

TENDENZE

# Il sindacato brasiliano tra tentativi di riforma della contrattazione collettiva e pervasività dell'intervento normativo

*Davide Bubbico\**

## 1. Introduzione

Il Brasile è uno dei cinque paesi che compongono il gruppo delle cd. economie emergenti riunite sotto l'acronimo Brics (Brasile, Russia, India, Cina e Sud Africa). L'inizio della forte crescita economica del paese è coincisa con il primo mandato presidenziale di Lula da Silva (2003-2006), storica figura del sindacato metallurgico di San Paolo, organizzazione legata alla Cut (Central Única dos Trabalhadores), e leader del Pt (Partido dos Trabalhadores). Entrambe queste esperienze sono maturate, tra la fine degli anni settanta e l'inizio degli anni ottanta, nel periodo declinante della dittatura militare che ha dominato il paese dal 1964 al 1985. Con l'avvento del Pt alla guida del governo il sindacato ha beneficiato della presenza di un governo *pro labor* e, in misura contraddittoria, della persistenza di un modello di relazioni sindacali di tipo corporativo contrassegnato comunque, da un lato, dalla forte ingerenza statale in merito alle forme di organizzazione e funzionamento stesso del sindacato organizzazione, e dall'altro lato, dall'intervento pervasivo della giustizia nella risoluzione dei conflitti di lavoro sia collettivi sia individuali. La marcata ingerenza statale nell'attività sindacale è, del resto, tipica della maggior parte dei paesi Brics, come confermano alcuni studi recenti sulle relazioni industriali in questi paesi (Baker 2014; Horwitz 2014; Frege, Kelly 2013; Vikas 2011).

Nel caso del Brasile questa analisi non può, tuttavia, non considerare il dato nuovo degli ultimi due anni rappresentato dalla forte crisi economica

\* Davide Bubbico è docente di Sociologia economica presso il Dipartimento di Scienze economiche e statistiche (Dises) dell'Università di Salerno.

La stesura del presente articolo ha beneficiato di alcuni periodi di soggiorno in Brasile nel 2015 e nella prima metà del 2016 trascorsi presso il Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) di San Paolo e il Departamento de Sociologia dell'Universidade de São Paulo (Usp).

e politica che nella prima metà del 2016 ha contribuito, attraverso un golpe istituzionale<sup>1</sup>, all'avvento alla guida del paese delle forze politiche più conservatrici già ampiamente presenti nel congresso brasiliano. Il programma di questa nuova coalizione comprende una revisione radicale dell'attuale legislazione lavoristica e del modello negoziale vigente tra imprese e sindacati con la possibilità, in altri termini, che gli accordi in sede aziendale possano prevalere rispetto a quanto previsto dalla legge in materia di lavoro (il cd. *negociado sobre o legislado*).

## 2. L'esperienza sindacale brasiliana e i limiti dell'eredità corporativa

Per contestualizzare l'esperienza sindacale brasiliana Muradas scrive che: «La costituzione democratica del 1988 ha ereditato un modello sindacale tipico dei regimi totalitari, non accogliendo il principio della libertà sindacale, così come auspicato dai trattati internazionali sui diritti umani, e in particolar modo dall'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil)<sup>2</sup>, e ha legittimato una forte ingerenza statale nella creazione, organizzazione, gestione e libertà d'azione del sindacato» (2012, p. 323). Inoltre molti giuristi hanno discusso, fin dall'inizio, della scarsa concordanza del nuovo testo costituzionale con quello di riferimento per il diritto del lavoro brasiliano, la Clt (Consolidação das Leis do Trabalho), che risale al 1943. Va detto, tuttavia, che la Clt pur non rispondendo al mutato contesto economico e sociale del paese, considerato che è stata concepita negli anni trenta, ovvero nell'epoca di Getúlio Vargas e del cd. Stato nuovo di stampo corporativo (i suoi richiami alla Carta del lavoro fascista del 1930 sono piuttosto evidenti), costituisce ancora oggi un caposaldo importante nell'ambito dei diritti del

<sup>1</sup> La destituzione nel maggio 2016 della presidente petista Dilma Rousseff per presunti illeciti amministrativi nei conti del bilancio federale, le cd. pedlate fiscali, è stata promossa dall'opposizione e dall'ex principale partito alleato del Pt, il Pmdb, storico partito di centro oggi più simile a un cartello elettorale nel quale confluiscono le esperienze più diverse ma sempre meno quelle di segno progressista. Sull'odierna crisi economica e politica del Brasile rimandiamo a un nostro recente contributo (Bubbico 2016).

<sup>2</sup> Il riferimento è alla convenzione n. 87 dell'Oil che stabilisce la non ingerenza dello Stato del governo nel disciplinare il funzionamento delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e degli imprenditori.

<sup>3</sup> Nel maggio 2016 erano 55 i progetti di riforma della Clt depositati presso il congresso brasiliano, compreso quello relativo all'estensione della terziarizzazione a tutti i settori eco-

lavoro<sup>3</sup> (Cavalcante, Villatore 2013). Va comunque precisato, a questo proposito, che in Brasile non esiste più dal 1964, ovvero dall'avvento della dittatura militare, alcun vincolo al licenziamento (come la previsione della giusta causa).

