

# TRABALHO, SINDICATO E RELAÇÕES INDUSTRIAIS NA MUNDIALIZAÇÃO: o caso italiano



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

MIMMO CARRIERI  
SAPIENZA UNIVERSITA' DI ROMA

# O MERCADO DE TRABALHO



- Objeto de inúmeras intervenções normativas/leis nos últimos anos
- Últimos 20 anos: aumento da oferta de trabalho, mas ao mesmo tempo aumento da flexibilidade
- Chegada de uma pressão das instituições europeias com base em uma ideologia liberal

# A LEGISLAÇÃO



- Intervenções no âmbito legislativo sobre o mercado de trabalho e a proteção social
- O desenho legislativo mais significativo foi o do Governo Renzi (2014-16)
- Que modifica a estrutura do mercado de trabalho com o objetivo de melhorias nas relações de trabalho
- Apresenta proposta de Estado Social com base na Flexicurity (flexibilização e segurança) com o objetivo de gerir o mercado de trabalho

## “JOBS ACT” NO GOVERNO RENZI (Reforma)



- **Lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183**
- Ocorre uma ampla reforma do mercado de trabalho relacionada a:
  - a) Políticas ativas para o trabalho e serviços;
  - b) Reorganização das relações de trabalho,
  - c) Reforma da rede de proteção social no trabalho,
  - d) medidas de proteção e conciliação das necessidades de cuidados, vida e trabalho.

# Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n.

80



- **Medidas de conciliação relacionadas as exigências de cuidado, de vida e de trabalho, de acordo com o artigo 1, parágrafos 8 e 9, da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183**
- Medidas destinadas a proteger a maternidade das trabalhadoras e a favorecer oportunidades para conciliar a vida e o tempo de trabalho das trabalhadoras.
- **A licença maternidade** também se aplica a trabalhadoras autônomas, *freelancers* e também aquelas não contribuintes diretas.

# Decretos legislativos que disciplinam as áreas do “Jobs Act”



- 1. Decreto legislativo de 4 de março de 2015, n. 22,** Regulamento do Novo Benefício de Emprego do Seguro Social (NASpI).
- 2. Decreto legislativo de 4 de março de 2015, n. 23,** Disposições sobre contratos de trabalho permanentes e protegidos;
- 3. Decreto legislativo de 15 de junho de 2015, n. 80,** Medidas de conciliação com o objetivo de atender as exigências de cuidado, vida e trabalho
- 4. Decreto legislativo de 15 de junho de 2015, n. 81,** Regulamentação dos contratos de trabalho (relativos às diversas formas contratuais de emprego, trabalho em tempo parcial, flexível, trabalho intermitente, trabalho a tempo determinado, aprendizagem e trabalho complementar) e revisão da legislação em termos de tarefas.

# Decretos legislativos que disciplinam as áreas do “Jobs Act”

5. **Decreto legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 148**, reorganização da legislação em matéria de proteção social nas relações de trabalho.

6. **Decreto legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 149**, Disposições sobre a racionalização e simplificação do trabalho de inspeção e da legislação social.

7. **Decreto legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 150**, reorganização da legislação sobre serviços, trabalho e políticas ativas.

8. **Decreto legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 151**, simplificação de procedimentos e obrigações para cidadãos e empresas e outras disposições relativas a relações de trabalho e igualdade de oportunidades.

# Decreto legislativo de 04 de março de 2015, n. 22



- **Reorganização da legislação sobre:**
- redes de proteção/assistência social em caso de desemprego involuntário
- e realocação de trabalhadores desempregados, em aplicação da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183
- a) Disciplina uma nova provisão de Seguro Social para o Emprego (NASPI) e organiza a legislação no que se refere à integração salarial
- b) visa atender as pessoas que, sendo expulsas do mercado de trabalho, sejam atendidas/beneficiárias de redes/políticas de assistência social.



# Novos subsídios diante ao desemprego: NASPI e ASDI

- O Seguro Social para o Emprego (ASPI) é substituído pelo Novo Seguro Social do Emprego (NASPI) que:
- Fornece um subsídio decrescente por um período máximo de 24 meses.

Outro experimento introduzido em 2015 é o subsídio de desemprego (ASDI):

- destinado àqueles que, uma vez expirado o NASPI, não encontraram emprego e estão em condições de necessidade.

O valor do ASDI é de 75% do valor do NASPI.

# A DIS-COLL



- Introduz em 2015 um subsídio de desemprego especial para trabalhadores com um contrato de colaboração, chamado Desemprego para Colaboradores (DIS-COLL) por um período máximo de seis meses.
- Este subsídio destina-se apenas àqueles que pagaram mais de três meses de contribuições durante o ano e pelo menos um mês no ano anterior no momento em que perderam o emprego.
- Dessa forma, tenta ampliar o público de beneficiários/trabalhadores para acesso às políticas de proteção.

# Medidas implementadas de política de trabalho



- Introdução de medidas de política ativa de trabalho
- Entre essas medidas: política de renda para desempregados ou em condição de subemprego
- Ações voltadas a possibilitar a inserção no mercado de trabalho através de acordos de realocação com agências de emprego ou outros operadores credenciados

# Decreto Legislativo de 4 de março de 2015, n. 23

- **Disposições relativas a contratos de trabalho permanente com proteção crescente, em aplicação da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183,**
- introduz um novo regulamento para novos trabalhadores contratados com contrato por tempo indeterminado ou, no caso de conversão de contratos a tempo determinado ou de aprendizagem em contratos por tempo indeterminado
- Fica inalterada a regra para contratos por tempo indeterminado, aplicando o artigo 18 do Estatuto dos Trabalhadores.
- Existem proteções/recursos em casos de demissões discriminatórias e disciplinares e na comprovação de fatos ocorre a reintegração do trabalhador à empresa.

# Artigo 18 do Estatuto dos Trabalhadores



- A nova regulamentação estabelece que no caso de demissão sem justificar um motivo objetivo, o empregador não é mais obrigado à reintegração do trabalhador no posto de trabalho (geralmente a cargo de decisão judicial), mas deve ressarcir economicamente o trabalhador
- A atual formulação do artigo 18 se aplica somente às empresas com mais de 15 empregados e prevê para os demitidos sem motivo justificado, um ressarcimento mínimo de 12 e máximo de 24 mensalidades/salários ou a reintegração no posto de trabalho.

# Indenizações



- No caso de demissões sem justificativa/motivo objetivo, o empregador deve ressarcir o trabalhador com uma indenização equivalente a dois meses de salário para cada ano de trabalho na empresa.
- A indenização pode variar de um mínimo de 4 a um máximo de 6 meses por empresa com menos de 15 empregados e de 12 a 24 meses por empresa com mais de 15 empregados.
- A nova regra prevê também a possibilidade de conciliação, na qual o empregador oferece uma mensalidade para cada ano em relação a idade (de acordo com envelhecimento), tendo como máximo 18 mensalidades.

# Incentivos relacionados à contratação com proteções

- Incentivos estabelecidos durante o Governo Renzi para as novas contratações de trabalhadores com contrato a tempo indeterminado
- E para os quais se aplica a nova normativa descrita que são introduzidas com a Lei de Estabilidade de 2015 e depois confirmado em menor grau também na Lei de Estabilidade de 2016.
- No primeiro ano, o incentivo consistiu na isenção total da contribuição por um período máximo de 36 meses e um montante máximo de 8.060 euros por ano.
- No segundo ano, a isenção de pagamento caiu para 40% das contribuições para a previdência social pagas pelo empregador (excluindo as INAIL), por um período máximo de 24 meses e um valor máximo de 3.250 euros por ano

# Decreto Legislativo de 15 de junho de 2015, n.

81



- **Regulamentação orgânica dos contratos de trabalho e revisão da legislação sobre direitos, nos termos do artigo 1, parágrafo 7, da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183.**
- Reordena os contratos de trabalho de modo a atender as necessidades atuais do mercado de trabalho.
- Promove o contrato permanente (por tempo indeterminado) como uma forma comum de contrato de trabalho, tornando-o mais conveniente, em comparação com outros tipos de contrato.



