



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

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

A cura di
Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega,
Thereza Christina Nahas

NUOVE TECNOLOGIE E DIRITTO DEL LAVORO

Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano,
spagnolo e brasiliano



Milano University Press

Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano / a cura di Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega, Thereza Christina Nahas. Milano: Milano University Press, 2021. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 1).

ISBN 979-12-80325-10-5 (print)

ISBN 979-12-80325-16-7 (PDF)

ISBN 979-12-80325-17-4 (EPUB)


DOI 10.13130/sdlps.39

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono sottoposti a un processo di revisione esterno sotto la responsabilità del Comitato Scientifico.

Le opere pubblicate vengono valutate e approvate dal Comitato scientifico e devono essere conformi alla politica di revisione tra pari secondo i termini espressi nelle Linee Guida per gli autori.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



 Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© 2021 Giuseppe Ludovico, Fernando Fita Ortega, Thereza Christina Nahas
© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:
Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

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

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni (www.ledizioni.it).

Il diritto sindacale in Brasile

Gilberto Stürmer

SOMMARIO: 1. Dalle origini alla proclamazione della Repubblica. – 2. Dalla proclamazione della Repubblica alla Rivoluzione del 1930. – 3. Dalla Rivoluzione del 1930 alla Costituzione della Repubblica del 1988. – 4. Dalla Costituzione della Repubblica del 1988 alla riforma della legislazione del lavoro del 2017. – 5. Dalla riforma della legislazione del lavoro del 2017 ai giorni nostri. – 6. Considerazioni finali.

1. Dalle origini alla proclamazione della Repubblica¹

Il presente Capitolo si propone di esaminare l'evoluzione del movimento sindacale in Brasile dal momento della scoperta del Paese (1500), fino alla proclamazione dell'indipendenza (1822), nonché dalla prima Costituzione (imperiale) concessa da Don Pedro I nel 1824 fino alla fine dell'impero, nel 1889.

Nel suo *Compendio di Diritto Sindacale*, Nascimento descrive quelle che ha definito «le prime forme associative»². Lo stesso Autore riferisce, che, come in altri paesi, anche in Brasile le società artigiane hanno preceduto i sindacati. Tipiche del periodo feudale, a partire dall'epoca della servitù, le corporazioni artigiane riunivano persone che esercitavano lo stesso mestiere secondo una gerarchia dominata dai maestri e, più in basso nell'ordine, da ufficiali e apprendisti.

Nel 1699, nella città di Salvador, esistevano società di meccanici e orafi; i meccanici erano raggruppati per attività simili o legami professionali, cioè i carpentieri potevano incontrarsi con tornitori, falegnami, ecc.³

La Rivoluzione francese del 1789, con il suo ideale liberale che eliminava qualunque intermediazione tra individuo e Stato, bandì le corporazioni artigiane e questo divieto raggiunse il Brasile trentacinque anni dopo⁴, quando Don Pedro I concesse la Costituzione imperiale del 25 marzo 1824⁵.

1 La parte storica del sistema sindacale brasiliano si basa sul mio volume dal titolo, *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil e sua relação com a Convenção 87 da OIT*, Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, 2007.

2 A. MASCARO NASCIMENTO, *Compendio de Direito Sindical*, São Paulo, LTr, 2ª ed., 2000, p. 74.

3 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 74.

4 «Art. 179. L'inviolabilità dei diritti civili e dei politici dei cittadini brasiliani, che si basa sulla libertà, la sicurezza individuale e la proprietà, è garantita dalla Costituzione dell'Impero, come segue: [...] XXV. Le corporazioni ufficiali, i loro giudici, impiegati e maestri sono aboliti».

5 Vedi H. L. CAMPANHOLE, A. CAMPANHOLE, *Constituições do Brasil – 1824, 1891, 1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988*, São Paulo, Atlas, 1999, p. 832-833.

Moraes Filho individua chiaramente l'origine dei sindacati: «L'evoluzione dell'esistenza dei sindacati nella società moderna, nata dopo la Rivoluzione Francese, partiva dalla lotta per la propria sopravvivenza contro lo Stato per giungere alla coesistenza con quello stesso Stato. In un primo momento, le organizzazioni professionali hanno lottato contro i datori di lavoro e contro lo Stato, che ha negato loro il diritto al riconoscimento legale. La coalizione e la libertà di associazione erano severamente proibite. Il Codice Penale puniva con una certa severità coloro che violavano tali dispositivi. I rapporti tra i possibili sindacati e lo Stato erano rapporti di assoluta ostilità, cercando l'uno di distruggere l'altro nel modo più veloce e ostentato. Oltre a quello spirito individualista ed egualitario e all'assenteismo del governo della Rivoluzione francese, un'altra potente ragione ha ispirato lo Stato in questa lotta contro le organizzazioni di classe, e in particolare contro le organizzazioni della classe operaia: la paura che le associazioni diventassero nuclei rivoluzionari contro la società costituita. Per i lavoratori lo Stato non rappresentava niente di più che la stessa classe borghese trasfigurata nel potere pubblico. La classe che li sfruttava economicamente nelle fabbriche e nelle officine, e che rappresentava il loro datore di lavoro sul posto di lavoro, non cessava di esserlo nei quadri politici della nazione, dal momento che il governo esisteva per proteggere la proprietà privata e far rispettare le leggi del paese»⁶.

Nella visione di Moraes Filho⁷, gli aspetti che hanno influenzato la genesi della costituzione dei sindacati durante il XIX secolo, sono stati gli stessi che hanno determinato il contenuto del diritto del lavoro come ramo autonomo della scienza giuridica. Questi aspetti sono:

- a) i vizi e le conseguenze della libertà economica e del liberalismo politico che, attraverso la libera concorrenza, si rifletteva direttamente nel campo del diritto; si è constatato dopo pochi anni che l'equilibrio nel campo economico e sociale era diventato impraticabile. La presunta uguaglianza dinanzi alla legge aveva creato una maggiore disuguaglianza di condizioni sostanziali. Non vi era alcun gruppo dietro l'individuo, dal momento che ogni contratto costituiva una legge privata tra i soggetti contraenti;
- b) il macchinismo e la concentrazione delle masse e capitali umani. Con l'avvento dei macchinari nella produzione economica, l'uomo fu relegato a un ruolo secondario. Le operazioni tecniche divennero più veloci ed automatiche, sicché un gran numero di lavoratori maschi e adulti poteva essere licenziato e sostituito dalle macchine, dalle donne e dai bambini, meno costosi e più docili. Cominciarono ad apparire i primi lavoratori senza occupazione, le crisi economiche si succedevano e gli infortuni si moltiplicavano, costringendo i

6 E. MORAES FILHO, *O problema do sindicato único no Brasil*, São Paulo, Alfa-Omega, 1978, p. 99-100.

7 E. MORAES FILHO, *op. cit.*, p. 106-107.

lavoratori ad aiutarsi reciprocamente (leghe di mutuo soccorso). Sempre attraverso le macchine, gli industriali sono stati in grado di concentrare grandi masse umane in grandi posti di lavoro, fabbriche, officine e grandi città. Tali fatti, naturalmente, hanno facilitato notevolmente l'emergere del fenomeno sindacale;

- c) le grandi lotte sociali che hanno avuto luogo durante i primi tre quarti del XIX secolo. I luddisti e i cartisti in Inghilterra, le rivoluzioni del 1848 e del 1871 in Francia, la rivoluzione del 1848 in Germania, rappresentarono molto per il risveglio dello Stato attraverso l'intervento e la regolamentazione della vita economica. I lavoratori si sono riuniti, si sono sostenuti e hanno protestato. Fu innegabilmente la pubblicazione del "Manifesto del Partito Comunista" del 1848 di Marx ed Engels, che, per la prima volta, diede forma ad una critica esaustiva e profonda delle condizioni di lavoro nei paesi europei;
- d) infine, i liberi accordi tra gruppi professionali. Mentre lo Stato decideva di non intervenire, fino a quando la mentalità delle classi dirigenti è cambiata, i lavoratori e i datori di lavoro hanno concluso tra loro veri e propri contratti collettivi senza saperlo. Sono apparsi spontaneamente a margine della legge statale.

In Brasile, la Lega Operaria (1870), la Lega Operaia di Mutuo Soccorso (1872) e l'Unione Operaia (1880) apparvero ancora prima della proclamazione della Repubblica. Si scopre che, fino alla fine dell'impero, non sussisteva ancora alcuna disciplina legale che regolasse tali leghe o il sindacalismo stesso, ancora nascente. In questo contesto, Vianna sottolinea che fino al 1889 il sistema sindacale era libero e autonomo in Brasile⁸.

2. Dalla proclamazione della Repubblica alla Rivoluzione del 1930

A partire dalla proclamazione della Repubblica, nel 1889, saranno di seguito esaminati la prima Costituzione repubblicana (1891), i movimenti sociali della fine del XIX secolo e dell'inizio del XX secolo – che portarono alle prime leggi sindacali –, nonché i riflessi della prima grande guerra mondiale (1914-1918), la rivoluzione russa del 1917, le prime costituzioni sociali della storia (Messico, 1917 e Weimar, 1919)⁹ e, dopo la prima guerra mondiale, nel 1919, il Trattato di

8 L. WERNECK VIANNA, *Liberalismo e Sindacato no Brasil*, Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1978, p. 39.

9 Secondo A. LOPES SÜSSEKIND, *Direito Constitucional do Trabalho*, Rio de Janeiro, Renovar, 1999, p. 11-12, «... la prima Costituzione a inserire nel suo testo importanti diritti per il lavoratore è stata quella della Svizzera, approvata nel 1874 e modificata nel 1896. È vero che la Costituzione francese del 1848, di brevissima durata, alludeva al diritto del lavoro, alla formazione professionale e alle istituzioni assistenziali, ma non stabiliva, in modo oggettivo, un elenco di diritti per il lavoratore. È anche vero che la Seconda Dichiarazione dei diritti umani (1793), ispirata al progetto Robespierre, limitava il diritto di proprietà e attribuiva alla società

Versailles¹⁰ che, tra l'altro, ha creato l'Organizzazione Internazionale di Lavoro (OIL), di cui il Brasile è stato un aderente fin dalla sua istituzione (1919).

