

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE
SCUOLA DOTTORALE INTERNAZIONALE DI DIRITTO ED ECONOMIA
TULLIO ASCARELLI
DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO
XXII CICLO**

Jane Gombar

**LA TENDENZA DELLA FLESSIBILIZZAZIONE NEGLI SPAZI NORMATIVI
MEDIANTE IL LAVORO TEMPORANEO**

Prof. Arturo Maresca

Relatore

Prof. Salvatore Mazzamuto

Dirretore della Scuola Tullio Ascà

Roma-Italia.
2010

LA TENDENZA DELLA FLESSIBILIZZAZIONE NEGLI SPAZI NORMATIVI
MEDIANTE IL LAVORO TEMPORANEO

Tesi presentata come requisito parziale
per il conseguimento del titolo di Dottore
in Diritto alla Scuola Dottorale di Diritto
ed Economia Tullio Ascarelli - Università
Degli Studi Roma Tre - Italia.

Relatore: Prof. Arturo Maresca

Roma-Italia
2010

RINGRAZIAMENTI

Al Professor Salvatore Mazzamuto e alla Professoressa Sandra Martini Vial che hanno trasformato un sogno in realtà.

Al mio caro Professore e Tutor Arturo Maresca per l'opportunità che mi ha dato di studiare con un giurista di elevato sapere intellettuale. Oltre alla sua conoscenza, amicizia e comprensione, mi ha dimostrato che l'umiltà è una delle sue grandi caratteristiche, merito soltanto delle persone molto sagge e, in mezzo a innumerevoli dubbi e molta angustia, grazie alla sua dedicata assistenza, ha reso possibile questo lavoro.

A questa Scuola Internazionale di Dottorato in Diritto ed Economia Tullio Ascarelli per la possibilità che mi è stata concessa e per il finanziamento degli studi.

Al mio amato figlio Augusto Henrique e alla mia amata famiglia che, grazie al loro amore incondizionato, sono rimasti sempre al mio lato lungo questa giornata guidata dalla fede e dalla certezza che tutto è possibile quando Dio è presente nella nostra vita.

Ai miei migliori amici che hanno contribuito direttamente o indirettamente a questo percorso, specialmente a Nelita e Vera, per l'affetto e per l'appoggio emozionale.

Alla Professoressa Alba Olmi per il contributo dato alla revisione di quest testo e per il suo ruolo fondamentale in questa traiettoria.

Alla Direzione del Sindilojas – Sindicato do Comércio Varejista do Vale do Rio Pardo – Brasil e alla Universidade de Santa Cruz do Sul/UNISC - Brasil che hanno saputo capire ed appoggiarmi nei miei lunghi momenti di assenza.

RIASSUNTO

Questo studio ha per finalità discutere il futuro del lavoro considerando le grandi trasformazioni prodotte dal progresso tecnologico in una prospettiva postmoderna. I cambiamenti del mondo del lavoro mettono in dubbio la sua centralità come pure il suo futuro, provocando una crisi nella società e nell'identità lavorativa del lavoratore. Dalla disoccupazione ai nuovi paradigmi del lavoro, il progresso si ottiene sotto forma di rischio, di contingenze che finiscono per condurci alla necessità di selezionare risposte all'ambiente. In questa traiettoria, contrariamente alle tesi che propagano l'idea della fine del lavoro, abbiamo cercato di studiare le possibilità delle sue nuove forme che derivano dalle sue stesse metamorfosi, analizzate mediante un dialogo tra Italia e Brasile, in un approccio flessibilista che ci permette di dare concretezza alla tesi della centralità della categoria lavoro, in grande espansione nel mondo contemporaneo. Il nucleo è centralizzato sul contratto temporaneo dei due paesi. Per questa ragione abbiamo percorso le strade già aperte dalla dottrina, aggiungendo, oltre all'approccio del Diritto, una veduta sociologica che rende possibile un ripensamento riguardo le nuove basi di inflessione degli strumenti giuridici in materia di lavoro.

Parole Chiave: Lavoro. Metamorfosi. Flessibilizzazione. Contratto di lavoro temporaneo.

ABSTRACT

This study aims to discuss the future of work on the major transformations resulting from the technological process in a post-modern perspective. The changing world of work put into question its centrality and its future, causing crisis in society and in work identity of the worker. From unemployment to new paradigms of work, the progress occurs in the form of risks, contingencies that lead us to the need for selection of responses to the environment. In this trajectory, unlike the theories that propagate the end of work, are explored their new forms, resulting from their metamorphoses, analyzed through a dialogue between Italy and Brazil for a focus of flexibility, that allows us to give concreteness to the argument of the centrality work category, which has been expanding in the contemporary world. The focus centers on temporary contract of two countries. For that we go through the paths already opened by the doctrine, adding, besides the focus of law, sociological, which allows a rethink on new bases of inflection of the legal instruments in work materials.

KEYWORDS: Work. Metamorphoses. Flexibilization. Temporary employment contract.

ABBREVIAZIONE

CLT - Consolidazione delle Leggi sul Lavoro (Consolidação das Leis Trabalhistas).

CEEP - Centro Europeo dell'Impresa a Partecipazione Pubblica.

CES- Confederazione Europea dei Sindacato.

TST – Tribunale Superiore del Lavoro (Tribunal Superior do Trabalho).

UINICE - Unione delle confederazione delle industrie della Comunità europea.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	10
1 LE RELAZIONI DI LAVORO TRA IL MODERNO E IL POSTMODERNO: PERMANENZA E CAMBIAMENTO DI PARADIGMI	18
1.1. Il vecchio modello: il lavoro nella società industriale.....	18
1.2. Il nuovo modello: cambiamenti nelle relazioni di lavoro nella società postindustriale. In direzione ad un nuovo paradigma.....	37
1.3. Sequele di un nuovo tempo: (dis)occupazione e trasformazioni della struttura dell'impiego decorrenti da tecnologie dell'informazione.....	48
2. SOCIETÀ POSTMODERNA: IL PROGRESSO IN FORMA DI CRISI	64
2.1. Società postmoderna: le metamorfosi di un novo tempo.....	64
2.2. La società del lavoro: conflitti, rischi e frammenti di una realtà.....	78
2.3. La crisi del futuro: la fine de lavoro?.....	91
3. UN DIALOGO TRA BRASILE E ITALIA: UN APPROCCIO ALLE NUOVE STRUTTURE DI LAVORO SOTTO L'ASPETTO DELLA FLESSIBILIZZAZIONE	105
3.1. Aspetti introduttori: il carattere congiunturale significativo della flessibilità.....	105
3.2. Alterazioni legislative recenti: una concretizzazione della tendenza postmoderna di flessibilizzazione in Brasile.....	115
3.3. Le basi della flessibilizzazione sul lavoro in Italia: una breve analisi partendo dal patto creato in Italia e dalla Legge Biagi come pietre miliari degli attuali cambiamenti nel mercato di lavoro.....	128

4. IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO COME MODELLO FLESSIBILE DI LAVORO E COME INSERZIONE NEL MERCATO ITALIANO.....	139
4.1. Evoluzione legislativa dell'istituto: inquadramento storico della riforma del contratto a termine a partire dalla Direttiva 1999/70/CE del giugno 1999.....	139
4.2. Contestualizzazione: le ipotesi legittime delle stipulazioni del contratto a termine del D. Lgs. 368/01 e le loro implicazioni sull'ordinamento giuridico italiano.....	150
4.3. La modificazione della disciplina legale: il contratto a tempo determinato riformato dalla Legge 247/2007 alla Legge 133/2008.....	162
5.IL MODELLO DEL CONTRATTO BRASILIANO DI LAVORO A TERMINE.....	175
5.1. La flessibilizzazione numerica: costruzione della tipologia di modalità del contratto a termine nella legislazione brasiliana.....	175
4.2. I diversi modelli di lavoro temporaneo: confronti.....	187
5.3. Il contratto della legge 9.601 del 1998: lo stesso modello di stimolo al lavoro.....	197
CONCLUSIONE.....	208
RIFERIMENTI.....	217

INTRODUZIONE

Dopo decenni di lotte libertarie, quando il valore dell'uguaglianza fu proclamato ai quattro venti e l'emancipazione della classe dei lavoratori fu la promessa costante nei discorsi a volte ideologici, a volte colmi di incertezze, ogni giorno rinforzati dalle conquiste sociali, siamo arrivati nuovamente al tempo di altri e nuovi dubbi.

Se consideriamo il cammino storico temporale del mondo del lavoro in permanente cambiamento, specialmente negli ultimi decenni, la società postmoderna sta assistendo a profonde trasformazioni tanto nelle forme della materialità quanto nella sfera della soggettività, dovuto ai complessi rapporti tra le forme della sociabilità umana. La crisi vissuta dal capitale, che ha ottenuto come risposta la ristrutturazione produttiva dell'accumulo flessibile, ha portato con sé, come conseguenza, profonde mutazioni nel mondo del lavoro. Attualmente stiamo vivendo gli impatti della sua metamorfosi, decorrenti dalle nuove tecnologie dell'informazione introdotte nel sistema della produzione e del lavoro.

Le società, tanto centrali come periferiche o semiperiferiche, si confrontano ogni volta di più con nuove fonti di pressione, con problemi di multinazionalità e con questioni sociali che raggiungono una dimensione globale. Quello che si denomina capitalismo tardivo riorganizza le basi del mondo del lavoro per ottenere il massimo di guadagno, poiché l'accumulo di capitale richiede un'evoluzione continuata nell'organizzazione della produzione. Nei locali di lavoro, i ferri del mestiere e le macchine si trasformano a gran velocità. I posti di lavoro si riducono, sorgono nuove funzioni mentre altre ancora spariscono. Lo Stato del Welfare Sociale diventa quasi un lontano ricordo. I diritti del lavoratore vengono sostituiti dalla flessibilizzazione di diritti, e la qualità dei rapporti di lavoro si altera

profondamente. Conoscenza, competenza, qualificazione sono parole che fanno parte del repertorio di tutti coloro che lavorano ed anche di quelli che non lavorano e stanno cercando un lavoro o un impiego.

Parallelamente, il paradosso del globale/locale ci fa pensare alla definizione del ruolo dello Stato, delle frontiere nazionali, delle culture locali. Ciò che muove questa discussione è la riorganizzazione e la disputa dei mercati, la divisione del lavoro ed il libero flusso di capitali facilitato dal progresso tecnologico nel mondo del lavoro. Questa gamma di problemi sorge al centro della trasformazione dello scenario della prima rivoluzione industriale, quella della macchina a vapore nella seconda rivoluzione industriale, quella del lavoro in larga scala – del taylorismo/fordismo; e, nella terza rivoluzione, quella della microelettronica, dell'intelligenza artificiale, delle grandi e piccole macchine, già non più meccaniche, ma intelligenti.

Così, oggi abbiamo un processo produttivo nel quale il modello base cede spazio ad una grande varietà di prodotti (l'attrazione risiede nel diverso); il controllo di qualità è presente in ogni ritmo ed in ogni sequenza del processo, e i grandi stock non esistono più (ogni giorno, i media creano nuove necessità di consumo).

Affinché questa riorganizzazione sia possibile, la struttura del mercato di lavoro si sta adattando al nuovo paradigma produttivo e tecnologico, le cui parole d'ordine sono: produttività, competitività, capacità di generare lucro, fra altre. Questi fattori trasformano il mondo, inizialmente nei paesi avanzati e poi nei paesi in fase di sviluppo. Da un lato, sorgono nuove forme di organizzare la produzione ed un nuovo lavoratore polivalente e qualificato. Dall'altro, si allarga un insieme di insicurezze derivanti dalla disoccupazione, sotto-impiego, lavoro informale, lavoro temporaneo, assenza di lavoro, ecc. In questo modo, nel contesto di crisi dello Stato del Welfare, perdere la condizione di sicurezza dell'impiego formale, la condizione di salariato, rappresenta il ritorno all'incertezza, all'impossibilità di

programmare il futuro, la condanna a vivere di espedienti e di contratti temporanei. Il desiderato posto permanente, formalizzato, protetto dalle leggi, diventa quasi una meta irraggiungibile per una parcella crescente di coloro che non sono riusciti e non riescono a mantenere attualizzate le loro qualificazioni, d'accordo con le esigenze cambianti di un capitalismo che aggrega ogni volta di più scienza e tecnologia ai suoi prodotti. Il lavoratore scartato, non impiegabile, sempre con la speranza di tornare alla condizione precedente, diventa un pellegrino affrontando file e file in attesa di un ritorno, dopo aver interiorizzato, nel suo intimo, il discorso che lo incolpa della sua obsolescenza.

Ciò nonostante, se la seconda rivoluzione industriale provocò la conversione del lavoro a lavoro salariato, la terza rivoluzione forse non riuscirà ad assorbire i posti di lavoro eliminati dalla tecnologia. La riorganizzazione del mondo del lavoro nell'economia mondializzata, perciò, sarebbe paradossale: allo stesso tempo in cui creerebbe l'incertezza riguardo a tutti gli aspetti del lavoro (mercato, impiego, reddito e rappresentazione) creerebbe anche la possibilità di una nuova gamma di lavori, impieghi e modi di vita.

In questa maniera, restiamo legati ad un'identità di lavoro, al paradigma dell'impiego e all'eredità di concetti e di forme di lavoro della seconda rivoluzione industriale; conviviamo pure coi riflessi della terza rivoluzione industriale che porta con sé conseguenze e cambiamenti inevitabili al mondo del lavoro e ai modelli di comportamento. Queste due dimensioni si trovano in confluenza, poiché la nostra società del lavoro convive coi modelli dell'impiego tradizionale e coi nuovi modelli di lavoro creati a partire dalla società postmoderna. Da questo punto nasce l'analisi della centralità della categoria lavoro come categoria teorica per la comprensione di tali dimensioni.

Le possibilità di capire il mondo del lavoro e la ricerca di soluzioni implicano cambiamenti nei nostri strumenti concettuali, cioè, si passa dal paradigma dell'impiego (chiuso, concettuale, strutturato su principi) al paradigma del lavoro

(dinamico, aperto e interdisciplinare), ciò che risulta in profonde esigenze per professionisti (formali e informali). I limiti sono stabiliti da una cultura impregnata di valori storici che nacquero col Trattato di Versailles e dai principi di base del diritto del lavoro che integrano i contratti di lavoro.

Alcune nuove proposte vedono persino la possibilità di dissolvere lo spazio fisico del lavoro, ora ad essere prestato a distanza, al massimo dell'atomizzazione possibile del lavoratore, come nel caso del telelavoro che è già una realtà nella società postmoderna. Lo sviluppo dei servizi è uno dei fattori più rilevanti degli ultimi decenni. Affermare che il futuro dell'impiego risiede nei servizi è diventato banale, come se questa suddivisione delle attività economiche rappresentasse soltanto una tappa supplementare in un processo continuo di approfondimento della suddivisione del lavoro.

Però, questo cambiamento qualitativo non può essere analizzato come un semplice prolungamento della Rivoluzione Industriale: l'utilizzo dell'espressione società postindustriale indica che si tratta di un cambiamento che coinvolge i grandi equilibri sociali e culturali. Sotto molti aspetti, si tratta di una trasformazione tanto profonda quanto il passaggio da un'economia dominata dall'agricoltura ad un'economia dominata dall'industria. Quantunque sia di peso il fatto che questo cambiamento risale a vari decenni, è necessario che la sua importanza sia pienamente compresa e che si capiscano le rispettive conseguenze nelle rappresentazioni dell'economia, per una corretta comprensione della società attuale.

Davanti a tutto ciò, il lavoro, che ha rappresentato per anni un modello di regolazione della produzione nel capitalismo, così come la sussistenza dell'essere umano, è in crisi dovuto all'avvento di nuovi paradigmi della produzione capitalista e, specialmente, dell'atomizzazione e della frammentazione dei rapporti di lavoro. In questa transizione complessa, vediamo il mondo del lavoro aggrovigliato in frenetiche trasformazioni, dove la stessa centralità si presta a discussioni.

Partendo da tali presupposti, il lavoro diventa uno dei grandi problemi dell'umanità, forse il maggiore di tutti e, da questo punto di vista, questa tesi ha per scopo permettere una discussione riguardo alle mutazioni e metamorfosi che stanno sorgendo nel mondo del lavoro. Allo stesso tempo, si vuole investigare quali sono i loro principali significati e conseguenze. Abbiamo studiato l'evoluzione del lavoro e i diversi concetti che si sono sviluppati nella società industriale e postindustriale, cercando di spiegare la teoria sviluppata riguardo la fine del lavoro e il suo ruolo nella vita dell'uomo. Abbiamo affrontato i cambiamenti avvenuti nel campo del lavoro, decorrenti dall'utilizzo della tecnologia e in che modo questi incidono sui bilioni di esseri umani che vivono nel nostro pianeta, presentando nuove forme di lavoro possibile.

L'oggetto di questa ricerca rimane così delimitato alle metamorfosi del mondo del lavoro. I cambiamenti avvenuti, conseguenza dell'avvento della società postindustriale, che hanno messo in dubbio il suo futuro e la possibilità della sua fine, hanno anche creato nuove forme di lavoro che dimostrano le sue metamorfosi.

Il problema qui discusso, la mancanza di lavoro e di impieghi, deriva dalle profonde alterazioni avvenute appunto nel mondo del lavoro. Nel contesto in cui si trovano i rapporti impiegatizi, non c'è dubbio che questi problemi devono essere analizzati a partire dalle nuove tecnologie e dalla mondializzazione che sta cambiando il mercato di lavoro nei termini del modello vigente nella società industriale. Più specificamente, ciò che questa ricerca si propone è valutare i riflessi di questi sviluppi nella questione del lavoro, partendo da un'analisi sociologica della crisi creata da questo sviluppo e istituita nella società, e la proposta presentata dall'Italia e dal Brasile per combatterla.

L'ipotesi enunciata è la seguente: uno degli elementi che ha più fortemente segnato la nostra civiltà è il lavoro. Le nuove realtà avvenute nel mondo del lavoro

sfidano il modello classico – ancorato nell'attività salariata, subordinata, mediante un vincolo impiegatizio. Nel nuovo modello utilizzato nel mondo del lavoro, nella società postindustriale, il lavoro diventa più distanziato da questo quadro, più frammentato. In questo modo, se, da una parte, diventa comune parlare di crisi decorrente dalla trasformazione del lavoro, dall'altra parte l'idea di rischio significa anche il sorgere di opportunità, di cambiamenti e non necessariamente di catastrofi. Tutto sta ad indicare che le opportunità di lavoro temporaneo sono proposte interessanti per ampliare nuove forme di lavoro nella società postindustriale.

Questa ricerca si giustifica, perciò, dovuto all'importanza e all'interesse che il tema comporta, davanti alla crisi che si è instaurata e dalla necessità di cercare un approccio innovatore, non a titolo comparativo, ma analitico, tra i due paesi, Italia e Brasile, a causa delle somiglianze e delle misure adottate dalla flessibilizzazione, con la finalità di rendere possibile l'applicazione del modello italiano in Brasile e/o viceversa, mediante un'indagine che combina alcune categorie del Diritto con un'incursione sociologica, creando un legame fra questi diversi campi del sapere.

Da questa prospettiva, la primalità e i riflessi decorrenti concedono al Diritto il compito di valutarli e prevederli. Si tratta di una sfida imposta dalla medesima tecnologia e mondializzazione che fa pressione su di un rifacimento teorico e pratico dell'attuale mondo del lavoro, finalizzato alla sopravvivenza dell'uomo e della società.

Partendo da queste considerazioni, la ricerca si struttura in cinque parti, distribuite in cinque capitoli. Nel primo, per capire il modello scelto qui, abbiamo studiato l'evoluzione del lavoro nella società, considerando le trasformazioni prodotte da un nuovo paradigma come strumento che potrà identificare la struttura congiunturale che si presenta nell'attualità.

Nel secondo capitolo, abbiamo dedicato una speciale attenzione alla crisi che si è stabilita nella società del lavoro, dando enfasi agli aspetti relativi all'individuo e alla professione, amalgamati dal lavoro, fino ad arrivare all'analisi della loro centralità, come pure delle manifestazioni contingenti che implicherebbero cambiamenti e non necessariamente catastrofi.

Nel terzo capitolo abbiamo svolto una contestualizzazione della flessibilizzazione e le sue implicazioni nello scenario italiano e brasiliano. Come processo di adattamento alle nuove esigenze di mercato, si è verificato che questo fenomeno avvenne nei due paesi, portandoci ad una investigazione relativa alle pratiche di flessibilizzazione adottate in Brasile e la loro strutturazione nel mercato italiano.

Il quarto capitolo ha cercato di presentare la diagnosi del contratto di lavoro temporaneo come una delle varianti che si delinea in questo panorama, mediante una investigazione approssimativa del Libro Verde, dimostrando la sua evoluzione, inserzione, le sue riforme strutturali e i suoi effetti.

Nel quinto capitolo discutiamo il contratto di lavoro temporaneo instaurato in Brasile, cercando di capire in che modo questo modello ha preso corpo nel nostro paese. Abbiamo analizzato la sua tipologia e la sua irruzione che si è stabilita per mezzo di un certo modello nell'ordinamento giuridico brasiliano, segnalando, alla fine, il risultato di questo processo.

La metodologia, come pure la tecnica della ricerca nell'elaborazione di questo studio, è stata di fondo bibliografico con approccio sociologico, il che ci ha permesso discutere ed allineare le metamorfosi e i cambiamenti che questi producono sul piano dei rapporti concreti del mondo del lavoro. Abbiamo dato preferenza a libri, riviste e periodici, pubblicazioni sciolte e legislazioni pertinenti al tema, opera dei più rilevanti autori italiani e brasiliani, fra diversi altri autori

stranieri, senza seguire l'integralità di un'opera specifica, il che ci ha permesso di estrarre il meglio di vari autori per la costruzione di questa ricerca.

Finalmente, presentiamo una conclusione che ha lo scopo di sintetizzare le idee centrali svolte lungo il lavoro, come pure dare alcuni suggerimenti. Speriamo, in questo modo, di poter contribuire al chiarimento di dilemmi che circondano le metamorfosi del lavoro, tentando dimostrare le nuove forme che la società postmoderna suscita e crea, tenendo presente che in nessun momento abbiamo avuto la pretesa di analizzare fino in fondo i temi proposti, dovuto alla loro complessità.

1 LE RELAZIONI DI LAVORO TRA IL MODERNO E IL POSTMODERNO: PERMANENZA E CAMBIAMENTO DI PARADIGMI

1.1 Il vecchio modello: il lavoro nella società industriale

È difficile avere una visione organica dello sviluppo storico, dagli inizi della civiltà fino ai giorni odierni, al fine di percepire il lento passaggio del tempo. La mente umana non è stata costruita per affrontare con tranquillità spazi temporali della durata di centinaia o migliaia di anni. Tuttavia, il modo efficace in questo caso, per comparare il tempo¹ ai tipi di società del lavoro, senza trascrivere pagine e pagine, sarebbe dare forma di linee stampate in un quadro sinottico. Così, presentiamo, in seguito, un quadro elaborato da Domenico de Masi che descrive le caratteristiche della società industriale (modernità) comparate a quelle della società pre e postindustriale (postmodernità), al fine di offrire maggiore chiarezza e illustrazione del tema nei suoi aspetti storici e comportamentali, le origini, le date e le evoluzioni di questi modelli di società² e di paradigmi.

Lavorando secondo questa ottica, abbiamo preferito adottare il termine società industriale, pre e postindustriale³, quantunque ci sia una grande divergenza in merito alla presente questione.

¹ “Nella modernità, il tempo si caratterizza per lunga durata, e per questo si enfatizza la ripetizione. Però, nella postmodernità (globalizzazione), il tempo è più rapido, istantaneo, dando enfasi alla differenza”. ROCHA, Leonel Severo. *Epistemologia jurídica e democracia*. São Leopoldo: Unisinos, 1998, p.38.

² Bell ha elaborato nel suo libro un quadro sinottico sulle caratteristiche della società industriale comparate alle società post e preindustriali che non abordiamo qui. Diamo preferenza all’opera di De Masi che aggiunse numerosi punti sorti dalla ricca discussione posteriore al tema svolto da Bell. Vide: BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. Tradução de Heloysa de Lima Dantas. São Paulo: Cultrix, 1977.

³ Abbiamo utilizzato il termine società postindustriale non come un modello che viene immediatamente dopo un industrialismo fallito, ma una nuova società, suscettibile di nuove forme che saranno abbordate lungo il lavoro.

In sintesi, si possono dare le seguenti caratteristiche per quello che riguarda l'evoluzione delle società industriali⁴ che sorge nel seguente contesto:

Quadro 1 – Caratteristiche della società

	Società preindustriale	Società industriale	Società postindustriale
Periodo	Fino al secolo XIX	Dalla metà del secolo XVIII fino alla metà del secolo XX.	Dalla II Guerra Mondiale (1944-45), sbarco in Normandia, scoperta del DNA (1953), concentrazione della mano d'opera nel settore terziario negli USA (1956), crisi del petrolio (1973).
Istituzioni basiche	Dinastia, chiesa, esercito, famiglia patriarcale, gruppi primari.	Stato, azienda, sindacato, banca, famiglia nucleare, gruppi secondari, partiti.	Università, istituti di ricerca e cultura, grandi imprese di comunicazione di massa, famiglia instabile. Gruppi primari e secondari.
Organizzazioni e dello Stato	Regimi assolutisti dinastici	Democrazie rappresentative e Stato del benessere, istituzioni rigide, democrazia associativa, socialismo reale,	Democrazie rappresentative, neoliberalismo e Stato del benessere, istituzioni flessibili, partecipazionismo.

⁴ DE MASI, Domenico (Org.). *A sociedade pós-industrial*. 3. ed. Tradução de Anna Maria Capovilla. São Paulo: Senac, 2000, pp.49-52.