# Os contratos de trabalho



- A partir de 1 de janeiro de 2016, elimina o contrato de colaboração (que permanece no setor público)
- São revistos os contratos de tempo parcial (em forma e conteúdo), os trabalhos complementares e as horas extras
- O trabalho intermitente
- Os contratos de trabalho temporário não podem durar mais de 36 meses, nos quais podem ser renovados até um máximo de 5 vezes; caso contrário, torna-se um contrato permanente. Trabalhadores temporários não podem ser contratados acima de 20% do número total de trabalhadores permanentes

## Redução dos contratos flexíveis de trabalho



- Trabalho auxiliar: atividades de trabalho que não podem exceder o limite máximo de 7.000 euros para remuneração anual e um máximo de 2000 euros para entes particulares e 3000 para entes públicos.
- Superação do contrato por projeto (as disposições do Decreto Legislativo nº 276 de 2003 são revogadas e continuam válidas apenas para a regulamentação dos contratos já em vigor).
- Os acordos de parceria em participação em que a contribuição da pessoa física consiste, no todo ou em parte, em uma execução de trabalho/projeto permanecem válidos até seu término.

## Decreto Legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 148



- **Provisões para a reorganização da legislação sobre redes de proteção social em emprego constante, em implementação da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183.**
- **Com relação aos subsídios de integração salarial, ordinários e extraordinários, são introduzidos novos limites de duração e maior participação das empresas. Além disso, as provisões de suporte em caso de desemprego involuntário são reformuladas.**
- O ASPI (Seguro Social do Emprego) também é estendido aos trabalhadores com contrato de colaboração coordenado e contínuo, vinculando a provisão do sujeito beneficiário por meio de mecanismos e intervenções que incentivam a busca de um novo emprego, ou a realização de atividades em benefício das comunidades locais, prevendo sanções para os beneficiários que não estão disponíveis.

## Decreto Legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 150



- **Provisões para a reorganização da legislação sobre serviços para o trabalho e políticas ativas, nos termos do artigo 1, parágrafo 3, da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183.**
- Institui a Agência Nacional de Políticas Ativas de Trabalho (ANPAL), definindo uma rede de serviços para as políticas de trabalho e introduz um acordo de atendimento, reforçando mecanismos de condicionalidade e os níveis essenciais de benefícios relacionados aos beneficiários com base em uma renda.
- Introduz algumas disposições relativas aos Centros de emprego.

# Decreto Legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 150



- Prevê o fornecimento de realocação e define as características de uma "oferta justa de emprego", isto é, coerente com a experiência e as habilidades adquiridas; com uma remuneração pelo menos 20% superior à remuneração recebida no último mês.
- Prevê o acesso direto de trabalhadores portadores de instrumentos de apoio à renda, em atividades de utilidade pública e em benefício da comunidade territorial à qual pertencem

## Decreto Legislativo de 14 de setembro de 2015, n. 151



- **Disposições para a simplificação de procedimentos e obrigações a serem assumidas pelos cidadãos e empresas e outras disposições relativas a relações de trabalho e igualdade de oportunidades, em implementação da lei de 10 de dezembro de 2014, n. 183**
- Simplificação de procedimentos e obrigações e revisão do regime de sanções em termos de inserção de pessoas com deficiência no campo da saúde e segurança no trabalho (com revisão de sanções) e em termos de igualdade de oportunidades.

# Em outros termos, a legislação voltada para o “Jobs Act”



- ALTEROU AS POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABALHO
- ESTABELECEU CONTRATOS DE LONGO PRAZO E COM PROTEÇÃO
- NO ENTANTO, É AUSENTE DE UMA PROTEÇÃO FUNDAMENTAL QUE EXISTIA ANTES (A REINTEGRAÇÃO – exemplo artigo 18): o que na verdade contribuiu para contratos menos protegidos, se observarmos por exemplo as demissões ilegais.

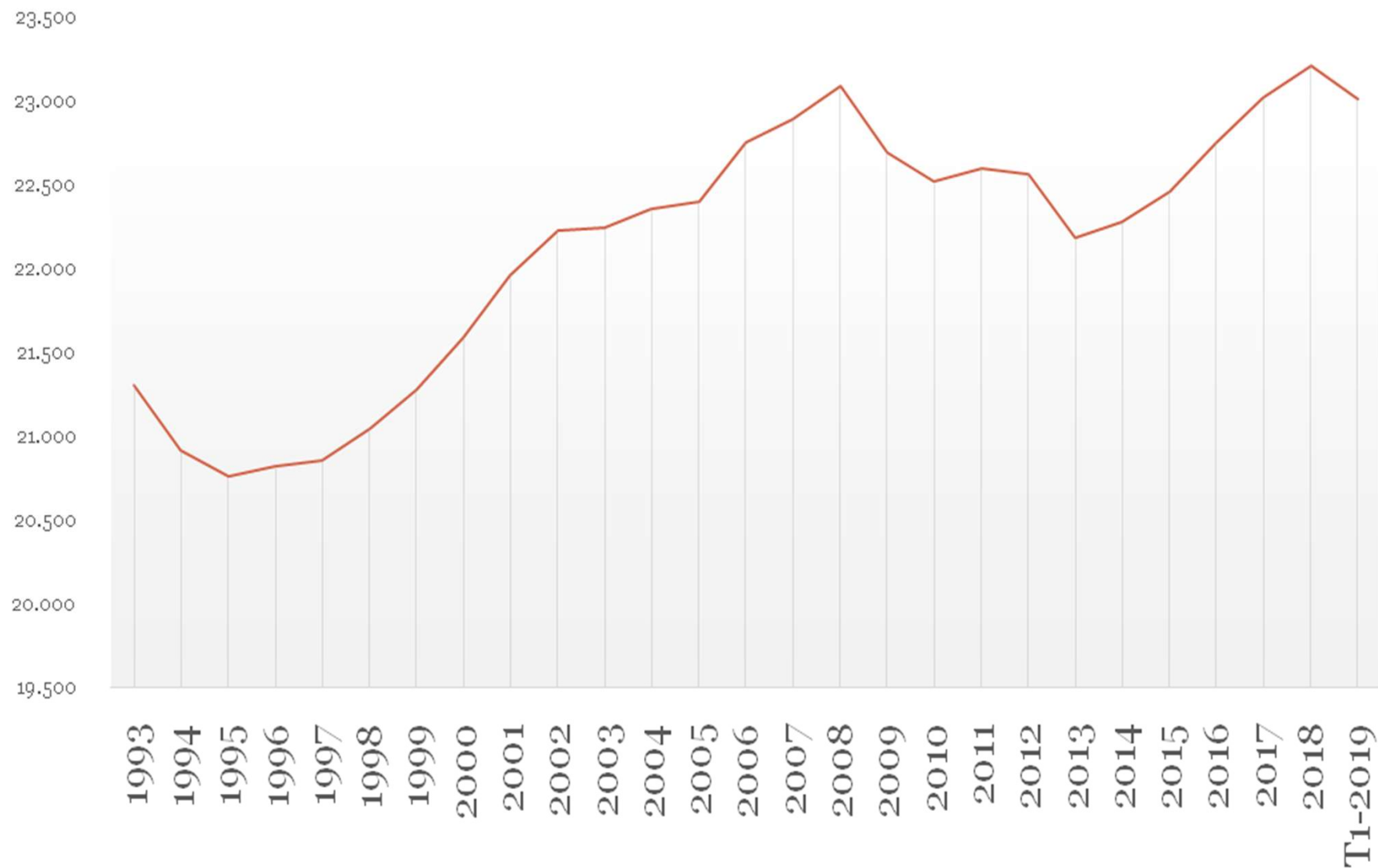
# Alguns dados sobre o mercado de trabalho



- Durante a crise econômica (sobretudo a partir de 2008), houve uma mudança no número total de trabalhadores com 15 anos ou mais (para mais de 23 milhões - incluindo autônomos, temporários, etc).
- De 2014 a 2018 a ocupação cresceu recuperando postos de trabalho perdidos durante o período de crise.