Con la proclamazione della Repubblica, nel 1889, sorse la necessità di elaborare una Costituzione repubblicana. Così, nel 24 febbraio 1891, fu promulgata la nuova Costituzione della Repubblica degli Stati Uniti del Brasile^{11,12}.

Le prime associazioni sindacali sono state le leghe degli operai che, già all'inizio del ventesimo secolo, operavano per ottenere migliori salari, la riduzione dell'orario di lavoro e l'assistenza. Degne di nota sono la Lega dei Lavoratori del Legname (1901), la Lega dei Lavoratori della Pelle (1901) e la Lega della Resistenza delle Sarte (1906)¹³.

L'azione sindacale si è intensificata tra la fine del XIX secolo e l'inizio del XX secolo. Anche se il Codice Penale del 1890 proibiva l'astensione collettiva,

il dovere di provvedere alla sussistenza di tutti i suoi membri, compresi gli inabili al lavoro e gli indigenti; ma non considerava gli specifici diritti sociali del lavoratore, che sono quelli che ci interessano in questo studio. La Costituzione del Messico del 1917 ha però fornito un quadro significativo di diritti sociali specifici per i lavoratori, molti dei quali sono stati recepiti nella Magna Carta di alcuni Paesi dell'America Latina. L'articolo 123 riguarda il campo di applicazione delle leggi sulla tutela del lavoro, la partecipazione agli utili aziendali, la tutela speciale per le donne e i minori, le garanzie del lavoro, la parità salariale, i diritti sindacali, i contratti collettivi, gli scioperi, la sicurezza sociale, la salute e la sicurezza sul lavoro e la tutela della famiglia del lavoratore. Due anni dopo, la Germania, sconfitta nella prima grande guerra del XX secolo, adottò la Costituzione di Weimar che, sotto l'influenza dei socialisti, inserì nel suo testo un capitolo sull'ordine economico e sociale, prevedeva la creazione di consigli dei lavoratori nelle aziende, nei distretti e nel Reich e di un consiglio economico nazionale, assicurava la libertà sindacale e poneva il lavoro sotto la speciale protezione dello Stato, che doveva impegnarsi nella regolamentazione internazionale del lavoro. Sebbene rinnegato dall'avvento del nazismo, questa Costituzione ha avuto ampia risonanza nelle Costituzioni del dopoguerra, compresa quella brasiliana del 1934».

10 Vedi A. LOPES SÜSSEKIND, *op. cit.*, p. 12: «L'articolo 427 del Trattato di Versailles, che riconosce il diritto del lavoro come uno dei rami del sapere giuridico e istitutivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, ha adottato i seguenti principi: 1) il lavoro non deve essere considerato una merce (principio della dignità del lavoro umano); 2) diritto di associazione; 3) stipendio in grado di garantire un adeguato livello di vita; 4) giornata di 8 ore o settimana lavorativa di 48 ore; 5) riposo settimanale, preferibilmente la domenica; 6) soppressione del lavoro dei minori e protezione speciale per il loro lavoro; 7) parità di retribuzione per uomini e donne; 8) parità tra cittadini e stranieri per le condizioni di lavoro previste dalla legge; 9) servizio ispettivo per garantire l'applicazione di leggi e regolamenti a tutela dei lavoratori».

11 La Costituzione del 1891 ha introdotto come novità, nell'articolo 72, i paragrafi 8° e 24°: «Art. 72. La Costituzione garantisce ai brasiliani e agli stranieri residenti nel paese l'inviolabilità dei diritti in materia di libertà, sicurezza individuale e proprietà nei seguenti termini: [...] 8. È lecito per tutti associarsi e incontrarsi liberamente e senza armi; la polizia non può intervenire, se non per mantenere l'ordine pubblico. [...] 24. È libero l'esercizio di qualsiasi professione morale, intellettuale e industriale». È importante notare che la prima Costituzione repubblicana del Brasile ha aperto le porte all'associazione sindacale là dove si riferisce alla liceità dell'associazione.

12 Vedi H. L. CAMPANHOLE, A. CAMPANHOLE, *op. cit.*, p. 768-769.

13 Vedi A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 75.

durante questo periodo scoppiarono alcuni scioperi, come quello dei cocchieri di Rio de Janeiro del 1900 e quello delle ferrovie di San Paolo nel 1901.

In questo periodo, all'inizio del movimento sindacale brasiliano, la libertà di queste associazioni, create senza restrizioni di alcun tipo, è stata evidente¹⁴.

Il periodo di regolazione del sindacalismo è iniziato in Brasile all'inizio del XX secolo. In ragione dell'alto numero di lavoratori delle zone rurali, il decreto numero 979 del 1903 permise la sindacalizzazione dei lavoratori dei settori dell'agricoltura e delle industrie rurali. Affinché il sindacato avesse personalità giuridica, era sufficiente registrare due copie degli statuti, i verbali di costituzione e l'elenco degli associati nel Registro delle Ipotecche Distrettuali. Il numero di sette associati era sufficiente per la costituzione di un sindacato¹⁵.

Nel 1906, dopo il Convegno Operaio Brasiliano, che ebbe luogo nello stesso anno, fu creata la prima associazione con il nome di sindacato: il Sindacato dei Lavoratori del Marmo, Pietra e Granito di San Paolo¹⁶.

Soltanto quattro anni dopo la disciplina sindacale delle zone rurali, nel 1907, il decreto n. 1637 intervenne a disciplinare il sindacalismo urbano¹⁷.

Secondo de Segadas Vianna, i sindacati di quel periodo possedevano solamente il nome di sindacato. Tra i lavoratori, soprattutto quelli delle campagne, non sussisteva alcuna base intellettuale che garantisse loro la capacità di organizzarsi, oltre al fatto che erano economicamente sottomessi ai proprietari terrieri, che non esitavano ad eliminare fisicamente coloro che avevano il coraggio di rivendicare qualsiasi misura a loro vantaggio, dal momento che i diritti non erano sanciti in alcun testo di legge¹⁸.

Va notato che i primi regolamenti sindacali non imposero alcuna limitazione in merito al numero di associazioni sindacali nello stesso ambito territoriale.

Alcuni fattori esterni sono stati importanti ed influenti nel sindacalismo nazionale: in particolare, la prima grande guerra mondiale dal 1914 al 1918 e, nel corso della guerra, la rivoluzione bolscevica in Russia; ma soprattutto l'avvento della prima Costituzione sociale della storia, quella messicana del 1917. Nel 1919, oltre all'entrata in vigore della Costituzione tedesca (Weimar), fu importante il Trattato di Pace che sancì la fine della guerra, il Trattato di Versailles e, con esso, la creazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Il Brasile è stato membro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro fin dalla sua creazione.

Sempre nel 1916, il Codice Civile appena promulgato disciplinò la locazione di opere negli articoli 1216 al 1236. A partire dagli anni 20, i movimenti dei

14 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p.75.

15 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p.76-77.

16 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p.75.

17 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 77.

18 J. DE SEGADAS VIANNA, A. LOPES SÜSSEKIND, D. MARANHÃO, *Instituições de Direito do Trabalho*, Vol. 2, Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1981, p. 958.

lavoratori e degli scioperanti si intensificarono, principalmente a Rio de Janeiro, San Paolo, Salvador e Recife¹⁹. Sotto l'ispirazione della Rivoluzione russa, furono creati in Brasile i partiti socialista (1920) e comunista (1922).

Nel 1923 fu elaborato un progetto di Codice del Lavoro presso la Camera dei Deputati e, nello stesso anno, con la cosiddetta legge Eloy Chaves (legge n. 4682 del 24 gennaio 1923), furono introdotti la stabilità nel posto di lavoro e le Casse di pensionamento, che hanno dato origine all'attuale sicurezza sociale.

Nel 1927, sotto il regime fascista, entrò in vigore la Carta del Lavoro in Italia. Il 24 ottobre 1930 scoppiò la rivoluzione che portò al potere Getúlio Vargas e iniziò una nuova fase.

3. Dalla Rivoluzione del 1930 alla costituzione della Repubblica nel 1988

Nella successiva evoluzione di questo periodo, ebbe luogo la rivoluzione del 1930, che portò al potere Getúlio Vargas e, da quel momento in poi, alla disciplina legale in materia di lavoro e sindacale.

Questa rivoluzione portò con sé una serie di riforme sociali che, nonostante il vasto programma di benefici ai lavoratori del loro fautore, furono introdotte, in realtà, per ragioni elettorali²⁰.

Pimenta, nella sua opera *Sociologia Giuridica del Lavoro*, ha affermato testualmente: «Fu una rivoluzione di superficie, perché aveva come punto di convergenza la conquista dei seggi elettorali, sebbene avesse attratto la partecipazione unanime degli strati popolari».

L'Autore prosegue: «Non è stata una rivoluzione della mentalità più profonda della nazione brasiliana, piena di desideri ed aspirazioni per un nuovo mondo con nuove condizioni di esistenza»²¹.

In ogni caso, la rivoluzione ha condotto a riforme efficaci. Il decreto n. 19443 del 26 novembre 1930, ha istituito il Ministero del Lavoro, dell'Industria e del Commercio, con lo scopo di sorvegliare la questione sociale, occupandosi del supporto necessario per i lavoratori nazionali.

Nel 1931, fu creato il Dipartimento Nazionale del Lavoro, integrato dai primi giuristi, intellettuali e parlamentari che operavano in favore della legislazione del lavoro. Si trattava del ministro Lindolpho Collor, accompagnato da Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta, Agripino Nazareth, Deodato Maia, Carlos Cavaco, Américo Palha, e altri²².