L'articolo 8 della Costituzione del 1988 ha confermato il divieto relativo alla creazione di più di un sindacato rappresentativo della stessa categoria professionale in un territorio con base minima nel municipio. La Clt ha fatto previsione, a questo proposito, di una forma elementare di organizzazione del sindacato su base professionale, presumendo che dalla partecipazione alla categoria derivasse in modo naturale un vincolo di solidarietà tra i lavoratori. In via del tutto eccezionale e per espressa previsione legale il sindacato può essere organizzato per categoria, riunendo lavoratori che esercitano professioni o funzioni differenziate in forza di uno statuto professionale speciale, nella presunzione legale dell'esistenza di una identificazione sociale come conseguenza di condizioni di vita particolari (Muradas 2012). Un altro aspetto dirimente ai fini dell'esatta comprensione della struttura sindacale brasiliana è rappresentato dalla cd. contribuzione obbligatoria (*imposto sindical*) che ogni lavoratore deve corrispondere al sindacato per un importo pari alla retribuzione di una giornata di lavoro nell'anno, indipendentemente dal fatto che questo sia o meno un suo iscritto. La magistratura continua ad esercitare, inoltre, un forte ruolo nella risoluzione di controversie di lavoro; ma lo stesso fenomeno si può osservare anche con riferimento al funzionamento delle organizzazioni sindacali, considerato che un giudice può intervenire sulla legittimità o meno di una direzione sindacale nello svolgimento del proprio mandato quando un'altra componente dello stesso sindacato è nella condizione di poterne prendere il posto per divergenze sul piano della conduzione politica o dell'organizzazione stessa del sindacato. La maggiore risoluzione delle controversie in via giudiziale si deve anche al fatto che nel corso degli anni l'intervento statale in materia di lavoro, come sui temi della salute e della sicurezza, ha significato per i sindacati l'unica via per garantire i nuovi diritti costituzionali (Cardoso 2003).

nomici, senza alcun vincolo sul piano dell'autonomia funzionale dei processi e senza alcuna distinzione tra servizi pubblici e privati. Gli occupati in attività terziarizzate erano nel 2015 in Brasile 12 milioni su circa 48 con regolare contratto di lavoro. Sull'attuale evoluzione della terziarizzazione in Brasile si veda Biavaschi, Teixeira 2015.

Secondo Boito Jr. (1991) il sindacato brasiliano conserva ancora oggi la stessa forma organizzativa e la stessa modalità di funzionamento che gli è stata propria dagli anni trenta. Nella sua critica più radicale Boito afferma che la struttura sindacale brasiliana è una istituzione integrata nello Stato capitalista per effetto di meccanismi legali e organizzativi che sono rimasti legati all'ideologia corporativa. L'integrazione nell'apparato statale se determina, da un lato, una certa dipendenza dal potere pubblico, dall'altro lato, comporta, soprattutto tra le organizzazioni meno ideologizzate, una separazione dalla base dei lavoratori. Quest'ultima condizione si deve al fatto che la contribuzione obbligatoria non incentiva all'attività sindacale e alla necessità di un rapporto costante con la base dei lavoratori. I tre elementi della dipendenza dal potere pubblico derivano, dunque, secondo Boito, (1) dal riconoscimento giuridico del sindacato, (2) dal principio del sindacato unico che assicura una posizione di monopolio nel campo della rappresentanza nei luoghi di lavoro, (3) dalla contribuzione obbligatoria di ogni lavoratore al sindacato. Se questi limiti sono riconosciuti da molti studiosi, altri aggiungono tuttavia che una tale lettura è troppo riduttiva rispetto all'esperienza più recente del sindacato brasiliano. Tra questi Ladosky (2015) parla piuttosto di un nuovo assetto neocorporativo e pluralistico, determinato dall'affermazione, negli ultimi anni, di un modello di tipo concertativo, che suggerirebbe in sé una diminuzione dell'ingerenza statale, anche se altri segnali, secondo lo stesso autore, indicherebbero, comunque, una tendenza opposta come, ad esempio, la prerogativa statale nella definizione dei criteri inerenti alla definizione della rappresentatività sindacale. Ladosky evidenzia il fatto che l'ingerenza dello Stato nella regolazione sindacale oltre che dal potere esecutivo è avvenuta, di recente, spesso più su iniziativa degli stessi sindacati proprio per tramite del giudiziario e dei pubblici ministeri. In questo senso l'obiezione a Boito, circa la persistenza della sfera statale nella vita sindacale, non può significare semplicemente la manutenzione da parte dello Stato della struttura corporativa, come se tutto continuasse come prima, perché «se nel passato la presenza statale era arbitraria e autoritaria, una caratteristica tipica dello Stato forte volta a tutelare gli attori sociali in un ambiente che restringeva l'azione sindacale in vista del principio della collaborazione e dell'armonia tra le classi, dal 2008 la presenza statale è richiesta dal movimento sindacale per regolare la competizione nel "mercato sindacale" dentro un ambiente istituzionale neocorporativo, con regole

che sono negoziate dagli stessi attori interessati, ma fuori dal principio della collaborazione di classe» (2015, p. 136)<sup>4</sup>.

### **3. La contrattazione collettiva tra ostacoli e propositi di riforma**

L'assenza di contratti collettivi nazionali di lavoro, se si escludono il settore petrolifero e quello bancario (entrambi con una maggiore presenza delle imprese statali), è dipesa storicamente, oltre che dalla natura federale dell'organizzazione statale, dalla varietà dei contesti territoriali e in particolare dall'assenza di un sistema industriale diffuso. Il settore industriale rimane ancora oggi concentrato nello Stato di San Paolo e più in generale negli Stati del Sud Est e solo recentemente la localizzazione delle imprese del settore auto nel Nord-Est (è il caso recente dello stabilimento Fca di Goiana nello Stato del Pernambuco) ha portato il sindacato a rivendicare nuovamente la necessità di un contratto nazionale per il settore.