# Relação de ocupados na Itália



# Quanta ocupação é estável?



- Os ocupados a tempo indeterminado cresceram progressivamente até 2008, ano em que chega a um nível mais alto (15 milhões).
- A crise econômica reduz fortemente a ocupação estável que atinge seu ponto mais baixo em 2013 (com 14 milhões, 484 mil ocupados).
- Em 2014 se retoma um crescimento da ocupação estável que se aproximará em 2017 de 15 milhões de ocupados.
- Se observa uma inflexão em 2018, com 14 milhões e 850 mil.

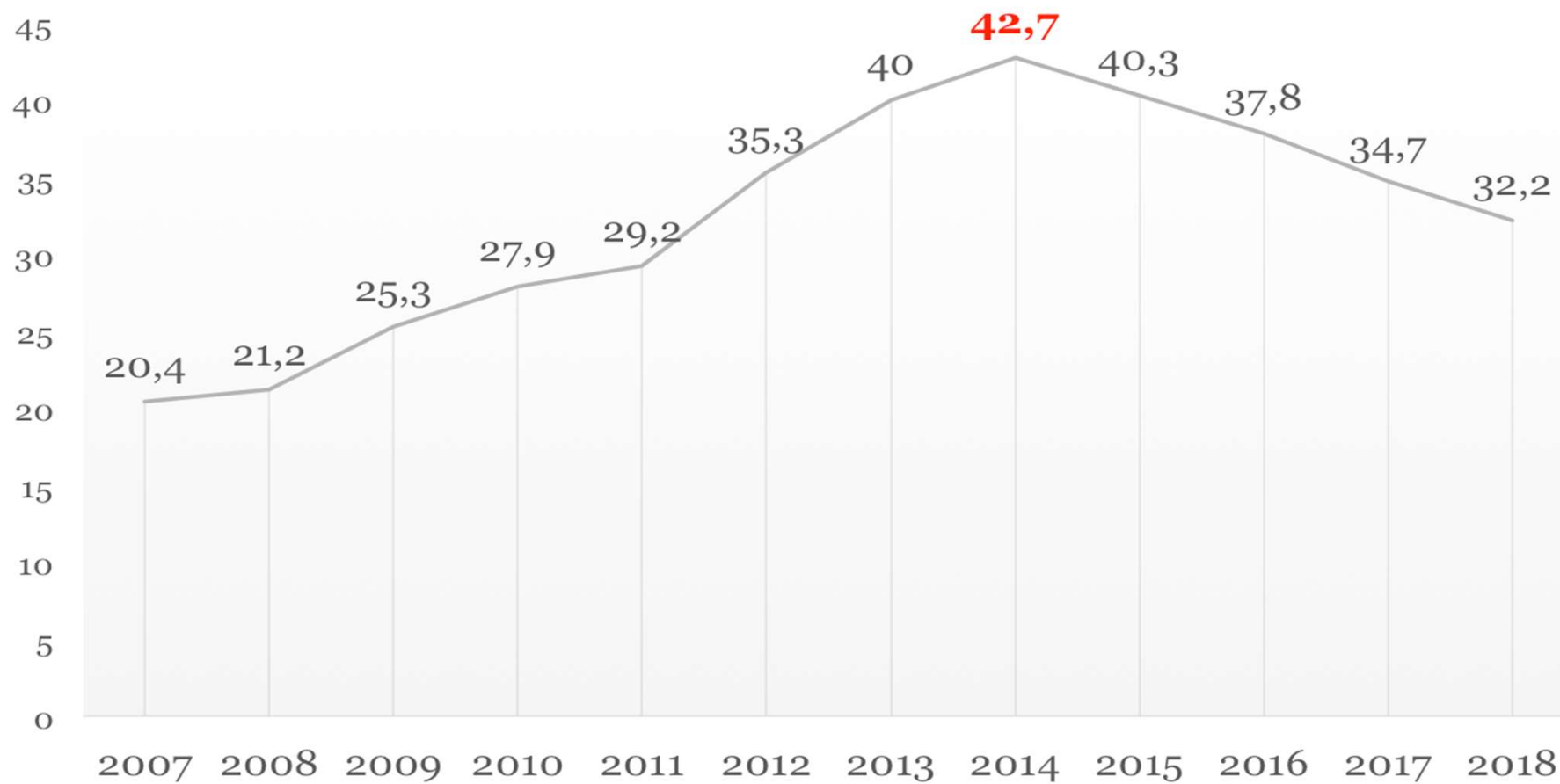
# Qual tendência para a ocupação temporária?



- Nos últimos 25 anos os ocupados a tempo determinado cresceram de modo progressivo, passando de cerca de 1 milhão e meio em 1993 para 3 milhões em 2018.
- Nos anos mais duros da crise (de 2008 a 2009, de 2012 a 2013), o número de ocupados com contratos temporários reduziu.
- De 2017 a 2018 assistimos a uma leve redução do número de ocupados estáveis (de 14 milhões e 958 mil a 14 milhões e 850 mil) e a um crescimento paralelo dos ocupados a tempo determinado (de 2 milhões e 723 mil a mais de 3 milhões).