19 E. MORAES FILHO, A. C. FLORES DE MORAES, *Introdução ao Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 8ª ed., 2000, p. 96.

20 E. MORAES FILHO, A. C. FLORES DE MORAES, *op. cit.*, p. 98.

21 J. PIMENTA, *Sociologia Jurídica do Trabalho*, Rio de Janeiro, Max Limonad, S/D, 1944.

22 E. MORAES FILHO, A. C. FLORES DE MORAES, *op. cit.*, p. 98.

Il decreto n. 19770 del 19 marzo 1931 disciplinò il fenomeno sindacale, unificando le regole, fino ad allora esistenti, che separavano il sindacalismo rurale da quello urbano. In termini generali, tuttavia, non vi furono cambiamenti significativi.

Nel 1932, il decreto n. 21761 istituì la contrattazione collettiva.

In questo periodo sono entrati in vigore numerosi decreti relativi alle questioni del lavoro. Nel 12 luglio 1934, il decreto n. 24594 riformò la legislazione sindacale di tre anni prima.

Nel 16 luglio 1934 fu promulgata la terza Costituzione brasiliana, che costituì la seconda costituzione repubblicana e la prima sociale. Nel titolo IV, che tratta dell'«Ordine Economico e Sociale», l'art. 120 prevedeva: «I sindacati e le associazioni professionali saranno riconosciuti ai sensi di legge. Paragrafo unico. La legge garantirà il pluralismo sindacale e la completa autonomia dei sindacati».

Era una novità rilevante e avanzata per l'epoca, che, per vari motivi, non fu attuata. Ovviamente, la principale ragione della mancata attuazione è stata la breve durata della stessa Costituzione del 1934, che rimase in vigore soltanto per tre anni, tre mesi e venticinque giorni, ma non meno rilevante è stata la difficoltà di regolare e attuare il modello costituzionale.

Questa Costituzione del 1934, la terza Costituzione brasiliana e la seconda repubblicana, ispirata alla Costituzione messicana del 1917 e a quella tedesca del 1919, fu considerata la prima Costituzione sociale del Brasile, posto che l'art. 121 elencava i diritti del lavoro in precedenza inesistenti²³.

Con un nuovo colpo di stato, Getúlio Vargas decretò, il 10 novembre 1937, una nuova Costituzione degli Stati Uniti del Brasile. In materia sindacale si verificò una dura battuta d'arresto, dal momento che l'art. 138 recitava come segue: «L'associazione professionale o sindacale è libera. Tuttavia, il sindacato regolarmente riconosciuto dallo Stato ha il diritto di rappresentanza legale di coloro che partecipano alla categoria di produzione per la quale è stata costituita, di difendere i loro diritti davanti allo Stato e ad altre associazioni professionali, di stipulare contratti collettivi di lavoro obbligatori per tutti i suoi associati, di imporre loro contributi ed esercitare in relazione ad essi funzioni delegate di potere pubblico»²⁴.

Prevista nell'art. 139 della Costituzione del 1937, nel 1941 fu istituita la Magistratura del Lavoro come ramo del Potere Esecutivo.

La legge n. 1402 del 1939, che disciplinò l'organizzazione sindacale, sarebbe stata più avanti incorporata nel Testo Unico (CLT). Il contributo sindacale²⁵ fu

23 H. L. CAMPANHOLE, A. CAMPANHOLE, *op. cit.*, p. 719-720.

24 H. L. CAMPANHOLE, A. CAMPANHOLE, *op. cit.*, p. 624.

25 La definizione è stata modificata in «contribuzione sindacale» con il decreto legge n. 27 del 14 novembre 1966.

istituito dal decreto n. 2377, e l'inquadramento sindacale è stato regolato dal decreto n. 2381, entrambi del 1940.

Il 29 gennaio 1942, l'ordinanza n. 791 nominò una commissione per elaborare il progetto preliminare del Testo Unico (CLT) che, il 1° maggio 1943, fu promulgato con il decreto legge n. 5452.

All'epoca era discussa la natura giuridica della nuova legge. Antonio Cesarino Junior comprese che il Testo Unico era andato oltre la sua funzione di mero coordinamento e riunione delle leggi in vigore, introducendo nuovi aspetti della disciplina, come se fosse un codice.

Orlando Gomes comprese, allo stesso modo, che non si trattava di un Testo Unico, e nemmeno di un codice, in quanto privo della relativa struttura logica, nonché della loro sistematica e coerenza. La commissione che elaborò il Testo Unico riteneva che, tra la semplice raccolta di leggi e il codice, esistesse il "consolidamento" che costituiva il coordinamento di testi e principi legislativi. L'idea della commissione prevalse. All'epoca, durante la dittatura, il dibattito sul punto fu irrilevante. L'art. 180 della Carta del 1937 autorizzava il Capo dello Stato (non esisteva alcun potere legislativo) a emanare decreti-legge con forza di legge federale. In questo senso non sussisteva alcuna incostituzionalità o illegalità del potere legislativo del Presidente²⁶.

Il Testo Unico (CLT) è stato utile e apprezzabile nella misura in cui ha ordinato vecchi testi, creando nuovi contenuti, come il Titolo IV, sul contratto di lavoro. Originariamente, era composto da undici titoli e novecentoventidue articoli. Il Titolo I conteneva l'introduzione generale; il Titolo II trattava delle regole generali di protezione del lavoro; il Titolo III era dedicato alle norme speciali di protezione del lavoro; il Titolo IV alle disposizioni generali in materia di contratto di lavoro individuale; il Titolo V si occupava dell'organizzazione sindacale; il Titolo VI degli accordi di contrattazione collettiva; il Titolo VII regolava l'ispezione e l'imposizione di multe, risorse e depositi, registrazione e riscossione degli stessi; il Titolo VIII era dedicato alle regole generali di organizzazione e composizione dei Tribunali del lavoro, giurisdizione e competenza; il Titolo IX alle disposizioni generali della Procura Generale della Giustizia del Lavoro e della Sicurezza Sociale; il Titolo X trattava delle norme in materia di disposizioni preliminari, procedimenti in generale, contratti individuali e collettivi, esecuzione, ricorsi, applicazione di sanzioni e disposizioni generali; e, infine, il Titolo XI conteneva le disposizioni generali e transitorie.

Vi sono innumerevoli leggi e modifiche successive del testo originario. Tuttavia, dal punto di vista strutturale, soltanto la legge n. 9958 del 12 gennaio 2000, ha aggiunto il titolo VI-A, «Delle Precedenti Commissioni di Conciliazione», mentre la recente riforma del lavoro, del 2017, sarà esaminata in un apposito paragrafo.

26 E. MORAES FILHO, A. C. FLORES DE MORAES, *op. cit.*, p. 100-101.

La Costituzione del 18 settembre 1946 era formalmente democratica, poiché promulgata dal Congresso Nazionale costituente. Ha disciplinato il fenomeno sindacale, all'art. 159, ma non ha modificato la legislazione all'epoca vigente, che aveva imposto il sistema dell'unità sindacale stabilendo che «L'associazione professionale o sindacale è libera e la forma della sua costituzione, la rappresentanza legale nei contratti collettivi di lavoro e l'esercizio delle funzioni delegate dal potere pubblico sono regolati dalla legge».

I diritti dei lavoratori furono elencati nell'art. 157, e la Costituzione del 1946 fu la prima a riconoscere il diritto di sciopero, all'art. 158.

La rottura dell'ordine legale avvenne nel 1964. Nel 24 gennaio 1967, sotto l'egida del governo militare, il Congresso Nazionale promulgò una nuova Costituzione del Brasile.

La Costituzione del 24 gennaio 1967²⁷ definì il lavoro come una condizione della dignità umana (art. 157, punto II), vietò lo sciopero nei servizi pubblici e nelle attività essenziali (art. 157, paragrafo 7) e, per quanto riguarda il sindacalismo, stabilì all'art. 159 che: «L'associazione professionale o sindacale è libera; la sua costituzione, la rappresentanza legale nei contratti collettivi di lavoro e l'esercizio delle funzioni di autorità pubblica delegata sono regolati dalla legge. § 1 Tra le funzioni delegate alle quali il presente articolo si riferisce, sono ricomprese quello di raccogliere, sotto forma di legge, contributi per il finanziamento dell'attività sindacale e degli organismi sindacali e professionali e per l'esecuzione di programmi d'interesse delle categorie da essi rappresentate. § 2 ° Il voto è obbligatorio nelle elezioni sindacali».

L'art. 158, a sua volta, elencava i diritti dei lavoratori.

L'emendamento costituzionale n. 1, del 17 ottobre 1969, rappresentava, in effetti, una nuova Costituzione, in quanto modificava l'intera struttura di quella precedente. I diritti dei sindacati furono disciplinati dall'art. 166 e i diritti dei lavoratori furono elencati nell'art. 165.

Il regime dittatoriale pose il sindacalismo sotto silenzio fino al 1979, quando i primi scioperi del cosiddetto "ABC" (paesi della grande area metropolitana di San Paolo)²⁸, proclamati per ottenere migliori salari e migliori condizioni di lavoro, segnarono il ritorno del fenomeno sindacale in Brasile.

Da quel momento in poi, i movimenti sociali acquisirono forza ed emersero le Centrali sindacali. La prima Centrale ad essere creata fu la Centrale Unica dei Lavoratori-CUT, il 28 agosto 1983, nella città di São Bernardo do Campo, durante il Primo Convegno Nazionale della classe operaia. La Centrale Unica dei Lavoratori è un'organizzazione sindacale di massa al massimo livello, con un carattere di classe, autonomo e democratico, che riconosce la libertà di

27 H. L. CAMPANHOLE, A. CAMPANHOLE, *op. cit.*, p. 434-436.

28 Polo industriale nazionale, in particolare automobilistico, integrato dalle città di Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul, vicino alla capitale di San Paolo.

organizzazione ed espressione ed è guidata dai principi di solidarietà, sia a livello nazionale che internazionale. Oltre alla CUT, sono importanti anche la Forza Sindacale e la Centrale Generale dei Lavoratori -CGT. Le centrali emersero al di sopra del sistema confederativo, istituito dalla legislazione allora vigente, istituzionalizzandosi, in effetti, come strutture spontanee al vertice del movimento sindacale, ma senza personalità giuridica sindacale, cioè senza le prerogative della contrattazione collettiva e della rappresentanza legale²⁹.

