzazione, oltre alla somma del denaro normalmente pagata in caso di ingiusta rescissione di contratto.

9. Nel 2000, la l. n. 10097 ha alterato alcune regole del contratto di apprendistato, permettendo ai minorenni di essere assunti da istituzioni senza fini di lucro e di realizzare le proprie attività presso altre imprese, in una specie di nuova ipotesi di terzerizzazione. L'età minima richiesta è di 14 anni, la giornata di lavoro è di 6 ore e il salario minimo è proporzionalmente garantito.

10. Nel 2003, la l. n. 1748 ha creato il Programma Nazionale per il Primo Impiego, destinato a incentivare l'assunzione di giovani dai 16 ai 24 anni, a condizione che stiano studiando e siano membri di famiglie il cui reddito mensile *pro capite* non sia superiore a mezzo salario minimo (US\$ 90). Tali contratti godono del sussidio del potere pubblico.

11. Nell'aprile del 1996, è entrata in vigore in Brasile la convenzione n. 158 dell'ILO, sulla protezione dell'impiego. Parte dei giuristi riteneva che ne assicurasse la stabilità, mediante il reinserimento del lavoratore licenziato, tranne in casi eccezionali. Il Presidente ha denunciato la convenzione. È in corso presso il Supremo Tribunale Federale un'azione contro questa denuncia.

12. Nel 1994, la l. n. 8900 ha alterato l'assicurazione di disoccupazione. Oggi, è concesso un beneficio da 3 a 5 mesi ai lavoratori licenziati per giusta causa e senza altra fonte di reddito.

13. Tradizionalmente, nel nostro diritto, c'è il sistema di "compensazione di orario". Invece di pagare straordinari, il datore di lavoro può ridurre proporzionalmente la giornata del dipendente. Prima, questa "compensazione" era possibile soltanto nell'intervallo di una settimana. Ormai, il lasso di tempo è diventato di un anno.

Oltre a intralciare l'azione del Ministero del lavoro, la nuova regola colpisce la salute del lavoratore. Per tutto ciò, una parte della dottrina ne discute la costituzionalità, ricordando che l'art. 7, *caput*, della CF, sembra suggerire in merito che i diritti devono essere progressivi.

14. La CLT impedisce qualsiasi alterazione nel contratto, anche se bilaterale, nel caso sia di pregiudizio per il dipendente. Le eccezioni – come le ore di straordinario, nel caso di impellente necessità dell'impresa – sono poche e spesso temporanee. Ma la pratica delle imprese è differente. Inoltre, il congresso studia un progetto di legge che cerca di ampliare il campo d'azione dello *ius variandi*.

15. La prescrizione del lavoratore rurale non aveva luogo nel corso del contratto di lavoro. Nella dottrina, in modo generico, si intendeva che la stessa soluzione avrebbe dovuto essere estesa, *de lege ferenda*, al lavoratore urbano, che in pratica ha diritto d'azione solo dopo essere stato licenziato. Nel frattempo, con l'Emendamento Costituzionale n. 28/2000, è successo il contrario.

16. Per decenni, tanto il concetto di subordinazione come quello di salario sono venuti ampliandosi. Persone, che inizialmente erano ritenute autonome, sono state attratte nell'orbita della relazione d'impiego – specialmente nella pratica dei tribunali e nelle opere di dottrina. La ragione di ciò si può trovare nella logica propria del periodo di Taylor, Ford e Keynes, che trasformava lavoratori in dipendenti, e dipendenti in consumatori. Infatti, siccome la dipendenza era la porta d'ingresso al diritto del lavoro, e siccome il diritto del lavoro era una porta d'ingresso al mercato di consumo, niente di meglio che allargare il concetto di dipendenza. Allo stesso tempo, componenti che prima non erano considerate salariali sono rientrate nell'orbita del salario.

Negli ultimi decenni, dato che la logica è quella di ridurre i costi, il movimento si inverte. Ora i casi limite scivolano verso l'autonomia, nel giudizio dei tribunali, ora il legislatore ammette nuove ipotesi di lavoro subordinato senza vincolo d'impiego (come nei casi di tirocinio), ora sono create ipotesi ambigue, soggette a frode e/o passibili di interpretazioni contraddittorie (caso delle cooperative). Per quanto riguarda il salario, la stessa tendenza restrittiva si è fatta notare, prima, dalla Costituzione, che ha escluso la natura salariale della partecipazione ai lucri, e

9. Alterazioni
nella struttura sindacale
e nella negoziazione
collettiva

poi dalle l. n. 10243/2001 e n. 9300/1996, che hanno fatto lo stesso in relazione ai benefici come piani di salute, assistenza medica, scuola e assicurazioni.

17. Con la Misura Provvisoria n. 4840, del 2003, si è cominciato ad ammettere la trattenuta in busta paga di debiti contratti dal dipendente in via privata, a condizione che vengano osservati alcuni requisiti. Recentemente, si è avuta una serie di azioni giudiziali, promosse da enti per la difesa di consumatori o di lavoratori, che richiedevano l'applicazione di queste nuove regole – che non solo hanno prodotto un aumento delle vendite ma hanno anche messo a rischio il reddito familiare della classe più povera.

Come abbiamo visto, il modello sindacale brasiliano è passato attraverso Governi democratici, senza grandi cambiamenti, ed è servito a un nuovo (e lungo) periodo autoritario, durante il regime militare (1964-1985). L'attuale Costituzione ne ha preservato parte della struttura e ha ampliato il diritto di sciopero, ma ha proibito l'intervento e l'interferenza dello Stato nella vita sindacale, invalidando molti articoli della CLT. Rimangono validi il sistema di unicità sindacale, seppure molto attenuato dalla pratica dei sindacati e della stessa giurisprudenza e il contributo sindacale obbligatorio, che non viene accettato da molti sindacati affiliati alla CUT. La tassa d'iscrizione s'aggira intorno al 18%.