		Stato intervenzionista	
Risorse principali	Terra, materie prime, alto indice di natalità.	Mezzi di produzione, materie prime, patenti, produttività.	Intelligenza, conoscenza, creatività, informazione, laboratori scientifici e culturali.
Settore economico dominante	<i>Estrattivismo, allevamento di animali, agricoltura, pesca, sfruttamento delle foreste e delle mine, produzione per il consumo proprio. Settore primario.</i>	<i>Produzione di beni: fabbricazione, trasformazione, distribuzione. Settore secondario.</i>	<i>Produzione di idee e fornimento di servizi, trasporti, commercio, finanze, assicurazioni, salute, istruzione, amministrazione, cultura, divertimento. Settore terziario.</i>
Struttura professionale	Contadini, minatori, pescatori, operai non qualificati, artigiani.	Operai, ingegneri, aziendari, impiegati d'ufficio.	Professionali liberali, tecnici, scienziati, industria dell'intrattenimento, tecno- struttura.
Locale tipico	Campo, piccoli centri urbani, officine di artigiani, manifattura.	Istallazioni industriali, fabbrica, ufficio, città, urbanizzazione.	Diffusione dell'informazione, electronic cottage, laboratori scientifici, lavoro a domicilio on-line, urbano, fabbrica decentralizzata. Dimensioni adeguate.
Risorse	Materie prime,	Energia, strumenti	Elettronica, informatica,

	strumenti flessibili. Lavori a mano.	rigidi, catena di montaggio.	biogenetica, tecnologie intellettuali. Fare con che la macchina faccia.
Sfide	Mortalità infantile, fame, malattie materialiste, scarsità.	Crisi energetica, alienazione, inquinazione, spreco delle risorse, anomia, disparità sociali, guerra. Sicurezza nel lavoro.	Qualità di vita, salute psichica, conformismo, guerra, necessità postmaterialiste. Preoccupazione con l'ambiente.
Quello che è in gioco e conflitti sociali.	Dominio e sopravvivenza, subordinazione e rivolte, guerre locali.	Proprietà dei mezzi di produzione, appropriazione della plusvalenza, potere d'acquisto, conquista dei mercati. Lotta di classi, conflitti industriali, guerre mondiali.	Elaborazione e imposizione dei modelli di programmazione, gestione del sapere, know-how. Movimenti sociali, conflitti urbani, guerra atomica e distruzione dell'umanità.
Attori sociali centrali	Proprietari di terre, aristocratici, signori. Contadini, artigiani, plebe.	Aziendari, lavoratori, sindacati.	Tecnici, donne scienziati, amministratori dell'informazione, intellettuali.
Struttura di classe	Signori, servi.	Borghesia, classe media, proletariato.	Dirigenti, dominanti. Contestatori, dominati.
Fattori di	Solidarietà	Solidarietà	Solidarietà programmata,

coesione	meccanica, gemeinschaft, dimensioni limitate, origine comune, fede.	meccanica ideologia, solidarietà di classe, gesellschaft, organizzazione formale, obiettivo comune, comunicazioni.	reti multiple di comunicazione, partecipazione del gruppo, obiettivo comune, villaggio globale.
Fattore di mobilità sociale.	Nascita, eredità, successo, preoccupazioni.	Nascita, eredità, merito imprenditore, cooptazione, clientelismo, carriera.	Conoscenza, scienza, istruzione, estetica, creatività, cultura.
Metodologie	Esperienza immediata, buon senso, tentativo e sbaglio, azione e reazione, saggezza.	Empirismo e esperienza, ricerca di soluzioni, scoperta, organizzazione scientifica del lavoro, standardizzazione, sincronizzazione, concentrazione, massimizzazione, centralizzazione.	Teorie astratte: modelli, simulazioni; analisi di sistemi; ricerca dei problemi; invenzione; approccio scientifico dei processi di previsione, di programmazione, di decisione; deregolamentazione e decentralizzazione.
Relazione col tempo e con lo spazio	Orientamento al passato, forza della tradizione,	Adattamento congiunturale alle necessità: preventivo a tempo	Orientamento al futuro; scenari e previsioni a lungo tempo; ritmo di lavoro scelto e individualizzato, con

	risposta immediata; tempi sincronizzati con la natura; disponibilità di tempo; senso dell'al di là.	medio; calcolo scientifico dei tempi e la sua riduzione; ritmo standardizzato e imposto, con base nella macchina; vita con base nel tempo del lavoro.	base nel proprio individuo; vita con base nell'intrattenimento; real time.
Dimensione locale	Coincidenza del posto dove si vive col posto dove si lavora.	Dimensione multinazionale; posto dove si lavora separato dal posto dove si vive. Unità di tempo e spazio.	Dimensione transnazionale: connessioni telematiche e televisive di tutti i posti.
Vantaggi ⁵	Ritmi lenti, equilibrio colla natura, auto-gestione, poca burocrazia, solidarietà primaria.	Consumo di massa, mobilità geografica e sociale, dominio della natura, egualitarismo.	Educazione di massa, accesso alle informazioni, divertimento, invenzione della natura, riduzione dell'incertezza.
Svantaggi	Miseria, servitù, mortalità infantile, ignoranza, fatica fisica.	Alienazione, competitività, spreco, anomia, fatica psico-fisica, sfruttamento.	Manipolazione, direzione esterna, controllo esterno, massificazione, marginalizzazione, disoccupazione, fatica psichica.

⁵ Sotto certi aspetti, De Masi ci dà una visione ottimista della società post-industriale, al contrario di molti altri autori che vedono questa società come una società di rischio, di incertezze, come sarà detto nel capitolo 2. DE MASI, A sociedade pós-industrial, op.cit. ,p. 55.

Così, siccome questo studio utilizza un ampio repertorio di posizioni dottrinarie diverse, abbiamo trovato necessario introdurre brevemente, a titolo di chiarezza, le contribuzioni di autori⁶ che segnalano paradigmi di lavoro relazionati ai mezzi di produzione relativi a questi periodi. Comparando i quadri presentati (e note citate a piè di pagina), possiamo legare la prima e la seconda rivoluzione industriale alla società industriale, e la terza rivoluzione industriale alla società postindustriale⁷.

Al lungo della storia dell'umanità, che cambia col livello culturale e con la fase evolutiva di ogni società, il lavoro⁸ fu percepito di forma diversa. È tanto antico quanto l'essere umano. All'inizio dei tempi, il lavoro era la lotta costante per sopravvivere (significato biblico). La necessità di mangiare e di proteggersi dalle intemperie, ecc. era quello che determinava la necessità di lavorare. Il progresso dell'agricoltura, dei suoi strumenti e ferri del mestiere portò progressi al lavoro. L'avvento dell'aratro rappresentò una delle prime rivoluzioni del lavoro⁹. Prima dell'era industriale, il ritmo del corpo era compatibile con quello economico, poiché la produzione era artigianale e dipendeva dall'artigiano. Più avanti, coll'avvento delle macchine e la nascita dell'industria, le forme di lavoro furono modificate da

⁶ Magnoli presenta l'evoluzione dei paradigmi nella sequenza delle rivoluzioni industriali, dette prima, seconda e terza. MAGNOLI, Demetrio. *Globalização: estado nacional em espaço mundial*. São Paulo: Moderna, 1997, pp.18-21. Nello stesso senso: MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1996, pp. 17-64. Vedere anche: CASTELLS, Manuel. *A sociedade em Rede*: a era da informação: economia, sociedade e cultura. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999, pp. 35-38, v. 1. Vedere anche: RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho*. Tradução de Ruth Gabriela Bahar. São Paulo: Makron Books, 1995, pp. 63-64.

⁷ Così si schiarisce subito che, quando utilizziamo l'espressione rivoluzione industriale nel corso dello studio, non lo facciamo sistematicamente per cambiare la sua connotazione, ma perché gli autori utilizzano questa espressione che, secondo noi, si riferisce alle stesse metamorfosi.

⁸ Non possiamo dimenticare che lavoro, etimologicamente, deriva da *trepalium*. Lasciò di essere socialmente digradante nelle società dell'Antichità, passando al terreno della libertà, per poi entrare nell'ordine del diritto e, soprattutto, del dovere sociale, della cittadinanza. Così, diciamo lavoro per qualsiasi mansione ad essere realizzata, senza però gli elementi caratterizzanti l'impiego, poiché il lavoro è la specie, o il tutto, mentre l'impiego è il genere, ossia: solo ci sarà impiego se ci sarà la figura della subordinazione, onere, alterità, personalità.

⁹ Quantunque non ci sia una definizione chiara di quello che è il mondo del lavoro, pensiamo che esso sia legato a tutto ciò che accade dentro al lavoro in scala globale, dalla sua origine fino ai giorni attuali, includendo qui tutte le sue mutazioni, complessità e eterogeneità.

nuovi parametri comportamentali che, d'accordo con Aléxis de Tocqueville, si possono descrivere come segue:

Non vedo nulla di più preoccupante, in termini politici, che questi nuovi sistemi industriali. Quando un artigiano si dedica sempre ed esclusivamente alla produzione di un unico oggetto, impara ad eseguire questo lavoro con perizia peculiare. Però, allo stesso tempo, perde la capacità generale di applicarsi alla direzione del lavoro: ogni giorno lui diventa più abile e meno ingegnoso e si può dire che in questo l'uomo si degrada, mentre l'operaio si specializza [...] Col procedere del principio della divisione del lavoro, l'operaio diventa ogni volta più debole, più limitato e meno indipendente: l'arte fa progressi, ma l'artigiano regredisce. D'altra parte, mentre scopriamo che i prodotti industriali sono meno cari e migliori, con la diffusione della manifattura e l'accumulo dei capitali sorgono uomini ricchi e colti per sfruttare industrie fino ad oggi sfruttate da artigiani maldestri e ignoranti. Così, mentre la scienza industriale degrada continuamente la classe operaia, essa rialza il livello dei suoi modelli. E, mentre l'operaio restringe sempre più la sua mente allo studio di un solo dettaglio, il padrone guarda, tutti i giorni, verso orizzonti più ampi¹⁰.

Il modello, che interessa non solo il valore e le forme di lavoro, ma pure la sua organizzazione e persino il sorgere di politiche sociali, patrocinato dalla società industriale, provoca, oltre ad impatti nelle strutture e nell'organizzazione del lavoro, una riduzione di prezzi e l'esplosione del consumo che, secondo Domenico

¹⁰ “Não vejo nada mais preocupante, em termos políticos, do que estes novos sistemas industriais. Quando um artesão se dedica sempre e exclusivamente à fabricação de um único objeto, aprende a executar este trabalho com perícia peculiar. Mas, ao mesmo tempo, perde a capacidade geral de aplicar-se à direção do trabalho; a cada dia, ele se torna mais hábil e menos industrioso, e pode-se afirmar que nele o homem se degrada à medida que o operário se especializa(....) Com o avanço do princípio da divisão do trabalho, o operário torna-se cada vez mais fraco, mais limitado e menos independente: a arte faz progressos mas o artesão regride. Por outro lado, à medida que descobrimos que os produtos industriais são menos caros e melhores, com a difusão da manufatura e a acumulação dos capitais, surgem homens ricos e cultos para explorar indústrias até hoje exploradas por artesãos canhestros ou ignorantes. Desse modo, enquanto a ciência industrial degrada continuamente a classe operária, ela eleva a dos seus patrões. E à medida que o operário restringe cada vez mais sua mente ao estudo de um único detalhe, o patrão paira, todos os dias, sobre horizontes mais vastos”. TOCQUEVILLE, Aléxis de. *A democracia na América: leis e costumes*. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1998, pp. 226-227.

De Masi, aveva l'intenzione di lasciare il lavoro in funzione del capitale. Per lui, "Il principio della società industriale era mettere il lavoro a disposizione del capitale"¹¹.

Questo cambiamento di modello ha standardizzato strutture, culture, ha specializzato uomini e macchine, ha sincronizzato tempi e comportamenti, ha concentrato uomini, capitali e risorse, ha ingigantito fabbriche e città, ha centralizzato informazioni e decisioni. Domenico de Masi afferma:

una corsa frenetica all'efficienza e al denaro che appannò molti valori tradizionali ne creò dei nuovi, decidendo, per una parte dell'umanità, le basi di un'esistenza finalmente libera dalla miseria, dalla fatica, dal dolore e dall'autoritarismo. Questa liberazione ebbe il suo prezzo: durante duecento anni dovvemmo trasformarci in operai di un'immensa catena di montaggio che ha funzionato a ritmi ogni volta più insopportabili. Per ottenere un'adattamento malleabile a questi ritmi, la società industriale ha inventato miti e riti: ha separato drasticamente lavoro e tempo libero; ha segregato donne in casa; ha chiuso uomini in azienda, occupati con funzioni produttive e a fare carriera. La razionalità e la pratica (considerate come forze virili positive) furono separate dall'emotività e dall'estetica (considerate debolezze femminili pericolose)¹².

Il dinamismo di tutta questa trasformazione è patrocinato dal Taylorismo e Fordismo, ragione per cui ci fermeremo su alcuni topic di queste forme di produzione e organizzazione del lavoro, per riuscire a capire le metamorfosi del lavoro e ciò che succede nella società del lavoro.

¹¹ "O princípio da sociedade industrial era colocar o trabalho à disposição do capital". DE MASI, *A sociedade pós-industrial, op. cit.*, p. 59.

¹² "uma corrida frenética à eficiência e ao dinheiro que empanou muitos valores tradicionais, criou novos e estabeleceu, para uma parte da humanidade, as bases de uma existência finalmente livre da miséria, da fadiga, da dor e do autoritarismo. Essa libertação teve o seu preço: durante duzentos anos, tivemos que nos transformar em operários de uma imensa linha de montagem que funcionou em ritmos cada vez mais insuportáveis. Para obter uma adaptação maleável a esses ritmos, a sociedade industrial inventou mitos e ritos: separou drasticamente trabalho e tempo livre; segregou mulheres em casa; encerrou os homens na empresa, ocupados em funções produtivas e em fazer carreira. A racionalidade e a prática (consideradas como forças viris positivas) foram separadas da emotividade e da estética (consideradas perigosas fraquezas femininas)". DE MASI, Domenico (Org.). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília:UNB, 2000, p. 61.

All'inizio del secolo XX, Frederic Taylor creò i fondamenti di quello che definì principi di direzione scientifica delle imprese, svolgendo una nuova razionalità per le fabbriche e per le imprese, difendendo l'idea che la forma più efficiente di organizzare la produzione doveva essere la semplificazione del lavoro complesso, riducendolo a semplici azioni ripetitive. I movimenti dei lavoratori erano osservati nella produzione, al fine di riorganizzarli. Ogni movimento veniva isolato e trasformato in funzione differenziata. Il lavoro fu articolato come scienza. "Si creava l'organizzazione scientifica del lavoro"¹³. Come conseguenza, si uniformarono le forme di produrre, sorsero modelli e consumo di massa. Si accentuarono le differenze gerarchiche, la necessità di disciplina e la poca qualificazione di quelli che eseguivano il lavoro.

Più avanti, Henry Ford¹⁴ utilizzò gli insegnamenti tayloristi nell'organizzazione del lavoro, nell'industria automobilistica, creando catene di montaggio in serie, dove ogni operaio occupava un posto nella catena di produzione ed eseguiva il suo lavoro secondo un certo ritmo. Spiegando il Fordismo, Sérgio do Carmo affermò che:

al dettare la cadenza del lavoro, la catena di montaggio permette un grado di standardizzazione della mano d'opera che ha eliminato l'operaio attento o quello pigro, poiché i due avrebbero ritardato la marcia della produzione. Attraverso la scia di trasporto, il Fordismo fissa l'operaio al suo posto, facendo in modo che i pezzi e i componenti vengano a lui, affinché "nessun uomo abbia bisogno di dare un passo", dice Ford. Questa ossessione per la

¹³"Estava criada a organização científica do trabalho". CARVALHO, Pedro Carlos. *Empregabilidade*. Campinas: Aliena, 1998, p. 17.

¹⁴ "La data simbolica del Fordismo deve certamente essere del 1914, quando Henry Ford introdusse il giorno di otto ore e cinque dollari come ricompensa per i lavoratori della catena di montaggio". HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2001. p. 122.

produttività nella sua pienezza ebbe un'eccezionale rappresentazione nel film *Tempi moderni*, di Charles Chaplin¹⁵.

Un nuovo paradigma si istaura, il binomio Taylorismo-Fordismo¹⁶, producendo per lungo tempo un'influenza rilevante nei modi di produzione e forme di lavoro, creandosi come configurazione mondiale, che però non si svolse nello stesso modo in tutti i posti, caratterizzando, secondo Antonio Gramsci: "un nuovo tipo umano, d'accordo col tipo di lavoro e il processo produttivo [...] una mano d'opera stabile, un insieme umano (il lavoro collettivo). [...] una macchina che non si deve smontare né avariare troppe volte nei suoi pezzi individuali [...]"¹⁷.

Tutto questo processo non esigeva né intelligenza né inventiva, ma soltanto un'esecuzione puntuale che ebbe la seguente finalità, secondo Domenico De Masi:

¹⁵ "ao ditar a cadência do trabalho, a linha de montagem permite um grau de padronização da mão-de-obra que eliminou o operário zeloso ou o preguiçoso, pois ambos retardariam a marcha de produção. Através da esteira transportadora o fordismo fixa o operário em seu posto, fazendo com que as peças e os componentes venham até ele, para que "nenhum homem precise dar um passo", diz Ford. Essa obsessão pelo produtivismo em sua plenitude teve excelente representação no filme *Tempos Modernos*, de Charles Chaplin". CARMO, Paulo Sérgio do. *O trabalho na economia global*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998, p. 44.

¹⁶ Quantunque si possano utilizzare assieme, Fordismo e Taylorismo sono diversi tra di loro. Il Taylorismo si caratterizza per la razionalità scientifica che sminuzza l'osservazione di ogni movimento nella realizzazione della produzione; il Fordismo, invece, è identificato con la crescente divisione del lavoro, utilizzando il macchinario specializzato, catena di montaggio e scia di trasporto. "La catena di montaggio proposta in seguito da Ford si preoccupava degli stessi fattori che motivarono Taylor, ossia, eliminare i tempi vuoti della produzione trasformandoli in tempi produttivi. Tuttavia, prendendo per base l'organizzazione del lavoro a partire dalla scia di trasporto, il Fordismo riuscì a garantire al capitale la determinazione autoritaria della cadenza del lavoro via sottomissione dei lavoratori alla velocità della linea". Traduzione: Apesar de poderem ser utilizados conjuntamente, fordismo e taylorismo diferem-se entre si. O taylorismo se caracteriza pela racionalidade científica que pormenoriza a observação de cada movimento na realização da produção; o fordismo, por sua vez, é identificado com a crescente divisão do trabalho, utilizando o maquinário especializado, linha de montagem e esteira rolante. "A linha de montagem, proposta logo em seguida, por Ford, se apoiava nas mesmas preocupações que motivaram Taylor, qual seja, a de eliminar os tempos mortos da produção, transformando-os em tempos produtivos. Todavia, ao basear a organização do trabalho em torno da correia transportadora, o fordismo conseguiu garantir ao capital a determinação autoritária da cadência de trabalho, através da submissão dos trabalhadores à velocidade da linha". LEITE, Márcia de Paula. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Página Aberta, 1994, p. 61.

¹⁷ "um novo tipo humano, em conformidade com o tipo de trabalho e processo produttivo (...) uma mão de obra estável, um conjunto humano (o trabalho collettivo). (...) uma máquina que se não deve desmontar nem avariare demasiadas vezes nas suas peças individuais...". GRAMSCI, Antonio. *Americanismo e fordismo*. Lisboa: Estampa, 1974, pp. 146-168.

Tutta l'organizzazione della forza del lavoro – dalla selezione alla preparazione, dal pagamento alla carriera – ha come obiettivo creare una massa docile e omogenea di lavoratori capaci di servire ogni catena di montaggio e la grande e completa catena di montaggio che era la fabbrica taylorizzata. “Se a qualcuno non piace lavorare secondo i nostri modelli, può sempre andarsene” dice Ford, senza mezze parole¹⁸.

Oltre al lavoratore senza qualificazione, Jeremy Rifkin dimostra il grave problema prodotto dal ritmo di lavoro e produzione sull'essere umano, ricordando che:

nell'era industriale, i lavoratori rimasero così coinvolti nei ritmi del macchinario meccanico che con frequenza descrivevano la loro fatica nei termini della macchina – lamentandosi perché si sentivano consumati o in fase di logorio¹⁹.

In questa prospettiva, Domenico De Masi, rispondendo alla domanda di come sarebbe il lavoro nella società industriale, lo descrive come “una contorsione forzata affinché gli esseri umani, ridotti ad operai, si sottomettano ad un regime che spersonalizza, riorganizza e utilizza le sue energie, cercando la rinuncia di qualsiasi autonomia in cambio della paga”²⁰.

L'industria, impiantando il lavoro subordinato e stipendiato, legata all'organizzazione capitalista e alla divisione del lavoro nella sfera della

¹⁸ “Toda a organização da força de trabalho – da seleção ao treinamento, da remuneração à carreira - tem por fim a criação de uma massa dócil e homogênea de trabalhadores capazes de servir a cada linha de montagem e à grande e completa linha de montagem que era a fábrica taylorizada. “Se a alguém não agrada trabalhar do nosso modo, sempre pode ir embora” diz Ford, sem meias palavras”. DE MASI, *O futuro do trabalho*, op. cit., p. 143.

¹⁹ “na era industrial, os trabalhadores ficaram tão emaranhados nos ritmos da maquinaria mecânica, que freqüentemente descreviam sua própria fadiga em termos de máquina – queixando-se de estarem desgastados ou passando por esgotamento”. RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit. p. 206.

²⁰ “uma contorção forçada para que os seres humanos, reduzidos a operários, se submetem a um regime que despersionaliza, reorganiza e usa suas energias, buscando a renúncia a qualquer autonomia em troca de um salário”. DE MASI, *O futuro do trabalho*, op. cit., p. 51.

produzione, trasformò una quantità di lavoratori autonomi e di contadini in dipendenti, sottomessi a una disciplina rigida ed a un ritmo di lavoro intensivo, al fine di produrre un'enorme quantità di articoli standard, creando una cultura di consumo di massa. Una nuova organizzazione scientifica del lavoro che, secondo Benjamin Coriat: "cambiando profondamente il processo del lavoro, i principi tayloristi e fordisti dell'organizzazione del lavoro intaccano anche le modalità generali dell'estrazione del surlavoro e le condizioni della formazione dei valori dello scambio"²¹.

Con base nella nuova forma di organizzazione del lavoro, questo paradigma rinnova totalmente il meccanismo di produzione della plusvalenza, creando ripercussioni sull'accumulo del capitale: il meccanismo di produzione della plusvalenza passa ad appoggiarsi sulla produzione in serie di merci standardizzate con valori più bassi.

Siccome questi nuovi modelli pesavano troppo sugli stipendi, orari di lavoro, ecc., Keynes propone una politica di lavoro, assunta dallo Stato e dal Diritto²²: durata del lavoro, straordinari, lavoro infantile, stipendio, pensione, assistenza ai disoccupati e ammalati, negoziazione collettiva, ecc. Il sistema fece sì che sorgesse: "un ragionevole equilibrio economico: attraverso la protezione sociale e la distribuzione dei guadagni della produttività, fu possibile garantire l'aumento del reddito degli stipendiati [...] questo equilibrio fu responsabile della crescita economica osservata nelle economie capitaliste [...]"²³.

²¹ "al cambiar profundamente el proceso del trabajo, los principios tayloristas y fordistas de la organización del trabajo afectan también las modalidades generales de extracción del sobretrabajo y las condiciones de la formación de los valores del cambio". CORIAT, Benjamín. *El Taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo Veintiuno, 2000, p. 66.

²² In questo senso: Costituzione Messicana del 1917. Costituzione di Weimar del 1919. Trattato di Versailles (1919), nascita dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), regolamenti delle leggi sul lavoro, ecc.

²³ "um razoável equilíbrio econômico: através da proteção social e da distribuição dos ganhos da produtividade, garantiu-se o aumento da renda dos assalariados. (...) esse equilíbrio foi responsável pelo crescimento econômico observado nas economias capitalistas(...)". LEITE, *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*, op. cit., p. 77.

Tutto si articolava. I prodotti erano prevedibili, con poche modifiche. L'espansione del consumo e la relativa lentezza del progresso tecnologico permettevano al mercato di lavoro di assorbire una buona quantità di mano d'opera. Fabbrica e sindacato riunivano lavoratori in massa. La stessa norma sul lavoro si integrava al sistema.

Le contraddizioni del capitalismo sembravano risolte o, per lo meno, dimenticate, poiché gli stipendi in aumento servivano al datore di lavoro (permettendo il consumo), allo Stato (che tassava di più), al sindacato (che si irrobustiva) ed anche agli stessi lavoratori. Tutti i pezzi incassavano. Lo Stato del Welfare, delle politiche economiche keynesiane e della crescita stabile strutturavano i rapporti di lavoro.

Però, dal momento in cui uno degli incassi si separò, davanti all'incapacità di contenere le contraddizioni, le oscillazioni e le incertezze inerenti al capitalismo, il gioco del sistema si complicò²⁴. Questo modello non serviva più per affrontare l'insieme di sfide prodotte dall'accumulo e dalla lucretività del capitale. La crisi si installa.²⁵ Così:

la profonda recessione del 1973, esacerbata dall'impatto del petrolio, evidentemente tolse il mondo capitalista dal soffocante torpore dello stagnamento combinato con l'inflazione e messe a punto un insieme di processi che minarono la promessa fordista. Come conseguenza, i decenni 80 e 90 rappresentarono un

²⁴ “Nella superficie, queste difficoltà possono essere capite meglio con una parola: rigidità. C'erano problemi con la rigidità degli investimenti di capitale fisso di larga scala e di lungo tempo nei sistemi di produzione in massa che impedivano più flessibilità di preventivi, e presumevano una crescita stabile nei mercati cambianti di consumo. C'erano problemi di rigidità nei mercati, nell'assegnazione e nei contratti di lavoro”. Traduzione: “Na superfície, essas dificuldades podem ser melhor apreendidas por uma palavra: rigidez. Havia problemas com rigidez dos investimentos de capital fixo de larga escala e de longo prazo em sistemas de produção em massa que impediam muita flexibilidade de planejamento e presumiam crescimento estável em mercados de consumo variantes. Havia problemas de rigidez nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho”. HARVEY, A *Condição pós-moderna*, op. cit., 2001, p. 135.

²⁵ È importante dire che gli autori si dividono per quel che riguarda i fattori responsabili per la crisi del Fordismo, così come le date che le danno priorità. Ciò nonostante, si può affermare con tranquillità che la crisi sorse alla fine degli anni 60.

conturbato periodo di ristrutturazione economica e di miglioramento sociale e politico. Una serie di esperienze nei domini dell'organizzazione industriale e della vita sociale cominciò a prendere forma [...] un regime di accumulo completamente nuovo, associato ad un sistema di regolamentazione politica e sociale ben distinta²⁶.

L'introduzione di nuove tecnologie, specialmente da parte delle ditte giapponesi, con il fine di ottenere maggior flessibilità attraverso una gran varietà di equipaggiamenti legati non soltanto alla fabbricazione di prodotti, ma anche il trasferimento di pezzi e materiali all'interno del processo produttivo, sono testimonio della ricerca del capitale via nuovo modello. Sorge un nuovo sistema di accumulo capitalista e con esso una nuova ideologia che:

dando priorità alla competitività e alla ricostruzione dei guadagni, dettero inizio alla distruzione dell'insieme delle regolazioni della relazione salariale, provocando la fine dell'epoca fordista. Però se la crisi dell'organizzazione scientifica del lavoro è un fatto, la sostituzione del paradigma taylorista/fordista è un processo in sviluppo. Il momento presente, in questo senso, si caratterizza come costruzione di un nuovo paradigma che si stabilisce su di una base tecnica microelettronica ed ha il principio della flessibilità come uno degli aspetti centrali²⁷.