In ragione di quanto sopra, i “venti democratici” iniziarono nuovamente a soffiare in Brasile, e il 5 ottobre 1988 fu promulgata una nuova – l’attuale – Costituzione che ha modificato leggermente la direzione del sindacalismo nazionale.

4. Dalla Costituzione della Repubblica del 1988 alla riforma del lavoro del 2017

Sebbene considerata un importante progresso per la sua apertura al sindacato, la Costituzione Federale del 1988, in realtà, è contraddittoria. Cerca di combinare la libertà sindacale con l’unità sindacale imposta dalla legge e la contribuzione sindacale obbligatoria. In ogni caso, la Costituzione del 1988 ha portato grandi novità. I diritti dei lavoratori, inclusi nel Capitolo dei Diritti Sociali, sono diventati parte del Titolo dedicato ai Diritti e Garanzie Fondamentali.

Importante ribadire che i diritti sociali, tra cui i diritti dei lavoratori e le regole sindacali, rientrano per la prima volta nella Costituzione Federale del 1988 nell’ambito dei Diritti e Garanzie Fondamentali. Nell’attuale Costituzione Federale, i diritti dei lavoratori sono elencati nell’art. 7.

Oltre a questa novità, il sindacalismo può ora contare su maggiori regole sul piano costituzionale, come previsto dall’art. 8°, che prevede quanto segue: «L’associazione professionale o sindacale è libera alle seguenti condizioni:

- I - la legge non può richiedere l’autorizzazione dello Stato per la costituzione di un sindacato, ad eccezione della registrazione presso l’organismo competente; è vietata al potere pubblico l’interferenza e l’intervento nell’organizzazione sindacale;
- II - è vietato creare più di una organizzazione sindacale, di qualsiasi grado, che rappresenti una categoria professionale o economica, sulla stessa base territoriale, che sarà definita dai lavoratori o datori di lavoro interessati e non può essere inferiore all’area di un Comune;
- III - il sindacato è responsabile della difesa dei diritti e degli interessi collettivi o individuali della categoria, anche in materia giudiziaria o amministrativa;

29 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 91-92.

- IV – l'assemblea generale stabilirà il contributo che, nel caso della categoria professionale, sarà trattenuto dalla retribuzione per finanziare il sistema confederativo della rispettiva rappresentanza sindacale, indipendentemente dal contributo previsto dalla legge;
- V - nessuno sarà obbligato ad aderire o a rimanere affiliato a un sindacato;
- VI - la partecipazione dei sindacati alle trattative collettive di lavoro è obbligatoria;
- VII - i pensionati affiliati hanno il diritto di votare ed essere votati nelle organizzazioni sindacali;
- VIII - il licenziamento del rappresentante sindacale è vietato dal momento della registrazione della candidatura alla carica di dirigente o rappresentante sindacale e, se eletto, anche se supplente, fino ad un anno dopo la fine del mandato, a meno che commetta una grave mancanza ai sensi della legge.
- Paragrafo unico. Le disposizioni del presente articolo si applicano all'organizzazione dei sindacati rurali e colonie di pesca, alle condizioni stabilite dalla legge».

Per quanto riguarda la costituzione del sindacato, la norma precedente prevedeva la necessaria autorizzazione dello Stato per il funzionamento dei sindacati. Questa situazione era dovuta al fatto che la nomina sindacale doveva essere conferita attraverso un documento noto come "Lettera Sindacale" (previsto dagli artt. da 515 a 521 del Testo Unico (CLT)). Secondo la sottosezione I, dell'art. 8, dell'attuale Costituzione federale, invece, la legge non può più richiedere l'autorizzazione da parte dello Stato per la costituzione di un sindacato. È tuttavia necessario registrarsi presso l'organismo competente che, nel corso degli anni, è diventato "gli organismi competenti". Poiché il sindacato è un soggetto giuridico di diritto privato, una volta che la sua costituzione è stata decisa dalle parti interessate, i verbali della creazione e dello statuto devono essere depositati nel Registro dei Titoli e dei Documenti. Una volta riconosciuta la personalità giuridica di diritto civile, la nuova associazione viene registrata presso il Ministero del Lavoro e dell'Occupazione, al fine di ottenere la personalità giuridica lavoristica con la conseguente prerogativa della rappresentanza di categoria.

Oggi l'ordinanza n. 501 del 30 aprile 2019 ha introdotto alcune procedure amministrative per la registrazione delle entità sindacali da parte del Ministero della Giustizia e della Pubblica Sicurezza. Va notato che, a partire dal 2019, con l'attuale governo, il Ministero del Lavoro è stato abolito e la segreteria del lavoro è diventata parte del Ministero della Giustizia e della Pubblica Sicurezza.

La Costituzione federale del 1988 vieta al potere pubblico qualunque interferenza o intervento sull'organizzazione sindacale³⁰. In effetti, esiste solo la libertà di amministrazione interna delle organizzazioni sindacali, considerando il fatto

30 Nel sistema giuridico dei sindacati previsto dalla legge, le organizzazioni sindacali sono il sindacato di base (comune), la federazione negli Stati membri (unità della federazione) e le confederazioni di livello superiore (Unione). Per questo motivo, l'attuale sistema si chiama

che, dopo la promulgazione dell'attuale Costituzione federale, il Ministro del Lavoro e dell'Occupazione non interferisce più nell'amministrazione interna delle organizzazioni sindacali, che è interamente definita dagli statuti approvati dalle parti interessate.

La previsione contenuta nel comma V, ove prevede che nessuno sarà obbligato ad aderire o rimanere affiliato ad un sindacato, definisce un tipo di libertà individuale specifica che deriva dalla libertà generica dell'art. 5, comma XX, che prevede che «nessuno può essere costretto ad associarsi o rimanere associato». È chiaro, tuttavia, che le regole in materia di inquadramento sindacale, contributo sindacale e unità sindacale, contraddicono questa libertà di affiliazione e non affiliazione.

Sebbene la Costituzione del 1988, vietando l'intervento statale nel sistema sindacale, non abbia recepito l'Inquadramento delle Attività e delle Professioni allegato all'art. 577 del Testo Unico (CLT), è certo che ha mantenuto l'inquadramento sindacale previsto dall'articolo 570.

La Costituzione federale del 1988 ha mantenuto il sistema confederativo e l'organizzazione sindacale per categorie. Secondo Martins, la tabella allegata all'art. 577 del Testo Unico (CLT) è rimasta in vigore, ma, dal momento che la Commissione sull'Inquadramento Sindacale non è stata recepita dalla Costituzione, tale tabella, per questo motivo, non può essere modificata³¹.

Ciò che è certo è che non è possibile costituire sindacati che vadano oltre l'identità, la somiglianza o la connessione delle categorie, in conformità con l'art. 511 del Testo Unico (CLT). Questa regola, in ogni caso, ha mantenuto l'inquadramento sindacale per categoria; il che, in pratica, è dimostrato dal fatto che non è possibile realizzare un'unione tra più sindacati senza la riunione tra le categorie.

Sussiste anche una evidente contraddizione nelle norme costituzionali relative al sistema sindacale. Se l'intestazione e il comma I dell'art. 8 della Costituzione Federale del 1988 parla di libertà di associazione e di divieto di interferenza e intervento nelle attività sindacali, il comma II, a sua volta,

piramidale. La disciplina legale si trova nei seguenti articoli: «Art. 511. È lecita l'associazione con fini di studio, difesa e coordinamento degli interessi economici o professionali di tutti coloro che, come datori di lavoro, impiegati, agenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti, esercitano, rispettivamente, la stessa attività o professione o attività o professioni simile o correlate»; «Art. 512. Solo le associazioni professionali create ai fini e nella forma dell'articolo precedente e registrate ai sensi dell'art. 558 possono essere riconosciute come sindacati e investiti delle prerogative definite nella presente legge»; «Art. 533. Le associazioni sindacali di grado superiore costituiscono federazioni e confederazioni organizzate ai sensi della presente legge»; «Art. 534. I sindacati sono consentiti, quando il numero non è inferiore a 5 (cinque), purché rappresentino la maggioranza assoluta di un gruppo di attività o professioni identiche, simili o correlate, di organizzarsi in federazione»; «Art. 535. Le Confederazioni saranno organizzate con un minimo di 3 (tre) federazioni e avranno sede nella Capitale della Repubblica».

31 S. PINTO MARTINS, *Direito do Trabalho*, São Paulo, Atlas, 2004, p. 724.

contempla un intervento diretto e l'assenza di libertà sindacale, imponendo il sistema del sindacato unico³² a qualsiasi livello e nello stesso ambito territoriale, che non può essere inferiore all'area di un comune. Allo stesso modo, le unità della federazione (coincidenti con gli Stati della Federazione) sono limitate a una federazione per ogni categoria, mentre l'unione tra le stesse è limitata ad una confederazione nell'ambito della stessa categoria.

Come accennato in precedenza, questo sistema viola il principio della libertà sindacale.

Il problema non è l'esistenza concreta di un sindacato per la stessa categoria sulla stessa base territoriale, ma il divieto legale di avere più di un sindacato della stessa categoria sulla stessa base territoriale. Se le parti interessate lo decidono, può sussistere infatti soltanto un sindacato della stessa categoria nella stessa base territoriale. Secondo Nascimento, questa situazione è chiamata *unità sindacale*³³³⁴.

Nascimento insegna che le funzioni dei sindacati sono negoziazione, rappresentanza, assistenza, raccolta della contribuzione, politica ed etica³⁵.