La negoziazione collettiva ha preso espressione a partire dal decennio degli anni Ottanta, quando il “nuovo sindacalismo” ha rotto lo schema della cultura precedente, promovendo importanti scioperi. Il numero di contratti collettivi è saltato da circa 1.000 negli anni Settanta a quasi 40 mila alla fine degli anni Ottanta. Sebbene l'obiettivo principale fosse la perequazione salariale – in un contesto di alta inflazione – si è arrivati ad includere temi non salariali, come la garanzia d'impiego e salute del lavoratore, la protezione contro la discriminazione e l'organizzazione sul posto di lavoro.

All'inizio degli anni Novanta, i sindacati cominciano ad avvertire le prime conseguenze della globalizzazione economica e della ristrutturazione produttiva – aggravati dalla politica economica del Governo. Incominciano inoltre un processo di intensa disgregazione, che li avrebbe portati a raggiungere il numero di quasi 20 mila, nonostante il sistema di unicità.

Questo nuovo quadro si è riflesso nelle negoziazioni collettive, invertendo la tendenza di aumento del numero di clausole e alterandone in parte il contenuto. Nell'area d'influenza del sindacalismo più prammatico, le negoziazioni hanno iniziato ad ignorare perfino norme imperative, riducendo la protezione della CLT – e influenzando nella produzione di leggi di flessibilità. In questo periodo, le esclusioni di vecchie clausole è diventata più frequente dell'inclusione di nuove³⁸.

In termini salariali, alcune categorie più forti sono riuscite, nello stesso periodo, a compensare parte delle perdite con vantaggi d'altro tipo (come ausilio funerale, indennizzazione per morte o invalidità, assicurazione sulla vita). Dal 2004 in poi, grazie al relativo successo della politica economica del Governo Lula, i guadagni da salari di questi segmenti sono tornati ad aumentare un poco.

In modo generale, nell'ultimo decennio, le clausole più presenti nei contratti collettivi tra sindacati di padroni e dipendenti sono relative alla perequazione salariale (100%), stabilità provvisoria per dipendenti in età di reclutamento militare (100%), o per chi stia per andare in pensione (87,5%), gestanti (75%), vittime di incidenti sul lavoro (50%) o lavoratori allontanati per malattia (75%); anticipo salariale (62,5%); straordinari (62,5%); addizionali per lavoro notturno (50%); e ferie (50%)³⁹. Invece, nei contratti collettivi nell'ambito dell'impresa, la clausola più frequente è relativa alla partecipazione al lucro e ai risultati.

Fino all'epoca precedente alla Costituzione del 1988, la negoziazione collettiva poteva diminuire i diritti soltanto appellandosi alla l. n. 4923/1965, che autorizzava la riduzione proporzionale di salari e d'orario di lavoro quotidiano, nel caso in cui l'impresa stesse attraversando una fase di crisi economica. Altre rare occasioni in cui il sindacato poteva alterare la base minima legale, ma non *in melius*, non comportavano propriamente una riduzione di diritti, come ad esempio, nel caso di compenso settimanale. Con la Costituzione del 1988, sono avvenuti due movimenti inversi.

1. Il primo, come abbiamo già visto, è stato la costituzionalizzazione in massa di regole del lavoro. Questo fenomeno può essere spiegato da tre avvenimenti tipici degli anni Ottanta: a) il rafforzamento del sindacato, non solo dovuto all'aumento dell'agglomerato industriale e urbano, ma anche al forte movimento di basi, che ha distrutto vecchie lideranze, ha creato le prime centrali sindacali e si è unito alla società civile nella lotta contro la dittatura; b) La fine della dittatura, che ha provocato una reazione diametralmente opposta, di valorizzazione dei diritti umani, compresi quelli di "seconda generazione"; c) la percezione, da parte del movimento sindacale, dell'esistenza di una forte pressione "flessibilizzatrice" nei Paesi più ricchi e il conseguente tentativo di proteggere *le proprie norme di protezione* contro eventuali alterazioni (visto che la nostra Costituzione adotta il modello rigido).

2. Il secondo movimento si è avuto con la costituzionalizzazione delle prime regole di flessibilità, insieme a quelle di protezione. Tra queste, la più importante è quella che permette la riduzione di salari, mediante negoziazione collettiva, senza vincolarla (almeno in maniera esplicita) alla diminuzione proporziona-

le dell'orario di lavoro giornaliero o a qualunque altro compenso. Così facendo, poco alla volta, il ruolo degli attori sociali si inverte: è la classe imprenditoriale a fare rivendicazioni ed è quella professionale che cerca di resistere. In questo quadro, diventano ancor più difficili le conquiste *in melius*. Allo stesso tempo, settori imprenditoriali e sindacali più conservatori fanno pressione per “valorizzare la contrattazione collettiva”, espressione che nasconde la già menzionata strategia di trasformare le norme di ordine pubblico (che rappresentano ancor oggi la maggioranza) in norme di ordine dispositivo a livello collettivo.