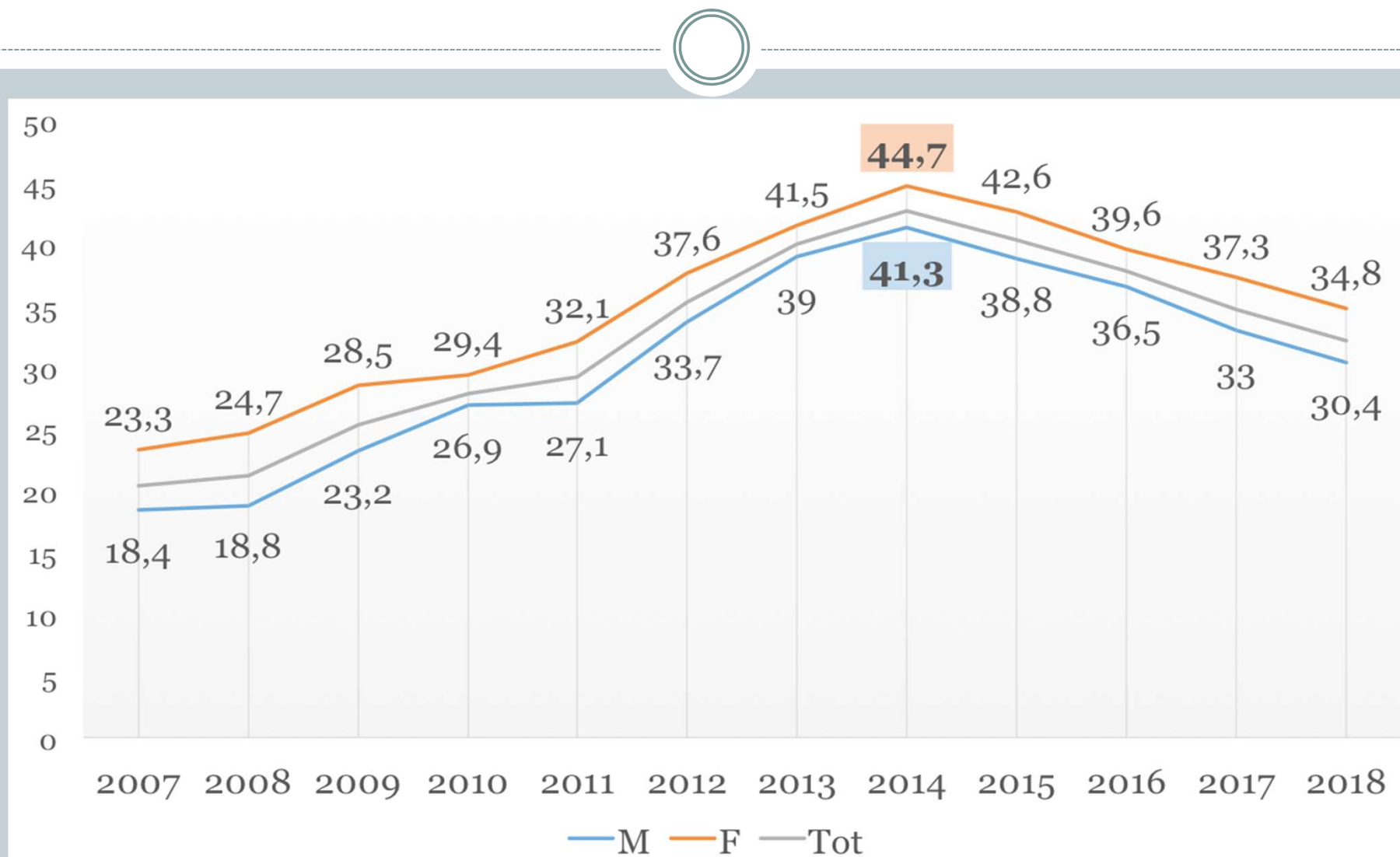
# Taxa de desemprego entre jovens (15-24 anos) na Itália entre 2007 a 2018

Fonte: elaboração su Dati Istat estratti il 20 mar 2019 11:36



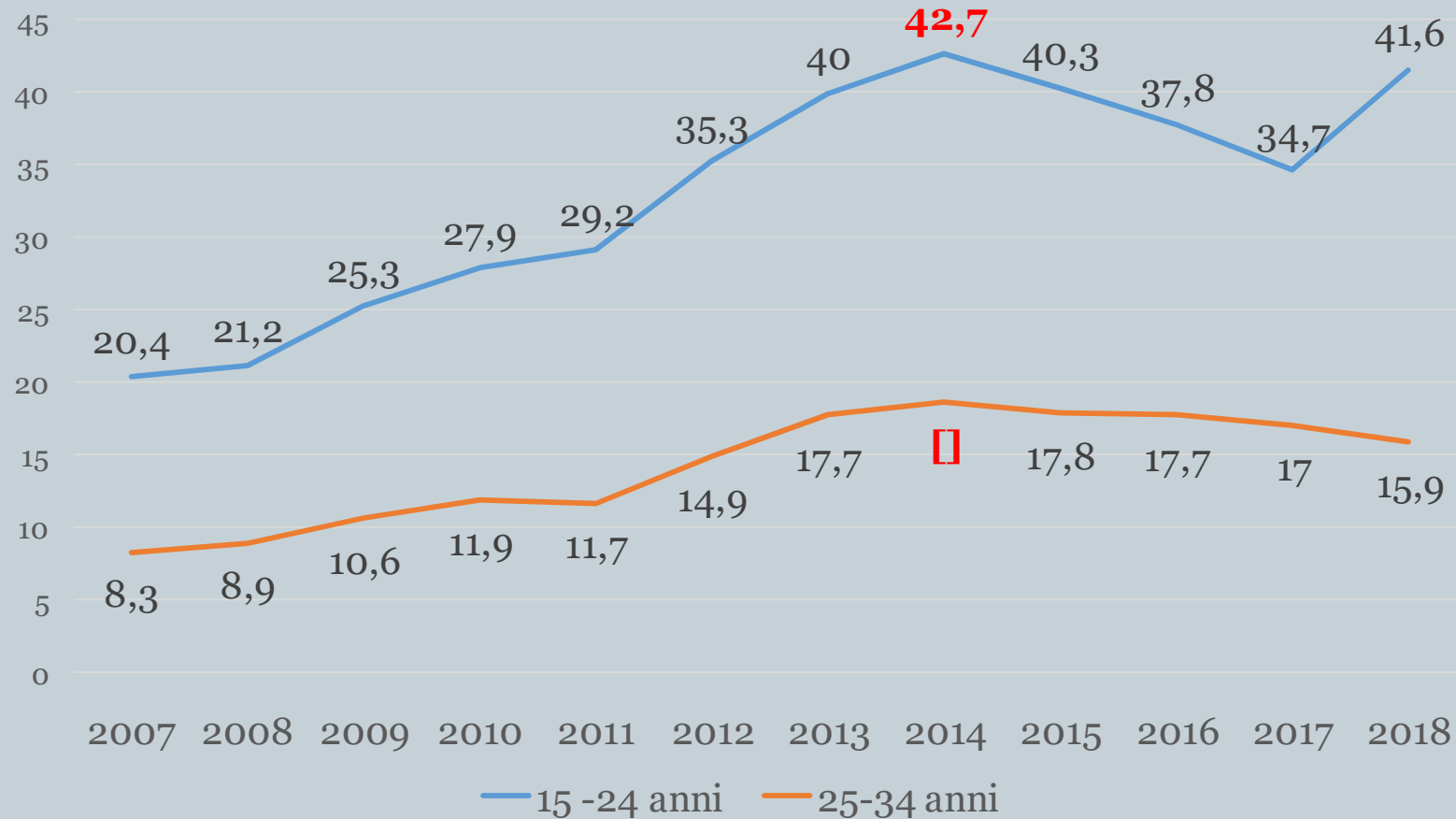
## Taxa de desemprego entre jovens (15-24 anos) por sexo

Fonte: elaboração su Dati I.Stat estratti il 20 mar 2019 11:36



# Comparação do desemprego entre jovens (15-24 anos) e jovens de (25-34 anos). Italia

Fonte: elaboração dati Istat  estratti il 01 apr 2019 12:21



# O “Jobs Act” FUNCIONOU?



- Apesar de uma proposta interventiva com o objetivo de reorganizar o mercado de trabalho, seus efeitos são negativos.
- As medidas passivas (as indenizações no caso de desemprego por exemplo) não foram financiadas o suficiente de modo a substituir as medidas protetivas precedentes.
- As medidas ativas tomadas dentro da gestão de um novo sujeito nacional (ANPAL – Agência Nacional de Políticas Ativas de Trabalho) não decolaram conforme o que se objetivava.