La principale funzione delle organizzazioni sindacali è la contrattazione collettiva ovvero la loro vera ragione di esistere. È menzionata nella Costituzione federale, negli artt. 7, comma XXVI (riconoscimento dei contratti collettivi e convenzioni), 8, comma VI (la partecipazione sindacale nella contrattazione collettiva è obbligatoria), e 114, §2° (che si riferisce alla trattativa prima dell'arbitrato e alla contrattazione collettiva).

Nel Testo Unico (CLT), la funzione di contrattazione è presente soprattutto nell'art. 611, caput (contratto collettivo di lavoro), 611, § 1, (accordo collettivo di lavoro), e 616 (tentativo obbligatorio di negoziazione).

Per negoziare il sindacato deve essere in grado di esercitare la sua funzione di rappresentanza.

L'art. 8, comma III, della Costituzione Federale del 1988, tratta della prerogativa concessa ai sindacati di difendere gli interessi collettivi o individuali della categoria, sia in materia individuale che collettiva.

Questo comma III dell'art. 8 della Costituzione Federale del 1988, contempla soltanto la rappresentanza delle categorie professionali ed economiche.

Oltre alla prerogativa della rappresentatività di classe, i sindacati dei lavoratori hanno anche la prerogativa di essere presenti nelle trattative collettive di lavoro.

32 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 158, concettualizza l'unità sindacale: «È il divieto, per legge, dell'esistenza di più di un sindacato nello stesso ambito di attività».

33 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 160: «L'unità sindacale è il sistema in cui i sindacati si uniscono non per imposizione legale, ma come risultato di una loro scelta».

34 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 160: «La pluralità sindacale è il principio secondo cui, sulla stessa base territoriale, può esserci più di un sindacato che rappresenta persone o attività che hanno un interesse collettivo comune».

35 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 224-227.

Questo è ciò che prevede il comma VI dell'art. 8, della Costituzione Federale del 1988. Sebbene non faccia espressamente riferimento in questo senso, si comprende, per interpretazione sistematica, che questa prerogativa è concessa solo ai sindacati della categoria professionale e non a quelli della categoria economica (datori di lavoro)³⁶. Questo perché il comma XXVI dell'art. 7, anch'esso della Costituzione Federale del 1988, riconosce le convenzioni e gli accordi collettivi di lavoro. E, nella misura in cui il contratto collettivo di lavoro è il risultato della contrattazione collettiva tra un sindacato professionale e un sindacato economico, e un *accordo collettivo di lavoro* è il risultato della contrattazione collettiva tra il sindacato professionale e le aziende³⁷, è evidente che l'unica possibile interpretazione del comma VI dell'art. 8, è la presenza obbligatoria del sindacato dei lavoratori nelle negoziazioni collettive di lavoro.

La funzione di assistenza è prevista, in particolare, nell'art. 514, lett. *b)* e *d)* del Testo Unico (CLT), ma più comunemente negli statuti dei sindacati, che definiscono i benefici in favore dei rispettivi associati.

La funzione di raccolta dei contributi deriva dall'esigenza del sindacato di raccogliere le risorse necessarie per adempiere alle sue molteplici funzioni e in particolare quelle di negoziazione, rappresentanza e assistenza. Le fonti di finanziamento dei sindacati saranno esaminate in un apposito paragrafo.

Infine, la funzione politica o collaborativa con lo Stato è prevista nell'art. 513, lett. *d)*, del Testo Unico (CLT), mentre la funzione etica deriva dal principio di buona fede, che dovrebbe guidare i rapporti giuridici in generale.

Esamineremo in seguito quali sono i contributi attualmente vigenti (fonti di finanziamento per i sindacati) e quali sono le previsioni future, anche con riguardo alla loro natura obbligatoria o meno per i membri delle categorie professionali ed economiche.

Introdotta nel 1940, dal decreto n. 2377, con il nome iniziale di imposta sindacale, fino all'entrata in vigore della legge n. 13467 del 2017 (riforma del lavoro), la contribuzione sindacale è stata obbligatoria per tutti coloro che erano rappresentati.

Con il decreto legge n. 27 del 14 novembre 1966, la denominazione di *imposta sindacale* è stata modificata in *contributo sindacale*. Il decreto legge n. 229 del 28 febbraio 1967 ha ratificato la nuova denominazione, mantenuta fino ad oggi.

36 Vedi la CLT, art. 611, *caput*: «da Convenzione Collettiva sul Lavoro è l'accordo normativo, in base al quale due o più sindacati rappresentativi delle categorie economiche e professionali stipulano condizioni di lavoro applicabili, nell'ambito delle rispettive rappresentanze, ai singoli rapporti di lavoro».

37 Vedi la CLT, art. 611, § 1: «I sindacati che rappresentano categorie professionali sono autorizzati a stipulare accordi collettivi con una o più aziende della corrispondente categoria economica, che stabiliscono condizioni di lavoro, applicabili nell'ambito della azienda o delle aziende in base ai rispettivi rapporti di lavoro».

Il contributo sindacale è regolato dal Testo Unico (CLT), agli artt. da 578³⁸ a 610. Degli importi raccolti, come previsto dall'art. 589 del Testo Unico, la ripartizione è suddivisa in: 60% (sessanta per cento) per il sindacato, 15% (quindici per cento) per la federazione, 5% (cinque per cento) per la confederazione e 20% (venti per cento) per il "Conto Speciale per l'Occupazione e il Salario".

Gli obiettivi del contributo sindacale sono descritti nell'art. 592 del Testo Unico (CLT), essendo i principali: l'assistenza legale, medica e odontoiatrica, cooperative, asili, campi estivi, ecc.

Il contributo di assistenza, chiamato anche sconto di assistenza, è stabilito all'art. 513, lett. e), del Testo Único (CLT), che, tra le prerogative dei sindacati, prevede quella di «imporre contributi a tutti coloro che partecipano alle categorie economiche o professionali o alle professioni rappresentate».

È necessario esaminare la *ratio* dell'*imposizione* di cui al summenzionato articolo del Testo Unico (CLT). Nella lezione di Martins, la Costituzione Federale del 1988 ha modificato il significato dell'espressione «per imporre contributi». Il significato corretto riguarda solo il permesso concesso al sindacato di raccogliere contributi che sono dovuti come entità di diritto privato³⁹. L'opinione è condivisibile, poiché l'art. 8 della Costituzione Federale del 1988 dichiara che l'adesione al sindacato è libera. Sebbene, come si è visto, vi siano altri aspetti che limitano questa libertà, ove è possibile offrire l'interpretazione estensiva di una regola in modo da ampliare il principio di libertà, l'interprete è tenuto a farlo.

La base giuridica del contributo di assistenza è la norma collettiva (condanna "normativa", sentenza arbitrale, contratto collettivo di lavoro o accordo collettivo di lavoro), e il suo obiettivo è sostenere il costo delle attività di assistenza del sindacato in favore della categoria professionale, oltre ai costi sopportati dal sindacato derivanti dalla partecipazione alla contrattazione collettiva volta ad ottenere nuove e migliori condizioni di lavoro per la categoria. Per questo motivo, il contributo di assistenza è generalmente a carico dei dipendenti (categoria professionale).

Resta inteso che il contributo di assistenza è dovuto solo dagli affiliati al sindacato. Questa lettura si fonda sugli artt. 5, comma XX e 8, comma V, entrambi della Costituzione Federale del 1988, che prevedono specificamente che nessuno è obbligato ad associarsi o a rimanere associato, deponendo in questo senso anche la giurisprudenza maggioritaria, rappresentata nel Precedente Normativo n. 119 della Corte Superiore del Lavoro, che qui si trascrive: «119 - Contributi Sindacali - Mancato rispetto dei precetti costituzionali. La Costituzione della Repubblica, nei suoi articoli 5, comma XX e 8, comma V, garantisce il diritto di

38 «Art. 578. I contributi dovuti ai sindacati da parte di coloro che partecipano alle categorie economiche o professionali o alle professioni liberali rappresentate dalle entità in questione, assumono la denominazione di "Contributi dell'Unione", versati, raccolti e applicati secondo le modalità stabilite nel presente capitolo».

39 S. PINTO MARTINS, *Contribuição Confederativa*, São Paulo, LTr, 1996, p. 118.

libera associazione e sindacalizzazione. È lesiva di questa libertà la clausola di un accordo, contratto collettivo o sentenza normativa che stabilisca un contributo a favore di un'organizzazione sindacale come una tassa per finanziare il sistema confederativo, l'assistenza, il rinvigorismento o il rafforzamento sindacale e altri dello stesso tipo a carico di lavoratori non sindacalizzati. Le clausole che non rispettano tale limitazione sono nulle e gli importi trattenuti in modo irregolare possono essere restituiti».

Va notato che, sia nella formulazione precedente alla legge n. 13467 del 2017, come nella formulazione attuale, la migliore interpretazione dell'art. 545 del Testo Unico (CLT), è, alla luce del principio protettivo del *soggetto economicamente debole*, che l'assistenza e i contributi confederativi non possono essere detratti dallo stipendio, a meno che non vi sia l'espressa autorizzazione dell'interessato, e non viceversa, come finora accaduto ed erroneamente raccomandato (detrazioni effettuate nel silenzio del dipendente che, esaminando la sua retribuzione, si accorge della detrazione e, non concordando con la stessa, è costretto ad attivarsi per la restituzione).

Dal punto di vista della disposizione costituzionale, il contributo confederativo è recente rispetto agli altri. È stato istituito con la Costituzione federale del 1998 ed è previsto dall'art. 8, comma IV:

«L'iscrizione professionale o sindacale è libera, secondo tali regole: [...] IV – l'assemblea generale fisserà il contributo che, nel caso di una categoria professionale, sarà detratto dalla retribuzione, a copertura del sistema confederativo della rispettiva rappresentanza sindacale, indipendentemente dal contributo previsto dalla legge».