L'introduzione della contrattazione collettiva nazionale è stato uno dei temi centrali dell'iniziativa sindacale, soprattutto all'inizio del primo mandato presidenziale del governo Lula. Quest'ultimo ha inaugurato nel 2004 il Fórum Nacional de Trabalho (Fnt) per discutere di una riforma complessiva delle relazioni sindacali con le organizzazioni datoriali e i sindacati. Ma come scrivono, a questo proposito, Carneiro Araújo e Vêras de Oliveira: «Nel Fnt, la posizione del governo si è rivelata contraddittoria dovendo coniugare, il compromesso storico con il suo nucleo *petista* e sindacale e gli impegni di governo costruiti con la sua base alleata. Gli imprenditori, già dall'inizio degli anni novanta, difendevano chiaramente la flessibilizzazione della legislazione lavorista, con la giustificazione che i costi elevati del lavoro favorivano la diffusione dell'occupazione informale» (2014, p. 40). Nei due anni di attività il Forum produce tra le principali Centrali sindacali alcune intese come quella relativa proprio all'istituzione di contratti collettivi nazionali, il riconoscimento normativo delle Centrali (unico punto che verrà poi confermato sul piano legislativo nel 2008), l'organizzazione sindacale per ramo di attività economica, la fine della contribuzione obbligatoria, la

<sup>4</sup> Di neocorporativismo societario, sul modello proposto da Schmitter (1974), parlano, ma negativamente, Boito Jr. (1994) e Antunes (2003) indicando soprattutto la scarsa o nulla rappresentanza da parte del sindacato dell'ampia componente dei lavoratori precari e informali.

sostituzione del monopolio di rappresentanza per un sistema di riconoscimento sindacale più partecipativo e plurale, la relativizzazione del potere normativo della giustizia del lavoro, l'ampliamento del diritto di sciopero, la creazione del Conselho Nacional de Relações de Trabalho. Le divisioni all'interno del mondo sindacale, come della stessa Cut, sommate alle resistenze che provengono del mondo imprenditoriale, così come l'opposizione dei deputati maggiormente legati alle associazioni imprenditoriali, determineranno, tuttavia, la mancata approvazione da parte del Congresso del progetto di legge, complice anche la crisi del governo determinata dallo scandalo del cd. mensalão<sup>5</sup>.

Secondo Camargo «l'attuale legislazione inibisce la negoziazione collettiva, riduce il potere di organizzazione e negoziazione dei sindacati e induce a una relazione opportunistica tra l'impresa e i lavoratori. La legislazione permette, infatti, che i contratti di lavoro possano essere negoziati ex-post, il che conduce alla mancata osservanza da parte delle stesse parti interessate» (2002, p. 52). Per Camargo, dunque, i fattori che inibiscono la negoziazione sono perlomeno tre: 1) la maggior parte dei diritti del lavoro sono fissati dalla Costituzione e dalla Clt e non essendo negoziati dai sindacati finiscono per esserlo nella giustizia del lavoro; 2) il potere normativo della giustizia del lavoro, combinato con la possibilità che una delle parti possa, unilateralmente, richiedere un «dissidio coletivo», ovvero una soluzione giudiziaria (che però riguarda l'intero contenuto del contratto di lavoro e non solo quello in giudizio)<sup>6</sup>, inibisce la negoziazione collettiva e riduce il potere dei sindacati; 3) il monopolio della rappresentanza sindacale, combinato con la forma di finanziamento dei sindacati, evita la concorrenza tra sindacati e torna poco favorevole in relazione alle esigenze dei lavoratori.

Negli ultimi anni, tuttavia, la negoziazione collettiva, intesa come la capacità di includere più aziende di una stessa categoria nell'ambito di uno stesso accordo è fortemente aumentata. Nel corso degli anni novanta gli ac-

<sup>5</sup> Si tratta dell'episodio relativo alla compravendita di voti avvenuta nel Congresso brasiliano, tra il 2005 e il 2006, al fine di portare in approvazione alcune misure promosse dal governo Lula.

<sup>6</sup> L'emendamento costituzionale n. 45 del 2004 ha ulteriormente ampliato i poteri della Giustizia del lavoro allargando la competenza a tutte le attività lavorative non riconducibili al lavoro dipendente subordinato. Ciò si è reso necessario anche per superare alcuni conflitti di attribuzione nei procedimenti tra la giustizia comune che opera a livello di Stato della Federazione e quella del lavoro che ha competenza a livello federale.

cordi così sottoscritti hanno raggiunto quota trentamila, un numero significativo se si considera che erano in media meno di mille all'anno nel decennio settanta. A questo proposito va precisato che la negoziazione collettiva in Brasile si divide tra Convenzioni collettive di lavoro e Accordi collettivi di lavoro. Mentre le Convenzioni riguardano accordi riferiti a una sola impresa, gli Accordi rappresentano le intese di un sindacato rappresentante di una categoria professionale per una o più imprese. La durata massima di queste intese è di due anni. Nel 2012 ne sono state siglate quasi 47 mila tra Convenzioni collettive (17 per cento) e Accordi (83 per cento), di cui un terzo nel solo Stato di San Paolo (Cnj 2014)<sup>7</sup>.