²⁶ "a profunda recessão de 1973, exacerbada pelo choque do petróleo, evidentemente retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da estagnação e pôs em movimento um conjunto de processos que solparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 80 e 90 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. Uma séria de experiências nos domínios da organização industrial e da vida social começou a tomar forma (...) um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta". HARVEY, A *Condição pós-moderna*, op. cit., 2001, p. 140.

²⁷ "dando prioridade à competitividade e à reconstrução dos lucros, empreenderam a destruição do conjunto das regulações da relação salarial, colocando um ponto final à era fordista. Mas, se a crise da organização científica do trabalho é um fato, a substituição do paradigma taylorista/fordista é um processo em desenvolvimento. O momento presente se caracteriza, nesse sentido, como de construção de um novo paradigma que se assenta na base técnica microeletrônica e tem o princípio da flexibilidade como um dos aspectos centrais". LEITE, *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*, op. cit., p. 82.

Un nuovo spazio sociale, un nuovo insieme di organizzazione industriale e lavorativa comincia a prendere forma: l'accumulo flessibile. D'accordo con David Harvey:

L'accumulo flessibile, come lo definirò, è marcato da un confronto con la rigidità del Fordismo. Esso si appoggia sulla flessibilità dei processi di lavoro, dei mercati di lavoro, dei prodotti e modelli di consumo. Si caratterizza come la nascita di settori di produzione completamente nuovi, nuove maniere di rifornimento di servizi finanziari, nuovi mercati e, soprattutto, di tasse grandemente intensificate, di innovazione commerciale, tecnologica e organizzativa²⁸.

All'interno di questa nuova dinamica capitalista, l'accumulo flessibile cominciò a prendere forma, provocando una gran riarticolazione in tutti i livelli sociali ed economici. Le relazioni di lavoro e la struttura industriale accompagnarono il nuovo ritmo. In realtà, quello che si osservò fu una rivoluzione tecnologica la cui meta principale era cambiare il quadro della crisi fordista: la diminuzione della produttività e del guadagno. Maria da Conceição Tavares sostiene che:

Sorpassato il sistema della produzione di massa [...] contrariamente alla rigidità che caratterizzava il taylorismo-fordismo, le nuove tecnologie cercano di ottenere il massimo di flessibilità per quel che riguarda i processi di produzione, disegni e prodotti, così come l'utilizzazione della forza del lavoro²⁹.

Una struttura produttiva più flessibile comincia a svolgersi. La flessibilità diventa evidente nell'organizzazione del lavoro, nella tecnologia e nelle nuove

²⁸ HARVEY, A *Condição pós-moderna*, op. cit., 2001, p. 140.

²⁹“Ultrapassado sistema de produção de massa (...)contrariamente à rigidez que caracterizava o taylorismo-fordismo, as novas tecnologias buscam obter o máximo de flexibilidade no que respeita a processos de produção, desenhos e produtos, bem como a ocupação da força de trabalho”. TAVARES, Maria da Conceição. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. *Revista Economia e sociedade*, Campinas: IE/Unicamp, n.1, pp. 21-57, p. 36, 1992.

strutture istituzionali sorte ricorrendo frequentemente alla deconcentrazione produttiva, alle ditte appaltate, ecc. “Si utilizzano nuove tecniche di gestione della forza di lavoro [...] il lavoro polivalente, multifunzionale, qualificato, combinato con una struttura più orizzontalizzata e integrata tra le diverse aziende, anche nelle ditte appaltate ...]”³⁰. Di conseguenza, i modelli di consumo sono frammentati; la disintegrazione riceve una spinta e i piccoli e medi produttori si specializzano.

Si nota una diminuzione di mano d’opera diretta e si fonda la sottocontrattazione, il che creerà un nuovo cambiamento: un nucleo di impiegati protetti e una periferia di lavoratori in condizioni precarie e con alta rotatività. Secondo l’opinione di Ricardo Antunes:

si può affermare che nell’era della accumulazione flessibile e della “azienda asciutta” merita distacco, e sono citate come esempi ad essere seguiti, quelle aziende che dispongono di minore contingente di forza di lavoro e che, ciò nonostante, hanno indici maggiori di produttività. Alcune di queste ripercussioni, di questi mutamenti nel processo produttivo hanno risultati immediati nel mondo del lavoro: importante assenza di regolamentazione dei diritti del lavoro, eliminati quotidianamente in quasi tutte le parti del mondo dove c’è produzione; industria: aumentando la frammentazione all’interno della classe operaia; precarietà e outsourcing della forza umana che lavora [...]³¹

³⁰ “Utiliza-se de novas técnicas de gestão de força de trabalho (...)o trabalho polivalente, multifuncional, qualificado, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas (...)”. ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 52.

³¹ “pode-se dizer que na era da acumulação flexível e da “empresa enxuta” merece destaque , e são citadas como exemplos a ser seguidos, aquelas empresas que dispõe de menos contingente de força de trabalho e que apesar disso tem maiores índices de produtividade. Algumas dessas repercussões, dessas mutações no processo produttivo tem resultados imediatos no mundo do trabalho: desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas partes do mundo onde há produção; indústria: aumentando a fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha (...).” Id., *ibid.*, p. 53.

Paulo Sérgio do Carmo presenta un quadro sinottico delle alterazioni tra i paradigmi del Fordismo e dell'alterazione flessibile:

Quadro 2 – Il cambiamento dei paradigmi³²

	Fordismo	Specializzazione flessibile
Il mercato	Consumo di massa	Nicchie di mercato, frammentazione.
La produzione	Produzione in massa di beni standardizzati. Grandi riserve. Controllo di qualità nel prodotto finale.	Produzione di piccole quantità e prodotti variati. Riserve minime. Controllo di qualità nel processo.
Il lavoro	Divisione tra lavoro mentale e manuale. Lavori frammentati e standardizzati. Divisione rigida dell'autorità e responsabilità. Controllo rigido via norme e statuti.	Eliminazione della divisione tra lavoro mentale e manuale. Multispecializzazione e multifunzionalità. Divisione informale del lavoro. Controllo via cultura organizzativa.
Il ruolo dello Stato	Intervenzionismo. Esistenza di Politiche Nazionali regolando la negoziazione tra capitale e lavoro.	Deregolamentazione. Distanziamento dello Stato dalle questioni lavorative.
La gestione organizzativa	Gerarchia verticalizzata. Centralizzazione delle	Strutture orizzontali con cellule e gruppi di lavoro.

³² CARMO, *O trabalho na economia global, op. cit.*, p. 63.

	funzioni.	Ampia decentralizzazione delle funzioni con alleanze strategiche, sottocontrattazione e outsourcing.
--	-----------	--

In questo modo è possibile notare che il lavoro passa per una radicale ristrutturazione, risultandone un processo con risultati immediati nel mondo del lavoro: deregolamentazione enorme dei diritti del lavoro, eliminati quotidianamente in quasi tutte le parti del mondo dove ci sono produzione industriale e servizi; *just-in-time*, precarietà e outsourcing della forza umana che lavora.

Come nozione storica, questo nuovo paradigma lavorativo e produttivo, che si riflette direttamente nell'impiego e nei diritti acquisiti dai lavoratori, si scontra frontalmente coi principi giuridici tradizionali di protezione del lavoro. Nell'ottica di Eric Hobsbawm, "il dinamico e crescente complesso di industrie meccaniche ed elettriche rifletteva con chiarezza speciale le sue difficoltà, poiché in loro le richieste e la struttura del secolo XX si scontravano frontalmente coi diritti acquisiti nel secolo XIX"³³.

Le relazioni furono profondamente alterate, soprattutto per quel che riguarda la disarticolazione del "lavoro rigido" che fu sostituito dal "lavoro flessibile". L'attacco al Welfare State fu d'importanza fondamentale nella consolidazione di questo processo. Senza le stringhe del sistema che permetteva ampie garanzie ai lavoratori, sorse l'attesa flessibilità. Con essa, fu possibile diminuire i costi e recuperare la produttività. In questo processo, il capitale mondiale offusca

³³“o dinâmico e crescente complexo de indústrias mecânicas e elétricas refletia em especial clareza suas dificuldades, porque nelas as demandas e a estrutura do século XX chocavam-se frontalmente com os direitos adquiridos no século XIX”. HOBBSAWM, Eric J. *Da revolução inglesa ao imperialismo*. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen. Rio de Janeiro: Forense, 1966, p. 270.

l'autonomia dello Stato-Nazione, e la corporazione transnazionale è decisiva in un sistema di mercato dove l'egemonia è data dal potere della competizione.

Per esercitare questa egemonia, istituzioni, imprese e speculatori cercano, incessantemente, di ottenere ogni volta più spazio. Un nuovo modello prende forma: l'informazione che, insieme alle nuove tecnologie, accoglie questo sistema, alternando costumi di questa società che si sviluppa ogni volta di più come società di consumo.

1.2 Il nuovo modello: cambiamenti nelle relazioni di lavoro nella società postindustriale verso un nuovo paradigma.

Nel decennio del 60 fino all'inizio del 1970, vari sociologi hanno dato un'interpretazione della società moderna che denominarono società postindustriale³⁴, oggetto di vagli diversi sui quali ci fermeremo considerando le loro forme più interessanti. Secondo Krishan Kumar³⁵, il proponente più conosciuto dell'idea fu il sociologo Daniel Bell che denominò questa società come la società dell'informazione: "la società postindustriale è una società di informazione, come la società industriale è una società produttrice di merci"³⁶.

³⁴ Le etichette attribuite alla società attuale e ai gradini evolutivi della transizione vanno dalla "società programmata" (Alain Touraine) alla "società postmoderna" (Jean François Lyotard), alla "società postcapitalista" (Ralf Darendorf), alla "società del capitalismo maturo" (Claus Offe), alla "terza onda" (Alvin Tofler), alla "era della discontinuità" (Peter Drucker), ecc. Ciò nonostante, abbiamo preferito la denominazione di società postindustriale come abbiamo citato anteriormente. In questo senso, "[...] la denominazione società postindustriale, che a nostro vedere deve rimanere, fintantoché non si schiarisce che la nuova società, oltre a delinearci in forma diversa riguardo alla società industriale, si distingue anche per uno o per vari fattori determinanti la cui prominenza è ben visibile." Traduzione: "(...) a denominação de sociedade pós-industrial, que na nossa opinião, deve ser mantida enquanto não ficar claro que a nova sociedade, além de delinear-se como diferente em relação à sociedade industrial, se distingue também por um ou vários fatores determinantes cuja preeminência é bem visível". DE MASI, *A sociedade pós-industrial*, op. cit., p. 30.

³⁵ KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Tradução de Ruy Jugmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997, p. 13.

³⁶ "a sociedade pós-industrial é uma sociedade de informação, como a sociedade industrial é uma sociedade produtora de bens". BELL, *O advento da sociedade pós-industrial*, op. cit., p. 467.

Comunque sarà Domenico De Masi a proporre una visione più completa e che contiene meglio il suo concetto che riguarda “essenzialmente i cambiamenti nella struttura sociale, le trasformazioni che si producono nella vita economica e nella struttura professionale e, infine, le nuove relazioni che si stabiliscono fra teoria e pratica sperimentale, tra scienza e tecnologia”³⁷. E continuando: “passiamo dalla produzione di merci, tipica della società industriale, alla produzione di servizi, tipica della società postindustriale”³⁸.

Queste osservazioni meritano distacco riguardo ai concetti, poiché sono complementari, utili nell’esposizione della società postindustriale appoggiata sulla seguente constatazione: divenne predominante un’economia di servizi, acquistarono preponderanza le classi professionali e tecniche, lo sviluppo diventò riferimento quasi esclusivo delle politiche della società, il controllo dell’innovazione tecnologica è un dato strategico. Se la società preindustriale si appoggiava sulla produzione agricola e sui proprietari terrieri, la società industriale ha finito per destituire questi simboli, quando ha messo al loro epicentro la produzione in serie di beni materiali, così ben rappresentati dalle catene di montaggio dell’industria automobilistica come l’icone più importante: la Ford modello “T”, mentre la società postindustriale, indubitabilmente, impone un nuovo ritmo alle forme di lavoro, privilegiando la produzione di beni immateriali come i servizi, le informazioni, i valori, l’estetica, ecc.

Partendo da questa premessa, si nota un taglio epistemologico coll’avvento della società postindustriale che trasforma radicalmente le forme del lavoro. Se nella società industriale³⁹, centrata nella produzione di beni materiali, fu la fabbrica

³⁷ “essencialmente às mudanças na estrutura social, às transformações que se produzem na vida econômica e na estrutura profissional, e por fim às novas relações que se estabelecem entre teoria e a prática experimental, entre ciência e tecnologia”. DE MASI, *A sociedade pós-industrial*, op. cit., p. 33.

³⁸ “passamos da produção de bens, típica da sociedade industrial, para a produção de serviços, típica da sociedade pós-industrial”. Ib., ibid., p. 35.

³⁹ “La società industriale porta con sé il concetto di forma organizzativa sociale, dove il lavoro occupa un luogo centrale nella vita degli individui e, per questo, può essere denominata società di lavoro. In questo ordine, la fabbrica si costituisce nell’unità básica più importante di produzione e, così, il manovale è l’agente principale nel processo di trasformazione della natura ed è il soggetto

a dettare le forme di lavoro e la sua organizzazione, d'accordo con Taylor e Ford, nella società postindustriale, centrata nella produzione di beni di lavoro, è l'informazione, la conoscenza, la tecnologia che dettano le nuove forme di lavoro, inaugurando una nuova forma di vita, di tempo, spostando la forza di lavoro al cervello e all'intelligenza artificiale.

D'accordo con questa veduta, si tratta di un tipo di società (non più con base nella produzione agricola, e neppure nell'industria) le cui radici si trovano nella produzione dell'informazione, servizi, simboli ed estetica che si caratterizza come una rottura del compromesso sociale e delle relazioni economiche definite quando ci fu la standardizzazione della società industriale. Per Antonio David Cattani:

La società postindustriale si presenta come una nuova organizzazione sociale, nella quale gli individui agiscono senza riferimento alle classi sociali o in opposizione ad un centro unico di potere; rimangono diluiti gli agenti storici la cui azione collettiva era definita dalle posizioni occupate nel processo produttivo. I cambiamenti tecnologici, lo sviluppo del settore dei servizi ed il ruolo delle nuove forme di comunicazione trasformano la rigida piramide del potere, ordinata dallo Stato e dalle imprese; in questo quadro, si considerano superati tutti i riferimenti che caratterizzavano la società del lavoro, con la sua etica, i suoi soggetti e il suo potenziale trasformatore⁴⁰.

principale di questa società". Traduzione: "A sociedade industrial traz a noção de forma de organização social onde o trabalho ocupa lugar central na vida dos indivíduos, e, por isso, pode ser chamada de sociedade de trabalho. Nesta ordem, a fábrica se constitui na unidade básica mais importante de produção e, assim, o trabalhador manual é o principal agente no processo de transformação da natureza e o principal sujeito desta sociedade". SILVA, Josué Pereira da Silva. A crise da sociedade do trabalho em debate. *Lua Nova. Revista de Cultura e Política*, São Paulo: Cedec, n. 35, pp.167-181, p. 168, 1995.

⁴⁰ "A sociedade pós-industrial é apresentada como uma nova organização social, na qual os indivíduos atuam sem referência às classes sociais ou em oposição a um centro único de poder; ficam diluídos os agentes históricos, cuja ação coletiva era definida pelas posições ocupadas no processo produtivo. As modificações tecnológicas, o desenvolvimento do setor de serviços e o papel de novas formas de comunicação transformam a rígida pirâmide do poder, ordenada pelo Estado e pelas empresas, e, nesse quadro, consideram-se superados todos os referenciais que caracterizavam a sociedade do trabalho, com sua ética, seus sujeitos e seu potencial transformador". CATTANI, Antonio David. *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1996, p. 20.

Autori come Luciano Coutinho hanno pensato che le condizioni per la formazione di un nuovo paradigma tecnologico, come pure un modello produttivo, sarebbero state così raggiunte, gradualmente:

articolazione e diffusione simultanea di un potente cluster di innovazioni, con base in nuove tecnologie di forte impatto in un insieme di strutture industriali delle principali economie capitaliste, oltre a lanciare le basi di un nuovo paradigma tecnologico, configurano le trasformazioni che caratterizzano una autentica Terza Rivoluzione Industriale che indicherebbe pure una trasformazione nel mondo del lavoro⁴¹.

Questo approccio è dato anche da Manuel Castells, quando afferma che un nuovo paradigma, il paradigma della tecnologia dell'informazione, si sta incorporando gradualmente ai processi del lavoro, dimostrando impatti globali e regionali che mettono in evidenza il cambiamento dalla società industriale a quella informazionale⁴². Per l'autore:

Il cambiamento contemporaneo del paradigma può essere visto come un trasferimento di tecnologia con base soprattutto nei fattori di produzione energetica a buon prezzo per un'altra che ha per base predominante fattori di produzione di informazione a buon mercato che derivano dallo sviluppo della tecnologia in microelettronica e telecomunicazioni⁴³.

⁴¹ “articulação e difusão, simultânea de um poderoso cluster de inovações, baseado em novas tecnologias de impacto abrangente, sobre o conjunto das estruturas industriais das principais economias capitalistas, além de lançarem as bases de um novo paradigma tecnológico, configuram a transformações que caracterizam uma verdadeira Terceira Revolução Industrial, que também apontaria para uma transformação no mundo do Trabalho”. COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: grandes tendências de mudanças. *Revista Economia e Sociedade*, Campinas: IE/Unicamp, n. 1, pp. 69-87, p. 70, 1992.

⁴² Castells cambia l'énfasi analítica della società postindustriale spostandola all'informazionalismo. CASTELLS, *A sociedade em rede*, op. cit., p. 226.

⁴³ “A mudança contemporânea de paradigma pode ser vista como uma transferência de tecnologia baseada principalmente em insumos baratos de energia para uma outra que se baseia predominantemente em insumos baratos de informação derivados do avanço da tecnologia em microeletrônica e telecominacões”. Id., *ibid.*, p. 77.

Con base nell'idea principale che la tecnologia è la conoscenza utilizzata nella creazione o perfezionamento dei beni e dei servizi, si osserva che alcuni aspetti centrali di questo paradigma indicano un insieme di caratteristiche che compongono la società dell'informazione, che rappresentano la sua base materiale. In questo modo:

in primo posto: l'informazione è la materia prima; secondo: queste nuove tecnologie posseggono penetrabilità in tutti i processi dell'esistenza individuale e collettiva; terzo: la possibilità di utilizzare la logica di reti in tutti i processi e organizzazioni col supporto delle tecnologie dell'informazione; quarto: flessibilità nei processi, nelle organizzazioni e nelle istituzioni⁴⁴.

Siccome stiamo parlando di prodotti di una cultura postindustriale, che non è il risultato di un movimento espansionista, ma di movimenti con obiettivi più ampi, e il contesto in cui sorge e si costituisce è multiplo e diffuso, pensiamo che ci siano due equivoci fondamentali che si creano in forma ricorrente e nei quali non si può incorrere quando si parla della società postindustriale. Al primo posto, quando si diffonde che la nuova società dovrà massimizzare la produttività con base nella conoscenza, per mezzo dello sviluppo e della diffusione di tecnologie dell'informazione, non si può dimenticare che non tutta l'economia girerà attorno a questo, soprattutto per il fatto che grandi aree del mondo e moltissimi segmenti sociali si trovano distaccati dal nuovo sistema tecnologico⁴⁵; inoltre, un altro equivoco che si commette è quello di considerare che i servizi messi a disposizione da questa società raggiungeranno una parcella molto grande della

⁴⁴ "primeiro: a informação é a matéria prima; segundo: estas novas tecnologias têm penetrabilidade em todos os processos da existência individual e coletiva; terceiro: a possibilidade de utilizar a lógica de redes em todos os processos e organizações com o suporte das tecnologias da informação; quarto: flexibilidade nos processos, nas organizações e instituições". Id., ibid., p. 78

⁴⁵ Si osserva il caso del Brasile e dei paesi periferici che convivono con macchie di tecnologie sviluppate soltanto in alcune regioni. Si cita come esempio la città di Caxias do Sul che possiede un grande sviluppo tecnologico in alcuni settori in detrimento di altri settori che neppure possiedono una macchina registratrice nel loro negozio. Nonostante sia immensa la velocità espansiva di questa società, il fatto è che paesi e regioni hanno momenti differenti per adottare l'accesso alla informazione.

società , ossia: siccome questa nuova società esige dal professionista un'enorme gamma di conoscenza, rappresentata dall'insieme delle abilità che le persone acquisiscono con l'istruzione, coi programmi di preparazione e con la propria esperienza per poter svolgere il loro lavoro con competenza, e anche con lo sviluppo di varie competenze dal punto di vista professionale, soltanto una parcella molto ridotta della società avrà accesso alla conoscenza.

Naturalmente, è scontato che questo paradigma sta cominciando ad infiltrarsi praticamente nelle aziende di tutto il mondo, alterando valori come standardizzazione, produttività, sincronizzazione, forma piramidale dell'organizzazione, concentrazione del lavoro in unità precise di tempo e spazio. Queste trasformazioni, che sono in condizioni di giustificare un cambiamento di paradigma, hanno i loro mezzi di valutazione nell'alta tecnologia che obbliga ad una revisione dei concetti di tempo e spazio, dovuto alla rivoluzione nei mezzi di comunicazione e dei trasporti che trasforma in realtà il mercato globalizzato. Con questa espressione vogliamo dire un sistema di produzione, distribuzione e consumo che non conosce le frontiere degli Stati nazionali e presenta, nella competitività, il parametro principale che regola le relazioni della produzione, rompendo il punto di equilibrio tra offerta e ricerca di lavoro. Carlos Alonso Barbosa Oliveira, a questo riguardo, sostiene che:

Alcuni di questi effetti, di difficile quantificazione, sono stati divulgati recentemente, come per esempio: la diminuzione del costo reale del lavoro (labor cost), se comparato internazionalmente; l'aumento significativo dell'outsourcing nelle imprese di grande statura; alterazioni qualitative di quadri funzionali; grande eliminazione dei comandi intermediari; diminuzione della protezione sindacale; aumento del tempo di disoccupazione, specialmente per i giovani; espansione dell'impiego domiciliare e autonomo, aumento della rotatività, ecc.⁴⁶

⁴⁶ "Alguns desses efeitos, de difícil quantificação, tem sido noticiados recentemente, como por exemplo: a diminuição do custo efetivo de trabalho (labor cost), quando comparado

Considerando le mutazioni tecnologiche, e partendo dall'osservazione di questi cambiamenti straordinari nelle nostre macchine e nella nostra vita, la conoscenza, l'informazione, il computer e le telecomunicazioni sono le basi della società postindustriale. Le macchine possono essere programmate in modo ad ampliare la forza intellettuale dell'uomo che si vede, ogni volta di più, meno capace di assorbire e sintetizzare le informazioni che il vivere nella società moderna esige da ognuno di noi⁴⁷. Queste mutazioni portarono ad un processo più ampio di cambiamenti, dove un'unica macchina che processa un numero enorme d'informazioni, in pochi secondi e con precisione, trasforma il tempo e gli spazi.

Insomma, questa tecnologia, che risulta essere uno dei bracci del sistema flessibile dell'accumulo, permette che la produzione e il consumo si mondializzino, che l'azienda diventi virtuale, che la borsa lavori in tempo reale, che i valori e le idee si egemonizzino. Col processo veloce dello sviluppo e dell'evoluzione delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione è sorto un nuovo periodo storico della civiltà umana: la società dell'informazione che sorge portandoci la prospettiva dell'uso intenso della tecnologia dell'informazione praticamente in tutta la società. Questa prospettiva, quantunque preoccupi una parcella della popolazione, in generale viene salutata con euforia da molti altri che associano la sua utilizzazione ad una valorizzazione delle attività proprie. Perciò, gli insegnamenti di Alvin Toffler:

Una nuova civilizzazione sta emergendo nelle nostre vite [...] questa nuova civilizzazione porta con sé stili famigliari; nuove maniere di lavorare, amare e vivere; una nuova economia; nuovi conflitti politici e, in ultima analisi, anche una profonda alterazione

internacionalmente; o significativo aumento da terceirização nas empresas de grande porte; alterações qualitativas de quadros funcionais; grande eliminação de chefias intermediárias; diminuição de cobertura sindical; aumento do tempo de desemprego, especialmente de jovens; expansão de emprego domiciliar e autônomo, aumento de rotatividade, etc". OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa (Org.). *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século*. São Paulo: Página Aberta, 1994, p. 598.

⁴⁷ Nella stessa linea di pensiero, NEGROPONTE, Nicholas. *A vida digital*. 2. ed. Tradução de Sérgio Tellaroli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

della coscienza dell'uomo. Frammenti di questa nuova civilizzazione già esistono oggi. Milioni di uomini stanno già organizzando la loro vita sui ritmi del domani. Altri, terrorizzati dal futuro, si disperano e futilmente si rifugiano nel passato, cercando di restaurare quel vecchio mondo che dava loro sicurezza⁴⁸.

In questo contesto, il lavoro comincia ad avere un'altra connotazione, un altro significato. Oggi, il lavoratore deve essere auto-programmabile per cambiare con le mutazioni dell'ambiente. L'apprendimento tradizionale, il saper maneggiare una macchina vale poco. I rapporti tra gli uomini, il lavoro e la stessa intelligenza, dipendono, in realtà, dalla metamorfosi incessante di dispositivi informativi di tutti i tipi. La capacità di manipolare ed avere disponibile l'informazione è un fattore decisivo per l'esistenza economica delle aziende. Si verifica la supremazia del capitale finanziario sul capitale produttivo.

Allo stesso tempo, quando la società dell'informazione sta cambiando paradigma, è importante ricordare che questa società è caratterizzata dalla valorizzazione del sapere come forma di accesso al potere. Così, per Alvin Toffler:

la disseminazione di questa economia della conoscenza è, di fatto, la nuova forza esplosiva che ha lanciato le economie sviluppate in una feroce concorrenza globale [...] insomma, l'avvento di un nuovo sistema per creare ricchezza ha smosso tutti i pilastri del vecchio sistema di potere, trasformando così la vita familiare, gli affari, la politica, la nazione-stato e la stessa struttura del potere globale⁴⁹.

⁴⁸ "Uma nova civilização está emergindo em nossas vidas. (...) essa nova civilização traz consigo novos estilos de família; novos modos de trabalhar, amar e viver; uma nova economia; novos conflitos políticos e, em última análise, também uma profunda alteração da consciência do homem. Fragmentos dessa nova civilização já existem hoje. Milhões de homens já estão ordenando sua vida pelos ritmos de amanhã. Outros, aterrorizados com o futuro, se desesperam e futilmente refugiam-se no passado, procurando restaurar aquele velho mundo que lhes dá segurança". TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 19. ed. Tradução de João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1993, p. 206.