# FUNCIONOU?



- O emprego estável apenas aumentou quando as empresas se beneficiaram com auxílios/isenções fiscais por parte do Estado
- Ao mesmo tempo, o poder contratual dos trabalhadores foi redimensionado por meio de mudanças (para pior), conforme artigo 18.
- Os trabalhadores manifestam claramente perplexidade e avaliações críticas sobre essa situação (ver tabela)



# Avaliação sobre o “Jobs Act” na Itália

	Total	Noroeste	Nordeste	Centro	Sul e Ilhas
<b>Aumentaram os postos de trabalho estáveis</b>	11%	11%	13%	13%	6 %
<b>Diminuição da proteção no caso de demissões</b>	17%	19%	16%	15%	14 %
<b>Ocorre um aumento da precarização do trabalho</b>	22%	24%	20%	22%	25 %
<b>Total de avaliações negativas</b>	39%	43%	36%	37%	39 %
<b>Não ocorreram mudanças importantes</b>	50%	45%	51%	49%	55 %
<b>Total</b>	100%	100%	100,0%	100,0%	100,0 %

# AS AVALIAÇÕES NEGATIVAS



- Constituem um sinal de um grande “mal-estar” social
- Que nas eleições de 2018 é manifestado através do voto em partidos de orientação populista.
- E com uma grave crise de “consensos” dos partidos de esquerda no que se refere ao mundo do trabalho

# AS PRINCIPAIS INSEGURANÇAS



O QUE PREOCUPA MAJORITARIAMENTE	FORMA DE EMPREGO				TOTAL	
	protegido		autonomo		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%		
- O risco de perder o posto de trabalho	150	12,1	7	2,6	157	10,4
- O risco de não ter uma aposentadoria adequada	524	42,3	117	44,0	641	42,6
- O risco de não conseguir manter os atuais custos de vida	146	11,8	43	16,2	189	12,5
- O risco de não exercer a respectiva profissão	43	3,5	6	2,3	49	3,3
- O risco de não ter uma continuidade de trabalho e de renda	272	21,9	71	26,7	343	22,8
- Nenhuma das respostas	105	8,5	22	8,3	127	8,4
<b>TOTAL</b>	<b>1240</b>	<b>100,0</b>	<b>266</b>	<b>100,0</b>	<b>1506</b>	<b>100,0</b>

# UMA INSEGURANÇA DIFUNDIDA



- Um aspecto que foi desconsiderado:
- A persistência da crise econômica na Itália após 2008.
- Ocupações incertas e parciais
- Além do pessimismo em torno da repercussão das intervenções de órgãos públicos que se ocupam do mercado de trabalho

# OS SINDICATOS ITALIANOS



- Como está o seu estado de “saúde” organizativa
- Sua influência na sociedade e no sistema político

# OS SINDICATOS



- Na Itália são 3 as principais confederações: CGIL (Confederação Geral Italiana do Trabalho), CISL (Confederação Italiana Sindical dos Trabalhadores) e UIL (União Italiana do Trabalho)
- Frequentemente próximas à Unidade Sindical (como nos anos 1972-84) apresentaram nos anos passados momentos de grande rupturas (2009)
- Atualmente há uma boa relação entre elas e se volta a falar de uma Unidade Sindical.

# OS SINDICATOS



- Existem também outras organizações sindicais, porém são menores e com menor representatividade e que estão presentes sobretudo em alguns serviços como transportes, escolas, bancos, etc.

# A SINDICALIZAÇÃO



- Enquanto grande parte dos sindicatos europeus registram, depois dos anos 2000, uma queda de inscritos/filiados, os sindicatos italianos mostram, segundo as estatísticas oficiais, uma situação de substancial estabilidade nas adesões/filiações de trabalhadores.



# AS EXPLICAÇÕES



- Há uma pluralidade de razões
- Uma competição que envolve as organizações.
- A força das atividades sindicais e a capacidade dos sindicatos de capitalizar contribuições públicas de vários tipos

# AS EXPLICAÇÕES



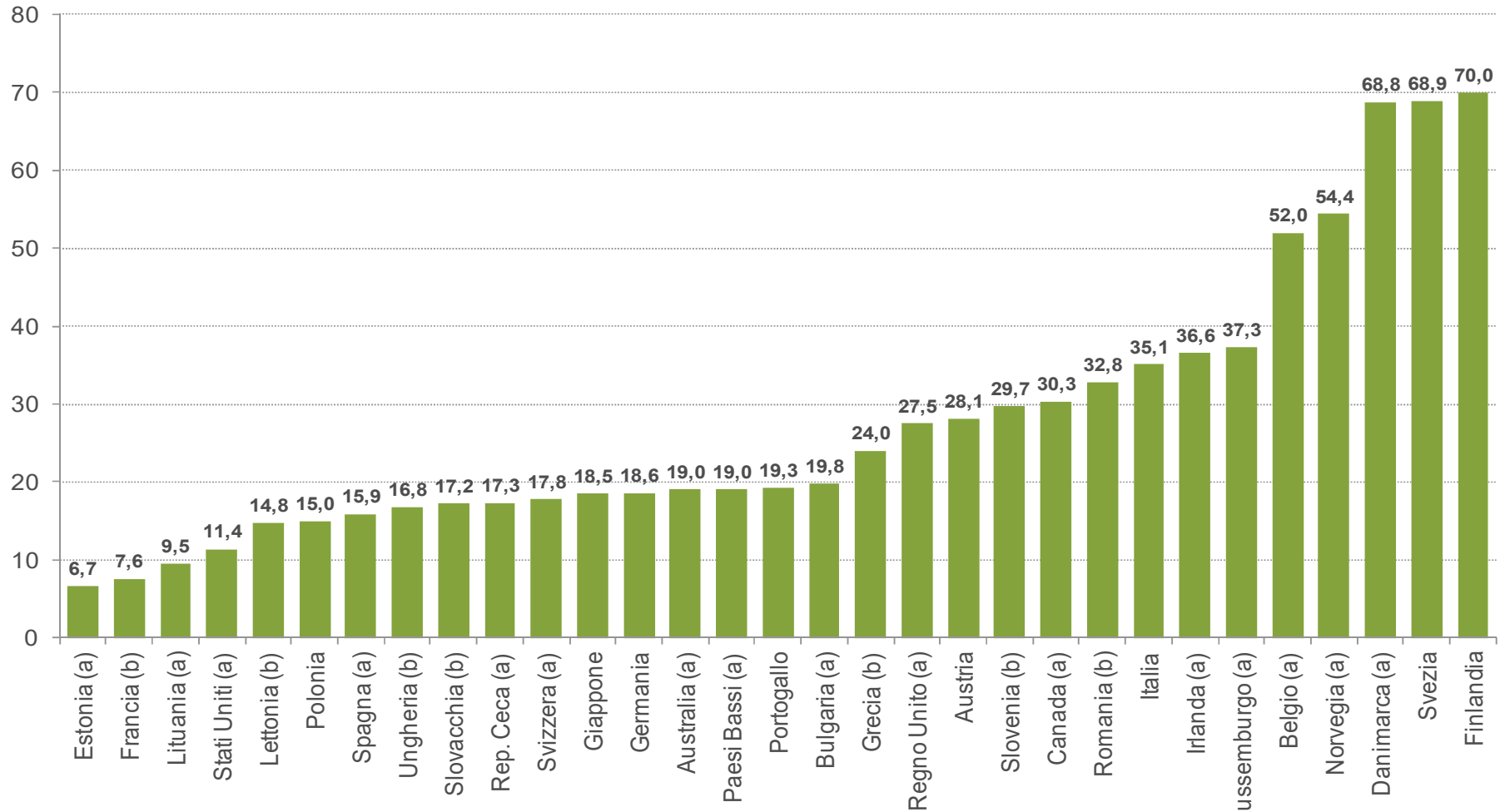
- Entre as explicações mais importantes se observa uma particularidade italiana que é a significativa sindicalização de aposentados (uma verdadeira particularidade do sindicalismo italiano).
- Cerca da metade dos inscritos/filiados nos sindicatos italianos são aposentados e isso faz com que o sindicalismo italiano – com os seus cerca de 12 milhões de filiados – seja um dos mais fortes numericamente na Europa.