Durante il Governo precedente, tale strategia si era tradotta inizialmente in un tentativo (che non è riuscito ad essere formalizzato) di modificare il *caput* dell'art. 7 della Costituzione Federale. Dove è scritto: «sono diritti dei lavoratori urbani e rurali», si voleva introdurre una virgola, seguita dall'espressione: «tranne in caso di negoziazione collettiva». Essendo impossibile ottenere il quorum necessario per il cambiamento, si è scelto un progetto di legge ordinaria che permetteva la trasformazione di norme imperative in dispositive, ma solo a livello della CLT e con alcune riserve. Ma di fronte alla reazione contraria, nemmeno questo progetto riuscì ad essere votato.

Ciò nonostante, dato che la conquista di nuovi diritti è risultata sempre più difficile, sembra che il sindacato stia perdendo la sua ragione d'essere; ma, se un maggior numero di norme diventa negoziabile, esso si troverà ad essere nuovamente convocato dai lavoratori, questa volta per evitare o ridurre l'impeto delle modifiche *in peius*. Così, può darsi che il sindacalismo stesso sia un po' per volta attratto da quella idea, perchè riesca almeno a giustificare la sua propria esistenza.

In ogni modo, in termini puramente giuridici, esiste un forte ostacolo alla “restrizione” delle norme di protezione, per lo meno dal punto di vista meramente dottrinale. Il fatto è che la CLT è stata in buona parte “costituzionalizzata” e la Costituzione impedisce in modo assoluto la sua propria alterazione, per quel che riguarda “diritti e garanzie individuali” (art. 60, §4, IV).

3. Altro cambiamento all'interno della negoziazione collettiva è stata la sua crescente decentralizzazione. Con la fine della politica di perequazione dei salari e la perdita del potere di pressione della classe lavoratrice, questa ha cominciato a mantenere più relazioni con ogni singola impresa che con le categorie.

Quanto all'organizzazione nei posti di lavoro, siamo ancora all'inizio. La CF la prevede, come abbiamo già visto, ma solo per le più grandi imprese⁴⁰, quando il 97% di queste è rappresentato in Brasile da imprese di piccola portata⁴¹.

In Brasile esiste una Giustizia del Lavoro. Fino a pochi anni fa, la sua struttura si componeva da magistrati di carriera e da

rappresentanti dei sindacati. Ma le distorsioni del sistema ne hanno provocato l'alterazione. Oggi, ci sono soltanto dei magistrati di carriera, specializzati.

L'intero processo è informatizzato. Le parti possono giudicare l'azione direttamente, con il supporto tecnico di un funzionario, sebbene ricorrano solitamente a degli avvocati. Ci sono tre istanze; ma pochi processi, in termini proporzionali, riescono ad arrivare all'ultima⁴².

Recentemente, i giudici del lavoro sono diventati competenti per le relazioni di lavoro in generale e non solo per l'impiego, e lottano perché sia loro concesso di giudicare reati contro l'organizzazione del lavoro, cercando d'aumentare l'effettiva applicazione di queste norme, finora inoperanti⁴³.

Questo aumento di competenza – in gran parte prodotto della lotta degli stessi magistrati – riflette non solo una controtendenza conseguente al discredito che li aveva investiti, quanto una certa sintonia con tutto quello che sta succedendo nel mondo del lavoro. Come sappiamo, infatti, è sempre più comune nel sistema capitalista servirsi di lavoratori non stipendiati. Ma adesso, la Giustizia del Lavoro ha cominciato a occuparsi anche di queste situazioni, potendo apportare un cambiamento positivo persino nel contenuto delle decisioni, anche se quei lavoratori praticamente non hanno la protezione esplicita della legge.

In generale⁴⁴, la Giustizia del Lavoro è molto rapida. In alcuni Stati, come nel Minas Gerais, un processo di primo grado si risolve in circa 30 giorni⁴⁵ e in 50 per quelli di secondo grado. Se l'imputato non paga, il giudice determina on-line e a volte *ex officio* che gli venga bloccato il conto in banca. In una grande città, un giudice presiede a circa 10 udienze al giorno. Quasi sempre, l'udienza è unica e la sentenza è emessa entro dieci giorni.

Come abbiamo visto, la Giustizia del Lavoro esercitava fino a poco tempo fa il potere normativo in modo abbastanza ampio. Con il passar del tempo, questa pratica ha iniziato a ricevere critiche sempre più pesanti, con l'accusa di inibire la contrattazione collettiva, svuotando lo stesso movimento sindacale e dando vita all'esistenza di sindacati «dalle casse piene e dalle assemblee vuote»⁴⁶, privi della minima rappresentatività.

Anche se giuste, queste critiche non traducono esattamente la realtà. Per decenni, il potere normativo era anche servito ad estendere diritti a persone disorganizzate e culturalmente arretrate, particolarmente quelle che vivono nelle regioni più povere del Paese.

In realtà, la critica al potere normativo ha fatto parte di una specie di “pacchetto” anti-Vargas, che – anche se conteneva un forte appello alla libertà sindacale – forse nascondeva l'intenzione di aumentare la libertà di mercato. Il carattere ambivalente di

11. Cambiamenti informali

questo discorso può spiegare i motivi per cui conservatori e progressisti si sono ritrovati uniti nelle critiche.

Con l'Emenda Costituzionale n. 45 del 2004, la Giustizia del Lavoro ha potuto creare nuove condizioni di lavoro solo nel caso in cui le parti si trovassero d'accordo. Ma continua ad essere di sua competenza giudicare scioperi, quando la società si vede specialmente minacciata⁴⁷.

Nonostante le modifiche legislative, i cambiamenti più profondi occorsi negli ultimi anni nel diritto del lavoro brasiliano sono stati di natura informale. Questi si applicano su due principali livelli: a) sul piano dell'effettuazione; e b) nel campo dell'interpretazione.