L'aumento della negoziazione sindacale non ha, comunque, diminuito il ricorso al giudiziario<sup>8</sup> anche perché, come ci ha riferito un avvocato di un sindacato metallurgico dello Stato di San Paolo nel corso di una nostra ricerca sul campo sulle relazioni sindacali della multinazionale Foxconn in Brasile: «Appare piuttosto evidente che i ricorsi giudiziari sono aumentati non tanto a seguito dell'aumento della conflittualità, quanto in seguito alla percezione da parte dei lavoratori di essere titolari di più diritti». La crescita del conflitto facendo ricorso allo strumento giudiziario si deve anche al fatto che sono cresciuti i tribunali periferici del lavoro negli Stati meno industrializzati del paese e che la migliore congiuntura economica ha favorito una maggiore azione rivendicativa sul piano legale, considerata anche l'alta probabilità, prima dell'ultima crisi, di trovare comunque lavoro pur dando inizio ad un'azione legale contro il proprio datore di lavoro.

Va aggiunto per ultimo che, al di là degli Accordi e delle Convenzioni collettive, si possono avere forme di negoziazione diretta senza formalizzazione alcuna da parte del sindacato. In questo caso l'attività di istanze rappresentative non vincolate all'apparato sindacale (commissioni d'impresa, commissioni di fabbrica, associazioni di funzionari ecc.) che giungono alla firma di accordi è spesso poco nota o non presa in considerazione sul piano statistico con la conseguenza di risultare sconosciuta (Mello e Silva 2005).

<sup>7</sup> Nel 2012 sono stati negoziati con i sindacati accordi relativi alle condizioni di lavoro per circa 37 mila stabilimenti, di cui 15 mila del settore industriale (manifattura, attività estrattiva, edilizia), mentre sono state siglate convenzioni collettive in cinque milioni di aziende.

<sup>8</sup> Solo per avere un'idea nel 2013 giacevano tra vecchi e nuovi procedimenti nei tribunali statali del lavoro circa otto milioni di cause, senza contare i circa quattro milioni di giudizi emessi nello stesso anno, un dato in costante crescita negli ultimi anni. Per un approfondimento sul tema si vedano i dati del Consiglio nazionale di giustizia (Cnj 2014).



Per superare gli ostacoli posti dal ricorso giudiziario alla piena efficacia della contrattazione collettiva il Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista (Smabc), il più importante sindacato metalmeccanico del paese, ha formulato nel 2011 la proposta di un nuovo strumento contrattuale, l'Accordo collettivo speciale (Ace - Acordo Coletivo Especial com Propósito Especifico), in quanto «se la Clt contiene dispositivi che possono essere invocati da una qualsiasi autorità discordante, si produce un'insicurezza giudiziaria che produce rischi per tutte le parti. Le sentenze possono annullare quello che è stato già oggetto di un accordo, possono essere applicate multe molto elevate, un'infinità di processi possono sovraccaricare più che mai la giustizia del lavoro e il dipartimento giuridico di sindacati e di imprese» (Smabc 2011, p. 32)<sup>9</sup>. Nella proposta del sindacato invece l'Ace avrebbe garantito circa l'inappellabilità in via giudiziaria dell'accordo, fermo restando la sottoscrizione solo tra un sindacato regolarmente autorizzato e un'azienda rispettosa delle relazioni sindacali e con applicazione al solo stabilimento oggetto dell'accordo.

L'assenza di norme relative al diritto di organizzazione del sindacato nei luoghi di lavoro (attualmente il sindacato non può, infatti, disporre di propri locali all'interno delle aziende) rappresenta un altro evidente limite all'esercizio della contrattazione e nel rapporto con i lavoratori, motivo per cui si parla di un modello di «sindacato da porta das empresas para fora». In questo contesto, l'unica eccezione è rappresentata dal lavoro svolto dai delegati eletti nella Commissione sulla prevenzione degli infortuni (Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), una commissione paritetica prevista da una legge del 1944 composta di membri del sindacato e dell'impresa. Gli stessi delegati sindacali, in molti casi direttamente nominati dalle organizzazioni sindacali, svolgono un'attività limitata considerato che molte problematiche attinenti al rapporto di lavoro sono risolte ricorrendo alla legge.

Un altro fattore che inibisce in maniera evidente la negoziazione collettiva è l'assenza di meccanismi in grado di impedire l'utilizzo dei licenzia-

<sup>9</sup> Questa proposta è stata oggetto di diverse critiche all'interno delle Centrali sindacali per il rischio, secondo alcune, di vedere compromesso, in questo modo, alcuni diritti fondamentali oggi assicurati dalla legge e una crescita del potere negoziale delle imprese non compensato sul piano dei diritti sindacali. Per una descrizione di questo dibattito si veda Gambier Campos *et al.* 2014, in part. pp. 342-345.