# MAS



- Não se pode esquecer que a taxa de sindicalização dos trabalhadores ativos permanece também elevada.
- Está estimado em torno de 33-35% e também sem calcular os filiados nos sindicais diversos da CGIL, CISL e UIL
- Essa taxa é a mais elevada na Europa depois dos países nórdicos

## Tassi di sindacalizzazione 2010



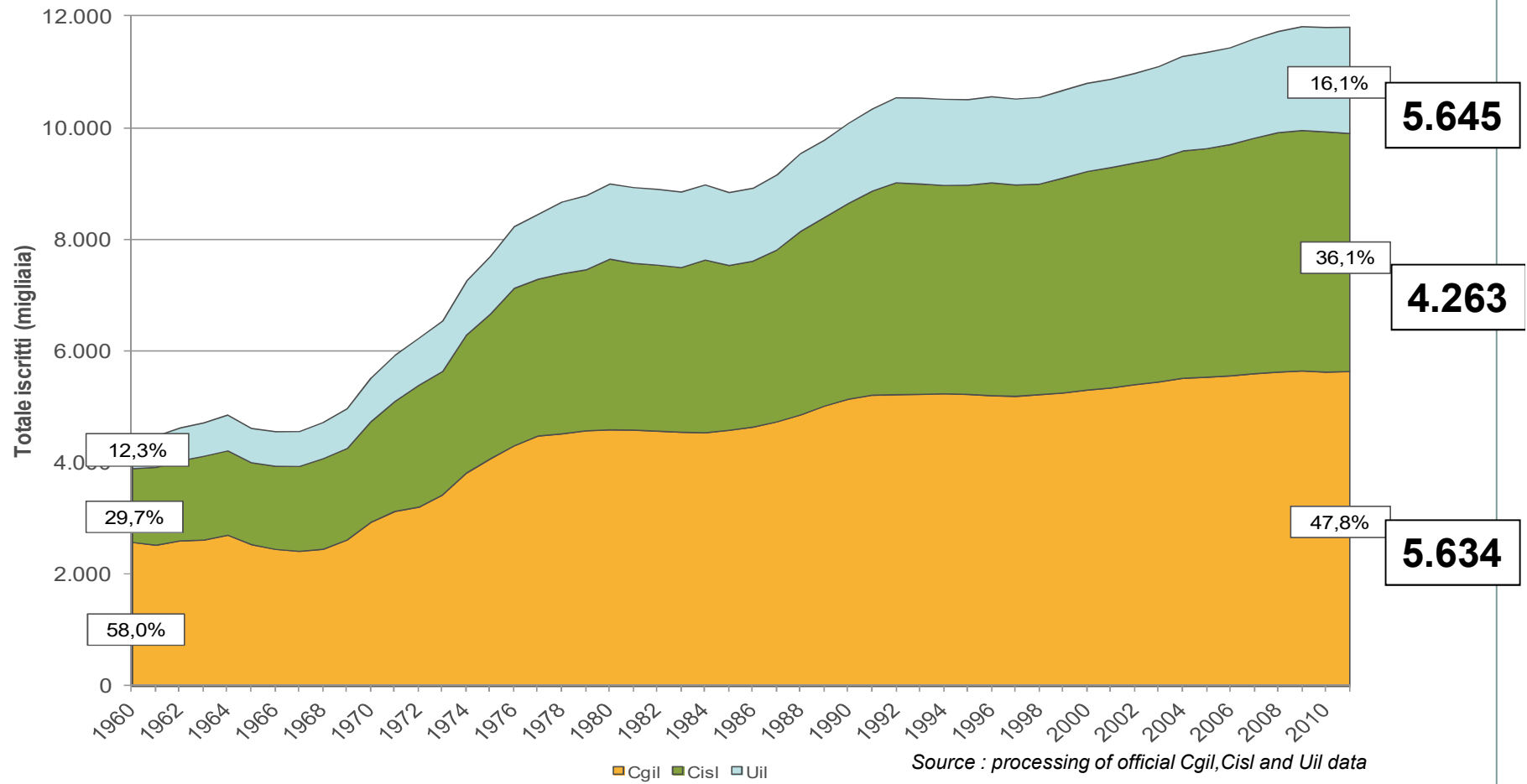
Source:  
ICTWSS

# TENDÊNCIAS DA SINDICALIZAÇÃO

Paesi	Tassi di sindacalizzazione tra i lavoratori dipendenti - valori percentuali										
	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Svezia	72,1	66,3	67,7	74,5	78,0	81,3	81,5	86,6	80,1	76,0	68,9
Finlandia	31,9	38,3	51,3	65,3	69,4	69,1	72,5	80,4	75,0	72,4	70,0
Danimarca	56,9	58,2	60,3	68,9	78,6	78,2	75,3	77,0	74,2	71,7	68,8 <sup>a</sup>
Norvegia	60,0	59,0	56,8	53,8	58,3	57,5	58,5	57,3	54,4	54,9	54,4 <sup>a</sup>
Belgio	41,5	39,9	42,1	51,9	54,1	52,4	53,9	55,7	49,3	52,9	52,0 <sup>a</sup>
Italia	24,7	25,5	37,0	48,0	49,6	42,5	38,8	38,1	34,7	33,8	35,1
Regno Unito	40,4	40,3	44,8	48,3	50,7	46,2	39,3	33,1	30,3	29,3	27,5 <sup>a</sup>
Francia	19,6	19,5	21,7	22,2	18,3	13,6	10,3	9,1	8,3	8,0	7,6 <sup>b</sup>
Austria	67,9	66,2	62,8	59,0	56,7	51,6	46,9	41,1	36,5	33,0	28,1
Olanda	40,0	37,4	36,5	37,8	34,8	28,0	24,3	25,2	22,6	21,9	19,0 <sup>a</sup>
Germania	34,7	32,9	32,0	34,6	34,9	34,7	31,2	29,2	24,6	21,6	18,6
Svizzera	36,1	32,8	28,9	32,3	31,1	27,6	24,3	22,8	20,7	19,5	17,8 <sup>a</sup>