⁴⁹ "a disseminação dessa economia do conhecimento é, de fato, a nova força explosiva que lançou as economias avançadas numa feroz concorrência global(...)em suma, o aparecimento de um novo sistema para criar riqueza solapou todos os pilares do velho sistema do poder, acabando por transformar a vida familiar, os negócios, a política, a nação-estado e a própria estrutura do poder

L'informazione non è più soltanto uno strumento per produrre beni economici, ma diventa la materia prima principale dei beni di consumo, trasformandosi in industria pesante. Il potere economico passa da quelli che posseggono i mezzi di produzione a quelli che hanno i mezzi d'informazione, che possono determinare il controllo dei mezzi di produzione ed anche il mondo del lavoro. "Nella società postindustriale cresce l'importanza produttiva della conoscenza: conoscenza del passato, creatività del futuro, istruzione come acquisizione e massimizzazione delle risorse del sapere"⁵⁰. In questo modo, l'informatizzazione, seguita da un processo di automazione, attinge:

Una grande gamma di riduzione di costi ed una enorme gamma di nuovi servizi, con l'inedita possibilità di interagire a distanza e in tempo reale. E arrivò anche la possibilità di ridurre il lavoro umano indispensabile per produrre beni di servizio. La presenza di un computer in ogni ufficio ha reso più agile una posizione radicalmente nuova per le due categorie ancestrali della nostra vita razionale: tempo e spazio. E siccome l'organizzazione è una vita relazionale, l'informatica modifica profondamente l'organizzazione e la sua attitudine creativa⁵¹.

È impossibile prevedere dove queste tecnologie dell'informazione ci stanno portando, ma vediamo già i cambiamenti. Analizzando in diversi modi, Viviane Forrester distacca il quadro attuale, dimostrando che una delle maggiori verità del capitalismo postindustriale è: la nuova struttura di produzione, presente tanto nei

global". TOFFLER, Alvin. *Powershift: as mudanças do poder*. 4. ed. Tradução de Luiz Carlos do Nascimento Silva. Rio de Janeiro: Record, 1995, pp.34-35.

⁵⁰ "Na sociedade pós-industrial cresce a importância produtiva do conhecimento: conhecimento do passado, criatividade do futuro, educação como aquisição e maximização do recurso do saber". DE MASI, *A sociedade pós-industrial*, op. cit., p. 90.

⁵¹ "uma grande gama redução de custos e uma enorme gama de novos serviços, com a inédita possibilidade de interagir à distância e em tempo real. E veio também a possibilidade de reduzir o trabalho humano indispensável para produzir bens de serviço. A presença de um computador em cada escritório agilizou um posicionamento radicalmente novo para as duas categorias ancestrais da nossa vida racional: tempo e espaço. E como a organização é uma vida relacional, a informática modifica profundamente a organização e a sua atitude criativa". DE MASI, *O futuro do trabalho*, op. cit., p. 182.

paesi centrali quanto periferici, si preoccupa soltanto col capitale, ciò che ci metterebbe davanti ad un problema. I problemi prodotti da questa realtà economica si presentano come un dramma morale che indaga lo stesso progetto civilizzatore della modernità. Così, secondo lei:

quanto al modello inedito che si installa al segno della cibernetica, dell'automazione, delle tecnologie rivoluzionarie che oggi hanno il potere, questo sembra essersi sviato, sembra aver isolato le zone stagnate quasi esoteriche. Non è più in sintonia con noi. E, naturalmente, senza un vero vincolo col mondo del lavoro che esso non utilizza più, considerandolo, quando riesce a vederlo, un parassita irritante marcato dalle sue passioni, confusioni, dai suoi disastri scomodi, dalla sua ostinatezza razionale, quando pretende la sua esistenza. La sua poca utilità. La sua poca resistenza, il suo carattere benigno. Le sue rinunce e l'innocuità, per essere attaccato ai vestigi di una società dove le sue funzioni furono abolite⁵².

In questo senso, Jeremy Rifkin, opponendosi a Daniel Bell, argomenta inoltre che:

Mentre le prime tecnologie industriali sostituirono la forza fisica del lavoro umano, scambiando la forza muscolare per le macchine, le nuove tecnologie con base nel computer promettono di sostituire la stessa mente umana, mettendo macchine intelligenti al posto degli esseri umani in tutta la scala dell'attività economica. Le implicazioni sono profonde e di ambito ampio⁵³.

⁵² “quanto ao modelo inédito que se instala sob o signo da cibernética, da automação, das tecnologias revolucionárias que agora exerce o poder, este parece ter-se desviado, isolado as zonas de estanques, quase esotéricas. Não está mais em sincronia conosco. E, bem entendido, sem vínculo verdadeiro com o mundo do trabalho, que ele não usa mais e considera, quando consegue entrevê-lo, um parasita irritante marcado pelas suas paixões, confusões, seus desastres incômodos, sua racional obstinação em pretender existir. Sua pouca utilidade. Sua pouca resistência, seu caráter benigno. Suas renúncias e sua inocuidade, por estar preso nos vestígios de uma sociedade onde suas funções foram abolidas”. FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. 4. ed. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997, p.25.

⁵³ “enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos

Questi approcci, quantunque un po' eccessivi, portano con loro elementi importanti che possono essere analizzati come impatti di questa società che ci allerta davanti al fatto che non sono soltanto le luci che costruiscono questa società, ma anche le ombre l'accompagnano. In ogni modo, valutare la sua dimensione reale rispetto all'uomo non fa parte di questa ricerca.

Ciò nonostante, se la società postindustriale si presenta come alternativa per un modello in crisi, il fatto è che essa è riuscita a convivere coi residui della società industriale, particolarmente fra i lavoratori senza qualificazione. Il Fordismo-Taylorismo sopravvive ancora quanto all'aspetto del lavoro ripetitivo, frazionato e comandato da gerarchie rigide ed esterne, quantunque non tanto come era prima, davanti alle nuove politiche neoliberali che tendono a diminuire i diritti sociali, il lavoro remunerato, davanti all'implementazione della flessibilizzazione e deregolamentazione della legislazione sul lavoro. Riguardo a questo aspetto, Domenico de Masi ci avverte:

[...] nel frattempo - cioè, finché non arriviamo ad una informatizzazione o robotizzazione più integrale del lavoro - continuerà fra le diverse parti sociali la battaglia per la gestione della fase transitoria, ancora in corso, tra la società industriale e la postindustriale⁵⁴.

Cercando di consolidarsi, questo nuovo modello entrerebbe in conflitto non soltanto col vecchio modello industriale, ma soprattutto con le relazioni sociali, salariali, e col modello di consumo anteriore. "Gli strumenti e le tecniche possono

em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance". RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit., p. 5.

⁵⁴ "(...)no meio tempo- isto é, enquanto não chegaremos a uma informatização ou robotização mais integral do trabalho- prosseguirá entre as várias partes sociais a batalha pela gestão da fase transitória, ainda em curso, entre a sociedade industrial e a pós-industrial". DE MASI, *A sociedade pós-industrial*, op. cit., p.90.

cambiare, ma gli obiettivi e le finalità supreme delle società industriali e capitaliste rimangono gli stessi”⁵⁵.

Questo sarebbe, secondo Jorge Mattoso, lo scontro dell’ “emergente sottosistema tecnico economico con l’inerzia naturale dei parametri sociali e istituzionali, che creerebbero un’incompatibilità capace di condurre l’economia capitalista alla depressione”⁵⁶.

Se, da un lato, abbiamo vissuto nei decenni finali del secolo XX e all’inizio del secolo XXI un periodo di emergenza e consolidazione di un nuovo modello tecnologico per un altro, per il momento non si è costituito e generalizzato un nuovo modello di sviluppo, rimanendo ancora forme relativamente ibride e mutanti, principalmente in Brasile e nei paesi periferici⁵⁷. In queste linee, abbiamo presentato riflessioni a rispetto di questa società e delle sue conseguenze sul mercato dell’impiego.

1.3 Sequele di un nuovo tempo: (dis)occupazione e trasformazioni della struttura dell’impiego decorrenti da tecnologie dell’informazione

Così come non esiste un consenso tra gli autori per quel che riguarda gli impatti di questo nuovo modello sulla società del lavoro⁵⁸, non abbiamo trovato

⁵⁵ “Os instrumentos e as técnicas podem mudar, mas os objetivos e finalidades supremos das sociedades industriais capitalistas permanecem os mesmos”. KUMAR, *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*, op. cit., p. 44.

⁵⁶ “subsistema técnico econômico com a inércia natural dos parâmetros social e institucional, que gerariam uma incompatibilidade capaz de levar a economia capitalista à depressão”. MATTOSO, *A Desordem no Trabalho*, op. cit., p.63.

⁵⁷ Si può dire che il paradigma della società industriale non è stato ancora totalmente strutturato, poiché la tecnologia dell’informazione rimane ancora molto limitata alle realtà dei paesi centrali, come negli Stati Uniti ed Europa. Però in Brasile già ci sono macchie di questa società. Gli effetti di queste nuove tecnologie si riflettono già nel lavoro che ancora convive col paradigma di lavoro della società industriale.

⁵⁸ Autori come Daniel Bell e Alvin Toffler difendono la società postindustriale come se fosse una società che promette, canalizzata al settore dei servizi, cioè la mano d’opera sarebbe assorbita dal settore dei servizi. Jeremy Rifkin, al contrario, vede una situazione catastrofica quando dice che il lavoro viene canalizzato verso la macchina. Siamo del parere che le proiezioni negative e positive

unanimità quando si tratta degli impatti causati dalla tecnologia dell'informazione sul mercato del lavoro. Quantunque le teorie del postindustrialismo diano enfasi al fatto che la trasformazione della struttura occupazionale degli impieghi ha per base il cambiamento dei prodotti per i servizi, con l'arrivo di nuove categorie professionali, col declino del lavoro rurale e industriale, c'è una discussione enorme per quel che riguarda questo nuovo paradigma e le sue reali conseguenze sul mercato del lavoro⁵⁹. In questa prospettiva, possiamo trovare teorie che presentano vantaggi e teorie che segnalano più preoccupazione che entusiasmo per quel che riguarda l'automazione e i suoi riflessi sugli impieghi.

Per i più ottimisti, la disoccupazione tecnologica sarà risolta dalla stessa tecnologia avanzata che stimolerà la nascita di nuovi settori produttivi e di attività umane ad essa legati, esigendo, così, nuovi lavoratori. La tecnologia sarebbe l'arma contro la disoccupazione. Però, se il problema della disoccupazione è visto dall'ottica dell'industria, ossia, la disoccupazione causata dall'avanzata tecnologia, siamo d'accordo sul fatto che la tecnologia provoca la disoccupazione. Comunque, siccome non possiamo analizzare questo lato, ma soltanto gli altri settori, sotto un aspetto generale si deve notare che il problema della disoccupazione non è più solo quantitativo, esso è diventato anche qualitativo. In questo senso, Alvin Toffler osserva che "non è più possibile ridurre la disoccupazione semplicemente aumentando il numero dei posti di lavoro, poiché il problema non è solo di numeri, la disoccupazione è passata da quantitativa a qualitativa"⁶⁰.

di questi autori contribuiscono all'elucidazione dei problemi di questa società, però, affermare, in questo momento, quali saranno le conseguenze di questo modello per il mondo del lavoro ci sembra ancora un po' prematuro.

⁵⁹ Il concetto di impiego si relaziona con un determinato periodo storico, quando nel capitalismo fu adottato il lavoro remunerato. Le persone cominciarono a ricevere uno stipendio per eseguire un determinato lavoro. Perciò, il concetto di impiego ha un significato storico ed è legato al processo dello stipendio.

⁶⁰ "não é mais possível reduzir o desemprego simplesmente aumentando o número de vagas, porque o problema não é só de números. O desemprego passou de quantitativo para qualitativo". TOFFLER, *A terceira onda.*, 1993, p. 96.

Molte cause possono essere relazionate alla disoccupazione⁶¹. Su di questo, oltretutto, non c'è gran consenso. Gli specialisti fanno diagnosi diverse sulle sue cause⁶². *Softwares* sostituiscono il lavoro meccanico, provocando quello che si denomina disoccupazione strutturale ed il sorgere di infinite possibilità di impieghi e di redditi non identificati dalla società industriale. Studi della Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), firmati da Martin Carnoy (Università di Stanford) e Manuel Castells (Università della California) concludono che la tecnologia crea⁶³ e distrugge impieghi: "Tutto dipende dal locale osservato e dall'ambiente economico nel quale è applicata.

⁶¹ Il nostro approccio alla disoccupazione darà importanza ai processi elettronici e computazionali che dettero la spinta a questa onda di disoccupazione alla fine del XX secolo e inizio del secolo XXI, però dobbiamo ricordare che questi sono appena alcuni dei fattori, quantunque fondamentali, che stanno influenzando la crisi dell'impiego nel nostro tempo. Possiamo notare che la disoccupazione non è relazionata soltanto alla diffusione della tecnologia. Certamente, "il disoccupato non porta un'etichetta" che possa identificarlo. Cfr.: POCHMANN, Mario. Desemprego. *Revista Novos Estudos* CEBRAP. São Paulo, n. 45, p. 45, jul., 1996. Oltre alla globalizzazione, che rappresenta una delle ragioni della disoccupazione, poiché mette sul mercato una quantità di merci i cui prezzi sono ribassati nei paesi di origine via *dumping* salariale, la disoccupazione ha pure a che vedere colla posizione del paese davanti a questo processo e con le politiche che questo possa adottare per la sua corrispondente ristrutturazione produttiva, la sua reingegneria, la mancanza di sviluppo economico, l'aumento della popolazione, la mancanza di una politica previdenziaria che permetta all'anziano di uscire dal mercato, importazioni di prodotti che hanno ridotto la produzione nazionale, ecc. Ciò nonostante, siccome questa parte del mercato del lavoro ha per fine verificare soltanto il problema della tecnologia sul mercato degli impieghi, non analizzeremo le altre cause del problema.

⁶² Per ulteriori dettagli vide: CATAPAN, Aracy Hack. *Trabalho e consumo*. Florianópolis: Insular, 1999, p. 68. POCHMANN, Mario. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001. pp. 111-112. PASTORE, José. *Flexibilização no mercado de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1996.

⁶³ In questa prospettiva, José Pastore afferma che "una macchina può distruggere, dove entra, un posto di lavoro, e può crearne altri a distanza. Per esempio, il viaggio aereo più a buon mercato tra Rio de Janeiro e New York, nel 1960, costava US\$ 3.000,00 (in valori del 1999); oggi costa US\$ 400,00; se, da una parte, ci fu riduzione nel numero dell'equipaggio, la modernizzazione dell'aviazione ampliò le opportunità di lavoro in diversi altri settori come il turismo, il trasporto di merci, gli affari in generale, il commercio internazionale, ecc. - creando molto impiego". Traduzione: "uma máquina pode destruir um posto de trabalho onde entra e criar outros a distância. Por exemplo, a viagem aérea mais barata entre o Rio de Janeiro e New York, em 1960, custava US\$ 3.000.00 (em valores de 1999); hoje, custa US\$ 400,00. Se, de um lado, houve redução do tamanho das tripulações, a modernização da aviação ampliou as oportunidades de trabalho em vários outros setores, como o turismo, o transporte de carga, os negócios em geral, o comércio internacional, etc. - tendo gerado muito emprego". PASTORE, José. *Mitos sobre o desemprego*. Disponível em: <<http://josepastore.com.br>>. Acesso em: 3 ag.2008.

Però, l'intensificazione dell'uso di tecnologia e di economia globalizzata provocano cambiamenti profondi nel mondo del lavoro"⁶⁴

Il mondo attuale è colmo di casi di tecnologie che hanno creato nuovi prodotti e hanno generato nuove necessità e nuove opportunità di lavoro. Alcuni impieghi sono in estinzione e nuovi impieghi sono creati, però la relazione quantitativa fra perdite e guadagni cambia fra le aziende, industrie, settori, regioni, paesi. In questo senso, Manuel Castells afferma che le innovazioni tecnologiche e organizzazionali hanno permesso un'alterazione nella struttura dell'impiego, segnalando cammini diversi in relazione all'attività industriale:

L'evoluzione del mercato di lavoro durante il cosiddetto periodo postindustriale dimostra, allo stesso tempo, un modello generale di dislocamento dell'impiego industriale e due strade diverse per quel che riguarda l'attività industriale: la prima significa una rapida diminuzione dell'impiego nell'industria, insieme ad una grande espansione dell'impiego nei servizi relativi alla produzione (in percentuali) e in servizi sociali (in volume), mentre altre attività di servizi sono ancora mantenute come fonte di impiego⁶⁵.

In questo stesso senso, Afonso Fleury considera che la tecnologia dell'informazione, essendo rivoluzionaria, deve essere analizzata come strumento di cambiamento sociale profondo. Allo stesso tempo in cui fa diventare antiquati i sistemi di produzione, la microelettronica conduce al sorgere di nuovi prodotti e servizi. "La tecnologia dell'informazione, pur creando disoccupazione in alcuni settori, è un'importante fonte di impieghi, legati inizialmente all'installazione ed

⁶⁴ "Tudo depende do local observado e do ambiente econômico em que é aplicada. Porém, a intensificação do uso de tecnologia e economia globalizada provocam mudanças profundas no mundo do trabalho". CARNOY, Martin. Especial sobre o colapso do trabalho. *Folha de São Paulo*, p. 7, 1 mai., 1998.

⁶⁵ "a evolução do mercado de trabalho durante o chamado período pós-industrial, mostra ao mesmo tempo, um padrão geral de deslocamento do emprego industrial e dois caminhos diferentes em relação a atividade industrial: o primeiro significa uma rápida diminuição do emprego na indústria aliada a uma grande expansão do emprego em serviços relacionados à produção (em percentual) e em serviços sociais (em volume), enquanto outras atividades de serviços ainda não mantidas como fonte de emprego". CASTELLS, *A sociedade em rede*, op., cit., p. 237.

espansione dei settori legati alla tecnologia dell'informazione e ai servizi associati"⁶⁶.

Però è importante osservare che la maggioranza degli autori che studia il problema della disoccupazione ha una visione quasi unanime per quel che concerne gli impatti negativi della tecnologia dell'informazione sull'impiego, in primo posto nell'industria, tra i montatori, saldatori e nel campo dei servizi, tra i funzionari, segretarie, gerenti di livello medio, ecc. In questo senso, si può trovare, in Jeremy Rifkin, l'analisi che segnala i suoi effetti nocivi per l'impiego, poiché, oggi, al contrario di quelli che difendono l'uso della tecnologia dell'informazione, tutti i settori stanno soccombendo, vittime della reingegneria, dello *downsizing*⁶⁷ e dell'automazione. Quantunque il settore emergente della conoscenza sia in espansione, esso non è capace di dare impiego a tutti. Questo sarebbe un settore adatto ad una piccola élite di professionisti, creatori, manipolatori e fornitori del flusso dell'informazione. Jeremy Rifkin denomina questi professionisti i nuovi aristocratici. Secondo l'autore:

Nel passato, quando una rivoluzione tecnologica provocava la perdita in massa degli impieghi di un settore, un nuovo settore sorgeva per assorbire la mano d'opera eccedente. All'inizio del secolo, il settore industriale emergente riusciva ad assorbire gran parte dei milioni di lavoratori [...] Verso la metà degli anni '50 e l'inizio degli anni '80, il settore dei servizi, che cresceva rapidamente, fu capace di ridare lavoro a molti operai che avevano perduto l'impiego a causa dell'automazione. Attualmente, però, mentre tutti i settori stanno soccombendo, vittime della rapida

⁶⁶ "A tecnologia da informação apesar de gerar o desemprego em alguns setores é um importante gerador de empregos, ligados inicialmente à instalação e expansão dos setores ligados à tecnologia da informação e aos serviços associados". FLEURY, Afonso. *Análise ao nível de empresa dos impactos de automação sobre a organização da produção e do trabalho*. São Paulo: Escola Politécnica USP, 1988, p. 23.

⁶⁷ Downsizing, dimagrimento o diminuzione della struttura organizzativa che riduce i livelli gerarchici, con la superazione della burocrazia nell'azienda e professionisti polivalenti determinano tagli nel personale. In questo senso, TOMASKO, Robert. *Downsizing: reformulando sua empresa para o futuro*. São Paulo: Makron Books, 1992, pp. 47-59.

ristrutturazione e automazione, nessun nuovo settore significativo si è sviluppato per assorbire i milioni che sono dispensati⁶⁸.

In questo senso, oltre al disallineamento temporale tra offerta di lavoro poco qualificato e la richiesta di lavoratori che, per lo meno, sappiano leggere e capire un manuale d'istruzioni, si sviluppa la riorganizzazione produttiva e organizzativo-gerenziale delle aziende, per rimuovere qualsiasi controllo residuale che i lavoratori ancora possano avere sul processo di produzione, con la programmazione di istruzioni dettagliate dirette alla macchina, che le compie passo a passo. C'è una totale reingegneria⁶⁹ nei modi di produzione, verso un'azienda ridotta all'essenziale. Mentre le mansioni non qualificate o meno qualificate continuano ad essere eliminate con l'introduzione di nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, anche posizioni come la media gerenza vengono estinte. Su questo aspetto, Antonio David Cattani osserva:

con la reingegnerizzazione, le antiche descrizioni di posti e di organizzazione di lavoro – i servizi, dipartimenti, gruppi, ecc. – non significano più niente. Sono aspetti di un'altra epoca. Quello che conta per la reingegnerizzazione è sapere come vogliamo organizzare il lavoro oggi – tenendo presenti le esigenze del mercato e delle tecnologie contemporanee. I modi di produrre

⁶⁸ “No passado, quando uma revolução tecnológica ameaçava a perda em massa dos empregos num setor, um novo setor surgia para absorver a mão-de-obra excedente. No início do século, o setor industrial emergente conseguia absorver grande parte dos milhões de trabalhadores (...). Entre meados da década de 1950 e início da década de 1980, o setor de serviços, que crescia rapidamente, foi capaz de reempregar muitos operários demitidos em função da automação. Atualmente, no entanto, à medida que todos os setores vão sucumbindo, vítimas da rápida reestruturação e automação, nenhum novo setor significativo foi desenvolvido para absorver os milhões que estão sendo demitidos”. RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit., p. 37.

⁶⁹ “La reingegneria risulta in una trasformazione radicale dell'azienda che rende più flessibile l'organizzazione e sufficientemente stringata per mantenersi attualizzata in tecnologia e fornire il massimo di qualità ai clienti. Ritratta una vera rottura col principio della divisione del lavoro proposta da Adam Smith, nel 1776. In: *A riqueza das nações*”. Traduzione: “A reengenharia resulta em uma transformação radical da empresa, tornando a organização mais flexível e suficientemente enxuta para manter-se atualizada em tecnologia e fornecer o máximo de qualidade aos clientes. Retrata um verdadeiro rompimento com o princípio da divisão do trabalho proposto por ADAM SMITH, em 1776, na obra *A riqueza das Nações*”. HAMMER, Michael; CHAMPY, James. *Reengenharia: revolucionando a empresa*. 29. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994, pp.21-22.

all'antica (taylorista-fordista) non indicano più il "re-ingegnere" dell'azienda⁷⁰.

Come risultato, la disoccupazione tecnologica, causata dal continuo aumento della produttività delle aziende, dovuto all'uso della tecnologia, è una realtà ogni volta più spaventosa. Ogni nuova tecnologia produce un impiego di nuovo tipo per mandar via diversi professionisti. "I robot, il computer e la comunicazione via satellite stanno eliminando milioni di impieghi nel mondo intero ed è inutile dispiacersi per loro"⁷¹.

Posti di lavoro sono eliminati, e questo, a sua volta, porta a riadattare l'impiegato ad un'altra funzione o alla disoccupazione. Una gran quantità di esseri umani non è più necessaria al mercato del lavoro, principalmente, per lo meno, qualificati. Per esempio, un tornitore meccanico non riuscirà ad ottenere un impiego come programmatore di computers, poiché la sua formazione basica non lo permette⁷²:

La sostituzione dell'impiego per il lavoro è, di queste, la principale trasformazione. Le corporazioni, avendo come finalità la riduzione dei costi e l'aumento della produttività dovuto alla competizione globale, decidono fra tre soluzioni alternative: quella che si denomina soluzione progressista (riduzione della giornata di lavoro e aumento del tempo individuale disponibile per il riposo e per la

⁷⁰ "com a reengenharia, as antigas descrições de postos e de organização de trabalho –os serviços, departamentos, grupos, etc. – não querem dizer mais nada. São aspectos de uma outra época. O que conta para a reengenharia é saber como queremos organizar o trabalho hoje – tendo presente as exigências do mercado e das tecnologias contemporâneas. Os modos de produzir à antiga (taylorista-fordista) não apontam mais para o "reengenheiro" de empresa". CATTANI, Antonio David (Org.). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes, 1997, p. 199.

⁷¹ "Os robôs, o computador e a comunicação por satélite estão eliminando milhões de empregos no mundo inteiro e de nada adiante lamentar-se por eles". SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999, p. 119.

⁷² Questa affermazione possiede la connotazione di mettere in evidenza che, sotto molti aspetti, il riciclaggio professionale ha dei limiti. Riciclare un lavoratore analfabeta, di basso potere acquisitivo e con età avanzata, ci sembra un'impresa impossibile, oltretutto se la mansione è legata ad una tecnologia dell'informazione.

cultura), oppure la soluzione ritardataria (riduzione di lavoratori coinvolti nella produzione), oppure anche un "mix" delle due⁷³.

In questo modo, si afferma che la tecnologia dell'informazione ha ridotto drasticamente l'impiego. Per dimostrare il suo attuale contesto, utilizziamo i dati della disoccupazione registrati dall'Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁷⁴. Quantunque ci siano differenze metodologiche utilizzate nell'appuramento degli indicatori di lavoratori senza impiego, si nota che i diversi livelli di disoccupazione esistenti nel paese, attualmente, si presentano preoccupanti. Questo istituto⁷⁵ ha constatato che la rivoluzione tecnologica è responsabile per il taglio di approssimativamente due milioni di impieghi negli ultimi anni. In aprile, il Brasile ha registrato il maggior livello di disoccupazione che si è aperto⁷⁶. negli ultimi due anni: 7,6%, come si può osservare nel quadro che segue.

⁷³ "A substituição do emprego pelo trabalho é a principal destas transformações. As corporações, objetivando a redução de custos e aumento de produtividade para a competição global, optam entre três soluções alternativas: a chamada solução progressista (redução da jornada de trabalho e aumento do tempo individual disponível para o lazer e para cultura), ou a solução retardatária(pela redução de trabalhadores envolvidos na produção), ou mesmo um "mix" das duas". ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade: evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho brasileiro*. Brasília: Crub, 1997, p.32.