menti senza giusta causa (*dispensa imotivada*), spesso utilizzati dalle imprese come minaccia nei confronti del sindacato nelle fasi di rinnovo contrattuale. Anche la scadenza della vigenza dei contratti e degli accordi collettivi gioca un ruolo sfavorevole. Se, infatti, sindacato e impresa non giungono a un nuovo accordo cessa anche quello precedente a meno che non entri in azione l'emendamento costituzionale n. 45 del 2004 che ha sancito l'intervento del giudice nella risoluzione dei conflitti tra imprese e sindacati. L'introduzione di questo emendamento ha fatto sì che i «dissidi collettivi» possano essere instaurati solo nella Giustizia del lavoro mediante un comune accordo tra sindacato e impresa, ma così facendo ha impedito, almeno virtualmente, la soluzione dei conflitti collettivi di lavoro mediante l'arbitraggio statale. Ciò ha suscitato «forti critiche in ambito sindacale, in particolare per il fatto che tale emendamento indebolisce il potere di negoziazione delle organizzazioni, poiché queste non possono più contare sul ricorso al dissidio come forma di pressione di fronte all'intransigenza padronale nei processi di negoziazione» (Dieese 2012b, p. 295), portando in molti casi il sindacato a firmare accordi ritenuti in partenza insoddisfacenti. Se il comune accordo per l'instaurazione del cd. dissidio collettivo nella Giustizia del lavoro faceva parte delle proposte del Fórum Nacional de Trabalho (Fnt), nel progetto preliminare di riforma della contrattazione collettiva questa misura veniva, però, insieme ad altre che davano un potere effettivo di rappresentanza al sindacato, come la garanzia dell'ultrattività degli accordi e delle convenzioni collettive, oltre alle modifiche alla legge sugli scioperi del 1989, per la cui proclamazione esiste una procedura piuttosto complessa da seguire.

#### **4. Polverizzazione della rappresentanza e ruolo delle Centrali sindacali**

L'estrema polverizzazione della rappresentanza sindacale come conseguenza del sindacato unico e dell'assenza di contratti collettivi nazionali è uno dei principali nodi problematici dell'esperienza sindacale brasiliana. Se il sindacato di base municipale costituisce il primo e più importante livello dell'organizzazione sindacale perché solo a esso è riconosciuta la titolarità sul piano contrattuale, Federazioni di categoria, Confederazioni e Centrali sindacali, costituiscono solo istanze rappresentative di grado superiore ma del tutto prive di un potere di veto relativamente alla sottoscrizione o me-

no di accordi<sup>10</sup>. Le Centrali, ancora vietate alla fine degli anni settanta, con la fine della dittatura sono considerate organizzazioni non governative della società civile, quindi non comprese nella struttura e nel diritto sindacale regolato dallo Stato. Esse svolgono oggi principalmente una funzione di rappresentanza politica. La legge n. 11.648 del 2008 ha previsto che affinché siano riconosciute devono essere rispettati i seguenti requisiti: l'affiliazione di almeno cento sindacati, una quota del 7 per cento del totale degli iscritti totali, la presenza in almeno tre circoscrizioni o Stati del paese, la presenza in almeno cinque differenti ambiti di attività economica.

Secondo dati del novembre 2012 del ministero del Lavoro i sindacati con registro attivo, ovvero in possesso della documentazione richiesta per la loro registrazione, erano poco superiori a diecimila, di cui circa 7.500 aderenti a una Centrale (Dieese 2012a), ma la conoscenza del numero reale risulta difficile per la complessità della procedura di registrazione prevista (Ladosky 2015). Prima del 2008 i sindacati aderenti a una Centrale erano meno del 30 per cento contro l'80 per cento attuale, un aumento dovuto all'interesse ad associare il numero più alto di sindacati per vedersi corrispondere una quota maggiore della contribuzione obbligatoria<sup>11</sup>.

Le principali Centrali sono la Cut e Força Sindical (Fs), quest'ultima nata nel 1991 in opposizione alla prima e considerata anche espressione del cd. «sindacalismo di risultato». Nel 2012 a queste due Centrali era affiliato il 53 per cento dei sindacati e il 50,4 per cento dei lavoratori iscritti ad un sindacato. Le Centrali che oggi rispettano tutti i requisiti previsti dalla legge sono sei e nel 2012 associavano circa il 70 per cento dei sindacati e l'80 per cento degli iscritti al sindacato (poco più di 6 milioni sui 7,5 complessivi); altre sei erano quelle che non avevano tutti i requisiti previsti dalla legge riunendo complessivamente circa 500 sindacati (il 4 per cento) e circa 500 mila iscritti (il 5 per cento del totale). Infine il 26 per cento dei sindacati (in rappresentanza del 13 per cento dei lavoratori iscritti) non era affiliato a

<sup>10</sup> Come sottolinea Cardoso già durante l'epoca di Getúlio Vargas «il potere reale, nella struttura dei rapporti di classe stava nei sindacati a livello territoriale, in quanto le istanze superiori erano (e continuano ad esserlo) organi esclusivamente burocratici, senza alcun potere» (2002, p. 17).

<sup>11</sup> La legge prevede che il montante complessivo della contribuzione obbligatoria sia così suddiviso: 65 per cento al sindacato di base territoriale, 5 per cento alla Federazione, 10 per cento alla Confederazione, 10 per cento alle Centrali sindacali, 10 per cento al ministero del Lavoro per la gestione del registro sindacale e altri atti.

nessuna Centrale, trattandosi in molti casi anche dei cosiddetti «sindacati di carta» o sindacati «gialli», che giustificano la loro esistenza principalmente per appropriarsi della quota della contribuzione obbligatoria o perché indirettamente creati dalle imprese.