Dal contenuto della disposizione costituzionale si ricava da subito che il contributo confederativo è fornito solo per la categoria professionale, e non per quella economica (datori di lavoro).

È anche possibile desumere dal comma IV, dell'art. 8, della Costituzione Federale del 1988, che, sebbene costituzionalmente previsto, il contributo confederativo può essere introdotto solo attraverso l'assemblea generale del sindacato. Lo scopo del contributo, come indica la denominazione, è di finanziare il sistema confederativo, cioè il sistema legale piramidale che ha il sindacato alla base (livello comunale) e, più in alto, le entità di livello superiore (federazioni, di solito statali, e confederazioni).

Pertanto, allo stesso modo del contributo di assistenza, resta inteso che il contributo confederativo è dovuto solo dagli iscritti ai sindacati.

Nella misura in cui l'organizzazione sindacale ha la natura giuridica di associazione di diritto privato⁴⁰ e, in quanto tale, è simile a qualsiasi altro tipo di associazione, le norme dello statuto possono imporre contributi agli iscritti.

40 Trattando della natura giuridica dei sindacati, A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 216, insegna: «I sindacati, in questa prospettiva, sono considerati entità di diritto privato, rappresentano

L'art. 548, lett. *b*), del Testo Unico (CLT), stabilisce che i contributi degli associati, nella forma stabilita dallo statuto, fanno parte del patrimonio delle associazioni sindacali.

Il contributo associativo, fissato quindi dalle stesse parti interessate, viene corrisposto in funzione dei benefici forniti dall'organizzazione sindacale ai suoi associati⁴¹.

In questo contesto, si può dire che il contributo associativo è l'unico non controverso, nonché quello che rientra nei limiti e negli standard della vera libertà sindacale.

Oltre ai cosiddetti contributi ordinari, come il *contributo sindacale*, il *contributo assistenziale*, il *contributo confederativo* e quello *associativo*, le organizzazioni sindacali dispongono anche di una previsione legale che permette l'imposizione di contributi straordinari.

L'art. 548 del CLT prevede quanto segue: «I beni dei sindacati sono:

- a) i contributi dovuti ai sindacati da parte di coloro che partecipano alle categorie economiche o professionali o alle professioni liberali rappresentate dalle entità in questione, sotto il nome di contributo sindacale, versati e riscossi sotto forma del Capitolo III del presente Titolo;
- b) i contributi dei soci, nella forma stabilita dallo statuto o dalle assemblee generali;
- c) i beni e i valori acquisiti e i redditi da essi prodotti;
- d) donazioni e lasciti;
- e) le multe ed altre eventuali entrate».

Pertanto, nella forma prevista alle lett. *c*), *d*), ed *e*), dell'art. 548 del Testo Unico (CLT), qualsiasi entrata, come donazioni, lasciti, multe, lotterie, ecc., può essere configurata come entrata delle organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda i conflitti collettivi di lavoro, secondo Nascimento, «se la richiesta di un lavoratore è respinta dal datore di lavoro davanti al quale è presentata, si verifica un conflitto di lavoro»⁴². Il conflitto non è solo l'insoddisfazione rispetto alle condizioni di lavoro, ma è anche l'espressione di questa insoddisfazione⁴³.

Nascimento afferma inoltre che «i conflitti sono collettivi quando, in ragione dei soggetti, i gruppi di lavoratori, considerati astrattamente da un lato, e il gruppo di datori di lavoro, dall'altro, si riferiscono a una questione di ordine generale»⁴⁴.

individui, sono creati esclusivamente su loro iniziativa, per rappresentare e difendere i loro interessi».

41 S. PINTO MARTINS, *op. cit.*, p. 119.

42 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 251.

43 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 252.

44 A. MASCARO NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 253.

I conflitti collettivi di lavoro possono essere giuridici, quando si tratta dell'applicazione o dell'interpretazione delle norme vigenti o degli scioperi, ed economici o d'interesse, quando si tratta di cercare migliori salari e condizioni di lavoro⁴⁵.

Le forme per risolvere i conflitti collettivi di lavoro sono l'autocomposizione (contrattazione collettiva), l'eterocomposizione (mediazione, arbitrato e giurisdizione) e l'autodifesa (sciopero e serrata)⁴⁶.

Ai soli fini della registrazione, per quanto riguarda il diritto di sciopero, la Costituzione federale del 1988 prevedeva: «Art. 9. Il diritto di sciopero è garantito e ai lavoratori spetta decidere sull'opportunità di esercitarlo e sugli interessi da difendere attraverso il suo esercizio.

§ 1 La legge definirà i servizi o le attività essenziali e disporrà sul soddisfacimento dei bisogni urgenti della comunità.

§ 2. Gli abusi commessi rendono i responsabili passibili delle sanzioni previste dalla legge».

La Costituzione Federale del 1988 ha riconosciuto anche il diritto di sciopero dei dipendenti pubblici⁴⁷ e ha vietato gli scioperi dei dipendenti pubblici militari⁴⁸.

Il diritto di sciopero dei lavoratori dipendenti è stato regolato dalla legge n. 7783 del 28 giugno 1989. Il diritto di sciopero dei dipendenti pubblici statali non è stato ancora regolamentato, ma l'ingiunzione n. 670 deve essere giudicata a breve dalla Suprema Corte Federale⁴⁹.

45 S. PINTO MARTINS, *Direito do Trabalho*, cit., p. 777.

46 S. PINTO MARTINS, *op. ult. cit.*, p. 777-778.

47 «Art. 37. La pubblica amministrazione diretta e indiretta di uno qualsiasi delle Poteri dell'Unione, degli Stati, del Distretto Federale e dei Comuni osserverà i principi di legalità, impersonalità, moralità, pubblicità ed efficienza e, inoltre, i seguenti: [...] VII - il diritto di sciopero sarà esercitato nei termini e nei limiti definiti da una legge specifica».

Il comma VII è stato modificato dall'emendamento costituzionale n. 19 del 4 giugno 1998. La precedente formulazione del comma VII, dell'art. 37 della Costituzione federale del 1988 stabiliva «il diritto di sciopero sarà esercitato nei termini e nei limiti definiti da una legge complementare».

48 «Art. 142. Le forze armate, costituite dalla Marina, dall'Esercito e dall'Aeronautica, sono istituzioni nazionali permanenti e regolari, organizzate in base alla gerarchia e alla disciplina, sotto l'autorità suprema del presidente della Repubblica, e intendono difendere la Nazione, la garanzia dei poteri costituzionali e, su iniziativa di uno di questi, della legge e dell'ordine. [...] § 3. I membri delle Forze Armate sono chiamati militari, a cui si applicano le seguenti disposizioni, oltre a quelle che possono essere stabilite dalla legge: [...] IV - sindacalizzazione e scioperi sono vietati ai militari».

Il comma IV è stato aggiunto dall'emendamento costituzionale n. 18 del 5 febbraio 1998.

49 Sebbene la legge n. 7783, del 28 giugno 1989, si riferisca all'art. 16, che non si applica ai pubblici dipendenti statuari, è possibile che nel giudizio sul decreto ingiuntivo n. 670, la Corte Federale Suprema ne riconosca la sua applicazione fino a quando il Congresso Nazionale non interverrà sugli stessi con una legge specifica.

Come già accennato, i conflitti collettivi di lavoro possono essere risolti dall'autocomposizione (mediante la procedura di negoziazione collettiva del lavoro viene raggiunto un contratto collettivo di lavoro o un accordo collettivo di lavoro), e dall'eterocomposizione (attraverso l'arbitrato viene richiesto il lodo arbitrale e attraverso il procedimento giurisdizionale, chiamato "conflitto collettivo", viene pronunciata la sentenza normativa).

Esiste anche una mediazione come tentativo di composizione il conflitto. In questi casi il mediatore si limita a consigliare, non imponendo alcuna soluzione alle parti in conflitto.

La cosiddetta *autodifesa*, tuttavia, fa parte della procedura di maggiore pressione nei conflitti collettivi di lavoro: per la categoria professionale, al fine di ricercare migliori condizioni di lavoro e migliori salari, lo sciopero è lo strumento più "radicale"; per la categoria economica (datori di lavoro), attraverso procedure che mirano a frustrare la contrattazione o ad ostacolare l'accoglimento delle rivendicazioni dei dipendenti, come il *lock out* (serrata) che è vietato dall'ordinamento brasiliano⁵⁰.

Pertanto, il concetto previsto dall'art. 2 della legge n. 7783 del 1989 è inteso come corretto e perfettamente adatto a un sistema di libertà sindacale. L'esercizio del diritto di sciopero esiste solo collettivamente, temporaneamente e pacificamente, contro un datore di lavoro. Dal punto di vista legale, non esiste sciopero che non abbia limiti formali e materiali, né sciopero che non sia uno strumento di pressione contro i datori di lavoro per la ricerca di migliori condizioni di lavoro e migliori salari. Qualsiasi sciopero che abbia un altro obiettivo che non sia di natura lavoristica e non sia rivolto contro un datore di lavoro, non può essere considerato sciopero alla luce del sistema di libertà sindacale di uno stato democratico di diritto.

In ogni caso, l'esercizio del diritto di sciopero, in quanto coinvolge principalmente soggetti terzi, deve rispettare alcuni limiti. La legislazione impone questi limiti.

Gli scioperi non sono consentiti nel corso di vigenza della disciplina collettiva, in quanto si tratta di uno strumento di pressione di fronte a negoziazioni infruttuose (art. 3, della legge n. 7783 del 1989). Lo sciopero nella vigenza della norma collettiva è ammesso in due condizioni eccezionali: l'obbligo di rispettare una clausola o condizione, e la sopravvenienza di un nuovo fatto o evento imprevisto che modifichi sostanzialmente il rapporto di lavoro (art. 14, commi I e II, della legge n. 7783 del 1989). Lo sciopero in vigore di una norma collettiva, esercitato con l'inosservanza delle norme legali e continuato dopo la

50 Vedi l'art. 17 della Legge n. 7783, del 28 giugno 1989: «È vietato interrompere le attività, su iniziativa del datore di lavoro, al fine di pregiudicare le trattative od ostacolare l'accoglimento delle rivendicazioni dei dipendenti (*lockout*).