⁷⁴ L'IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), via il PME (Pesquisa Mensal de Emprego) cerca di accompagnare la disoccupazione in sei regioni metropolitane (Porto Alegre, São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Belo Horizonte e Recife), utilizzando una metodologia ristretta all'identificazione del lavoratore senza lavoro in cerca di un posto di lavoro. Il DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), in cooperazione con la Fondazione SEADE (Sistema Estadual de Análise de Dados), produce il PED (Pesquisa Emprego e Desemprego) che cerca di misurare la disoccupazione in sei regioni metropolitane (Porto Alegre, São Paulo, Salvador, Distrito Federal, Belo Horizonte e Recife)". Traduzione: "O IBGE, por meio da PME(Pesquisa Mensal de Emprego) procura acompanhar o desemprego em seis regiões metropolitanas(Porto Alegre, São Paulo, Rio de Janeiro, Salvador, Belo Horizonte e Recife), utilizando uma metodologia restrita na identificação do trabalhador sem emprego à procura de um posto de trabalho. O DIEESE, em cooperação com a Fundação SEADE, produz o PED(Pesquisa Emprego e Desemprego), que procura medir o desemprego em seis regiões metropolitanas(Porto Alegre, São Paulo, Salvador, Distrito Federal, Belo Horizonte e Recife)". POCHMANN, *O emprego na globalização, op. cit.*, p. 100.

⁷⁵ Per l'IBGE, la persona potrà risultare: (a) occupata (lavorando); (b) disoccupata (non lavorando, ma cercando lavoro negli ultimi 7 a 30 giorni); oppure (c) inattiva (non lavora e non cerca impiego); la SEADE/DIEESE accresce due nuove categorie, quella della (d) disoccupazione occulta per disanimo (disoccupati che hanno cercato lavoro negli ultimi 12 mesi, ma non hanno più cercato lavoro negli ultimi 30), e, per ultimo, (e), disoccupazione occulta dovuta a lavoro precario (disoccupato, ha avuto un lavoro eventuale remunerato negli ultimi 30 giorni). Vide: <<http://www.ibge.gov.br/>; <http://www.dieese.org.br/>>

⁷⁶ La disoccupazione aperta, che corrisponde a quella dei lavoratori che cercano attivamente un'occupazione, essendo capaci di assumerla immediatamente e che non svolgono nessuna attività lavorativa, indica il grado di concorrenza nel mercato di lavoro per quel che riguarda l

L'evoluzione della disoccupazione

Periodo	Percentuali %
□ Aprile/2001	6,5
□ Maggio/2001	6,9
□ Giugno/2001	6,4
□ Luglio/2001	6,2
□ Agosto/2001	6,2
□ Settembre/2001	6,2
□ Ottobre/2001	6,6
□ Novembre/2001	6,4
□ Dicembre/2001	5,6
□ Gennaio/2002	6,8
□ Febbraio/2002	7,0
□ Marzo/ 2002	7,1
□ Aprile/2002	7,6

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2002.

Marcio Pochmann ha divulgato che il Brasile ha un numero di disoccupati, stimato dall'IBGE (Instituto de Geografia e Estatística), di 6,6 milioni della popolazione economicamente attiva, e non esiste nessun momento, nella storia del nostro paese, con un numero così elevato di disoccupati come questo. Ciò, oltretutto, fa di questo paese il quarto collocato nel mondo per quel che riguarda la disoccupazione. Oggi, i disoccupati non sono più necessariamente la gente con bassa istruzione e, con questo, non c'è più nessun segmento sociale immune alla disoccupazione. Perciò si tratta di una grave crisi che, partendo dagli

l'accesso ai posti esistenti". Traduzione: "O desemprego aberto corresponde aos trabalhadores que procuram ativamente uma ocupação, estando em condições de exercê-la imediatamente e sem desenvolver qualquer atividade laboral, indica o grau de concorrência no mercado de trabalho em torno do acesso às vagas existentes". POCHMANN, *O emprego na globalização, op. cit.*, p. 78.

anni '90, nei principali paesi sviluppati produce quella che si denomina "disoccupazione tecnologica" [...] I dati che si riferiscono al Brasile sono preoccupanti. Nel 1980, il paese concentrava 2,6 della Popolazione Economicamente attiva (PEA) e l'1,7% dei disoccupati nel mondo. Nel 2000, aveva il 3% della forza di lavoro e 7% di disoccupati. Comparare il numero assoluto dei disoccupati tra paesi con popolazioni così dispari significa poco. Però l'evoluzione di questi dati comparati, al lungo di due decenni, dimostra una tendenza globale della migrazione dell'impiego⁷⁷.

Mentre le nuove tecnologie dell'informazione (strumenti del computer, equipaggiamenti di robotica, controllo automatizzato della produzione) diventano più potenti, la gente comincia a realizzare funzioni che esigono abilità più avanzate. Così, il nuovo sistema produttivo richiede una nuova forza di lavoro, e gli individui e gruppi incapaci di acquisire conoscenza informazionale potrebbero essere esclusi dal lavoro. Questa tendenza non è irreversibile e può essere modificata da un concetto che oggi figura praticamente in tutti i settori: la capacità di lavoro o l'impiegabilità, che può essere vista "come una misura di qualificazioni intrinseche dell'individuo che lo rendono capace di adeguarsi alle necessità del mercato di lavoro, incrementando il suo potenziale per ottenere o rimanere nell'impiego"⁷⁸.

In questo contesto, si distaccano le misure che enfatizzano abilità di stampo più generale nel lavoratore, preoccupazione col processo

⁷⁷ "anos 90, nos principais países desenvolvidos, se ocasiona o chamado "desemprego tecnológico" (...). Os dados referentes ao Brasil são preocupantes. Em 1980, o país concentrava 2,6% da População Economicamente Ativa (PEA) e 1,7% dos desempregados no mundo. Em 2000, possuía 3% da força de trabalho e 7% dos desempregados. Comparar o número absoluto de desempregados entre países com populações tão díspares pouco significa. Mas a evolução, ao longo das décadas, desses índices comparados esboça uma tendência global de migração do emprego". POCHMANN, Mario. Migração de empregos. *Folha de São Paulo*. Caderno de Economia, São Paulo, p. 13, 1 jun., 2002.

⁷⁸ como uma medida de qualificações intrínsecas do indivíduo que o tornam capaz de adequar-se às necessidades do mercado de trabalho incrementando seu potencial de obter ou permanecer no emprego". ZEBRAL FILHO, *Globalização, desemprego e desigualdade*, op. cit., p. 32.

dell'apprendimento, qualificazione, conoscenza interdisciplinare, ecc. In questo senso Silvério Teles Baeta Zebral Filho sostiene che:

interdisciplinarità, flessibilità, visione olistica, iniziativa, innovazione, interpersonalità, comunicabilità, associatività e inclinazione verso un apprendistato continuato formano l'insieme delle competenze necessarie al lavoratore del futuro⁷⁹.

A rispetto di queste idee, la qualità di essere passibile di impiego (impiegabile)⁸⁰, che significa preparazione, formazione, dedizione, è una questione puramente individuale fondata sull'idea che le abilità, le conoscenze e le capacità sono azioni puramente individuali, "spingendo la collettività verso lo stato intersoggettivo, avvolta da pseudoversioni di cooperazione e di comunicazione"⁸¹. Ciò nonostante, anche con tutte queste qualità, il lavoratore potrà essere escluso dal mercato formale dell'impiego. Oggi, il disoccupato non è più necessariamente l'individuo con scarsa istruzione e, con questo, non c'è più nessun segmento sociale immune alla disoccupazione, il che aumenta in modo considerevole altri due segmenti: quello degli autonomi e dei lavoratori informali.

Questo aspetto risulta chiaro, quando Jorge Mattoso analizza l'esclusione dal lavoro formale, comparando i dati della migrazione:

L'impiego formale si è ridotto al numero di 3,3 milioni di posti di lavoro. Nelle principali regioni metropolitane, i lavoratori con tessera di lavoro rappresentano circa il 57% degli occupati nel 1989. Dieci anni dopo, nel 1999, erano soltanto 44,5% del mercato di lavoro. D'altra parte, i lavoratori senza tessera di lavoro, che

⁷⁹ "interdisciplinaridade, flexibilidade, visão holística, iniciativa, inovação, interpessoalidade, comunicabilidade, associatividade e inclinação para aprendizado continuo formam o conjunto de competência necessárias para o trabalhador do futuro". Id., *ibid.*, p. 34.

⁸⁰ La qualità di essere passibile di impiego (impiegabile) si trova associata, molte volte, al fatto che l'individuo è disoccupato poiché non possiede le abilità necessarie, per responsabilità personale, ciò che non corrisponde esattamente alla realtà.

⁸¹ "empurrando a coletividade para o estado intersubjetivo, encortinada por pseudoversões de cooperação e de comunicação". CATAPAN, Araci Hack. *Trabalho & Consumo: para além dos parâmetros curriculares*. Florianópolis: Insular, 1999, p. 50.

partecipavano col 19,1% nel 1989 finirono il decennio con 26,4%. La crescita del lavoro informale negli anni '90 fu superiore al 62%, secondo gli ultimi dati ufficiali dell'IBGE. Secondo lo stesso Istituto, i guadagni del lavoro si sono ridotti dell'8% negli anni '90⁸².

Una grande maggioranza degli individui lavorerà non più in impieghi fissi, ma come autonomi, in progetti che hanno inizio, mezzo e fine. Quando questi finiscono, essi passeranno ad altri progetti nella stessa azienda oppure in un'altra. Saranno frequenti anche il lavoro a distanza, il telelavoro, il forfait, la sottocontrattazione, ecc. Questo processo aumenta ancor più una crescente insicurezza che si darebbe in livelli diversi: "Insicurezza nel mercato del lavoro, insicurezza nell'impiego, insicurezza nel reddito, insicurezza nella contrattazione e insicurezza nella rappresentazione del lavoro"⁸³.

Davanti a tale problema, diventa evidente una delle strade della contro-offensiva della disoccupazione che passa per una chiara consapevolezza e per la necessità di integrazione di tutta la società, a partire dalla quale la riduzione della settimana lavorativa⁸⁴ si presenta come forma di condividere il lavoro disponibile,

⁸² "O emprego formal reduziu-se em 3,3 milhões de postos de trabalho. Nas principais regiões metropolitanas os trabalhadores com carteira de trabalho representavam cerca de 57% dos ocupados em 1989. Dez anos depois, em 1999, respondiam por apenas 44,5% do mercado de trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores sem carteira de trabalho que participavam com 19,1% em 1989 terminaram a década com 26,4%. O crescimento do trabalho informal nos anos 90 foi de mais de 62%, segundo os últimos dados oficiais do IBGE. Pelo mesmo instituto, os rendimentos do trabalho reduziram-se em 8% ao longo dos anos 90". MATTOSO, Jorge. Mínimo Salário Mínimo. *Jornal do Economista, Rio de Janeiro* n. 133, 2001.

⁸³ "Insegurança no mercado de trabalho, insegurança no emprego, insegurança na renda, insegurança na contratação e insegurança na representação do trabalho". MATTOSO, A desordem do trabalho, op. cit., p. 77.

⁸⁴ La diminuzione della settimana lavorativa è stata segnalata come la grande contribuzione al diritto al lavoro per combattere la disoccupazione. L'idea è che tutti lavorino meno, affinché altri possano lavorare. Se nel 1870 la giornata di lavoro era, in Gran Bretagna, di 11 ore, nel 1981 passò, in Germania, a 10 ore, riducendosi poi, con la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 1 al livello di 8 ore giornaliere, adottate posteriormente con l'incorporazione al diritto interno di tutti i paesi segnatori. Storicamente la tendenza è sempre decrescente, quantunque più recentemente sia accompagnata da una visione di flessibilità che, invece di fissare limiti giornalieri – journée – o settimanali, ha come parametro periodi più lunghi, come la durata dell'anno stesso. Nel 1936, la Francia adottò una settimana di 40 ore, con 2 settimane di vacanze e, per l'anno 2000, di 38 a 35 ore giornaliere. "Alcune esperienze dimostrano che gli impiegati e i datori di lavoro risultano soddisfatti con questa misura. La Volkswagen, in Germania, nel 1993, ha celebrato un accordo coi suoi impiegati per ridurre la settimana a 28,8 ore di lavoro – -20% - con una diminuzione negli stipendi del 25%, per entrare in vigore a partire dal

poiché non ci sarà maniera di assorbire milioni di lavoratori dimessi dalla reingegneria e dall'automazione. In questo senso, Jeremy Rifkin afferma:

Gli storici enfatizzano che, nel nostro caso delle due prime rivoluzioni industriali, la questione della crescita della disoccupazione *versus* tempo libero finì per essere risolta a favore dell'ultima, quantunque non si trattasse di un conflitto prolungato fra impiegati e datori di lavoro per quel che riguarda la produttività e la questione delle ore. Adesso, quando stiamo entrando nella terza fase della Rivoluzione Industriale e cogliamo i guadagni della produttività del computer e delle nuove tecnologie dell'informazione e delle telecomunicazioni, un numero crescente di osservatori sta suggerendo, ogni volta di più, l'inevitabilità di ridurre la giornata di lavoro a 30 ore e persino a 20 ore settimanali, per mettere a punto i requisiti della mano d'opera d'accordo con la nuova capacità produttiva del capitale⁸⁵.

1994 come alternativa alla rescissione di 30.000 contratti. Due anni più tardi, un'inchiesta ha rivelato che 75% dei lavoratori erano soddisfatti, e l'azienda ricuperò nuovamente i guadagni. Anche la Siemens fece un accordo con 197 impiegati, permettendo che quelli con più di 55 anni riducessero del 50% la loro attività, con una diminuzione salariale del 18%". Traduzione: A diminuição da jornada de trabalho tem sido apontada como a grande contribuição, pelo direito do trabalho, para o combate ao desemprego. A idéia é que todos trabalhem menos para que mais possam trabalhar. Se em 1870 a jornada de trabalho era na Grã-Bretanha, de 11 horas, já em 1891 passou na Alemanha a 10 horas, passando pelo Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº 1, ao patamar de 8 horas diárias, adotada posteriormente por incorporação ao direito interno de todos os países signatários. Historicamente a tendência é sempre decrescente, embora mais recentemente seja acompanhada de uma visão flexibilizadora que, ao invés de fixar limites diários - journée- ou semanais, tem como parâmetro períodos mais longos, como o próprio ano. Em 1936, a França adotou uma jornada de 40 horas, com 2 semanas de férias e, para o ano 2.000, de 38 a 35 horas diárias. "Algumas experiências demonstram que empregados e empregadores restam satisfeitos com a medida. A Volkswagen na Alemanha, em 1993, celebrou um acordo com os empregados para reduzir a jornada para 28,8 horas semanais - 20% - com uma diminuição nos salários de 25%, para entrar em vigência a partir de 1994, como alternativa à rescisão de 30.000 contratos. Dois anos após, uma enquête revelou que 75% dos trabalhadores estavam satisfeitos e a empresa voltou a obter lucros. A Siemens também realizou um acordo com 197 mil empregados, permitindo que os empregados com mais de 55 anos reduzissem em 50% a jornada, com um corte salarial de 18%". Caderno Especial sobre Trabalho. *Folha de São Paulo*. São Paulo, p. 5, 1 mai., 1998.

⁸⁵ "Os historiadores ressaltam que, nos casos das duas primeiras revoluções industriais, a questão do crescimento do desemprego *versus* tempo livre acabou sendo solucionada a favor da última, embora não sendo um conflito prolongado entre empregados e empregadores a respeito da produtividade e da questão das horas. Agora, quando estamos entrando no terceiro estágio da Revolução Industrial e colhemos os ganhos da produtividade do computador e das novas tecnologias da informação e das telecomunicações, um número crescente de observadores está sugerindo a inevitabilidade de, mais uma vez, reduzir a jornada para 30 e até mesmo 20 horas

Questa prospettiva prende forza a partire dalla contribuzione di studi pubblicati dal DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) sulla riduzione della giornata di lavoro. Secondo tali studi, l'effetto della riduzione della giornata sull'impiego può essere misurato in modo approssimato. Basta considerare che abbiamo circa 24 milioni di lavoratori nel mercato formale e che, fra di loro, il 70% lavora oltre le 40 ore settimanali, perciò, circa 17 milioni. Se la riduzione della giornata fosse sul 10% del periodo di lavoro, questo sarebbe il percentuale addizionale necessario di posti di lavoro per mantenere la produzione allo stesso livello, dovuto alla tecnologia di produzione disponibile. A questo proposito:

Per produrre la stessa quantità dei 17 milioni che lavorano oltre le 40 ore settimanali, saranno necessari fino a 1,7 milioni di posti di lavoro. Così, la riduzione della giornata di 44 ore per 40 ore sarà capace di generare fino a 1,7 milioni di impieghi⁸⁶.

Con base in questa analisi, si può capire che è necessaria una prospettiva di mobilitazione facendo in modo che il mondo del lavoro partecipi di questa decisione, cioè, delle scelte di politiche di eccellenza, in un momento in cui la parola d'ordine è la disoccupazione. Si tratta, perciò, di una questione molto difficile, poiché la condizione fondamentale della reingegneria lavorativa è di un altissimo livello di integrazione sociale, di una mobilitazione sociale, con la partecipazione di tutta la popolazione, in tutti i settori. Sarebbe completamente inutile la partecipazione di alcune aziende soltanto, di alcuni paesi, quando abbiamo l'esempio delle tigri asiatiche, poiché, con le politiche delle importazioni,

semanais, para ajustar os requisitos de mão de obra à nova capacidade produtiva do capital". RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit., p. 244.

⁸⁶ "Para produzir o mesmo que os 17 milhões que trabalham acima de 40 horas hoje produzem, serão necessários até 1,7 milhões de postos de trabalho. Desta forma, a redução da jornada de 44 horas para 40 horas gerará até 1,7 milhões de empregos". DIEESE. O efeito da redução da jornada de trabalho proposta pelas centrais sindicais. Boletim n. 197. Disponível em: <<http://dieese.org.br>>. Acesso em: 26 ag. 2002.

potrebbero produrre un effetto esattamente contrario⁸⁷. In questo tipo di approccio, Jeremy Rifkin avverte che:

[...] sarà necessario discutere accordi multilaterali con altri paesi industrializzati e in sviluppo per assicurare un giusto campo di attuazione. Michael Hammes dice che “sarebbe possibile ridurre la giornata settimanale di lavoro solo se tutti facessero la stessa cosa”⁸⁸.

Si prefigura, sotto questo aspetto, una società globale che forse non è ancora preparata a questa sfida. Una battaglia difficile, piena di ostacoli, avendo ben presente che il fattore economico prevale sul sociale⁸⁹. Ciò nonostante, alcuni settori stanno già dando i primi passi in questa direzione, e questa discussione non appartiene più soltanto a circoli legati ai sindacati dei lavoratori, ma anche ai datori di lavoro.

Queste considerazioni fanno il punto sulla necessità di cambiamenti per quel che riguarda i modelli di produzione nella nostra società. Se il ritmo della disoccupazione continuerà nei modelli da noi delineati fin qui, forse arriveremo al punto di indagare su chi sarà il consumatore della società postindustriale. Uno degli aspetti presentati più importanti è che sembra chiaro che esistono metamorfosi, in un processo che ha per obiettivo la riduzione dei costi, che passa

⁸⁷ Sulle basi di questa constatazione, presentiamo una spiegazione che consiste solamente nell'indicare una delle probabili soluzioni del problema della disoccupazione, senza analizzare gli aspetti storici e conflittuali, con la scelta, da parte della società, del tipo di riduzione del tempo di lavoro, la questione dell'azienda e dei lavoratori che avrebbe anche, come conseguenza, la discussione sulla produttività, flessibilizzazione, riduzioni di stipendio e partecipazione nei guadagni, aspetti non analizzati, in questo momento, dovuto alla loro complessità e mancanza di spazio, e che comporterebbero una discussione specifica.

⁸⁸ “(...) será necessário negociar acordos multilaterais com outros países industrializados e em desenvolvimento para assegurar um campo de atuação justo. Michael Hammes diz que “só é possível reduzir a jornada semanal de trabalho se todos fizerem isso”. RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit., p. 256.

⁸⁹ Nel mondo si è creata una situazione paradossale: c'è una strategia nella riduzione dei costi e dei guadagni da parte del capitale. Per arrivare a questa condizione, le aziende diventano ogni volta più automatizzate, sostituendo il lavoro umano per la macchina. Macchine che non ricevono stipendi, ferie, giornata, lavorando il giorno intero. Come spesa, soltanto la loro manutenzione. Però, siccome le macchine non consumano, il capitalismo avrà un gran problema in un futuro molto prossimo.

per la riduzione del personale. Come conseguenza, la disoccupazione, nefasta, davanti alla marginalizzazione che essa può causare. Sono persone e famiglie che lottano per non deteriorarsi, per non cadere in uno stato tale che impedisca o faccia diventare ogni giorno più difficile il ritorno alle condizioni di vita normali, uno stato che distrugge la loro dignità morale e impone loro il peso della vergogna, poiché si sentono incapaci e indegni della società in cui vivono⁹⁰. Questa girandola può esplodere ancora in più fuochi, avvisandoci sul rischio crescente che corre la nostra società, il cui progresso si realizza in forma di crisi, come vedremo nel capitolo che segue.

⁹⁰ La discussione sul problema della marginalizzazione causata dalla disoccupazione e mancanza di lavoro è estremamente rilevante. Ciò nonostante, questa discussione esigerebbe un approccio diverso da quello che noi abbiamo scelto in questo studio, oltre ad un'analisi più ampia.

2 SOCIETÀ POSTMODERNA: IL PROGRESSO IN FORMA DI CRISI

2.1 Società postmoderna: le metamorfosi di un novo tempo

La discussione sulla postmodernità sarà una contribuzione a questo studio, poiché riteniamo che l'introduzione del suo concetto è adeguata e necessaria affinché si capiscano le condizioni attuali del mondo del lavoro davanti alla società dell'informazione. Il dibattito che domanda se il postmodernismo ha rotto radicalmente col modernismo, oppure se esistono tracce di quest'ultimo ancora presenti nella cultura postmoderna, è rilevante. Oggi si può parlare di una tendenza dominante? Alcuni autori hanno rinnovato gli sforzi per produrre teorie nel senso che la prevalenza del postmodernismo, oggigiorno, non suggerisce che idee o istituzioni del passato impediscano di dare forma al presente.

In questa linea di pensiero, Lúcia Santaella sostiene che il modo col quale si tratta la questione postmodernista in Brasile è abbastanza irresponsabile, "frutto di sequele non risolte nel modernismo brasiliano"⁹¹. D'accordo con questa autrice, possiamo notare che ogni paese ha la sua propria versione sul postmodernismo, d'accordo col profilo che ebbe nel modernismo, come per esempio le caratteristiche ideologiche e politiche. In questo senso, la società postmoderna è tanto ibridizzata quanto qualsiasi periodo o stile. Come afferma Krishan Kumar:

La storia si sviluppa a tappe, tanto continue come discontinue. Quindi le prevalenze del postmodernismo oggigiorno non suggeriscono che idee o istituzioni del passato lascino di dar forma al presente. Il modernismo ed il postmodernismo non sono separati da una Cortina di Ferro o da una Muraglia Cinese, questo perché la storia è un

⁹¹ "fruto de seqüelas não resolvidas no modernismo brasileiro". SANTAELLA, Lúcia. Pós-Modernismo e Semiótica. In: CHALUB, Samira (Org.). *Pós-modernismo & Semiótica, Cultura, Psicanálise, Literatura, Artes Plásticas*. Rio de Janeiro, Imago, 1994, p.33.

palinsesto, e la cultura è permeabile al tempo passato, al tempo presente e al tempo futuro. Ho il dubbio che tutti noi siamo, allo stesso tempo, un po' vittoriani, moderni e postmoderni. Questo significa che un "periodo" deve essere visto simultaneamente come continuità e discontinuità, poiché le due prospettive sono complementari e parziali⁹².

D'altra parte, autori come Fredric Jameson⁹³ rifiutano l'idea di una nuova società postmoderna. Ciò nonostante, si osserva che tutta la descrizione da lui fatta suggerisce che ci incontriamo in una situazione radicalmente nuova, una situazione che ci separa definitivamente dalla società anteriore. Il concetto di questo approccio si può constatare quando l'autore, in poche parole, sostiene che:

una delle caratteristiche più marcati del postmodernismo è il modo per cui, in questo periodo, numerose analisi di tendenze, fino ad ora di natura diversa – visioni economiche, studi di marketing, critica di culture, nuove terapie, geremiadi (generalmente ufficiali) contro le droghe e la permissività, critica alle mostre d'arte o ai festival del cinema nazionale, culti o revivals religiosi – si agglutinarono tutti per formare un nuovo genere discorsivo, che possiamo tranquillamente denominare "teoria del postmodernismo", e questo, di per sé, è già un fatto degno di nota⁹⁴.

⁹² "A história se desenvolve em etapas, tanto contínuas como descontínuas. As prevalência do pós-modernismo hoje em dia, portanto, não sugerem que idéias ou instituições do passado deixem de moldar o presente. O modernismo e o pós-modernismo não são separados por uma Cortina de Ferro ou uma Muralha da China, isto porque a história é um palimpsesto e a cultura é permeável ao tempo passado, ao tempo presente, ao tempo futuro. Desconfio que todos nós somos, ao mesmo tempo, um pouco de vitorianos, modernos e pós-modernos. Isso significa que um "período" deve ser visto simultaneamente em termos de continuidade e descontinuidade, sendo as duas perspectivas complementares e parciais". KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna*, op. cit., 155.

⁹³ Jameson nega l'idea di una nuova società, riconoscendo appena la nascita della postmodernità come movimento culturale, ossia, una cultura postmoderna come il fattore "dominante culturale della logica del capitalismo tardivo". JAMESON, Fredric. *Pós-modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio*. São Paulo: Ática, 1997, p. 46.

⁹⁴ "uma das características mais marcantes do pós-modernismo é o modo pelo qual, nesse período, inúmeras análises de tendências, até aqui de natureza diferentes – visões econômicas, estudos de marketing, críticas de culturas, novas terapias, jeremiadas (geralmente oficiais) contra as drogas e a permissividade, críticas de mostras de arte ou de festivais de cinema nacional, cultos

L'esistenza di queste due interpretazioni indicano l'assenza di consenso sull'emergenza della postmodernità o soltanto del significato della modernità, a causa di una ibridizzazione di queste due società. In generale, gli autori riconoscono cambiamenti significativi, come, per esempio, dal modello di produzione denominato fordista all'accumulo flessibile; la nuova caratterizzazione della società come postindustriale, marcata dall'aspetto dell'informazione. Pensiamo sia più produttivo restringere il concetto di postmodernità al significato di un'emergenza di vettori comuni di cambiamento, come le tecnologie dell'informazione e della comunicazione; la produzione informazione-conoscenza intensiva; la globalizzazione; la flessibilizzazione; le nuove forme di lavoro; la decentralizzazione produttiva e la diversificazione; nuove forme di compressione del tempo e dello spazio; caratteristiche che provocano significative differenze fra l'attualità e l'inizio della modernità nella società occidentale, senza rottura con la società moderna. Su queste diversità, possiamo osservare in Anthony Giddens la seguente osservazione: "non viviamo ancora in un universo sociale postmoderno, ma possiamo già vedere un po' di più per quel che riguarda l'emergenza dei modi di vita e delle forme di organizzazione sociale che divergono da quelle create dalle istituzioni moderne"⁹⁵.