A tale proposito è importante osservare la differenza tra i diritti promessi ai brasiliani e quelli da loro realmente vissuti. Non a caso il Brasile – sebbene si inserisca nel numero dei Paesi ad economia più forte del mondo – occupa soltanto la 62^a posizione nell'Indice di Sviluppo Umano (IDH). La disuguaglianza è clamorosa: il 10% della popolazione più ricca assorbe quasi la metà del reddito nazionale, e il reddito del 10% della fascia più povera arriva ad essere più basso di quello del 10% della classe più povera del Vietnam – Paese che occupa la 108^a posizione del *ranking*.

La grande affluenza di azioni presso la Giustizia del Lavoro (più di 3 milioni l'anno) sembra indicare che i lavoratori nulla temono, quando invece rivela appena l'alto grado di violazione della legge, nella misura in cui il ricorso alla Giustizia rappresenta una piccola percentuale se paragonata all'universo delle possibili domande. In altre parole, esiste un numero ben più grande di persone lese che non osano più rivolgersi alla Giustizia, nemmeno dopo aver perso l'impiego, per paura di finire nella "lista nera".

Generalmente, tanto i media quanto gli operatori giuridici preferiscono ignorare questa realtà, dirigendo le loro critiche alla morosità di alcune azioni – per lo più quelle che giungono al TST (Tribunale Superiore del Lavoro). Il peggior "ritardo" è però quello che colpisce quelli che non hanno accesso reale alla Giustizia... Per paura di rappresaglie, lasciano trascorrere il tempo, facendo in modo che cali la prescrizione sui loro diritti.

Così, anche se non è una novità, la facilitazione legale dei licenziamenti – interagendo con la crisi nel campo dell'impiego – ha avuto ripercussioni ben più gravi di quelle avvenute nel 1967. Come ha giustamente osservato un nostro giudice, mentre negli Stati Uniti il cittadino leso nei propri diritti reagisce con la classica minaccia «ci vediamo in Tribunale!», diventata una specie di clichè nei film di Hollywood, da noi è chi viola la legge che lancia la sfida: «se vuoi, vai a farti ragione!» La mancanza di

una cultura di rispetto per la cittadinanza e per la Giustizia è un altro fattore aggravante della situazione.

È importante notare a questo proposito che, a partire dalla presidenza di Collor De Mello, eccezion fatta forse per Itamar Franco, tutti gli ultimi Governi continuano ad affermare la necessità di una riformulazione generale nella CLT, accusato d'essere “vecchio” e “superato”. Questa retorica finisce per rendere ancor più fragile l'applicazione delle norme del lavoro, giudicandole eccessivamente rigide e pertanto prive di legittimità. Implicitamente, fino a un certo punto, sembra autorizzare le continue violazioni della legge.

Risultato di questo schema è l'aumento sempre maggiore della distanza fra diritto proclamato e diritto vissuto. Frodi e violazioni della legge si moltiplicano – al punto che sono diventate abituali le assunzioni di persone fisiche come se fossero giuridiche, specialmente in alcuni settori, come ad esempio negli organi di stampa.

Uno dei meccanismi che facilitano le frodi sono le commissioni di conciliazione. Rispondendo alle richieste di vari settori – tra i quali la Banca Mondiale – sono state istituite dalla l. n. 9958/2000, per dare soluzione ai conflitti di lavoro. In realtà, le commissioni sono facoltative; ma, nel caso siano create dai sindacati o dalle stesse imprese⁴⁸, le parti sono tenute a ricorrere ad esse prima di rivolgersi a quelle del lavoro.

Sebbene imitino esperienze fatte nel diritto comparato, le commissioni hanno provocato, in Brasile, due problemi. Il primo di questi riguarda gli abusi e le frodi, dato che alcune di queste commissioni si travestono da organi pubblici e si fanno pagare tasse, a volte esorbitanti, per i servizi prestati. Il secondo problema è relativo al contenuto degli accordi, che nella maggior parte dei casi non comporta *res dubia*: si tratta di diritti indiscutibili, e anche così negoziati, mediante pagamenti più bassi e a termine.

Infine, come vedremo nel paragrafo 13, si sono avuti dei cambiamenti, nel bene o nel male, anche nella pratica dei giudici e di altri attori sociali, alcuni dei quali interessano anche i principi del diritto del lavoro.

In contrasto alla tendenza generale di diminuzione di diritti, gli ultimi anni hanno anche mostrato alcuni importanti, anche se pochi, progressi legislativi. In un certo senso, si sono rivelati essere in parte una risposta all'aggravarsi delle condizioni di lavoro, conseguenza della globalizzazione.

Qualche innovazione è arrivata a combattere discriminazioni in ambito lavorativo, sia impedendo, ad esempio, “ispezioni intime” nelle donne, sia determinando il reinserimento del dipendente dimesso per ragioni di sesso, colore, stato civile o altre si-

12. I venti
che si oppongono
alla tempesta

mili. L'età minima lavorativa, prima di 14 anni, è passata ai 16, eccezion fatta per gli apprendisti.

Altre innovazioni, che si riflettono nel Ministero pubblico del lavoro, hanno contribuito a diminuire le distorsioni del sistema e ad aumentare le speranze dei giuslaboristi. Ne è stato il punto di partenza il Codice del Consumatore (l. n. 8078/1990), estremamente progredito, che cerca di equilibrare un po' di più le relazioni di forza tra produttori e consumatori.