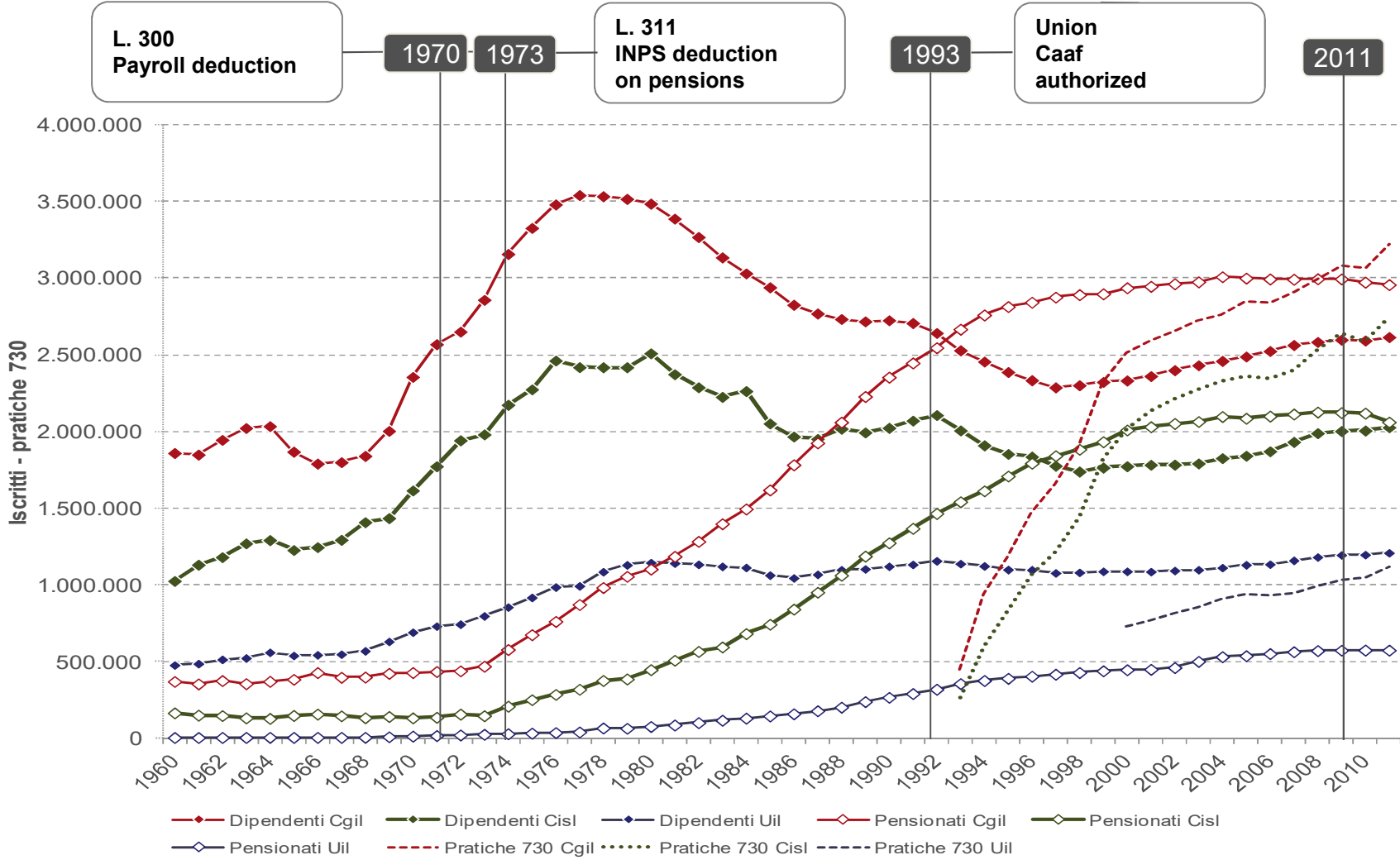
Source: AIAS, ICTWSS Database

## A SINDICALIZAÇÃO NA EUROPA(1960-2010)

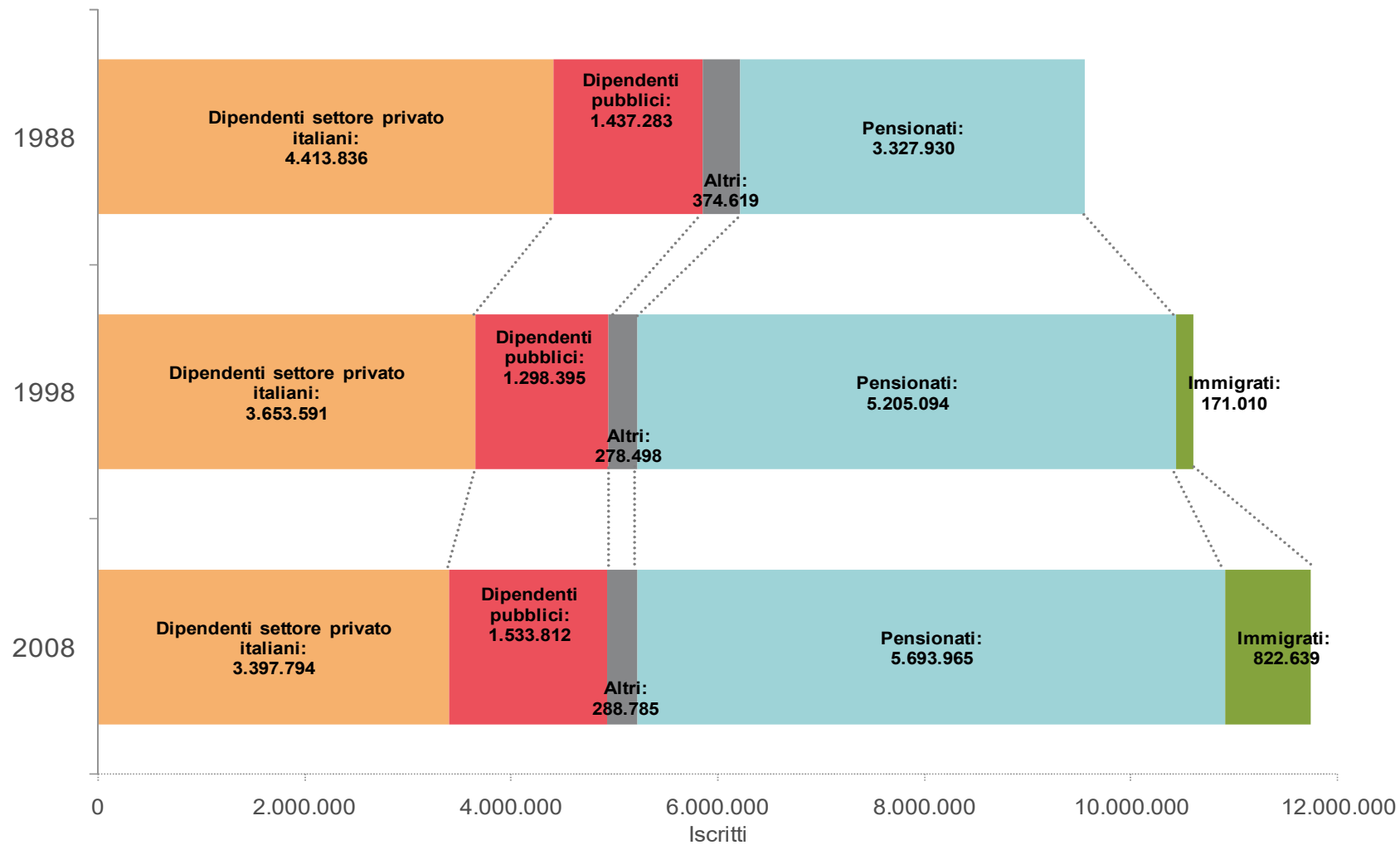


# TOTAL OF TRADE UNIONS CONFEDERATIONS MEMBERS

Source : processing of official Cgil, Cisl and Uil data



# OS TRÊS MOTORES DA SINDICALIZAÇÃO



Source : processing of official Cgil, Cisl and Uil data

# MUDANÇAS NA BASE SOCIAL



# AS COMPARAÇÕES



- Mostra uma substancial presença da Itália também do ponto de vista da cobertura contratual (outro importante indicador)
- Diferentemente de outros países como Alemanha e Reino Unido que mostram uma queda significativa

	TAXA DE SINDICALIZAÇÃO		TAXA DE COBERTURA	
	2000	2010	2000	2010
<b>PERIODO</b>	2000	2010	2000	2010
<b>França</b>	8,0	7,6	90,0	90,0
<b>Alemanha</b>	23,0	18,8	66,3	66,2
<b>Italia</b>	34,8	35,1	80,0	80,0
<b>Suécia</b>	79,1	68,8	94,0	91,0
<b>Reino Unido</b>	29,8	27,4	36,4	32,7

Evolução da taxa de sindicalização e o grau de cobertura sindical na Europa.

Fonte Visser, 2010

# NOS ÚLTIMOS DEZ ANOS



- Registra-se um declínio da influência sindical no sistema político
- O que é muito relevante para um sindicalismo – como no caso do italiano – é a sua identidade ser baseada/vinculada ao fato de sentir-se, declarar-se e reconhecer-se como sujeito político.

## Por que?



- É um processo alinhado com tendências europeias: depois da grande recessão de 2008, em quase todos os países prevaleceu um certo “unilateralismo” dos governos (decisões sem considerar as partes sociais – esses sujeitos políticos).
- Na Itália, a exclusão (parcial ou total) dos sindicatos da esfera pública é observada de forma ainda mais acentuada.