Si tratta di una veduta che ci avverte sui fenomeni nuovi e decisivi della vita contemporanea, elaborata su di una realtà delle pratiche sociali, delle relazioni sociali; la postmodernità come una condizione sociale, culturale e politica contemporanea. Insomma, la postmodernità come forma di vita, forma di riflessione e di risposta all'accumulo di indizi e limiti della modernità. La postmodernità come forma di vivere coi dubbi, le incertezze e le angosce che sembrano essere, ogni volta di più, il corollario della modernità, il prezzo inevitabile

ou revivals religiosos – se aglutinaram todos para formar um novo gênero discursivo, a que podemos muito bem denominar de "teoria do pós-modernismo", e isso, por si só, já é um fato digno de nota". Id., *ibid.*, p. 14.

⁹⁵ "não vivemos ainda em um universo social pós-moderno, mas podemos ver mais do que uns poucos relances da emergência de modos de vida e formas de organização social que divergem daquelas criadas pelas instituições modernas". GIDDENS, Anthony. *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 1995, p. 58.

da pagare in cambio dei guadagni, i lucri e i piaceri associati alla modernità. In questo senso, la postmodernità:

È una condizione necessariamente interrelazionata colla modernità, la postmodernità è come la modernità al suo stato nascente; oppure che la postmodernità è una modernità più modesta, un segno che la modernità finì per riconoscere i suoi limiti e le sue limitazioni.⁹⁶

Barry Smart, citando Toynbee, fa diversi riferimenti ad un'era postmoderna nella civilizzazione occidentale, perciò si tratterebbe di:

Un periodo nel quale il ritmo crescente dei cambiamenti a livello tecnologico e l'impatto delle innovazioni associate sul dominio delle relazioni umane cominciò a camminare ogni volta di più davanti alle trasformazioni più lente e meno uniformi nelle capacità morali e politiche dell'umanità⁹⁷.

È in questo scenario che si constatano trasformazioni storiche che comportano, allo stesso tempo, il nuovo e il tradizionale, anche se sotto forme che non le fanno diventare immediatamente riconoscibili. "Concetti come stabilità, instabilità o espulsione dall'impiego, inserzione relazionale, fragilità dei supporti protettori oppure l'isolamento sociale, sono ancora completamente diversi da quello che erano nelle società industriali o nel secolo XIX. Inoltre, sono molto diversi da quello che erano appena vent'anni fa"⁹⁸.

⁹⁶ "é uma condição necessariamente inter-relacionada com a modernidade, que a pós-modernidade é como a modernidade talvez no seu estado nascente; ou que a pós-modernidade é uma modernidade mais modesta, um sinal de que a modernidade acabou por reconhecer seus limites e limitações". SMART, Barry. *A pós-modernidade*. Tradução de Ana Paula Curado. Lisboa: Publicações Europa-América, 1993, p. 12.

⁹⁷ "Um período em que o crescente ritmo das mudanças a nível tecnológico e o impacto das inovações associadas no domínio das relações humanas passou a andar cada vez mais à frente das transformações mais lentas e menos uniformes nas capacidades morais e políticas da humanidade". Id., *ibid.*, p. 27.

⁹⁸ "Noções como estabilidade, instabilidade ou expulsão no emprego, inserção relacional, fragilidade dos suportes protetores ou isolamento social são agora completamente distintos do que

Sotto questo aspetto, è importante l'idea di tempo-spazio⁹⁹ che differisce frontalmente dal senso tempo-spazio della società industriale, come quello di lunga durata, quando le cose arrivavano lentamente. Il tempo lineare, irreversibile, misurabile e prevedibile si sta frammentando. Più che una relativizzazione del tempo, abbiamo una mescolanza di tempi per creare un universo eterno, un tempo atemporale, utilizzando la tecnologia per fuggire dai contesti della sua esistenza e per appropriarsi, in modo selettivo, di qualsiasi valore che ogni contesto possa offrire al presente eterno, permettendo alle persone di mantenere un livello di comunicazione e di informazione partendo dallo stesso spazio e in tempo reale, di modo che, secondo Leonel Severo Rocha, "Nella postmodernità la società passa ad avere un concetto istantaneo di tempo, un concetto rapido di tempo, un concetto di tempo manifesto, a causa dei mezzi di comunicazione, dell'informatica, dell'internet [...]"¹⁰⁰.

In questo modo di pensare, il tempo di questa società può essere dimensionato secondo il mondo del lavoro in due maniere: a) in direzione al futuro, quando produce nel tempo forme differenziate di lavoro; b) in direzione al passato,

eram nas sociedades industriais ou no século XIX. Inclusive, são muito diferentes hoje do que eram há apenas vinte anos". CASTEL, Robert. *A metamorfose da questão social: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998, p. 27.

⁹⁹ Luhmann adotta una prospettiva evolutiva per spiegare la concettualizzazione del tempo e l'orientamento temporale che caratterizza le società contemporanee [...] il tempo in Luhmann è, infatti, essenzialmente il tempo del sistema, criterio per ridurre la complessità ed esso stesso parte della complessità, introducendo il concetto di temporalizzazione della complessità. Luhmann intende affermare che non esiste un tempo oggettivo che scandisce l'evolversi del sistema, ma è il sistema stesso che produce il presente attraverso i processi di selezione delle molteplici alternative disponibili.

"Luhmann adota uma perspectiva evolutiva para explicar o conceito do tempo e a orientação temporal que caracteriza as sociedades contemporâneas... O tempo em Luhmann é, de fato, essencialmente o tempo do sistema, critério para reduzir a complexidade, sendo que o mesmo parte dessa complexidade, introduzindo o conceito de temporalização da complexidade. Luhmann pretende afirmar que não existe um tempo objetivo que marca a evolução do sistema, mas é o próprio sistema que produz o presente através dos processos de seleção das múltiplas alternativas disponíveis". Vedi: LUHMANN, Niklas. *Temporalizzazione della complessità: la semantica dei concetti temporali dell'epoca moderna*. In: *Struttura della società e semantica* (1980), Roma-Bari: Laterza, 1983.

¹⁰⁰ "Na pós-modernidade, a sociedade passa a ter uma noção de tempo instantânea, uma noção de tempo rápida, uma noção de tempo manifesta, pelos meios de comunicação, pela informática, pela internet...". ROCHA, Leonel Severo. *O direito na forma de sociedade globalizada*. In: *Anuario do programa de pós-graduação em direito*. São Leopoldo: Editora da Unisinos, p. 131, 2001.

quando nega il tempo e dà enfasi alla ripetizione delle forme di lavoro nei modelli della società industriale. Nel primo caso, abbiamo il telelavoro, il lavoro solidale, il lavoro sociale, l'informalità, l'outsourcing, part time, ecc. e, nel secondo caso, abbiamo le relazioni d'impiego. Siccome l'impiego è una delle forme per caratterizzare l'essere umano, tali dimensioni ripercuotono direttamente sull'identità sociale¹⁰¹ dell'individuo, dovuto al tipo di professione, e portano alla superficie il problema della qualificazione del soggetto per quel che riguarda lo svolgere di un lavoro.

Sotto questa prospettiva vedremo di approfondire l'idea che lega l'individuo alla sua professione. D'accordo con questo aspetto, tra i vari aspetti dell'identità personale¹⁰², uno degli elementi che la caratterizzano è la professione che assume la condizione di un segno distintivo e che identifica la persona nella vita in società. Nella società in cui viviamo, qualifichiamo il soggetto per quello che fa. L'identità lavorativa è una marca tipica della nostra società: noi siamo quello che facciamo. Oltre al valore intrinseco, essa serve anche per esprimere molto dell'essenza dell'essere umano, ossia:

La professione – intesa come marca consacrata nel mercato di lavoro, come merce di competenza riconosciuta – è il guardiano di una certa forma di sottopolitica normalizzata. L'identità personale-sociale è connessa ai modelli di forza di lavoro col diritto e col dovere di disporre dell'essenza del lavoro¹⁰³.

¹⁰¹ "L'identità sociale è funzione del giudizio che gli altri fanno di lui o della sua posizione sociale, attribuendogli così un determinato grado (positivo o negativo) di prestigio o considerazione". Traduzione: "a identidade social é função do juízo que os outros fazem dele ou sua posição social, atribuindo-lhe assim um determinado grau (positivo ou negativo) de prestígio ou consideração". GIDDENS, Anthony. *Capitalismo e moderna teoria social*. Tradução de Maria do Carmo Cary. Lisboa: Editorial Presença, 2000, p. 230.

¹⁰² "Per identità, intendo dire il processo attraverso il quale un attore sociale si riconosce e costruisce significato, principalmente con base in determinato attributo". Traduzione: "Por identidade, entendo o processo pelo qual um ator social se reconhece e constrói significado principalmente com base em determinado atributo". CASTELLS, *A sociedade em rede*, op. cit., p. 39.

¹⁰³ "A profissão - compreendida como marca consagrada no mercado de trabalho, como mercadoria de competência reconhecida - é a guardiã de uma certa forma de subpolítica normalizada. A identidade pessoal-social está conectada nesses padrões de força de trabalho com o direito e dever de dispor da essência do trabalho". GIDDENS, Antony; BECK, Ulrich; LASCH,

Da questo punto di vista, enfatizziamo l'importanza della sfera professionale non solo come formatrice di identità lavorativa, ma come spazio significativo per la costituzione degli agenti che effettivamente danno forma allo spazio sociale, tanto dal punto di vista della sua socializzazione, quanto della prospettiva della sua azione che, secondo Eliot Freidson, sono spiegati come segue:

Il professionalismo può essere compreso per mezzo di circostanze tipiche-ideali che forniscono ai lavoratori muniti di conoscenza le risorse attraverso le quali essi possono controllare il loro lavoro, diventando, così, capaci di creare e di applicare ai temi umani il discorso, la disciplina o il campo particolare sui quali hanno giurisdizione¹⁰⁴.

In questo modo, si può legare un gruppo professionale al suo campo di divisione tecnica del lavoro, per mezzo di un vincolo sociale. A questo punto, nella nostra società, sta diventando un principio dominante "l'idea di avere status via lavoro". In questo senso, possiamo definire le società professionalizzate quelle nelle quali predominano principi di classificazione sociale con base nel merito dell'occupazione¹⁰⁵ che, vincolati a processi sociali più ampi, configurano caratteristiche fondamentali della società come base per la formazione,

Scott; *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Unesp, 1997, p. 63.

¹⁰⁴ "O profissionalismo pode ser entendido por meio das circunstâncias típicas-ideais que fornecem ao trabalhador munido de conhecimento os recursos através dos quais eles podem controlar seu próprio trabalho, tornando-se, desse modo, aptos a criar e a aplicar aos assuntos humanos o discurso, a disciplina ou o campo particular sobre os quais tem jurisdição". FREIDSON, Eliot. *Renascimento do profissionalismo: teoria, profícia e política*. Tradução de Celso Mauro Paciornik. São Paulo: Editora USP, 1998, p. 138.

¹⁰⁵ "a idéia de ganhar status via trabalho. Nesse sentido, podemos definir sociedades profissionalizadas como aquelas em que predominam princípios de classificação social baseados no mérito da ocupação". BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira. Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil? *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 10, pp. 129-142, p. 132, maio, 1998.

identificazione e gerarchizzazione dei gruppi sociali. Con questo, s'intende il controllo del lavoro oltre alla sfera puramente organizzazionale, per la caratterizzazione di spazi professionalizzati. Si può dire, perciò, che quando un cittadino è medico, falegname o professore, stiamo, in certa misura, definendo un individuo a partire dal lavoro che fa, identificandolo, qualificandolo socialmente. Tutto ciò è così ovvio che Josué Pereira da Silva sostiene che:

Il lavoro, a sua volta, è diventato il principio organizzatore fondamentale delle relazioni sociali e, perciò, il mezzo attraverso il quale gli individui acquisiscono esistenza e identità sociale attraverso una professione. Questo ha permesso, d'altra parte, che la società industriale non solo si distinguesse dalle altre formazioni sociali previamente esistenti, ma che si definisse anche come una società di lavoratori¹⁰⁶.

Partendo da questi presupposti, fondamentalmente col lavoro, inevitabile fonte di preservazione della vita e costruzione della società, essendo portatore della soggettività umana, il soggetto si costituisce come tale, riconoscendosi a partire dalla sua stessa trascendenza, oggettivata nell'attività e nel risultato. Da tutto ciò, risulta adeguato dire che l'uomo riconosce se stesso come individuo, come un non-altro, soltanto uguale a se stesso, nelle condizioni obbiettive della sua esistenza. Per questo,

la costruzione dell'individuo è la storia del lavoro. Agli inizi, il lavoro appare come repository di diversi altri. La dissoluzione dell'apparenza delle reposizioni succede col lavoro, il lavoro è perciò la maniera dell'individuo esistere, oggettivarsi e, all'oggettivarsi, soggettivarsi¹⁰⁷.

¹⁰⁶ "O trabalho, por sua vez, se tornou o princípio organizador fundamental das relações sociais e, portanto, o meio pelo qual os indivíduos adquirem existência e identidade social pelo exercício de uma profissão. Isso permitiu, por outro lado, que a sociedade industrial não só se distinguisse das outras formações sociais previamente existentes mas também que se definisse como uma sociedade de trabalhadores". SILVA, *A crise da sociedade do trabalho em debate*, op. cit., pp. 170-171.

¹⁰⁷ "a construção do indivíduo é a história do trabalho. Inicialmente o trabalho aparece como um repositório dos vários outros. A dissolução da aparência das reposições se dá através do trabalho,

Siamo convinti che ci sia una linea diretta d'azione tra l'ideazione, la prevedibilità (la finalità), che formano una connessione interattiva che salda la prassi¹⁰⁸ ontologica del lavoro in consonanza coll'azione societaria. In questo senso, già ad un livello superiore alla proto-forma della prassi sociale, il lavoro è il risultato di una concezione teleologica attraverso la quale l'essere sociale crea e rinnova le sue stesse condizioni di riproduzione. Il lavoro, come fonte primaria dell'articolazione fra causalità e teleologia, è un processo tra attività umana e natura che si sintetizza nella cellula dell'essere sociale. È in questo processo di auto-realizzazione dell'umanità, col lavoro, col passare del tempo, che riconosciamo la possibilità della qualificazione, dell'identificazione del soggetto come essere sociale:

Se il lavoro, nel sistema del metabolismo sociale del capitale, assume una forma necessariamente stipendiata, astratta, feticizzata ed estraniata, questa dimensione storico-concreta del lavoro stipendiato non può, ciò nonostante, essere presa a-storicamente. [...] Il lavoro, perciò, è un momento effettivo per situare finalità umane, dotato di dimensione teleologica intrinseca. E, come tale, si dimostra come esperienza elementare della vita quotidiana, nelle risposte che offre alle mancanze e necessità sociali. Riconoscere il ruolo fondatore del lavoro nella genesi e nel fare-essere del soggetto sociale ci riporta direttamente alla dimensione decisiva data dalla sfera della vita quotidiana, come punto di partenza per la stessa indeterminatezza degli uomini¹⁰⁹.

o trabalho é portanto maneira do indivíduo de existir, objetivar-se e, ao objetivar-se, se subjetivar". CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1992, p. 50.

¹⁰⁸ "La prassi potrebbe essere trattata come la base universale della vita sociale come un tutto. Cioè la prassi si riferisce alla costituzione della vita sociale come l'insieme di pratiche regolari, prodotte e riprodotte dagli attori sociali nei contesti contingenti della vita sociale". Traduzione: "A práxis poderia ser tratada como a base universal da vida social como um todo. Ou seja, a praxis se refere à constituição da vida social como práticas regulares, produzidas e reproduzidas pelos autores sociais nos contextos contingentes da vida social". GIDDENS, Anthony. *Política, sociologia e teoria social: encontros com o pensamento social clássico e contemporâneo*. Tradução de Cibele Saliba Rizek. São Paulo: Unesp, 1998, p. 306.

¹⁰⁹ "Se o trabalho, sob o sistema de metabolismo social do capital, assume uma forma necessariamente assalariada, abstrata, feticizada e estranhada, essa dimensão histórico-concreta

Ciò nonostante, l'effettività dell'impiego come modalità sicura e stabile della relazione fra lavoratore e azienda, caratteristica del modello fordista, e la possibilità di qualificazione dell'uomo attraverso la sua identità lavorativa, coi nuovi sistemi di produzione, nella società postmoderna si altera profondamente. Sorge un nuovo tipo di lavoratore, il lavoratore flessibile, autonomo, informale, creatore del suo stesso lavoro, senza la garanzia di diritti e benefici che in altri tempi erano incontestabili. Questi cambiamenti hanno creato una classe di lavoratori molto differenziata, tra qualificati/non qualificati, mercato formale/mercato informale e disoccupati. È esattamente a questo punto che si trova la questione dell'identità lavorativa del soggetto. Come sarà qualificato dalla società il soggetto che lavora nel mercato informale, che è autonomo, che vive di espedienti? E il disoccupato che non riesce a ritornare sul mercato: la società potrà giudicarlo come un soggetto che non riesce a trovar lavoro perché manca l'impiego oppure perché si tratta di un "fannullone"?

Per la questione dei disoccupati, mentre nuove dimensioni sociali nascondono la permanenza di gravi problemi sociali come l'esclusione sociale, prima rappresentati dai fannulloni della rivoluzione industriale ed oggi comparabili agli esclusi, molte volte provenienti da differenti categorie di "non-impiegabili", che si cristallizzano nella periferia della struttura sociale, non perché sono marginali, ma perché sono individui che non riescono più a ritornare sul mercato di lavoro, diventa evidente una qualificazione, un'identità sociale che, d'accordo con Robert Castel costituisce una nuova classe sociale:

il vagabondaggio appare allora meno come condizione sui generis che come limite di de-filiazione, alimentato all'origine dalla

do trabalho assalariado não pode, entretanto, ser tomada a-historicamente. (...) O trabalho é, portanto, um momento efetivo de colocação de finalidades humanas, dotado de intrínseca dimensão teleológica. E, como tal, mostra-se como uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-ser do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a genericidade para-si dos homens". ANTUNES, *Os sentidos do trabalho*, op. cit., pp. 167-168.

precarietà della relazione col lavoro e dalla fragilità delle reti di sociabilità che sono l'appannaggio comune di una parte importante del popolino del campo e della città¹¹⁰.

Vagabondaggio che non riflette un'omissione volontaria, ma l'esclusione contro la volontà dell'individuo. Si tratta di una popolazione che occupa sempre zone al margine della società. Quando lavora, lo fa per il pane, per il riso e i fagioli. Quando non lavora, raccoglie i detriti lasciati dagli stipendiati che hanno ancora impiego e lavoro. Questa espansione arriva insieme ad una crescente complessificazione della divisione sociale, quando sorgono nuovi strati sociali. Robert Castel compara questa nuova classe sociale, i non-impiegabili, a quella dei vagabondi nell'identica posizione della struttura sociale, sostenendo che:

la questione sociale rimane situata esplicitamente ai margini della vita sociale, però "questiona" l'insieme della società. C'è lì una specie di bumerang, in modo che i problemi suscitati dalle popolazioni che non riescono nelle frontiere di una formazione sociale ritornano al loro centro. Come conseguenza, sia che entriamo nella società "postindustriale", oppure "postmoderna", o come si voglia denominarla, anche così la condizione preparata per quelli che sono "out" dipende sempre dalla condizione di quelli che sono "in". Si tratta sempre di orientamenti definiti nei centri di decisione – in materia di politica economica e sociale, di gestione di aziende, di riadattamenti industriali, della ricerca di competitività, ecc. – che ripercuotono come un'onda d'urto nelle diverse sfere della vita sociale¹¹¹.

¹¹⁰ "A vagabundagem aparece então menos como condição sui generis, do que como limite de desfiliação, alimentado na origem pela precariedade da relação com o trabalho e pela fragilidade das redes de sociabilidade que são o lote comum de uma parte importante do povo miúdo do campo e da cidade". CASTEL, *A metamorfose da questão social*, op. cit., p. 128.

¹¹¹ "a questão social se põe explicitamente às margens da vida social mas "questiona" o conjunto da sociedade. Há aí uma espécie de bumerangue pelo qual os problemas suscitados pelas populações que fracassam nas fronteiras de uma formação social retornam para seu centro. Conseqüentemente, quer entremos na sociedade "pós-industrial", ou "pós-moderna" ou como se quiser chamá-la, ainda assim a condição preparada para os que estão "out" depende sempre da condição dos que estão "in". São sempre orientações definidas nos centros de decisão- em matéria de política econômica e social, de gestão de empresas, de readaptações industriais, de busca de competitividade, etc.-que repercutem como uma onda de choque nas diferentes esferas da vida social". Id., *ibid.*, p. 34.

Quantunque questo confronto sia percettibile come identificazione nella struttura sociale, in una veduta macrosociale da parte dei ceti più privilegiati della società, riteniamo che la figura del fannullone è diretta alla semplice volontà di omissione, al fatto di non volere impiego-lavoro, ragione per cui gli impiegabili sono esclusi dal sistema per una forza aliena alla loro volontà. Ciò nonostante, la relazione d'identità lavorativa, che qualifica il soggetto dovuto alla sua professione, servendo come identità personale, complemento della sua qualificazione sociale, associato alla dignità e alla reputazione sociale come, per esempio: Tal dei Tali, italiano, coniugato, disoccupato, conferisce una connotazione alla qualificazione personale ricolma di significati negativi, i quali sono spesso relazionati al vagabondaggio.

È il modo come gli altri ci vedono per quello che abbiamo fatto nella vita: siamo un tipo speciale di cattolici, di professionisti, di lavoratori; siamo ecologisti, uomini pacifici, buoni vicini di casa, iscritti ad un club, ecc. Tutto ciò ci identifica. Questo aspetto è dinamico perché è variabile e si riferisce al passato, ai fatti oggettivi che l'individuo lascia indietro, e dovuto ai quali le altre persone lo riconoscono¹¹².

Un'altro aspetto dell'identità lavorativa che abbiamo analizzato riguarda le nuove forme di lavoro e l'ancora dell'identità lavorativa che, già dalla società industriale, si trova legata all'impiego e alla fabbrica – figura paradigmatica che è diventata il modello ad essere generalizzato per l'insieme delle relazioni sociali,

¹¹² “É a forma que os demais nos olham pelo que temos feito na vida: somos um tipo especial de católicos, de profissionais, de trabalhadores; somos ecologistas, homens de paz, bons vizinhos, afiliados a um clube etc. Tudo isto nos identifica. Este aspecto é dinâmico porque é variável, e faz referência ao passado, aos fatos objetivos que a pessoa vai deixando, e pelos quais as outras pessoas a reconhecem”. LORENZETTI, Ricardo Luis. *Fundamentos do direito privado*. Tradução de Vera Maria Jacob de Fradera. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 223.

attraverso il quale gli individui acquisiscono esistenza e identità sociale¹¹³ dovuto alla loro professione, permettendo che si percepisca che c'era un insieme di soggetti che erano il sostegno di questa società: la classe operaia. Però, nella società postindustriale, che si caratterizza per l'offerta di servizi, informalità, individualizzazione e diversificazione ogni volta maggiore dei rapporti di lavoro, notiamo la frammentazione di questa identità sociale e della classe operaia. I lavoratori si sentono fuori posto e senza uno spazio definito nella società del lavoro, perduti e senza direzione davanti alla nuova congiuntura che si presenta. Delle proposte del Trattato di Versailles rimane la certezza che le nuove tecnologie stanno riuscendo a modificare le caratteristiche del Diritto del Lavoro, a causa delle nuove forme di lavoro¹¹⁴e, come conseguenza, l'identità lavorativa del cittadino¹¹⁵.

Siamo testimoni di una metamorfosi in questo aspetto. Nuove dimensioni nelle società postmoderne avrebbero ritirato dal binomio valore-lavoro, rivelate dalle relazioni che identificano il valore-conoscenza, le nuove caratteristiche strutturali del lavoratore. Questo atteggiamento si rivela, per esempio, quando qualificiamo Tal dei Tali, italiano, coniugato, lavoratore autonomo (o lavoratore informale o telelavoratore). In questo caso, stiamo, in un certo modo, affermando che Tal dei Tali può essere un lavoratore qualificato o persino specializzato, ragione per cui offre il suo lavoro a diverse aziende, oppure può essere un lavoratore con poca qualificazione, o senza alcuna qualificazione, ragion per cui non riesce ad entrare nel mercato dell'impiego poiché gli manca

¹¹³ Vide: SILVA, *A crise da sociedade do trabalho em debate*, op. cit., p. 167-181.

¹¹⁴ Tutto questo processo di ristrutturazione produttiva ha i suoi fondamenti nella deregolamentazione, nella mancanza di protezione, nell'irrinunciabilità dei diritti, nella restrizione di autonomia della volontà, nella continuità come regola generale dei contratti, nella limitazione della giornata, ecc.

¹¹⁵ "La sua identità diventa così un dato in aperto e, come conseguenza, in gran parte di sua stessa responsabilità. Senza dubbio, per la maggioranza dei membri di questa civilizzazione, il lavoro (comunque oggi anche la disoccupazione) appare come un elemento chiave che può servire alla costruzione di questa identità". Traduzione: "Sua identidade se torna assim um dado em aberto, e, em consequência, em grande medida sua própria responsabilidade. Sem dúvida, para a maioria dos membros dessa civilização, o trabalho (mas hoje também o desemprego) aparece como um elemento chave que pode servir para construção dessa identidade". DOMINGUES, José Maurício. *Sociologia e modernidade: para entender a sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999, p. 24.

impiegabilità e conoscenza. Non essendo lavoratori della conoscenza, il “capitalismo moderno ostilizza direttamente questi lavoratori”¹¹⁶.

Questo atteggiamento crea una situazione di disaggregazione evidente nella classe dei lavoratori informali e senza conoscenza. Non abbiamo più una classe di lavoratori secondo i modelli della società industriale, al loro posto abbiamo una serie di individui non classificati o esclusi che servono appena come elementi puntuali della produzione, poiché il mercato è direzionato agli inclusi che possono pagare, mentre la maggioranza rimane al limite dell'esclusione. Con questo, l'individuo non si sente più membro di un gruppo, di una classe che lo include e gli dà significato, come osserva il professor Gilberto Dupas:

Le società di questa fine di secolo, quantunque affascinate dai vari benefici e promesse offerte dalla globalizzazione, hanno già eletto il loro grande nemico: il timore dell'esclusione sociale che arriva a tutti i livelli. Quelli inequivocabilmente inclusi – che sentono i vantaggi della tecnologia e della libertà di mercato accumulano informazioni, ricchezza e circolano nel villaggio globale – hanno paura del potenziale di violenza dell'escluso, oltre ad un ragionevole sentimento di colpa la cui misura dipende dal loro grado di solidarietà sociale. Quelli che sono ancora inclusi, spaventati dalla diminuzione degli impieghi formali e dalla riduzione dello Stato-Protettore, temono di scivolare verso l'esclusione. E, per ultimo, quelli che sono o si sentono esclusi nel loro vivere giornaliero di sopravvissuti hanno ragioni d'avanzo per avere paura¹¹⁷.