Paragrafo unico. La pratica di cui al caput garantisce ai lavoratori il diritto a ricevere salari durante il periodo di interruzione».

conclusione di un accordo, una convenzione o una decisione del Tribunale del Lavoro, è considerato abusivo (art. 14, della legge n. 7783 del 1989).

La proclamazione dello sciopero deve essere comunicata al datore di lavoro corrispondente o ai datori di lavoro entro 48 (quarantotto) ore (art. 3, comma unico, della legge n. 7783 del 1989). Nel caso di attività essenziali (art. 10, della legge n. 7783 del 1989), tale comunicazione deve essere rivolta ai datori di lavoro e agli utenti con almeno 72 (settantadue) ore di anticipo (art. 13, della legge n. 7783 del 1989).

L'organizzazione sindacale ha la prerogativa e l'obbligo di convocare la categoria per deliberare sull'inizio e la cessazione dello sciopero (art. 4, della legge n. 7783 del 1989), nonché rappresentare gli interessi di questa stessa categoria nelle negoziazioni o dinanzi alla giustizia del lavoro (articolo 5 della legge n. 7783 del 1989).

Nella misura in cui lo sciopero deve essere pacifico, trattandosi di uno strumento legittimo di pressione da parte dei dipendenti nella ricerca di migliori condizioni di lavoro e salariali, la legge definisce diritti, obblighi e responsabilità dei dipendenti, datori di lavoro e anche terzi (art. 6, della legge n. 7783 del 1989). Le responsabilità possono essere di tipo lavoristico, civili o penali (art. 15, della legge n. 7783 del 1989).

Come regola generale, lo sciopero sospende la prestazione di lavoro degli scioperanti, posto che, in assenza di prestazione, non vi può essere retribuzione. Tuttavia, il pagamento dei "giorni liberi" può essere oggetto di contrattazione collettiva, arbitrato o decisioni collettive (art. 7 della legge n. 7783 del 1989). In ogni caso, la risoluzione dei rapporti degli scioperanti e l'assunzione di sostituti (art. 7, unico comma, della legge n. 7783 del 1989) è vietata, salvo il caso in cui squadre di dipendenti assicurino i servizi la cui interruzione potrebbe comportare un danno irreparabile (art. 9, della legge n. 7783 del 1989), una quota minima di dipendenti in attività essenziali (art. 11, della legge n. 7783 del 1989) o, ancora, in caso di mantenimento dell'attività in presenza di uno sciopero considerato abusivo (art. 14, della legge n. 7783 del 1989). In questi casi, oltre alla possibilità da parte dei datori di lavoro di assumere altri dipendenti (art. 9, comma unico, della legge n. 7783 del 1989), il Governo è tenuto ad assicurare la prestazione dei servizi essenziali (art. 12, della legge n. 7783 del 1989).

Infine, va notato che, nel 2005, vi è stato un tentativo di riforma del lavoro in Brasile. Creato il Forum Nazionale del Lavoro, ente tripartito che aveva la rappresentanza del governo, dei datori di lavoro e dei lavoratori, è stato elaborato un testo che, portato al Congresso Nazionale, ha generato la Proposta di modifica costituzionale n. 369 del 2005.

È noto che, con le successive crisi, iniziate sempre nel 2005 a partire dallo scandalo "*mensalão*", tale proposta non ha avuto seguito. Nel 2008 è stata approvata invece la legge n. 11648, con lo scopo di riconoscere le Centrali Sindacali e assegnare loro una parte del contributo sindacale.

Altre questioni, come la rappresentanza dei dipendenti nelle aziende, saranno affrontate nel prossimo paragrafo. Altri cambiamenti sono avvenuti solo nel 2017, con la riforma della legislazione del lavoro.

5. Dalla riforma della legislazione del lavoro del 2017 ai giorni nostri⁵¹

La legge n. 13467 del 13 luglio 2017 (in vigore dall'11 novembre dello stesso anno) ha dato attuazione, dopo quasi 30 anni, all'art. 11 della Costituzione della Repubblica, che si occupa della partecipazione dei lavoratori nelle imprese.

Gli articoli da 510-A a 510-D sono stati aggiunti al Testo Unico (CLT). Nelle aziende con più di duecento dipendenti, è garantita l'elezione di una commissione per rappresentarli al fine di promuovere il dialogo diretto con i datori di lavoro.

Lo scopo del precetto costituzionale e, ora, di quello legale, è quello di facilitare il dialogo tra dipendenti e datori di lavoro nelle aziende con più di duecento dipendenti. In tale ambito deve essere eletto un comitato (composto da tre membri nelle aziende da duecento a tremila dipendenti; cinque membri nelle aziende da tremila a cinquemila dipendenti; sette membri nelle aziende con più di cinquemila dipendenti). In caso di dipendenti presenti in Stati diversi del Brasile, saranno istituite diverse commissioni in ogni stabilimento.

La commissione ha la responsabilità di rappresentare i dipendenti dinanzi all'azienda, migliorare le relazioni tra datori di lavoro e dipendenti, promuovere il dialogo, risolvere i conflitti, garantire un trattamento equo dei dipendenti, prevenire qualsiasi forma di discriminazione, inoltrare i reclami dei dipendenti al datore di lavoro e monitorare l'osservanza della legislazione.

La commissione organizzerà le sue attività e le decisioni, sempre collegiali, che saranno assunte a maggioranza semplice.

La legge si occupa anche delle regole per l'elezione della commissione, del mandato (di durata annuale) e delle regole per l'esecuzione del contratto di lavoro, che non può essere sospeso o interrotto. Il membro che ha esercitato la funzione di rappresentante dei dipendenti non può essere candidato nei due periodi successivi. Ai membri della commissione viene garantita la stabilità del rapporto di lavoro dalla registrazione della candidatura e, se eletti, fino ad un anno dopo la fine del loro mandato.

I documenti elettorali devono essere conservati per cinque anni, rimanendo a disposizione di qualsiasi dipendente interessato o autorità competente.

51 La parte che esamina la riforma del lavoro del 2017 si basa sul volume D. FINCATO, G. STÜRMER, *Riforma lavoristica semplificata: commentario alla legge n. 13467/2017*, Porto Alegre, EDIPUCRS, 2019.

La rappresentanza dei dipendenti nelle imprese, prevista dalla Costituzione, potrebbe e può essere creata anche attraverso la norma collettiva, dovendosi ritenere non necessaria la sua costituzione in forza della norma di legge.

Per quanto riguarda il contributo sindacale, esaminato nel paragrafo precedente, è stato confermato dalla riforma del lavoro, ma non è più obbligatorio. La regola generale prevista dalla nuova formulazione dell'art. 545 prevede che: «I datori di lavoro sono tenuti a detrarre dalla retribuzione dei dipendenti, a condizione che siano debitamente autorizzati dagli stessi, i contributi dovuti al sindacato, quando notificati».

La nuova formulazione degli artt. 578 e 579 del Testo Unico (CLT) prevede quanto segue:

«Art. 578. I contributi dovuti ai sindacati dai partecipanti delle categorie economiche o professionali o delle professioni liberali rappresentate dalle organizzazioni indicate, saranno, sotto il nome di contributo sindacale, pagati, raccolti e applicati secondo le modalità stabilite nel presente capitolo, purché precedentemente ed espressamente autorizzati»; «Art. 579. La trattenuta del contributo sindacale è soggetta all'autorizzazione preventiva ed esplicita di coloro che partecipano a una determinata categoria economica o professionale, o una libera professione, a favore del sindacato rappresentativo della stessa categoria o professione o, se non esistente, in conformità con le disposizioni dell'art. 591 del Testo Unico».

L'aspetto di maggiore rilievo della riforma della legislazione lavoristica, attuata dalla legge n. 13467 del 2017, risiede nell'eliminazione del contributo obbligatorio ai sindacati, noto anche come imposta sindacale.

Oltre a modernizzare i rapporti di lavoro, l'estinzione del contributo obbligatorio, che rimane in vigore per coloro che vogliono contribuire, sancirà sicuramente la fine dei precedenti sindacati e il "cartorialismo" sindacale che mantiene in vita "sindacati" che non rappresentano la categoria, ma solo l'interesse dei "leader" che si perpetuano al potere. D'altro lato, l'esistenza esorbitante di oltre diciassettemila sindacati, tra quelli dei datori di lavoro e lavoratori, non può essere tollerata. Il cambiamento dovrebbe essere applaudito in ragione del suo impatto positivo sul futuro delle relazioni sindacali in Brasile. Pertanto, i datori di lavoro saranno tenuti a detrarre dalla retribuzione dei dipendenti i contributi sindacali, quando regolarmente notificati, a condizione che siano debitamente autorizzati dagli stessi lavoratori.

Qualsiasi contributo sindacale, sia della categoria economica (sindacato dei datori di lavoro), professionale (sindacato dei lavoratori dipendenti), o autonomo e professionisti autonomi, deve essere espressamente autorizzato per poter essere corrisposto.

L'autorizzazione cui la legge si riferisce è personale, individuale e scritta. Le previsioni che regolano l'autorizzazione personale sono contenute nella nuova formulazione degli artt. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 del CLT.

L'art. 604, che prevedeva l'esibizione della ricevuta dei contributi sindacali, è stato abrogato.

È anche importante menzionare l'art. 611-B del CLT, aggiunto dalla legge n. 13467 del 2017, che prevede espressamente:

«Si considera oggetto illecito di un contratto collettivo o di un accordo di contrattazione collettiva esclusivamente la soppressione o la riduzione dei seguenti diritti: [...] XXVI - libertà di associazione professionale o sindacale del lavoratore, incluso il diritto a non subire, senza il suo consenso espresso e preventivo, qualsiasi onere o trattenuta salariale previsti in un contratto collettivo o in un accordo collettivo di lavoro».