Il codice ha regolamentato le cosiddette azioni civili pubbliche e collettive, destinate a proteggere: a) interessi o diritti diffusi, intesi come «transindividuali, di natura indivisibile, di cui siano titolari persone indeterminate e legate da circostanze di fatto»; b) diritti collettivi, rappresentati da quelli «transindividuali, di natura indivisibile, di cui sia titolare un gruppo, categoria o classe di persone legate tra di loro o alla parte contraria da una relazione giuridica di base»; e c) interessi o diritti individuali omogenei, considerati «decorrenti da origine comune» (art. 82).

Grazie a questi strumenti legali, il Ministero pubblico del lavoro è passato ad attuare non solo sul piano processuale, ma anche in un campo che va oltre a quello giudiziario, partecipando a blitz insieme a ispettori del lavoro e alla polizia federale. A volte, in situazioni molto drammatiche, dei giudici hanno personalmente preso parte ad alcune di queste azioni, giudicando le infrazioni *in loco* e al momento.

Queste azioni si rivolgono a imprese che ledono diritti diffusi e collettivi, come succede nei casi di lavoro forzato, lavoro infantile, discriminazione e altre forme di violenza di massa sul posto di lavoro. Quando esiste una condanna in denaro, il suo valore è destinato a un fondo ufficiale, che a sua volta lo utilizza per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel Paese.

Per quel che riguarda i sindacati, viene loro oggi ampiamente riconosciuta la possibilità di entrare in giudizio in nome proprio, per difendere diritti collettivi e «individuali omogenei». Per il momento, tali azioni sono ancora poco frequenti.

Alcuni anni fa, il Brasile è stato denunciato alla ILO per servirsi ancora del lavoro forzato. Oltre a danneggiarne l'immagine, la denuncia metteva a rischio i contratti commerciali. La conseguenza è stata la realizzazione di un grande sforzo per combattere una simile pratica⁴⁹.

In questo senso, merita distacco la creazione di una «lista sporca» di imprese che sfruttano il lavoro schiavo⁵⁰, che, una volta nominate, perdono incentivi fiscali, non possono partecipare a gare d'appalto e non hanno diritto a finanziamenti pubblici. Inoltre, sono soggette a pesanti multe e possono diventare bersaglio di azioni giudiziarie da parte del Pubblico Ministero, che chiede un'indennizzazione, anche a titolo di danno morale *collettivo*. I dirigenti delle imprese possono essere condannati

12.1. Alcuni progetti
in corso

criminalmente.

Dei vari progetti di legge che cercano di proteggere il lavoratore, ne distacchiamo i seguenti:

a) PL n. 077/2002, che istituisce un Certificato Negativo di Debiti di Lavoro. Questo certificato potrà essere richiesto dalle imprese che vogliono contrattare con il potere pubblico, ottenere credito in banche ufficiali, alterare il proprio assetto societario e in altri svariati casi;

b) PL n. 1974/03, che propone alterazioni nella struttura e funzionamento delle commissioni di conciliazione, per ridurre le frodi;

c) Proposta di Emenda Costituzionale n. 358/2005, che dà competenza al giudice del lavoro di imporre multe amministrative nei casi di inosservanza delle leggi del lavoro;

d) PL n. 245/2005, che crea il Fondo di Garanzia di Esecuzioni del Lavoro, che anticipa l'importo dovuto ai lavoratori in decorrenza di decisione proferita dalla Giustizia;

f) Proposta di Emenda Costituzionale che espropria, senza alcuna indennizzazione, aziende agricole in cui si pratici il lavoro forzato.

Oltre a questi progetti rivolti a rispondere agli interessi dei lavoratori, ce ne è un altro, più recente – il PL n. 1987/2007 – che non sembra avere esattamente questa faccia. Questo progetto cerca di riunire ed aggiornare tutta la legislazione del lavoro, che oggi va ben oltre la stessa CLT. In generale, innova poco; e, quando lo fa, segue le tendenze dominanti in termini giurisprudenziali. Comunque, ha dei punti controversi, e tanto per ciò come per la sua stessa amplitudine, il più probabile è che sia condannato agli archivi del congresso.

13. La pratica
dei giudici
e di altri attori sociali

Fino a pochi decenni fa, la politica di sostituzione delle importazioni, con barriere di protezione alle nostre imprese, non evidenziava questioni come la competitività nazionale di fronte al mercato esterno⁵¹. Il risultato non era solo un'applicazione più rigida delle regole di protezione, come l'allargamento della "porta d'ingresso" per il diritto del lavoro, mediante un ampliamento del concetto di subordinazione. Le decisioni giudiziarie spesso non consideravano, o poco lo facevano, le conseguenze che avrebbero dovuto pagare le imprese.

Attualmente, non solo i casi limite cominciano, un poco alla volta, ad essere dirottati verso una zona d'autonomia, ma alcune decisioni vengono ad essere più economiche in termini di riconoscimento di diritti ai dipendenti. Un altro effetto di questo cambiamento di posizione si riferisce alla negoziazione collettiva. L'enfasi che le sta venendo data – non solo nella dottrina, ma anche in ambito sindacale e perfino nei media – fa in modo che i

tribunali la valorizzino, permettendo cambiamenti informali nella Costituzione. In questo modo, il permesso di diminuire i salari, mediante convenzione collettiva, comincia ad essere interpretato nel senso di «chi più può, meno può».