## De fato se estabeleceu:



- Uma prática que foi definida como desintermediação: ou seja, tomada de decisões públicas sem envolver as organizações de representação sindical
- Essa prática, presente nas discussões políticas, foi uma surpresa, sobretudo por acontecer em um governo de centro-esquerda (no caso do Governo Renzi).

# ASSIM



- Os Sindicatos se opuseram às medidas do governo, em particular do Jobs Act (reformas), mas sem sucesso.
- E também o governo sucessivo (entre os dois partidos populistas: Lega e Movimento 5 estrelas: 2018-2019) deram continuidade a uma quase marginalização dos sindicatos (até mesmo da Confindustria – principal associação de empregadores/empresariais)

# ENTÃO



- O caso italiano é muito particular
- A sindicalização não produz efeitos difusos e não favorece automaticamente um reforço de representação dos sindicatos.

## SE OBSERVA ASSIM O RISCO



- De ter gigantes (como as confederações sindicais) com os pés de argila
- Um sindicato forte nas suas forças tradicionais (emprego público e alguns setores manufatureiros) mas sem capacidade expansiva em relação aos trabalhadores mais precários e em relação a acompanhar as transformações produtivas.



# UMA REFORMA NAS RELAÇÕES INDUSTRIAIS?



- Nos últimos anos são intensificados – no âmbito científico e político – os debates sobre uma reforma das relações industriais.
- Por que?

## Por uma longa fase depois da Constituição (1948)



- O sistema italiano é fundado considerando a auto-suficiência de duas partes sociais (definida como autonomia coletiva – trabalhadores e empregadores) na contratação e na regulação do trabalho
- Com suporte limitado da legislação
- Do qual o mais importante é o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores (1970) que teve papel importante na consolidação dos sindicatos.

## Nos anos 1993



- Ocorre um grande acordo de concertação triangular entre governo e as partes sociais (trabalhadores e empregadores)
- Que redefine as “regras do jogo” das relações industriais e que é considerada como uma nova Constituição do Trabalho
- Conseguindo êxito no controle da inflação por meio da introdução da política de renda (baseada no mecanismo da inflação programada).

## O ACORDO DE 1993



- Institucionaliza a presença de dois níveis contratuais: nacional (obrigatório e ligado ao custo de vida) e descentralizado (com a tarefa de redistribuir os incrementos da produtividade).
- Institui um sujeito/representante eletivo nos locais de trabalho (seja nos setores privados, seja no setor público): o RSU (Representante Sindical Unitário)

# Efeitos positivos e críticas ao Acordo de 1993



- Os efeitos considerados positivos foram: garantir e estabilizar a renovação de contratos de trabalho pelo período de 10 anos e erradicar radicalmente a inflação.
- Ao mesmo tempo esse acordo não impediu o baixo crescimento econômico, produtividade reduzida e salários baixos.

# TAMBÉM



- Sobre alguns temas em questão, as duas partes sociais, nos últimos 10 anos, realizaram importantes acordos nacionais (interconfederais).
- Mas na verdade com efeitos práticos muito limitados
- O que fez aumentar as demandas por intervenções legislativas relacionadas às relações industriais com o objetivo de garantir mais efetividade.

# ALGUNS NÓS



- A proliferação dos contratos nacionais de trabalho: que se tornaram mais de 800
- E que são frequentemente contratos “cômodos” porque são realizados por atores não representativos
- A presença de uma pluralidade de sujeitos – sindicatos, empregadores – na ausência de certas regras, desenvolve um papel formal tanto nos conflitos quanto nas contratações.

# Quais as questões



- Uma delas diz respeito ao aumento da produtividade das empresas.
- Por essa razão as leis, nos últimos anos, aumentaram os poderes dos contratos corporativos
- E muitos incentivos econômicos foram oferecidos com o objetivo de aumentar a contratação descentralizada



# Quais as questões



- Uma questão presente desde a Constituição diz respeito à representação e papel dos sindicatos.
- Com o objetivo não só de selecionar os sindicatos que possam negociar os termos de contratação
- Mas também de definir contratos válidos para todos (Erga Omnes) como previsto na Constituição

## Em relação a isso



- Existe uma lei de 1997 em vigência e relacionada aos trabalhadores públicos
- Foi definido um texto único de representação em 2014, entre as duas partes (CGIL, CISL, UIL) e Confindustria.
- Mas ainda falta uma legislação que trate a matéria (no momento atual solicitada por todos esses atores)

# NA REALIDADE



- As regras fixadas nesse texto - e amplamente descritas pelo emprego público - são positivas e baseiam-se na medida de representação, com referência ao princípio eleitoral (votos) e associativo (inscritos).
- Isso não tem funcionado, não só pelas dificuldades operativas, mas também porque as regras dos acordos entre as partes – diferentemente das leis – não são respeitadas por todos os entes.

# NO CURSO DOS ÚLTIMOS ANOS



- Na legislação do Governo de Centro-Esquerda (2013-2018) as duas partes sociais – e em particular os sindicatos – foram excluídos das decisões políticas e negociações – depois de quase meio século.
- O primeiro ministro Renzi (2014-16) – como podemos recordar – operou com uma estratégia de des-intermediação, tirando do “jogo” e de cena, as representações coletivas e organizacionais

# POR ESSA RAZÃO



- As duas partes sociais (sindicatos e empregadores) intensificaram nos anos recentes alguns acordos de cooperação relacionados à temas como desenvolvimento, produtividade, etc.
- E solicitam aos governos algumas intervenções em matérias específicas

# ACORDOS RECENTES



- Em 2018 se define um “Pacto pela fábrica”, entre CGIL, CISL, UIL e Confindústria.
- Que representa um acordo sobre regras de contratação (substituindo aquele de 1993, que já tinha sido modificado em 2009) e que se remete ao objetivo de reposicionar o sistema produtivo italiano

## O ACORDO DE 2018



- Em matéria de contratação se retoma um duplo nível de contratação
- Indicando a necessidade de potencializar a contratação descentralizada.
- Se institui um tratamento econômico mínimo e um tratamento econômico complexo.

# O ACORDO DE 2018



- Reitera a importância de medidas de representação coletiva
- Introduz uma novidade – a necessidade de medidas de representação também das associações de empregadores.



## O ACORDO DE 2018



- Todas as partes (trabalhadores/sindicatos e empregadores) organizativas se comprometem a difundir mecanismos de participação e organização.

# UMA NOVA AGENDA



- Que em parte se baseia no compromisso das partes envolvidas: por exemplo naquilo que diz respeito às modalidades contratuais de trabalho.
- Em parte solicita apoio institucional para que sejam implementadas regras gerais e operativas.

# CENÁRIO RECENTE



- Existem neste período diversos problemas enunciados do Governo Lega e Movimento 5 Estrelas (2018-2019).
- Se inicia um novo Governo a partir de Setembro de 2019, entre Movimento 5 Estrelas e Partido Democrático (PD).

# EXEMPLOS DO CENÁRIO RECENTE



- Introdução de salário mínimo legal (presente em quase todos os países europeus)
- Medidas para evitar abusos de contratos temporários e introduzir medidas de proteção aos trabalhadores da Economia GIG (serviços de entrega, plataformas digitais, etc).
- Melhorias na legislação (Movimento 5 estrelas) que trata da Renda de Cidadania e que na verdade é uma medida/política de renda aos cidadãos sem trabalho

# ASSIM



- Nesse cenário de muitas mudanças na Itália (de governo, etc), se abre caminho para a realização de novas reformas (não simples, não lineares)
- Talvez se poderá ver um novo protagonismo dos sindicatos e outros atores sociais.