È evidente l'intenzione del legislatore ordinario di percorrere la strada della libertà sindacale, che ancora non esiste pienamente in Brasile.

In tale contesto, il decreto provvisorio n. 873 del 3 gennaio 2019, scaduto il 28 giugno 2019, è considerato superfluo ed inutile, poiché la corretta interpretazione degli articoli relativi ai contributi sindacali, come modificati dalla legge 13467 del 2017, già chiarisce la necessità di un'autorizzazione individuale, espressa e preventiva, per qualsiasi trattenuta.

In questo senso si è già espressa la Corte Suprema Federale nell'Azione Diretta di Incostituzionalità n° 5794-DF, giudicata nel giugno del 2018.

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva, sono stati aggiunti gli artt. 611-A e 611-B, con riferimento alla prevalenza della contrattazione collettiva sulla legge, nonché alle questioni che non possono essere oggetto di contrattazione collettiva.

Si è molto dibattuto, soprattutto negli organi di stampa, sull'espressione "*negociado sobre legislado*" (prevalenza della contrattazione sulla legge) per riferirsi alla riforma del lavoro del 2017. L'origine del testo legislativo, inviato dall'Esecutivo al Congresso Nazionale alla fine del 2016, interveniva specificamente sulla contrattazione collettiva di lavoro.

Ciò che l'art. 611-A prevede è che il contratto collettivo di lavoro e l'accordo collettivo prevalgono sulla legge quando, tra l'altro, intervengono su:

- I - orario di lavoro, nel rispetto dei limiti costituzionali;
- II - banca annuale delle ore;
- III - pausa infragiornaliera, rispettando il limite minimo di trenta minuti per le giornate lavorative superiori a sei ore;
- IV - adesione al programma di assicurazione contro la disoccupazione;
- V - piano lavorativo e salariale e identificazione delle funzioni fiduciarie;
- VI - regolamentazione delle imprese;
- VII - rappresentanza dei lavoratori sul luogo di lavoro;
- VIII - telelavoro, lavoro di guardia e lavoro intermittente;
- IX - remunerazione per produttività, comprese le mance e la remunerazione per le prestazioni individuali;
- X - modalità di registrazione dell'orario di lavoro;

XI - cambio dei giorni festivi;

XII - classificazione del grado di insalubrità;

XIII - estensione dell'orario di lavoro in ambienti malsani, senza previa autorizzazione delle autorità competenti del Ministero del Lavoro;

XIV - premi incentivanti tramite beni o servizi;

XV - partecipazione agli utili e ai risultati dell'azienda.

La possibilità, per la contrattazione collettiva, di intervenire sulle materie sopra indicate, ad eccezione dell'inquadramento del grado di insalubrità che costituisce una questione tecnica, riduce la burocrazia e facilita la relazione tra datori di lavoro e dipendenti. La contrattazione collettiva si svolge per settore e per base territoriale, che, in un paese con diverse attività e di dimensioni continentali come il Brasile, è altamente positivo. La rigidità della legge limita infatti le possibilità e le condizioni di prevedere regole diversificate per ogni categoria e luogo.

I commi da 1 a 5 prevedono l'esame e l'interpretazione del contratto o dell'accordo collettivo di lavoro, come previsto al paragrafo 3 dell'art. 8, già esaminato.

Non è necessaria l'indicazione esplicita delle contropartite reciproche nella disciplina collettiva, non derivandone alcuna nullità, non trattandosi di un vizio del negozio giuridico, il che è positivo.

È anche importante notare che, in caso di accordo su una clausola che riduce i salari o le ore della giornata, la norma collettiva dovrà prevedere la protezione dei dipendenti contro il licenziamento non motivato, durante il relativo periodo di vigenza.

In caso di ricorso per annullamento di una clausola collettiva, quando esiste una clausola corrispettiva, anche questa deve essere annullata, senza ripetizione dell'indebito. In questi casi, i sindacati che hanno aderito alla regola collettiva, devono partecipare all'azione come consulenti necessari.

L'art. 611-B elenca le ipotesi che non possono essere oggetto di contrattazione collettiva. Questo elenco, con trenta sottosezioni, si riferisce alle clausole inderogabili contenute nell'art. 7 della Costituzione della Repubblica e alle norme in materia di salute, igiene e sicurezza sul lavoro.

Il comma unico di questa norma, per legittimare le modifiche in tema di orario di lavoro, prevede che la relativa disciplina non si inquadra tra le norme di igiene, salute e sicurezza sul lavoro.

Il comma 3 dell'art. 614 è stato modificato per includere il divieto di ultrattività delle regole collettive. Ciò significa che, scaduto un contratto collettivo di lavoro o un accordo collettivo (che ha una durata massima di due anni), in assenza di un nuovo contratto collettivo e nuova regola di immediata applicazione, le disposizioni previste dai contratti scaduti non sono più applicabili ai singoli contratti individuali di lavoro.

L'art. 620 è stato modificato per prevedere che le condizioni previste da un accordo collettivo più limitato e specifico, che si occupi della contrattazione

collettiva tra l'azienda e il sindacato dei lavoratori, prevarranno su quelle previste in un contratto collettivo di livello superiore che si occupa della contrattazione collettiva tra i sindacati e applicabile a tutta la categoria.

Non sono mancati altri importanti cambiamenti legislativi per il diritto del lavoro. La legge n. 13874 del 20 settembre 2019, che ha istituito la dichiarazione dei diritti di libertà economica e stabilito garanzie di libero mercato, ha apportato lievi modifiche alla legislazione del lavoro, ma nessuna di tali novità riguarda l'ambito di applicazione del diritto collettivo del lavoro. D'altra parte, è stato emanato il decreto n. 9944 del 30 luglio 2019, che prevede il Consiglio Nazionale del Lavoro e istituisce la Commissione Tripartita Permanente. Tra gli altri obiettivi degli organi comuni, vi è quello di incoraggiare la contrattazione collettiva e il dialogo sociale, come meccanismi per la risoluzione dei conflitti.

Infine, al momento della redazione di questo testo, era in corso il dibattito sulla riforma e la libertà sindacale in Brasile. Sono state create diverse commissioni a tale scopo e, recentemente, con carattere ufficiale, l'ordinanza n. 1001 del 4 settembre 2019, ha istituito l'Alto Gruppo di Studi su Lavoro - GAET, nell'ambito del segretariato speciale per la sicurezza sociale e il lavoro del Ministero dell'Economia, con l'obiettivo di valutare il mercato del lavoro brasiliano dal punto di vista della modernizzazione dei rapporti di lavoro e delle questioni connesse.

Il GAET ha quattro gruppi tematici, vale a dire: Gruppo di Studio Economico e del Lavoro; Gruppo di Studio sul Diritto del Lavoro e Sicurezza Giuridica; Gruppo di Studio su Lavoro e Previdenza; e il Gruppo di Studio sulla Libertà Sindacale.

Quest'ultimo, che riguarda il presente contributo, si occuperà della contrattazione collettiva, della rappresentatività nella contrattazione collettiva e della registrazione sindacale.

È considerato grave e preoccupante che un gruppo il cui nome sia "Libertà Sindacale" non abbia come tema principale la ratifica della Convenzione 87 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro del 1948. Il Brasile è già in ritardo di settant'anni. Non è ragionevole che, dinanzi alla possibilità di attuare la libertà sindacale in Brasile, con la ratifica del Trattato Internazionale su Diritti Umani (Convenzione ILO 87) che potrebbe essere recepito mediante un Emendamento Costituzionale (art. 5, § 3 della Costituzione della repubblica), ancora una volta, a causa d'interessi oscuri, si perda l'opportunità di farlo.

Il futuro del sindacalismo in Brasile è sconosciuto. Sfortunatamente, il suo passato e il presente sono noti. Il ruolo dello scienziato del diritto è quello di indicare il futuro per raggiungere migliori condizioni di vita e di lavoro per la società. Questo futuro - vale la pena ribadirlo - prevede la realizzazione della libertà sindacale. L'attuazione della libertà di associazione, a sua volta, richiede la ratifica della Convenzione 87 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

6. Considerazioni finali

Questo testo, elaborato per far parte di un volume che affronta questioni scottanti del diritto del lavoro, come la subordinazione, il potere di controllo, la salute e la sicurezza, ha imposto, a chi scrive, di affrontare la tematica del diritto collettivo e sindacale in Brasile.

Dopo aver approfondito la questione, con l'analisi dell'evoluzione storica fin dalle sue origini e, alla luce dell'insegnamento dei classici, dividendo i periodi in origine, proclamazione della repubblica, rivoluzione del 1930, Costituzione del 1988 e, infine, il periodo post-riforma del 2017, la conclusione è che, in questi tempi in cui la questione della libertà sindacale in Brasile viene nuovamente dibattuta, le discussioni sull'argomento non avranno alcun valore se, ancora una volta, alla luce d'interessi corporativi e oscuri, il Brasile non ratificherà la più importante Convenzione dell'OIL.

È giunto il momento per una convergenza degli organi tripartiti (governo, datori di lavoro e dipendenti), interessati al bene più grande, che è quello collettivo e, soprattutto, delle generazioni future, in modo da sostenere con urgenza al Congresso Nazionale l'interesse a recepire la Convenzione ILO 87, un Trattato sui Diritti Umani, la cui approvazione spetta alle due assemblee legislative (Camera dei Deputati e Senato Federale), in due turni con maggioranza di tre quinti dei membri di ciascuna assemblea.

In questo modo, la Convenzione 87 farà parte dell'ordinamento giuridico con forza di modifica costituzionale e con il potere di adeguare la legislazione ordinaria su tutte le questioni e gli istituti contrari alla libertà sindacale. La posizione degli operatori del diritto del lavoro non può essere diversa se si battono davvero per una società e per un futuro migliore per le generazioni future.