Come abbiamo già detto⁵², sono proprio i principi del diritto del lavoro, sistematizzati dal grande Plá Rodriguez, che cominciano a venir colpiti. Eccoli:

a) *il principio di protezione* – matrice di tutti gli altri – si sposta tendenzialmente dal soggetto/dipendente al soggetto/datore di lavoro, con il pretesto che, proteggendo quest'ultimo, l'altro ci guadagna;

b) *il principio di priorità della realtà* passa a negare sé stesso in proporzione crescente. È quanto succede, v.g., nel caso della partecipazione al lucro: anche se retribuisce il lavoro, non è più salario, e le convenzioni collettive stipolano pagamenti *fissi* a questo merito, sotto il silenzio dei tribunali;

c) *il principio della continuità* passa a servire quasi soltanto nei casi di dubbio, quando non si sa se il contratto è stato o non è stato celebrato a termine; rappresenta sempre di meno un punto di riferimento e un ideale da raggiungere;

d) *Il principio della condizione più benefica* subisce uno svuotamento, nella misura inversa all'aumento dello *ius variandi*;

e) *il principio della ragionevolezza* è l'unico ad estendersi, poiché niente di meglio di una parola elastica come questa può accogliere gli argomenti della nuova ideologia: infine, quando si è in presenza di una questione importante come la disoccupazione, tutto diventa “ragionevole”⁵³...

Una spiegazione per questo fenomeno si può trovare nella forte pressione esercitata da tutti i canali di comunicazione – e anche da parte della dottrina – in direzione alla supposta necessità di una legislazione “meno paternalista” e “più flessibile”. Questo discorso è associato alla necessità di riconoscere valore non solo alla volontà collettiva ma anche alla volontà delle parti. Si dice spesso, ad esempio, che «il lavoratore non è un incapace e non deve essere trattato come tale». Si critica anche un supposto eccesso di tasse che gravano sul lavoro – il cosiddetto “Costo Brasile”.

Con questo non vogliamo dire che la Giustizia del Lavoro abbia alterato in maniera sensibile il contenuto delle sue decisioni, ma soltanto che sembra accompagnare, anche se lentamente, in modo non omogeneo e in minor misura, la tendenza di flessibilità del legislatore. Così si completa un triplice movimento nella stessa direzione: le alterazioni vengono effettuate sul piano del diritto dichiarato (dal legislatore), del diritto concretizzato (dal giudice) e del diritto vissuto (dai suoi destinatari finali).

Per il momento, si tratta soltanto di una *tendenza*, ed una ten-

denza che non coinvolge allo stesso modo e allo stesso grado tutti i giudici. Inoltre, non influisce nel trattamento di situazioni limite come, ad esempio, il lavoro forzato o infantile, i casi di “mobbing” e di violazione dell’intimità. In queste situazioni, la giurisprudenza si è dimostrata molto sensibile ai grandi argomenti della nostra epoca e ha fatto grandi passi nel campo della protezione del lavoratore. Inoltre, la tendenza a lungo termine non si comporta in maniera lineare rispetto a quella a breve termine: a volte fa dei passi indietro per poi tornare avanti.

L’ultimo e più importante passo indietro è stato fatto alcuni anni fa, quando il Tribunale Superiore del Lavoro (TST) ha rivisto alcune tendenze conservatrici, assumendo una posizione, seppur non contraria alla flessibilizzazione in sé, contraria almeno ai *tentativi più radicali* di flessibilizzazione.

Uno dei temi rivisti ha riguardato la sostituzione processuale. La possibilità di azione sindacale, in difesa di diritti “individuali omogenei”, si è estesa con la Costituzione Federale del 1988. Intanto, il TST non solo continuava ad applicare la legge ordinaria (più restrittiva) ma autorizzava anche la rinuncia al diritto da parte del lavoratore.

In questo modo, bastava che il sindacato desse inizio ad una causa, perché subito dopo il datore di lavoro facesse passare una lista nella sua impresa per raccogliere con facilità le firme dei *rinunciatori*. Questa pratica inibiva l’azione sindacale, dal momento che, per il lavoratore, rinunciare era ancor peggio che aspettare la fine della relazione di lavoro per ottenere i suoi crediti mediante un’azione individuale. Alla fine del 2003, il TST ha però cambiato il suo modo di intendere.

Un altro fenomeno importante, facilitato dalla Costituzione Federale, è rappresentato da un nuovo atteggiamento (ben più aperto) della giurisprudenza di fronte a danni materiali e morali. Grazie a ciò, oltre alle (piccole) indennizzazioni legali dovute per la rottura del contratto, il lavoratore può ottenere, con abbastanza possibilità di successo, altre indennizzazioni non previste specificamente, come, per esempio, in caso di incidente sul lavoro o offese morali.

Altro fattore che ha compensato la tendenza più conservatrice della giurisprudenza sono le importanti, oltre che decisive, pressioni politiche esercitate dalla Associazione Nazionale dei Magistrati della Giustizia del Lavoro (ANAMATRA) che riunisce oggi circa duemila giudici in attività nel Paese. Infatti, sono vari anni che questa associazione agisce unendo alle rivendicazioni corporative una lotta sistematica, coinvolgente e effettiva per la difesa del diritto del lavoro. Si sta combattendo questa lotta in vari fronti – specialmente nel congresso nazionale.

Oltre alle denunce di fatti concreti nell’ambito delle relazioni di lavoro (come nel caso del lavoro forzato), l’ANAMATRA co-

stituisce *lobbies* per l'approvazione di progetti volti ad aumentare la protezione dei lavoratori o a disapprovare gli oppositori. I progetti menzionati nel § 12.1, *supra*, sono un buon esempio: tutti contano sul patrocinio o l'appoggio dell'ANAMATRA. E ancora, durante importanti incontri nazionali, i giudici del lavoro hanno discusso e proposto nuove strade, sotto forma di tesi. Sono esattamente queste il punto di partenza per nuove azioni politiche.