Al pari dell'elevata polverizzazione del sindacato su base territoriale anche il numero delle Centrali è significativamente aumentato a partire dagli anni novanta sia per le divisioni che si sono manifestate sul piano della rappresentanza politica, ma anche in seguito al riconoscimento alle Centrali di una parte della contribuzione obbligatoria. Solo tra il 2004 e il 2007 sono state create cinque nuove Centrali. Alcune di queste sono nate da scissioni maturate all'interno della Cut: Conlutas nel 2004 e Ctb nel 2007, quest'ultima legata al Partito comunista del Brasile (Pcdb). In particolare la creazione di Conlutas e la fuoriuscita del sindacato nazionale dei docenti della scuola superiore (Andes) sono da mettere in relazione alla posizione più flessibile della Cut sull'episodio del mensalão e alle divergenze sulla riforma previdenziale che maturano in occasione della prima Presidenza Lula; sempre in dissidenza dalla Cut nasce nel 2006 Intersindical, oggi vincolata al Partito Socialismo e Liberdade (Psol)<sup>12</sup>. Altre Centrali si sono costituite nel frattempo: nel 2005 è sorta su iniziativa di un gruppo di sindacati, Federazioni e Confederazioni, che si sono considerate isolate nell'esperienza del Fórum Nacional do Trabalho, la Nova Central Sindical (Ncst), una Centrale guidata sostanzialmente dal sindacato dei lavoratori del commercio di San Paolo; nel 2007 è stata la volta della União Geral dos Trabalhadores (Ugt), risultato della fusione delle ex Centrali Confederação Geral dos Trabalhadores (Cgt), Central Social Democracia Sindical (Sds) e Autônoma dos Trabalhadores (Cat). Come scrivono, tuttavia, Boito Jr. e Marcelino, «è certo che questa ondata di nuove Centrali sindacali non può essere vista, nella sua totalità, come espressione di forza del sindacalismo negli anni duemila. La Ncst e l'Ugt rappresentano, fondamentalmente, la parte più conservatrice del sindacalismo brasiliano, conosciuta anche per la denominazione di "sindacalismo di facciata", mentre, la creazione della Conlutas e della Ctb esprime, piuttosto, la lotta tra le correnti socialiste e democratiche per l'egemonia nel movimento sindacale brasiliano» (2010, p. 328).

<sup>12</sup> Per un'analisi della composizione e le caratteristiche dei dirigenti delle nuove Centrali di sinistra si veda il recente lavoro di Galvão, Marcelino, Trópia 2015.

## 5. L'esperienza della Cut tra crisi e rilancio della conflittualità sindacale: alcune considerazioni conclusive

Per diverso tempo si è discusso in Brasile sulla crisi del movimento sindacale, soprattutto in seguito ai processi di privatizzazione e liberalizzazione avvenuti negli anni novanta. In questo decennio si è osservato l'aumento delle negoziazioni collettive di carattere difensivo e l'avvio di un modello negoziale di tipo concertativo (Cardoso 2003; Alves 2000). Questi elementi insieme con altri hanno dato seguito a un dibattito sull'inizio o meno di una fase declinante dell'attivismo sindacale nel paese (Rodrigues 2002). All'inizio degli anni duemila con l'affermazione del Pt le mobilitazioni sindacali hanno ripreso nuovo vigore anche se i risultati maggiori sono stati raggiunti sul piano salariale (a partire dalla crescita del salario minimo) e meno su altri aspetti (riduzione dell'orario di lavoro da 44 a 40 ore settimanali, forme della negoziazione, disciplina dei licenziamenti ecc.). Il ciclo di scioperi iniziato nei primi anni duemila è secondo alcuni anche la dimostrazione di quanto la tesi del declino storico della mobilitazione sindacale in Brasile non fosse condivisibile. Autori come Boito Jr. e Marcelino (2010) evidenziano, a questo proposito, osservando l'andamento degli scioperi di questo periodo (sia nel settore pubblico che in quello privato), un recupero della mobilitazione sindacale<sup>13</sup>. Anche per queste ragioni Boito e Marcelino sono propensi a parlare più di un declino anziché di una crisi della mobilitazione sindacale diversamente da quanto affermato da Rodrigues (2002)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Secondo gli autori le cause di tale ripresa sono diverse: ritorno della crescita economica, leggera ripresa dell'occupazione, inflazione sopra la media dei prodotti alimentari, esistenza di un regime democratico, governo pro labor, presenza di un governo avverso all'ideologia neoliberale, concorrenza tra le centrali sindacali, risposta ai processi di flessibilizzazione e di ristrutturazione del settore imprenditoriale. Per Noronha (2009, cit. in Boito Jr., Marcelino 2010) gli scioperi che intercorrono tra il 1998 e il 2007 sono da considerarsi, invece, piuttosto come di «normalizzazione» della dinamica conflittuale rispetto alle decadi ottanta e novanta.

<sup>14</sup> Se si osservano i dati più recenti sulle iscrizioni al sindacato la sindacalizzazione nel settore pubblico risulta ancora molto elevata e cresce negli Stati del Nord e del Nord Est. Quello che si osserva però più in generale è una riduzione della propensione all'iscrizione tra gli occupati con maggiori livelli di istruzione e retributivi, mentre crescono gli iscritti tra le categorie con basse retribuzioni e bassi livelli di istruzione, in linea con l'aumento di questa componente nell'occupazione (Ramalho, Rodrigues 2015; Gambier Campos 2014).