¹¹⁶ “capitalismo moderno hostiliza diretamente esses trabalhadores”. ANTUNES, *Os sentidos do trabalho*, op. cit., p. 112.

¹¹⁷ As sociedades deste final de século, embora fascinadas por vários benefícios e promessas oferecidas pela globalização, já elegeram seu grande inimigo: o medo da exclusão social, que atinge todos os níveis. Os inequivocamente incluídos - que sentem as vantagens da tecnologia e da liberdade de mercado, acumulam informações, riqueza e circulam pela aldeia global - têm medo do potencial de violência do excluído, além de um razoável sentimento de culpa cujo tamanho depende do seu grau de solidariedade social. Aqueles ainda incluídos, assustado com a diminuição dos empregos formais e a redução Estado-protetor, temem escorregar para a exclusão. E por último, aqueles que são ou sentem-se excluídos, no seu dia-a-dia de sobreviventes, tem razões de sobra para sentirem medo”. DUPAS, Gilberto. O novo paradigma do emprego. In São Paulo em perspectiva. *Revista Fundação SEAD*, São Paulo: Sead, vol. 12, n. 3, p. 69, 1998.

Come effetto perverso di questa situazione, abbiamo l'esclusione sociale. Secondo Peter Drucker, la grande sfida che affrontiamo già dal presente momento, decorrente da questa esclusione, è "evitare un nuovo conflitto di classi tra i due gruppi dominanti nella società postcapitalista: i lavoratori della conoscenza e quelli che offrono servizi"¹¹⁸. Perciò, tutte queste trasformazioni nel mondo del lavoro indicano una situazione di conflitto, di rischio, tanto che Antonio David Cattani afferma che:

le nuove tecnologie e le nuove forme di gestione cambiano in profondità i quadri di lavoro, le identità e i rapporti professionali, ampliando le disuguaglianze. Da una parte si definiscono gruppi minoritari, con garanzie contrattuali, stabilità, programmi di carriera, buoni stipendi, ecc. Dall'altra parte una quantità crescente di sottoccupazione, di professioni senza qualificazione, senza prestigio e mal remunerate¹¹⁹.

Queste considerazioni ci conducono alla seconda parte di questo capitolo nel quale si vuole riflettere, con base nei presupposti di quello che abbiamo già svolto, i pericoli e i rischi derivanti da queste metamorfosi che si riversano sulla nostra società.

2.2. La società del lavoro: conflitti, rischi e frammenti di una realtà

Le innovazioni tecnologiche hanno imposto cambiamenti e riformulazioni della società. Introdotte nel sistema produttivo, come l'automatizzazione,

¹¹⁸ "evitar um novo conflito de classes entre os dois grupos dominantes na sociedade pós-capitalista: os trabalhadores do conhecimento e os prestadores de serviços". DRUCKER, Peter F. *Sociedade pós-capitalista*. 2 ed. Tradução de Nivaldo Montingelli. São Paulo: Pioneira, 1993, p. 65.

¹¹⁹ "as novas tecnologias e as novas formas de gestão mudam em profundidade os quadros de trabalho, as identidades e as relações profissionais, ampliando as desigualdades. De um lado define-se grupos minoritários, com garantias contratuais, estabilidade, planos de carreira, bons salários, etc. De outro, massas crescentes de subempregos, de profissões desqualificadas, desprestigiadas e mal remuneradas". CATTANI, *Trabalho e autonomia*, op. cit., p. 30.

l'informaticizzazione ed i nuovi modi di organizzazione, stanno traducendosi in alcune caratteristiche nuove del lavoro che si riflettono direttamente nella società del lavoro. Invece della sua fine, la riposizione del lavoro¹²⁰. Se, da un lato, i cambiamenti tecnologici sono serviti per la riduzione di rischi e per il miglioramento del lavoro, dall'altro, hanno portato nuovi rischi ed incertezze al mondo del lavoro, provocando disoccupazione e dislocamento del lavoro, associati a nuovi conflitti tra coloro che hanno la conoscenza e coloro che non l'hanno.

In questo modo, capacità autonome e dominio delle informazioni si costituiscono come produzione, per eccellenza, di saperi e di linguaggi. Così, tanto sul piano artistico come sul piano teorico, la risorsa basica non è più determinata dalla logica taylorista ed assume un altro modo di produzione fondato nel paradigma del sapere. Partendo da questo aspetto è possibile osservare "una divisione della società fra lavoratori pieni e disoccupati, o sotto-impiegati, esclusi dalla società del lavoro"¹²¹.

Poiché non c'è spazio per le diverse funzioni ed attività svolte dentro alla grande unità della fabbrica, che oggi stanno sparendo dovuto all'utilizzazione di

¹²⁰ "La comprensione della dinamica di reposizione del lavoro permette, allo stesso tempo, di identificare cambiamenti profondi e radicali che stiamo vedendo, senza, peraltro, sottostimarle, e di sviluppare un insieme di ricerche che faccia il punto su questi cambiamenti: l'essenziale è capire il cambiamento nella dinamica globale del capitale, una metamorfosi che si processa e che impone trasformazioni qualitative nel mondo del lavoro. [...] L'applicazione sistematica della scienza alla produzione del capitale determina che un polo, quello del lavoro intellettuale, aumenti in detrimento dell'altro, il polo del lavoro manuale. Ci sono robot perché sono inventati, progettati e sviluppati. Il lavoro dell'invenzione di robot trasferisce il lavoro manuale della produzione. La metamorfosi attuale del capitale stabilisce la reposizione del lavoro". Traduzione: "A compreensão da dinâmica de reposicionamento do trabalho permite, ao mesmo tempo, identificar mudanças profundas e radicais que assistimos, sem subestimá-las, e desenvolver todo um conjunto de pesquisas que precise o lugar destas mudanças: o essencial é perceber a mudança na dinâmica global do capital, uma metamorfose que se processa e que impõe transformações qualitativas no mundo do trabalho.(...)A Aplicação sistemática da ciência à produção do capital determina que um pólo, o do trabalho intelectual, creça em detrimento do outro, o pólo do trabalho manual. Há robôs porque eles são inventados, projetados e desenvolvidos. O Trabalho de invenção de robôs desloca o trabalho manual da produção. A metamorfose presente do capital estabelece o reposicionamento do trabalho". ALBUQUERQUE, Eduardo da Motta. *Invenções e mutações: o progresso científico-tecnológico em Habermas, Offe e Arrow*. Belo Horizonte: UMA, 1996, p. 17-18.

¹²¹ "uma divisão da sociedade entre trabalhadores plenos e desempregados e sub-empregados, excluídos da sociedade do trabalho". WALZBORT, Leopoldo. Classe social, estado e ideologia. *Tempo Social - Revista de sociologia da USP*, São Paulo: USP, v. 10, n. 1, pp. 65-81, p. 74, 1998.

nuove tecnologie, persino il concetto della disoccupazione, forgiato dalla società industriale, diventa inadeguato per qualificare lo stato in cui si trovano le persone che vedono sparire semplicemente i loro posti di lavoro. Una volta che i posti di lavoro eliminati non potranno ritornare e, siccome gli individui nel modello classico dell'impiego si definiscono per l'esecuzione specializzata di un'attività, e le nuove tecnologie eliminano i posti specializzati, è ogni volta più difficile la speranza di ottenere un posto per queste persone nella stessa attività eseguita prima in un'altra industria. Perciò, invece di essere individui senza impiego (dis-occupati), questi individui passano ad assumere, in realtà, la posizione di gente senza una funzione (dis-funzione). Abbiamo così due classi: occupati e disoccupati, ossia: coloro che sono legati ad un nucleo produttivo e coloro che sono esclusi dalla produzione, perciò marginalizzati. Da questo punto di vista, Claus Offe sostiene:

si può parlare di una crisi della società del lavoro mentre si accumulano indizi indicando che il lavoro remunerato formale ha perduto la sua qualità soggettiva di centro organizzatore delle attività umane, di autostima e di riferimenti sociali, così come di orientamenti morali. [...] la qualità del lavoratore diventa inadeguata per i fondamenti dell'identità – e così pure per l'inquadramento sociologico uniforme degli interessi e della coscienza – di coloro che sono lavoratori¹²².

Il risultato di tutto ciò è che l'aumento di controversie relative alle minacce della tecnologia dell'informazione contro il lavoro fa con che "gli antagonismi sicuri *versus* insicuri si approfondiscano. Questo significa che qualsiasi persona che, da una parte, difenda la sicurezza, dall'altra parte possa trovarsi nella lista dei

¹²² "pode-se falar de uma crise da sociedade do trabalho à medida que acumulam indícios de que o trabalho remunerado formal perdeu sua qualidade subjetiva de centro organizador das atividades humanas, da auto-estima e das referências sociais, assim como das orientações morais.(...) a qualidade do trabalhador torna-se imprópria para a fundamentação da identidade – e assim também para o enquadramento sociológico uniforme dos interesses e da consciência-daqueles que são trabalhadores". OFFE, Claus, *Trabalho & Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Tradução de Gustavo Bayer e Margit Martincic. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, pp.7-8, v. 2.

minacciati”¹²³. In questo contesto, gli individui sono ogni volta di più immersi nel tumulto dell’incertezza, che proviene dalla paura, e della perplessità, e questo li porta a cercare soluzioni alternative per il percorso dell’esistenza nei nuovi paradigmi sociali della cultura contemporanea. Per questo, ogni volta di più l’uomo è obbligato ad abdicare alla rigidità delle idee, attitudini e tipi di comportamento fondati nel sistema di valori tradizionali e a cercare risposta nei valori di una “modernizzazione riflessiva”¹²⁴ che, sotto molti aspetti, devono ancora essere formulati.

Questa nuova fase caratterizza l’emergenza della società di rischio¹²⁵ che indica un fase nello sviluppo della società postmoderna nella quale i rischi sociali, politici, economici e individuali tendono, ogni volta di più, a legittimare le minacce prodotte da decisioni decorrenti dal processo dell’automazione e dalla riorganizzazione del lavoro, tanto che, secondo Ulrich Beck, “La conseguenza è che maggiore è il numero dei rapporti di lavoro “deregolamentati e flessibilizzati”, tanto più rapidamente la società del lavoro si trasforma in società di rischio, la quale sfugge a qualsiasi previsione sia per quanto riguarda l’individuo e il suo modo di vivere, sia per quanto riguarda lo Stato e la politica”¹²⁶.

¹²³ “os antagonismos seguro versus inseguro se aprofundem. Isso significa que qualquer pessoa que, de um lado, defenda a segurança, de outro se encontre na lista dos ameaçados”. GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p. 58.

¹²⁴ “Modernizzazione riflessiva significa la possibilità della (auto)distruzione creativa per tutta un’epoca: quella della società industriale [...] quindi la modernizzazione riflessiva significa in primo luogo la disincorporazione e, in secondo, la reincorporazione delle forme sociali industriali per un’altra modernità”. Traduzione: “Modernização reflexiva significa a possibilidade de uma (auto)destruição criativa para todo uma era: aquela da sociedade industrial (...) então a modernização reflexiva significa primeiro a desincorporação e, segundo, a reincorporação das formas sociais industriais por outra modernidade”. GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p. 12.

¹²⁵ “Il concetto di società di rischio indica una fase della modernità nella quale cominciano a prendere forma le minacce prodotte fin qui nel cammino della società industriale.” Id., *ibid.*, p. 17.

¹²⁶ “A consequência é que, quanto maior o número das relações de trabalho `desregulamentadas e flexibilizadas`, mais rapidamente a sociedade do trabalho se transforma em sociedade de risco, a qual foge de qualquer previsão, seja pelo que diz respeito ao indivíduo e ao seu modo de vida, seja pelo que diz respeito ao Estado e à política”. BECK, Ulrich. *Il lavoro nell’epoca della fine del lavoro: tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*. Traduzione di de Hellmut Riedeger. Torino: Einaudi, 2000, p. 6.

In questo senso, Ulrich Beck sostiene che “qualsiasi persona che concepisca la modernizzazione come un processo d’innovazione autonoma deve contare anche con l’obsolescenza della società industriale. L’altro lato di questa obsolescenza è l’emergenza della società del rischio”¹²⁷ che, secondo Laura Vecchioli, caratterizza “una situazione di perturbazione, il ritorno dell’incertezza nella società, nel senso che i conflitti sociali non si riferiscono più all’ordine sociale, ma ai rischi”¹²⁸.

Partendo da questa constatazione, la nuova società, che indica una fase nello sviluppo della società postmoderna, nella quale “l’insicurezza più generalizzata e crescente, che deriva dalla frammentazione e destrutturazione del mondo del lavoro in società fondate sul lavoro”¹²⁹, hanno provocato il ritorno dell’incertezza, il che genera un numero ogni volta maggiore di conflitti sociali che non sono più trattati come problemi di ordine, ma di rischio, con la tendenza a fuggire ogni volta di più dal controllo delle istituzioni governamentali del Welfare State, poiché questi sono visti come conseguenza dello stesso sistema della postmodernità, dal momento che:

Con l’avvento della società del rischio, i conflitti della distribuzione relativi ai beni (reddito, impieghi, assicurazione sociale), che costituivano il conflitto basico della società industriale classica, e portarono alle soluzioni tentate nelle istituzioni rilevanti, risultano dissimulati dai conflitti della distribuzione di malefici. Questi possono essere decodificati come conflitti di responsabilità distributiva. Essi irrompono nel modo come i rischi che accompagnano la produzione dei beni (megatecnologia e miseria

¹²⁷ “qualquer um que conceba a modernização como um processo de inovação autônoma deve contar até mesmo com a obsolência da sociedade industrial. O outro lado dessa obsolência é a emergência da sociedade do risco”. GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p. 15.

¹²⁸ “uma situação de perturbação, o retorno da incerteza na sociedade, no sentido de que os conflitos sociais não se referem mais à ordem social, mas aos riscos”. VECCHIOLI, Laura. *Il rischio della sovranità globale: riflessione a partire da Ulrich Beck*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000, p. 159.

¹²⁹ “a mais generalizada e crescente insegurança, resultante da fragmentação e desestruturação do mundo do trabalho em sociedade baseadas no trabalho”. MATTOSO, *A Desordem no Trabalho*, op. cit., p. 109.

crescente fuori dalla società industriale occidentale) possono essere distribuiti, evitati, controllati e legittimati¹³⁰.

Così, lo stesso processo di modernizzazione è diventato un problema a causa delle instabilità e dei rischi provocati dalle novità tecnologiche e organizzazionali introdotte nella società in modo non ben pensato. Questi differenziali di rischio e la loro tendenza ad interiorizzarsi tendono ad accentuarsi, considerando che non conosciamo la dinamica attuale dell'epidemia che sorge con lo sviluppo economico, sociale e culturale, specialmente se consideriamo lo scenario dell'espansione della tecnologia, le migrazioni stagionali, come risultato della ricerca di nuove opportunità di lavoro, "la rinascita dello spettro del nazionalismo di estrema destra e della xenofobia in mezzo ad una vera tribalizzazione con microfratture"¹³¹, l'intensa mobilità spaziale di segmenti occupazionali vincolati al settore dei servizi, come lavoratori di aziende che offrono servizi di manutenzione in differenti campi, ecc. Secondo Ulrich Beck:

la radice di queste irritazioni potrebbe essere caratterizzata come "il ritorno dell'incertezza nella società". Il "ritorno dell'incertezza nella società" significa, qui, prima di tutto, che un numero ogni volta maggiore di conflitti sociali non è più trattato come problema di ordine, ma come problema di rischio. Questi problemi di rischio non si caratterizzano per la mancanza di soluzioni ambigue, al contrario, si distinguono per un'ambivalenza fondamentale che può, in generale, essere compresa con calcoli di probabilità, però i problemi non possono essere risolti in questo modo. È la loro ambivalenza fondamentale che distingue i problemi di rischio dai problemi di ordine. Davanti alla crescente assenza di chiarezza –

¹³⁰ "Com o advento da sociedade de risco, os conflitos da distribuição em relação aos bens (renda, empregos, seguro social) , que constituíram o conflito básico da sociedade industrial clássica e conduziram às soluções tentadas nas instituições relevantes, são encobertos pelos conflitos de distribuição de malefícios. Estes podem ser decodificados como conflitos de responsabilidade distributiva. Eles irrompem sobre o modo como os riscos que acompanham a produção dos bens (megatecnologia e miséria crescente fora da sociedade industrial ocidental) podem ser distribuídos, evitados, controlados e legitimados". GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op.cit., p. 17.

¹³¹ "o renascimento do espectro do nacionalismo de extrema direita e da xenofobia em meio a uma verdadeira tribalização com micro-rupturas". MATTOSO, *A Desordem no Trabalho*, op. cit., 1996, p.109.

questo è uno sviluppo che si è intensificato – sparisce quasi obbligatoriamente la fede nella fattibilità tecnica della società¹³².

Paradossi. Il paradosso di una società organizzata dalla razionalità e che affronta le organizzazioni che difendono l'autonomia, la fine del lavoro, ecc. Contraddizioni tra la moderna società tecnologicamente complessa e il rischio crescente. Da un lato, una società con alta capacità d'informazione e analisi, dall'altro, la stessa società ogni volta più dipendente dalle incertezze. Da un lato, ancora, una società dell'impiego formale, con tessera di lavoro e giornata fissa di orario come la conosciamo ancora oggi. Dall'altro, il numero crescente di lavoratori autonomi, remunerati per progetti realizzati, lavori finiti e risultati ottenuti, poiché:

Il primato della razionalità scientifica sembrava adeguato alla modernità classica e al capitalismo sviluppato, un'epoca nella quale il mondo del lavoro costituiva l'esperienza dominante dell'uomo. Nell'epoca della postmodernità critica, la sfera della continuità non si vede più come lavoro, e si concepisce come qualcosa situato molto più in là delle forme istituzionali dell'esistenza¹³³.

Sappiamo che il mercato dell'impiego formale perde spazio ogni volta di più, e il settore dei servizi diventa ogni volta più dinamico e importante. Sappiamo anche che questi cambiamenti sono evidenti nelle medesime tecniche adottate che

¹³² “o cerne dessa irritações é que poderia ser caracterizado como o “retorno da incerteza à sociedade”. O “retorno da incerteza à sociedade” significa aqui, antes de tudo, que um número cada vez maior de conflitos sociais não é mais tratada como problema de ordem, mas como problema de risco. Tais problemas de riscos são caracterizados por não terem soluções ambíguas, ao contrário, são distinguidos por uma ambivalência fundamental, que pode em geral ser compreendida por cálculos de probabilidade, mas não podem ser resolvidos dessa maneira. É sua ambivalência fundamental que distingue os problemas de riscos dos problemas de ordem. Em face da crescente ausência de clareza – este é um desenvolvimento que tem se intensificado – desaparece quase obrigatoriamente a fé na factibilidade técnica da sociedade”. GIDDENS; BECK, LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p. 19.

¹³³ “la primacía de la racionalidad científica parecía adecuada a la modernidad clásica y al capitalismo desarrollado, una época en la que el mundo del trabajo constituía la experiencia dominante del hombre. En la época de post-modernidad crítica, la esfera de la continuidad ya no se entiende como trabajo, y se concibe como algo situado mucho más allá de las formas institucionalizadas de existencia”. BEYME, Klaus Von. *Teoría política del siglo XX: de la premodernidad a la post-modernidad*. Madrid: Alianza Editorial, 1994, p. 247.

incorporano in modo crescente una flessibilità e una varietà che fuggono ad una definizione ispirata dal “macchinario” del secolo XIX. Questa complessità è inerente al mondo. La contingenza, proprietà dei sistemi, è legata alle possibilità di azione che di loro dispongono, provocando irruzione subita della disperazione per alcuni e speranza per altri. L’imprevedibilità della società del lavoro, cioè l’esperienza del tutto può anche essere diversa da quella che si sperava. Sotto questo aspetto, Scott Lasch sostiene allora che “la modernità riflessiva apre una individualizzazione genuina, apre possibilità di soggettività autonoma per quel che riguarda i suoi ambienti naturali, sociali e psichici”¹³⁴.

Così, l’autonomia si riferisce alle multiple capacità dell’individuo di rappresentarsi tanto negli spazi pubblici quanto in quelli privati della vita quotidiana; si riferisce al suo modo di vita e ai suoi valori culturali; alla lotta per la sua emancipazione e disalienazione; alla forma di essere, sentire ed agire, alla capacità di incrementare attività in diverse forme di lavoro; alla soluzione di conflitti; al rinforzo per quel che riguarda le sue stesse emozioni che lo rende capace di essere solidale con le emozioni altrui e, infine, più associato alle sue azioni, costituendosi necessità materiale nel momento in cui la razionalità tecnologica esige dall’uomo il dominio della conoscenza¹³⁵, la capacità di decisione, di processare e selezionare le informazioni, la creatività e l’iniziativa. Scott Lasch commenta ancora: “ciò nonostante, come avverte Giddens, persino la modernità riflessiva è una devozione cieca, poiché le conseguenze della riflessività possono risultare, in grande misura, in nuove insicurezze”¹³⁶.

¹³⁴ “a modernidade reflexiva abre uma individualização genuína, abre possibilidades de subjetividade autônoma em relações a seus ambientes naturais, sociais e psíquicos”. GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p 139.

¹³⁵ In questo senso, Giddens afferma che l’autonomia come condizione di autodeterminazione per convivere coi rischi, incertezze e conflitti passa ad essere considerata oggi nella scala di valore come un bene necessario che provoca decisioni ed è creatore di possibilità nel maneggiare il sapere. GIDDENS, Anthony. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: UNESP, 1996, p.101.

¹³⁶ “entretanto, como adverte Giddens, até a modernidade reflexiva é uma devoção cega, pois as conseqüências da reflexividade podem devesidamente resultar em novas inseguranças”. GIDDENS; BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op. cit., p. 139.

Nella caratterizzazione del mondo moderno della conoscenza e della informazione, segnato dagli effetti della globalizzazione, dei mezzi di comunicazione di massa, si parte dal principio che, da un lato tutte le informazioni appaiono contestualizzate, però, d'altra parte, offrono la possibilità di un modo diverso di vedere. Nulla è più stabilito per se stesso. Tutto sembra lasciato al confronto con altre possibilità. "Questa tendenza porta alla conclusione che ogni persona deve avere coscienza della responsabilità che ha con sé stessa e, così, deve cercare di trovare possibilità di orientarsi in sé stessa in queste condizioni"¹³⁷.

In questo senso, la società diventa riflessiva, il che "significa dire che essa diventa un tema e un problema per sé stessa"¹³⁸. Dovuto alla riflessività della modernizzazione, essa si è scoperta come un contingente, provocando una subita disperazione per alcuni e speranza per altri. Il futuro è aperto e la società potrebbe essere diversa. L'uomo si vede alle prese con l'opportunità di fare la sua storia con le sue stesse mani. Tutto è necessariamente come è, ma potrebbe essere diverso. Però, assumendo questa responsabilità per le sue stesse azioni, l'uomo affronta pure la possibilità o il rischio di un fallimento. L'effetto non intenzionale diventa conseguenza dell'azione. E ancora, una decisione presa non influisce soltanto nella traiettoria dell'individuo, ma ripercuote anche sul percorso della vita degli altri.

Assumere l'inevitabile. Qualcosa che si possa perdere, dipendendo dal fatto che l'individuo partecipi del rischio come portatore di decisioni oppure come vittima di decisioni arrischiate. Un avvenimento futuro, un momento atteso o temuto, nel quale questa perdita possa succedere. Tutto ciò rende difficile pensare che i calcoli di rischio abbiano la possibilità di suscitare un consenso, tra l'altro nel caso di situazioni specifiche, considerando, secondo Niklas Luhmann, che "la valutazione

¹³⁷ LUHMANN, Niklas. *Erziehung als Formung des Lebenslaufs* (Educazione come formazione del curriculum dell'individuo). In: LUHMANN, Niklas (Org.). *Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem*. (Educazione e formazione continua nel sistema educativo). Frankfurt: Editora Suhrkamp, 1997, p. 17.

¹³⁸ "significa dizer que ela se torna um tema e um problema para ela própria". GIDDENS;BECK; LASCH, *Modernização reflexiva*, op.cit. p. 19.

del rischio e la disposizione di accettarlo non è soltanto un problema psichico, ma, soprattutto, un problema sociale. Uno si comporta esattamente come lo desiderano i gruppi rilevanti di riferimento, oppure nel modo come l'individuo è stato socializzato [...] ispirato soprattutto dai problemi tecnologici della società moderna"¹³⁹.

In questo modo, la perdita dell'impiego, il problema della mancanza di lavoro, il lavoro precario, informale, sono rischi, pericoli che l'uomo affronta quotidianamente, quantunque non possa conoscere sufficientemente il futuro e neppure il futuro prodotto dalle sue stesse decisioni che avrebbero l'effetto di immunizzare le decisioni contro i fallimenti, affinché si possa imparare ad evitare gli sbagli. Si nota così che per l'autore l'importante concetto di rischio è esclusivamente questo: che il danno eventuale sia contingente, ossia, passibile di essere evitato, al punto di affermare che: "il concetto si riferisce ad un accordo di contingenza di alto livello [...]. Le contingenze temporali provocano contingenze sociali, e questa pluralità non può essere sottoposta ad una forma dell'essere"¹⁴⁰.

Certamente, lo schema di contingenza risulta nella "differenza tra attualità e potenza. Per il resto, l'attuale rimane sempre uguale e si presenta sempre allo stesso tempo di altre attualità. Siccome ogni sistema realizza (o non realizza) le sue operazioni in modo attuale, non si può mai arrivare alla liberazione dell'arbitrario"¹⁴¹. Percepire qualcosa come contingente significa vederlo in una diversa prospettiva. Qualcosa è come è, ma potrebbe essere diverso. Tutto è

¹³⁹ "la evaluación del riesgo y la disposición a aceptarlo no es sólo un problema psíquico sino, sobre todo, un problema social. Uno se comporta tal como lo esperan los grupos de referencia relevantes, o tal como uno ha sido socializado [...] inspirada sobre todo por los problemas tecnológicos de la sociedad moderna". LUHMANN, Niklas. *Sociología del riesgo*. Tradução de Javair Torres Nafarrate. México: Universidad de Guadalajara/Universidad Iberoamericana, 1992, p. 46.

¹⁴⁰ "el concepto se refiere a un acuerdo de contingencia de alto nivel [...] Las contingencias temporales provocan contingencias sociales y esta pluralidad no puede ser sometida en una forma del ser". Id., *ibid.*, p. 60.