Partecipa a questa lotta, ogni giorno più serrata, anche il Pubblico Ministero del lavoro, che in Brasile non fa formalmente parte integrante della magistratura, ma possiede un'importante potere d'attuazione per la difesa di interessi diffusi e collettivi. Grazie alla loro associazione – la ANPT –, questi professionisti sono costantemente stati presenti nello scenario politico.

Gli stessi ispettori del lavoro, sebbene legati a un organo del Potere Esecutivo, si sono mostrati molte volte resistenti a cambiamenti sfavorevoli ai lavoratori. Come gli piace dire di solito uno dei suoi rappresentanti, loro si considerano (e di fatto lo sono) agenti *dello Stato* e non *del Governo*, ragion per cui si ritengono nel diritto e nel dovere di *non dover* scendere a patti con ciò che può ferire la loro coscienza politica.

Anche la società ha svolto un ruolo di crescente vigilanza, e non è rara la denuncia pubblica e nominale di deputati e senatori che votano a favore o contro un determinato progetto. Organi collegati ai lavoratori arrivano a dar “voti” ai politici – come fanno i professori – secondo il loro modo di agire. Di solito, questi “voti” sono divulgati a mezzo stampa. In questo senso, l'esperienza pioniera del “bilancio di previsione partecipativo”⁵⁴ si può anche interpretare come una delle cause ed effetti della trasformazione all'interno della società brasiliana – specialmente nei suoi strati più poveri.

Allo stesso tempo, sono forti, nella CUT, le correnti che si oppongono alla linea (moderata) del gruppo dominante, identificato storicamente con Lula. Tali correnti esigono una attitudine più rigida e coerente nella direzione della Centrale, che cerca a stento di compattare l'appoggio col Governo con un'immagine d'indipendenza – compito che si è reso ancor più difficile a partire dal momento in cui il suo Presidente, Luiz Marinho, è diventato Ministro di Stato⁵⁵.

Tutto ciò ci mostra, ancora una volta, la complessità del dibattito. Vivendo, come stiamo, in un Paese di profonde disuguaglianze, la linea che separa l'inserimento sociale e la miseria assoluta è molto lieve; ed è proprio per questo che una legislazione di protezione può contare tanti e tanto ardenti sostenitori, anche in un contesto sfavorevole alla classe lavoratrice.

È esattamente la percezione di questa nuova “questione sociale” – ben più grave da noi che nei Paesi ricchi – che fa sì che le

basi sindacali mettano in questione i loro vertici, gli ispettori del lavoro “ispezionino” il proprio Governo, i magistrati diventino in realtà uomini politici e i politici si trovino nella condizione di imputati.

* *Márcio Túlio Viana è Professore di Diritto del lavoro all’Università Federale e alla Pontificia Università Cattolica del Minas Gerais, Brasile.*

¹ In Brasile, i lavoratori usano questo documento, fornito dallo Stato e firmato dal datore di lavoro, che attesta la loro condizione di dipendenti.

² Mi riferisco a Vargas, anche se, come vedremo più avanti, sono stati molti i suoi ispiratori e collaboratori.

³ L’osservazione, se non erro, è di Fernando Henrique Cardoso, in una delle sue opere.

⁴ Le leggi di quel tempo lo proibivano.

⁵ Piccolo e colorato passerotto, conosciuto per il suo canto.

⁶ Albero frondoso, famoso per l’eccellenza del suo legno.

⁷ Figura mitologica brasiliana, rappresentata da un bambino negro, con una sola gamba, che fuma la pipa, usa un cappuccio rosso e chiede tabacco ai viaggiatori, minacciandoli malignamente di disgrazie.

⁸ Regina delle acque, nella mitologia indigena.

⁹ Altra figura leggendaria che abita nell’acqua e capovolge le canoe.

¹⁰ Mula che galoppa durante le notti di luna piena, sputando fuoco dalla bocca (anche se è senza testa...).

¹¹ È quanto successe, per esempio, durante lo sciopero generale del 1917, ritenuto da alcuni studiosi il più importante della nostra storia.

¹² Era questo il nome che quelle associazioni erano solite darsi, per sottolineare la differenza da quelle di natura assistenziale.

¹³ Sul ruolo di disciplina svolto dal sindacato, cfr. A. BIHR, *Du grand soir à l’alternative*, Les Éditions de L’atelier, Paris, 1991, *passim*.

¹⁴ Capi politici dell’interno del Paese, spesso latifondisti.

¹⁵ Paradossalmente, la CLT è servita a politicizzare i lavoratori e a coscientizzarne i loro diritti.

¹⁶ Si vedano, per esempio, il regolamento relativo alle ferie, che riunisce 24 articoli, alcuni di addirittura 6 paragrafi, e le regole sulla sicurezza sul posto di lavoro, di cui una indica come deve essere il pavimento dei locali (artt. da 129 a 153 e 172).

¹⁷ Si noti che alcuni indottrinatori, a nostro parere sbagliando, vedono un errore tecnico in questa affermazione, allegando che l’impresa è oggetto e non soggetto di diritto.

¹⁸ Nell’interpretazione conferita dal Tribunale Superiore del Lavoro, la regola incorpora l’idea del *datore di lavoro unico*, non solo ai fini del pagamento di salari (responsabilità passiva), ma anche per il controllo ai fini di esigenze del lavoro (responsabilità attiva).

¹⁹ M. BIAVASCHI, *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*, Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.