Il prevalere di istanze di tipo concertativo ha sicuramente modificato il profilo e il carattere rivendicato della principale centrale sindacale, la Cut. Fattori come la flessibilizzazione del mercato del lavoro, la riduzione del potere di contrattazione, la caduta del numero degli scioperi nel corso degli anni novanta hanno concorso a riorientare la maggioranza dei dirigenti di questa Centrale verso posizioni più moderate, negoziali e propositive. A ciò ha ugualmente concorso la maggiore intransigenza padronale, il decentramento sempre più spinto della contrattazione, l'ulteriore frammentazione della rappresentanza sindacale, che negli ultimi anni ha reso più difficile lo svolgimento di mobilitazioni unitarie. Come scrivono, a questo proposito, Carnerio Araju e Vêras de Oliveira «con la modificazione della sua strategia politica, la Cut, ha rafforzato quella tendenza già presente in altre Centrali sindacali, che valorizza sempre di più le possibilità di partecipazione istituzionale determinatesi con la Costituzione del 1988. Il raggio d'azione del sindacalismo si amplia allo stesso tempo in favore di uno spostamento da posizioni di aperto conflitto a posizioni in sostegno della negoziazione e della partecipazione istituzionale, proprio in un momento di declino del suo potere di mobilitazione» (2014, p. 35).

Nel primo decennio degli anni duemila all'interno di questa Centrale si osservano due tendenze di fondo: una forte dinamica riorganizzativa della politica interna e la stabilizzazione istituzionale, come conferma l'ampia partecipazione di suoi esponenti ai governi presieduti da Lula<sup>15</sup> (meno nei due governi successivi a guida Rousseff). Se l'adesione dei dirigenti della Cut fa ancora riferimento agli stessi valori e obiettivi della fondazione nel 1983, come conferma l'assenza di modifiche allo statuto di fondazione, questa ha ampliato significativamente il suo apparato burocratico, passando in alcuni casi per una rappresentanza fissa nei suoi organismi dirigenti al posto di quella rotativa. Inoltre, a partire dai dilemmi generati in funzione della mancata eliminazione del contributo sindacale obbligatorio e della mancata modificazione delle regole di rappresentatività elaborata dall'apparato burocratico statale, secondo Forte de Carvalho «nel quotidiana-

<sup>15</sup> «Nel primo governo Lula, dei 64 ministri nominati (compresi i sottosegretari) 17 erano legati al sindacalismo e di questi 14 erano dirigenti delle centrali sindacali. Nel secondo mandato, dei 38 ministri nominati, 6 erano vicini al sindacato e 4 provenivano dalle Centrali. Al di là di questi numeri, tra gli incarichi di fiducia di primo e di secondo livello dell'amministrazione federale, su un totale di 1.180, circa la metà delle persone incaricate erano legate al sindacato» (Carneiro Araújo, Vêras de Oliveira 2014, p. 43).

no dell'azione sindacale della Cut ancora non si è verificato un nuovo progetto politico e sindacale che si definisce per nuovi obiettivi e principi istituzionali, da riportare in un nuovo statuto» (2015, p. 364) e questo in un quadro nel quale, con il riconoscimento delle Centrali nel 2008, la Cut non è stata interessata da una crescita significativa dell'affiliazione.

### Riferimenti bibliografici

- Alves G. (2000), *Do «Novo Sindicalismo» à «Concertação Social». Ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998)*, in *Revista de sociologia politica*, n. 15, pp. 111-124.
- Antunes R. (2003), *Adeus ao trabalho: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*, São Paulo, Editora Unicamp.
- Baker U. (2014, a cura di), *The BRICs and Emerging Economies in Comparative Perspective: Political Economy, Liberalisation and Institutional Change*, London and New York, Routledge.
- Biavaschi M.B., Teixeira M.O. (2015), *A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades*, in *Revista do Abet*, n. 1, pp. 37-61.
- Boito A. Jr. (1991), *Sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical*, São Paulo/Campinas, HUCITEC.
- Boito A. Jr. (1994), *De volta para o novo corporativismo: a trajetória política do sindicalismo brasileiro*, in *São Paulo em Perspectiva*, n. 8, pp. 23-28.
- Boito A. Jr., Marcelino P. (2010), *O sindicalismo deixou a crise para trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000*, *Caderno CRH*, n. 59, pp. 323-338.
- Bubbico D. (2016), *Crisi economica, crisi politica e conflitto di classe nel Brasile contemporaneo*, in *Inchiesta*, n. 192, pp. 55-67.
- Camargo J.M. (2002), *Reforma da legislação trabalhista*, in *Cadernos Adenauer*, n. 2, pp. 51-67.
- Cardoso A.M. (2002), *O sindicalismo no Brasil: breve excuroso sobre mudanças e permanências*, in *Cadernos Adenauer*, n. 2, pp. 11-34.
- Cardoso A.M. (2003), *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- Carneiro Araújo A.M., Vêras de Oliveira R. (2014), *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*, in Vêras de Oliveira R., Bridi A.B., Ferraz M. (a cura di), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*, Belo Horizonte, Fino Traço Editora LTDA, pp. 29-59.