²⁰ Lo Statuto del Lavoratore Rurale è entrato in vigore solamente nel 1963 ed è stato revocato più tardi da una legge molto più sintetica (l. n. 5889/1973), arricchita dalla stessa CLT.

²¹ Riproduzione non testuale della norma.

²² Secondo il Dipartimento Intersindacale di Statistica e Studi Socio-economici (DIEESE), nel dicembre del 2005 il valore del salario minimo necessario sarebbe dovuto corrispondere a R\$ 1.607,11, pari a circa US\$ 750,00.

²³ Tale mancanza, per la CLT, costituisce una giusta causa specialmente aggravata, che deve essere provata prima della rottura del contratto, mediante azione giudiziaria promossa dal datore di lavoro.

²⁴ Questa è anche la mia opinione.

²⁵ Dati del DIEESE.

²⁶ Il valore dell’indennizzazione era equivalente a quello di un mese della remunerazione più alta ricevuta, moltiplicata per gli anni di servizio.

²⁷ *Ibidem*, 41.

²⁸ La legge che ha creato il FGTS è stata la n. 5107, del 13 settembre 1966. Oggi, la materia è regolata dalla l. n. 8036/1990.

²⁹ I casi più frequenti di prelievo, collegati alla fine di un contratto, sono i seguenti: licenziamento ingiusto del dipendente; giusta causa padronale; colpa reciproca; forza maggiore; scadenza del termine previsto; estinzione dell'impresa o dello stabilimento; pensionamento e morte.

³⁰ I casi più frequenti, non collegati alla fine del contratto, sono: il verificarsi di un certo tipo di malattie, come il cancro o l'AIDS, o sopravvivenza in fase terminale; età uguale o superiore ai 70 anni; necessità decorrenti da disastri naturali; acquisto o costruzione di casa propria.

³¹ Nei casi di forza maggiore o colpa reciproca, questa percentuale scende al 20%.

³² Più esattamente, del 16,9%, secondo il DIEESE.

³³ L'espressione è del giurista brasiliano José Eduardo Faria.

³⁴ Cfr. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>.

³⁵ Cfr. <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg84.pdf> e <http://www.dieese.org.br/anu/2001/4/pg99-100.pdf>.

³⁶ Art. 442, paragrafo unico.

³⁷ Parte della dottrina sta cercando di "correggere" la legge, in uno sforzo d'interpretazione.

³⁸ Una ricerca nell'industria metallurgica in grandi Stati brasiliani ha indicato una diminuzione del 50% tra il 1995 e il 2000.

³⁹ OLIVEIRA e SIQUEIRA, 2002.

⁴⁰ Il controprogetto della riforma voleva estendere a questo organo il ruolo di celebrare accordi collettivi, cosa che si scontrerebbe con la CF e che è stata vista con molta preoccupazione da gran parte della dottrina, data la realtà nazionale.

⁴¹ Cfr. <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf>.

⁴² Soltanto nei casi in cui esiste affronto diretto alla legge o divergenza d'interpretazione tra tribunali.

⁴³ Questa lotta si è avviata non solo nel settore legislativo ma anche in campo ermeneutico, dato che l'Emenda Costituzionale n. 45, pubblicata 2 anni fa, ammette tale possibilità di interpretazione.

⁴⁴ Tranne i casi in cui esiste ricorso per la terza istanza, che è più lenta.

⁴⁵ A partire dal giorno in cui l'attore sottopone a giudizio la sua azione.

⁴⁶ L'espressione è del giurista Otávio Bueno Magano, ormai morto.

⁴⁷ Si noti che tale interpretazione, maggiormente accettata, non è ancora sedimentata. C'è chi, ad esempio, intende che la Giustizia del Lavoro, *oltre* al potere normativo che già esercitava, quando una delle parti rimandava a giudizio il dissidio, può esercitarlo anche in caso di comune accordo. Ci sono inoltre controversie relative al fatto che al tribunale tocchi giudicare le rivendicazioni o solo lo sciopero in sé, nel caso in cui provochi ripercussioni nella società.

⁴⁸ Per alcuni indottrinatori, tra i quali mi includo, le commissioni possono essere create soltanto dai sindacati, anche se non è stato questo il parere predominante.

⁴⁹ Si stima che esistano ancora dai 25 mila ai 40 mila lavoratori in simili condizioni, cosa che non deve stupire se si pensa alle precedenti proporzioni del problema e alle dimensioni continentali del Paese.

⁵⁰ Cancelleria n. 540, del Ministero del lavoro e dell'impiego.

⁵¹ L'osservazione, fatta in articoli e conferenze, è dell'economista brasiliano Dari Krein.

⁵² *La protezione sociale del lavoratore nel mondo globalizzato*, in *Revista LTr*, S. Paulo, ottobre 1999.

⁵³ Tutto ciò ci spiega la stessa resistenza alla flessibilità, parola che da noi tende a prendere un significato forse un pò diverso da quello europeo, proprio perchè traduce sempre, o quasi sempre, un aumento nel potere dell'imprenditore, avvicinandosi, addirittura, alla rigidità, cioè al suo contrario.

⁵⁴ Si tratta di una esperienza iniziata nella città brasiliana di Porto Alegre (e oggi diffusa in quasi tutto il Paese) grazie alla quale i cittadini scelgono i lavori pubblici da essere realizzati dal Comune.

⁵⁵ Abbiamo già visto che oggi il Ministro del lavoro è un altro, legato alla Forza Sindacale. Luiz Marinho continua a far parte del Governo, ma in un altro Ministero.