- Cavalcante Pessô de Quadros J., Villatore Cêsar M.A. (2013), *Clt 70 anos de consolidação. Uma reflexão social econômica e jurídica*, São Paulo, Editora Atlas.
- Confederação Nacional da Indústria (Cni) (2014), *Negociações coletivas: valorizar para modernizar*, Brasília.
- Conselho Nacional de Justiça (Cnj) (2014), *Justiça em números. Ano-base 2013*, Brasília.
- Dieese (2012a), *Movimento sindical brasileiro. Estrutura e Números*, São Paulo.
- Dieese (2012b), *A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos 2000*, São Paulo, São Paulo.
- Forte de Carvalho F. (2015), *Os dilemas da CUT no início do século XXI*, in Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (a cura di), *Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo*, Annablume, São Paulo, pp. 343-367.
- Frege C., Kelly J. (a cura di, 2013), *Comparative Employment Relations in the Global Economy*, London and New York, Routledge.
- Galvão A., Marcelino P., Trópia P.V. (2015), *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras*, Curitiba, Editora Appris.
- Gambier Campos A. (2014), *Dilemas do trabalho: sindicatos no Brasil hoje*, IPEA, Texto para discussão, Brasília.
- Gambier Campos A., Ferreira Amorim B.M., Silva C.S.M., Corseuil C.H., Pereira C.M.G., Pereira Silva S. (2014), *Trabalho e renda*, in Ipea, *Políticas Sociais: acompanhamento e análise*, n. 22, cap. 6, Brasília, pp. 333-392.
- Horwitz F. (2014), *Employment Relations in the Brics Countries (2014)*, in Wilkinson A., Wood G., Deeg R. (a cura di), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, Oxford, Oxford University Press.
- Ladosky M.H. (2015), *A nova Estrutura Sindical no Brasil*, in *Revista da Abet*, n. 1, pp. 114-140.
- Ladosky M.H., Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (2014), *A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000*, in Vêras de Oliveira R., Bridi A.B., Ferraz M. (a cura di), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*, Belo Horizonte, Fino Traço Editora LTDA, pp. 61-114.
- Mello e Silva L. (2005), *Mudança na organização do trabalho em empresas brasileiras nas últimas duas décadas: uma visão geral*, in Estanque E., Mello e Silva L., Vêras R., Casimiro Ferreira A., Costa H.A. (a cura di), *Mudança no trabalho e ação sindical. Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*, Cortez Editora, São Paulo, pp. 133-166.
- Muradas D. (2012), *La negoziazione collettiva in Brasile: tra tradizioni persistenti e esigenze democratiche*, in Associazione italiana di diritto del lavoro e della sicu-



- rezza sociale, *Le relazioni sindacali nell'impresa, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, 24-25 giugno 2011*, Milano, Giuffrè, pp. 323-331.
- Noronha E.G. (2009), *Ciclo de greves, transição política e estabilização no Brasil, 1978-2007*, in *Lua Nova*, São Paulo, n. 76, p. 119-168.
- Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (2015), *Novas configurações do sindicalismo no Brasil?*, in Ramalho J.R., Rodrigues I.J. (a cura di), *Trabalho e ação sindical no Brasil contemporâneo*, São Paulo, Annablume, pp. 21-43.
- Rodrigues L.M. (2002), *Destino do sindicalismo*, São Paulo, Edusp/Fapesp.
- Sindicato dos Metalúrgicos do Abc - Smabc (2011), *Acordo Coletivo Especial*, publicação especial, Settembre.
- Schmitter P.C. (1974), *The New Corporatism: Social and Political Structures in the Iberian World*, in *The Review of Politics*, vol. 36, n. 1, pp. 85-131.
- Vikas S. (2011), *Industrial Relation in Bric Nations: a Study*, in *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, n. 6, pp. 135-157.

#### ABSTRACT

*Lo scopo dell'articolo è di illustrare le attuali caratteristiche del movimento sindacale brasiliano. Il Brasile è uno dei paesi del cd. gruppo delle economie emergenti (Brics) che ha una lunga tradizione nel sindacato corporativo, complice anche l'avvento della dittatura militare per un lungo periodo della sua storia recente (1964-1985). Tale tradizione è rimasta sostanzialmente invariata anche con la fine del regime militare ed è attualmente incentrata sul sindacato unico e sull'assenza della contrattazione collettiva nazionale di categoria. All'inizio degli anni duemila con il miglioramento della situazione economica e l'avvento di governi guidati dal PT i sindacati hanno ritrovato un nuovo protagonismo e hanno tentato di riformare, non riuscendovi, il sistema sindacale ancora fortemente ancorato al modello corporativo. La crisi economia e politica, degli ultimi anni, ha posto però nuovamente il sindacato di fronte a nuove sfide. La nuova coalizione di governo di centro-destra salita di recente al potere, attraverso quello che è stato definito un golpe istituzionale, si è posta l'obiettivo, per uscire dalla crisi economica, di flessibilizzare ulteriormente il mercato del lavoro, di ridurre la spesa pubblica con pesanti tagli al sistema della protezione sociale, e di rivedere il modello di negoziazione sindacale vigente secondo l'ipotesi che il contenuto della contrattazione aziendale possa prevalere sulla legge.*

TRADE UNION IN THE EMERGING COUNTRIES: BRAZILIAN TRADE UNION  
BETWEEN REFORM OF COLLECTIVE BARGAINING AND STATE INTERFERENCE

*The aim of this article is the illustration of current situation of the Brazilian trade unionism. The Brasil is one of the Brics countries that have a long tradition of corporative syndicate also for the regime dictatorial that interested the country for 20 years (1964-1985). After the exit of military dictatorship, based on a strong intervention state's in the economy and in labor relations, the trade unions leave in the country a new leadership in the industrial relations end in the new politic context, although there are many authors that insist on the permanence of the corporate character of the trade union system. Then the decade of the 90s characterized by restructuring and flexibility of the labor market, the trade unions have found a new leadership both for the best economic conditions, both for the advent of progressive governments progressive governments led by the PT, a political party with close ties to the main trade union organization in the country. With the economic and political recent crisis the role of the central trade unions, however, goes to meet from new challenges both to respond to new demands for flexibility in the labor laws both the new conservative-reactionary political framework which has in program a strong reduction of social protection system.*