¹⁴¹ "distinción entre actualidad y potencia. Por lo demás, lo actual es siempre tal y como es, y se presenta siempre al mismo tiempo que otras actualidades. Como todo sistema realiza (o no realiza) sus operaciones de manera actual, no puede llegarse nunca a la liberación de lo arbitrario". Id., *ibid.*, pp. 60-61.

contingente. Persino la contingenza è contingente. La contingenza non è negativa, poiché esiste per evitare lo stagnamento, considerando che l'incertezza è una certezza di incertezza. Così, l'inclusione della tecnica nella percezione della contingenza spaventa, poiché la rivela come prodotto delle scelte occasionali, spinte da abitudini culturali, interessi economici oppure dall'irrazionalità di qualsiasi specie che permette la dinamica della società. In questa prospettiva, si mettono la selezione e le possibilità di manutenzione di paradigmi della società industriale, adeguandoli e trasformandoli. In questo contesto, la contingenza significa la necessità di coinvolgersi in rischi; "io vado perché non ho la certezza", "mi sottometto a lavori precari perché non ho la certezza di un lavoro il giorno seguente", "mi sottometto a rischi di incidenti", ecc., cioè:

possiamo riconoscere tutto ciò dal fatto che le possibilità di negare il rischio aumentano, orientandoci verso ciò che è sicuro, quando si afferma l'impossibilità di un danno futuro, oppure in direzione al pericolo quando si giudica il calcolo del danno con base in una decisione; oppure le differenze tra rischi conosciuti-sconosciuti, rischi comunicati - non comunicati. Così come le situazioni logiche-modalità problematiche, l'applicazione delle negazioni deve essere specificata. Però, tutto ciò solo può succedere quando qualsiasi negazione di un rischio possa anche costituire, a sua volta, un rischio¹⁴².

Rischi che, secondo si nota in Niklas Luhmann, potrebbero essere studiati in opposizione al concetto di sicurezza che, però, in fondo, è un concetto del tipo valvola di scarico per le esigenze sociali, essendo meglio compararlo all'idea di pericolo: "daremo un'altra forma al concetto di rischio. Ci serviremo, più concretamente, della distinzione fra rischio e pericolo [...] in relazione a danni

¹⁴² "Podemos reconocer todo esto en el hecho de que las posibilidades de negar el riesgo aumentan, orientándose hacia lo seguro cuando se afirma la imposibilidad de un daño futuro, o bien en dirección al peligro cuando se pone en tela de juicio la calculidad del daño con base en una decisión; o bien con la ayuda de distinciones secundarias como riesgos conocidos-desconocidos, riesgos comunicados-no comunicados. Así, como en las situaciones lógico-modales problemáticas, la aplicación de las negaciones debe ser especificada. Pero todo esto tiene lugar con la condición de que la negación de un riesgo, cualquiera, constituya, también, a su vez, un riesgo". Id., *ibid.*, p. 61.

futuri”¹⁴³. Niklas Luhmann propone una differenza tra rischio e pericolo che si presenta mediante due possibilità:

Si può considerare che il possibile danno sia una conseguenza della decisione, e allora si parla di rischio e, più precisamente, del rischio della decisione [...] il danno possibile è provocato esternamente [...] e, in questo caso, parliamo di pericolo se qualcuno pensa di avere o di non avere il controllo delle conseguenze della sua stessa condotta¹⁴⁴.

Rischio, incertezza che possono produrre grandi danni alla società del lavoro e che, quando compresi, diventano un chiaro pericolo, quantunque il pericolo abbia qualcosa di chiaramente minaccioso che il rischio non sempre presenta.

Se pensiamo che la conoscenza sarà uno strumento importante per l'ingresso nel mercato di lavoro e che, ogni volta di più, il lavoratore sarà il responsabile per la sua stessa formazione professionale, nello schema di rischio e pericolo è presente il presupposto dell'interesse per la sicurezza. In questo senso, nelle parole di Niklas Luhmann:

Segnalare i rischi permette dimenticare i pericoli; d'altra parte, segnalare i pericoli permette dimenticare i guadagni che si potrebbero ottenere con una decisione arrischiata. Di conseguenza, nelle società più antiche, ciò che si segnala è molto più il pericolo, mentre nella società moderna quello che è stato

¹⁴³ “daremos otra forma al concepto de riesgo. Nos serviremos, más concretamente, de la distinción entre riesgo y peligro [...] en relación a daños futuros”. Id., ibid., p. 62.

¹⁴⁴ “Puede considerarse que el posible daño es una consecuencia de la decisión, y entonces hablamos de riesgo y, más precisamente, del riesgo de la decisión. [...] el posible daño es provocado externamente [...] y en este caso, hablamos de peligro en relación a si uno cre tener o no bajo control las consecuencias de la propia conducta”. Id., ibid., p. 65.

segnalato, fino a poco tempo fa, è il rischio. Perché quello di cui si tratta qui è sempre la miglior utilizzazione delle opportunità¹⁴⁵.

In questo modo, qualificare o no, prendere la decisione per la formazione professionale, non prendere la decisione, il che è pure una decisione, sono tutte attitudini non libere da rischio. Oltre a tutto, il discorso utilizzato per la riduzione di questi rischi e pericoli si orienta verso la prevenzione, intesa da Niklas Luhmann come “una preparazione contro danni futuri eventuali, facendo in modo che la probabilità di succedere diminuisca, oppure che le dimensioni del danno si riducano. La prevenzione può essere fatta, allora, tanto davanti al pericolo come pure davanti al rischio.”¹⁴⁶ Però la prevenzione può risultare una finzione utile per darci coraggio, poiché, per esempio, quando l’uomo si qualifica, con l’obbiettivo di mantenere l’impiego, oppure di entrare nel mercato di lavoro, può semplicemente non riuscire a mantenere l’impiego e non riuscire ad entrare in questo mercato.

Se, da un lato, sta diventando comune parlare di crisi, dall’altro, l’idea di rischio significa anche la nascita di opportunità, di cambiamenti, e non necessariamente di catastrofi. Le potenzialità di realizzazioni di valori sono grandi quanto le incertezze, e questo fatto rivela le possibilità e i limiti di questa nostra epoca. Così, “articolare la crisi è ritirare da questa ciò che esiste di creativo, rivelando il gusto della fissità, della permanenza. Oggi viviamo in una realtà che contrappone alla fissità tradizionale le sorprese della circolazione e del movimento”¹⁴⁷.

¹⁴⁵“Marcar los riesgos permite olvidar los peligros; por el contrario, marcar los peligros permite olvidar las ganancias que se podrían obtener con una decisión riesgosa. En consecuencia, en las sociedades más antiguas, lo que se marca es más bien peligro, mientras que en las sociedades más antiguas lo que se marca es más bien peligro, mientras en la sociedad moderna lo marcado ha sido, hasta hace poco, más bien el riesgo. Porque de lo que se trata aquí es siempre de la mejor utilización de las oportunidades [...]”. Id., ibid., p. 68

¹⁴⁶ “una preparación contra daños futuros no seguros, buscando ya sea la probabilidad de que tengan lugar disminuya, o que las dimensiones del daño se reduzcan”. Id., ibid., p. 73.

¹⁴⁷ “articular a crise é retirar dela o que há de criativo, revelando o gosto pela fixidez, pela permanência. Vivemos hoje numa realidade que, à tradicional fixidez, contrapõem as surpresas da circulação e do movimento”. ARENDT, Hanna. *Entre o passado e o futuro*. Tradução de Mauro W. Barbosa de Almeida. São Paulo: Perspectiva, 1972, p. 73.

2.3. La crisi del futuro: la fine de lavoro?

Il lavoro costituisce il nucleo centrale e referenziale simbolico della società industriale, strutturandosi in una società del lavoro¹⁴⁸. È, perciò, presente nella vita di ognuno di noi e nel discorso politico di tutti, sempre all'epicentro di un destino le cui prospettive oscillano come pendoli tra la visione più pessimista della sua stessa fine e la più ottimista della liberazione. Negli ultimi anni, particolarmente dopo gli anni '70, il mondo del lavoro ha vissuto una situazione molto critica, forse la maggiore dalla nascita della classe lavoratrice. La crisi vissuta dal capitale e l'emergenza di un nuovo modello d'industrializzazione costituito sotto l'offensiva del capitale ristrutturato in nuove forme produttive, ha offerto alla concorrenza internazionale una maggior concentrazione di aziende oligopolistiche, multindustriali, transnazionali, con multiple attività che hanno portato profondi cambiamenti al mondo del lavoro. Fra questi, possiamo citare l'enorme disoccupazione strutturale, un contingente crescente di lavoratori in condizioni precarie, oltre ad una degradazione in aumento nella relazione metabolica tra uomo e natura, condotta dalla logica societaria interessata prioritariamente alla produzione delle merci e alla valorizzazione del capitale¹⁴⁹.

¹⁴⁸ Si chiarisce che l'espressione società del lavoro, secondo Claus Offe, è stata coniata da Darendorf, essendo presente costantemente nelle costruzioni teoriche come fatto sociale fondamentale. In questo senso, "La presenza massiccia del non-lavoro, in uno spazio crescente, tanto dovuto alla disoccupazione quanto alla riduzione della giornata di lavoro, e soprattutto dovuto alla manutenzione della produttività desiderata dall'insieme capitalista, spunta come motivo per ridiscutere il lavoro come epicentro della società postmoderna". Traduzione: "A presença maciça do não-trabalho, num espaço crescente, tanto em face do desemprego, como diante da redução da jornada de trabalho, máxime diante da manutenção da produtividade almejada pelo conjunto capitalista, desponta para o requestionamento do trabalho como epicentro da sociedade pós-moderna". OFFE, Claus. *Trabalho & Sociedade*, op. cit, p. 13..

¹⁴⁹ Quando si tematizza la crisi del lavoro, sembra essere decisivo recuperare, anche se brevemente, la differenza marxista fra lavoro astratto e concreto. "Tutto il lavoro umano da un lato è dispendio di forza umana di lavoro, nel senso fisiologico, e, in questo tipo di lavoro umano uguale o astratto, crea i valori delle merci. Ogni lavoro, d'altra parte, è dispendio di forza umana di lavoro, di forma speciale per un fine determinato, producendo, in questa qualità di lavoro utile e concreto, valori di uso". MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971, p. 54. Work (lavoro concreto) e labour (lavoro astratto) devono essere appresi nel loro doppio aspetto: lavoro come parte della vita e come attività, come un'oggettivazione generica. In questo modo, il lavoro concreto corrisponde alla utilità della merce (valore degli usi), alla dimensione qualitativa dei diversi lavori utili, e il lavoro astratto corrisponde al valore di scambio della merce, indipendentemente dalle variazioni delle

Se, da un lato, il capitalismo può rivoluzionare le forze produttive e imporre cambiamenti alle condizioni del lavoro e alla vita dei lavoratori, spostandosi in un terreno definito da condizioni produttive e tecnologiche, non è meno vero che questo processo si può dirigere a cammini inimmaginabili, retti da circostanze storiche, dove hanno un peso significativo non soltanto il movimento spontaneo di Polanyi, ma, soprattutto, il vigore e l'abilità delle forze sociali che si costituiscono come tali e definiscono alleati attorno al progetto di società o anche di civilizzazione¹⁵⁰.

La comprensione degli elementi costitutivi di questa crisi è di grande complessità, poiché, in questo stesso periodo, ci sono mutazioni intense di ordine diverso e che, nel loro insieme, ebbero conseguenze molto importanti:

Vediamo insorgersi una contro l'altra la logica del mercato mondiale e quella dei poteri che parlano in nome di un'identità culturale [...] Mentre la legge del mercato schiaccia la società, le culture e i movimenti sociali, l'ossessione dell'identità si chiude su di una politica arbitraria così completa che non può mantenersi, a non essere per forza della regressione o per il fanatismo¹⁵¹.

Ovvero:

caratteristiche particolari dei diversi lavori, corrisponde al dispendio di energia umana senza considerare le multiple forme nelle quali è utilizzato.

¹⁵⁰ “Se por um lado o capitalismo pode revolucionar as forças produtivas e impor mudanças nas condições do trabalho e da vida dos trabalhadores, movendo-se em terreno definido por condições produtivas e tecnológicas, não é menos verdade que este processo pode-se dirigir através de caminhos insuspeitados e que são regidos por circunstâncias históricas, aonde tem peso significativo não somente o movimento espontâneo de , Polanyi, mas, sobretudo, o vigor e habilidade das forças sociais em se constituir enquanto tais e definir aliados em torno de projeto de sociedade ou até mesmo de civilização”. MATTOSO, *A Desordem no Trabalho*, op. cit., p. 74.

¹⁵¹ “Vemos insurgir-se uma contra a outra, a lógica do mercado mundial e aquela dos poderes que falam em nome de uma identidade cultural(...). Enquanto a lei de mercado esmaga a sociedade, culturas e movimentos sociais, a obsessão da identidade se fecha numa política arbitrária tão completa que ela não pode se manter senão pela regressão e pelo fanatismo”. SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 1995, p. 209.

Alla fine, il processo in corso cerca, in realtà, di sostituire la pianificazione pubblica, che necessariamente ha le sue contraddizioni e tensioni del gioco democratico, ancor più complesso dovuto alla frammentazione sociale già commentata - per la pianificazione razionale di lunga durata - che ha bisogno di ridurre la forza normativa della costituzione, per assoggettare la società alle necessità del nuovo ciclo di accumulo prodotto dalla terza rivoluzione industriale scientifica e tecnologica¹⁵².

Come risultato per il mondo del lavoro, la vecchia economia industriale avrebbe ceduto il posto ad una nuova economia con base nei servizi, e la società del lavoro avrebbe perso la sua centralità. Al suo posto, starebbe nascendo una società nella quale le relazioni di classe sarebbero sostituite da reti orizzontali e comunicative ogni volta più ampie, producendo nuove forme di lavoro e forse persino la fine del lavoro. Conseguenze che si legherebbero fundamentalmente a una crisi del lavoro come tale, a una discussione sulla centralità¹⁵³ del lavoro nella nostra civilizzazione:

La società contemporanea è presentata non solo come postindustriale o postmoderna, ma come una società del postlavoro. La centralità delle attività lavorative che definiscono la

¹⁵² “Em última instância, o processo em curso trata, na verdade, de substituir o planejamento público, que necessariamente carrega as próprias contradições e tensões do jogo democrático ainda mais complexo pela fragmentação social já mencionada - pelo planejamento racional de longo curso - que necessita reduzir a força normativa da constituição, para sujeitar a sociedade às necessidades do novo ciclo de acumulação ensejado pela terceira revolução industrial científico-tecnológica”. ARRIGHI, Giovanni. *O longo século XX*. Tradução de Vera Ribeiro. São Paulo: Unesp, 1996, p. 338.

¹⁵³ “Solo di recente la sua centralità è stata messa in crisi dall’evoluzione delle stesse democrazie ad economia capitalistica che l’avevano sostenuta, crisi che, non casualmente, ha coinvolto anche un’altra grande istituzione contemporanea che nella società del lavoro aveva le sue radici: il Welfare State”. Traduzione: “Só recentemente sua centralidade foi colocada em crise pela evolução das mesmas democracias de economia capitalística que a tinham sustentado, crise que, não por acaso, envolveu também uma outra instituição contemporânea que na sociedade do trabalho tinha suas raízes: o Welfare State”. BARTOLETTI, Roberta. *Tempo e lavoro nella società postindustriale*: le politiche del tempo tra autonomia individuale e integrazione sociale. Milano: Franco Angeli, 1998, p. 45.

costruzione identitaria - la dinamica economica e il contenuto delle relazioni sociali - è negata¹⁵⁴.

D'altra parte, è diventato (quasi) un cliché, nel pensiero contemporaneo, parlare della scomparsa del lavoro. In forma sintetica, possiamo introdurre il problema con Hanna Arendt:¹⁵⁵

L'era moderna ha portato con sé la glorificazione teorica del lavoro ed ha avuto come risultato la trasformazione effettiva di tutta la società in una società operaia [...] Quello che ci attende è la possibilità di una società di lavoratori senza lavoro, cioè, senza l'unica attività che a loro rimane. Certamente nulla potrebbe essere peggio¹⁵⁶.

Sarebbe il caso di affermare che stiamo andando verso la fine del lavoro? Rispondere sì significa considerare che la nostra società non si struttura più nel lavoro e nei lavoratori. Che il lavoro non è più una categoria centrale, fondamentale e determinante del mondo, poiché il lavoro sta perdendo il suo ruolo nella società. Che non avremo più identità sociale. Che il lavoro è diventato meno importante tanto per gli individui quanto per la collettività. Che avremo un'implosione della categoria chiamata lavoro. Che dovremo accettare il legame motivazionale dei lavoratori al loro lavoro puro (lavoro tradizionale), senza considerare la possibilità che esso possa essere relativizzato ed arricchito con altre attività di espansione del lavoro. Robert Castel osserva che:

¹⁵⁴ "A sociedade contemporânea é apresentada não apenas como pós-industrial ou pós-moderna, mas como uma sociedade do pós-trabalho. A centralidade das atividades laborais como definidoras da construção identitária, da dinâmica econômica e do conteúdo das relações sociais é negada". CATTANI, *Trabalho e autonomia*, op. cit., p. 90.

¹⁵⁵ "L'idea che viviamo in una società del lavoro nella quale il lavoro potrebbe venire a mancare è di Hanna Arendt". Traduzione: "A idéia de que vivemos numa sociedade do trabalho na qual o trabalho poderia vir a faltar, é de Hanna Arendt". DAHRENDORF, Ralf. Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro. pp.18-47. Traduzione del tedesco: Alberto Noceti. In: ZINGARELLI, Delia (a cura di). Altre organizzazioni: contesto e dinamiche organizzative nella società postindustriale. *Rivista della Sociologia del Lavoro*. Milano: Franco Angeli Editore, n. 28, p. 18-57, p. 54, 1987.

¹⁵⁶ A era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho, e resultou na transformação efetiva de toda a sociedade em uma sociedade operária(...). O que nos depara(...)é a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, isto é, sem a única atividade que lhes resta. Certamente nada poderia ser pior". ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 13.

forse siamo già arrivati al punto di uscire dalla civiltà del lavoro che, a partire dal secolo XVIII, ha messo l'economia al posto di comando, e la produzione alla base dello sviluppo sociale. Sarebbe, allora, dimostrare un attaccamento fuori moda al passato e sottostimare le innovazioni che si sono fatte, e le alternative che si cercano per superare il concetto classico del lavoro. Tanto più che quello che fornisce le basi della dignità sociale di un individuo non è necessariamente l'impiego remunerato, e neppure lo stesso lavoro, ma la sua utilità sociale, ossia, la sua partecipazione alla produzione della società¹⁵⁷.

Rispondere no significa negare che ci sia un processo di mutazione del lavoro, dell'organizzazione della produzione e della classe lavoratrice nel mondo contemporaneo. In ogni modo, stanno succedendo trasformazioni relazionate al lavoro:

L'evoluzione del mercato di lavoro durante il periodo postindustriale ha dimostrato il suo dislocamento e una trasformazione fondamentale: l'individualizzazione del lavoro nel processo del lavoro. Stiamo testimoniando l'opposto della tendenza storica (della remunerazione salariale) del lavoro e della socializzazione della produzione che fu una caratteristica predominante nella società industriale. La nuova organizzazione sociale ed economica con base nelle tecnologie dell'informazione ha come obiettivo un'amministrazione decentralizzata, il lavoro individualizzante e mercati personalizzati; e con ciò segmenta il lavoro e frammenta la società¹⁵⁸.

¹⁵⁷ “talvez até estejamos a ponto de sair da civilização do trabalho, que desde o século XVIII, colocou a economia no posto de comando, e a produção na base do desenvolvimento social. Seria, então, demonstrar um apego fora de moda ao passado subestimar as inovações que se fazem e as alternativas que se busquem para ultrapassar a concepção clássica do trabalho. Tanto mais que o funda na dignidade social de um indivíduo não é necessariamente o emprego assalariado, nem mesmo o trabalho, mas sua utilidade social, isto é, sua participação na produção da sociedade”. CASTEL, *A metamorfose da questão social*, op.cit., p. 444.

¹⁵⁸ “A evolução do mercado de trabalho durante o período pós-industrial mostrou o seu deslocamento e uma transformação fundamental: a individualização do trabalho no processo de trabalho. Estamos testemunhando o reverso da tendência histórica (do assalariamento) do trabalho e socialização da produção que foi característica predominante na sociedade industrial. A nova

Anche se messe a questo livello di semplificazione, queste risposte non possono soddisfarci, poiché parlare di implosione del diritto al lavoro implica la discussione della sua centralità e del “potere determinante e ampio del fatto sociale (stipendiato) e delle sue contraddizioni”¹⁵⁹ nella società. Il lungo percorso fatto fin qui dal mondo del lavoro, permette di segnalare forti connessioni tra la situazione economica, il livello di protezione delle popolazioni e i modi di azione dello Stato Sociale. Come conseguenza, se è assurdo predire il futuro, è possibile, però, disegnare eventualità che lo comprometteranno in un senso diverso dovuto alle scelte fatte (oppure, al contrario, che non sono state fatte), in materia di politica economica, di organizzazione del lavoro e d’intervento dello Stato Sociale.

Osservando la centralità del lavoro, partendo dalle considerazioni di Claus Offe¹⁶⁰, si può notare che l’autore giustifica una risposta positiva a questa domanda, dovuto al fatto che la sfera della produzione sembra star perdendo la sua importanza dal punto di vista della sua determinatezza nella struttura della società. Infine, il settore secondario sembra diminuire le sue necessità di lavoratori, mentre il settore terziario è quello che aumenta. Ed il lavoro, le categorie che esso implica, e nelle quali esso si lascia circoscrivere, non si applicano così chiaramente e adeguatamente al terziario o al secondario come categoria che esso implica. L’identità che il lavoro forniva classicamente riguardava soprattutto il lavoro industriale e, davanti all’offerta dei servizi, essa diventò di scarsa densità e, allo stesso tempo, opaca. Il lavoro diventa quasi diffuso e:

i criteri di razionalità sviluppati per l’utilizzo e controllo della forza di lavoro nella produzione capitalista delle merci soltanto possono essere trasferiti alla produzione di ordine e normalità creata dai

organização social e econômica baseada nas tecnologias da informação visa a administração descentralizadora, o trabalho individualizante e mercados personalizados e com isso segmenta o trabalho e fragmenta a sociedade”. CASTELLS, *A sociedade em rede*, op. cit., pp. 285-286.

¹⁵⁹ “poder determinante abrangente do fato social (assalariado) e de suas contradições”. OFFE, Claus. *Capitalismo desorganizado*. Tradução de Wanda Caldeira Brandt. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994, p. 171.

¹⁶⁰ Vide: Id., *ibid.*, p. 175.

servizi, nel concetto di lavoro che [...] sembra costituire il punto di appoggio più importante dell'argomento secondo il quale non si può più parlare di un tipo di razionalità basicamente unificata che organizzi e governi tutta la sfera del lavoro¹⁶¹.

L'autore spiega la sua posizione riconoscendo che i due meccanismi principali - che potrebbero garantire al lavoro un ruolo centrale nella società, in modo che "al livello d'integrazione sociale il lavoro possa essere normativamente associato a un dovere o al livello d'integrazione del sistema, possa essere stabilito come una necessità"¹⁶², si sono indeboliti. Queste considerazioni sono tessute dalle sottodivisioni nella sfera del lavoro, dove si nota una profonda differenziazione e polarizzazione del lavoro e il declino conseguente della sua etica. "Questa decentralizzazione del lavoro, per quel che riguarda altre sfere della vita, il suo confine ai margini della biografia sono confermati da molte diagnosi contemporanee. Darendorf, per esempio, dà una descrizione della fine di un'era nella quale il lavoro ebbe il potere di irradiazione di vita, poiché univa tutti gli altri aspetti della struttura sociale"¹⁶³.

Quantunque si possa identificare un invecchiamento del lavoro per quel che riguarda l'erosione delle basi etiche del lavoro, enfatizzate da Claus Offe, che prescrivevano il lavoro come un dovere, mediante la rimozione dell'espressione secondo la quale chi non lavora non mangia (c'è un cambiamento in questa situazione dopo che si è creata l'assicurazione-disoccupati); la rottura del nesso fra lavoro e vocazione, estinzione delle specializzazioni professionali, l'indebolimento della dimensione soggettiva del lavoro; il senso della vita, per quel

¹⁶¹ "os critérios de racionalidade desenvolvidos para a utilização e controle da força de trabalho na produção capitalista de mercadorias só podem ser transferidas para a produção de ordem e normalidade realizada pelos serviços dentro do conceito de trabalho que(...)parece constituir o ponto de apoio mais importante do argumento segundo o qual não se pode mais falar de um tipo de racionalidade basicamente unificado que organize e governe toda a esfera do trabalho". Id., *ibid.*, p. 180.

¹⁶² "ao nível de integração social, o trabalho pode ser normativamente associado a um dever ou ao nível de integração do sistema, pode ser estabelecido como uma necessidade". Id., *ibid.*, p. 183.

¹⁶³ "Essa descentralização do trabalho em relação a outras esferas da vida, seu confinamento às margens da biografia são confirmados por muitos diagnósticos contemporâneos. Darendorf, por exemplo, descreve o fim de uma era na qual o trabalho teve o poder de irradiação de vida por unir todos os outros aspectos da estrutura social". Id., *ibid.*, p. 182.

che riguarda alterazioni nelle biografie personali, dovuto alla struttura del tempo di lavoro e alla sua storia nella vita delle persone, osservando il processo di produzione come un insieme, non esiste “eliminazione del lavoro, ma il suo dislocamento verso altre occupazioni e attività”¹⁶⁴.

Così, il lavoro continua ancora ad occupare il centro della dinamica della Storia. Il lavoro è ancora una categoria centrale, anche perché la società continua ad avere le sue basi sulla produzione, mediante lavoro alienato di una parcella della popolazione. L'esistenza umana fino ad oggi dipende dall'atto del lavoro che assume la forma della produzione. La produzione della nostra esistenza è la base della nostra storia. Detto in modo più radicale: tutti i movimenti e tutti gli atti, in tutti i palchi del grande teatro della storia umana, dal maggior personaggio fino all'ultimo dei figuranti, fino ad oggi sono possibili dovuto a una parcella, piccola o grande, della popolazione che giornalmente coltiva l'esistenza materiale di tutti, tanto che, secondo Ricardo Antunes:

Al contrario di quegli autori che difendono la perdita della centralità nella categoria lavoro della società contemporanea, le tendenze in corso, sia in direzione ad una maggior intellettualizzazione del lavoro in fabbrica oppure all'incremento del lavoro qualificato, sia in direzione alla mancanza di qualificazione o alla sua sotto-proletarizzazione, non permettono di concludere che esista la perdita di questa centralità nell'universo di una società produttrice di merci. Anche se siamo davanti alla riduzione quantitativa nel modo produttivo (con ripercussioni qualitative) nel mondo produttivo, il lavoro astratto svolge un ruolo decisivo nella creazione di valori di scambio. Le merci prodotte nel mondo del capitale risultano dall'attività manuale e/o intellettuale che risulta dal lavoro umano in interazione coi mezzi di produzione. La diminuzione del fattore soggettivo nel processo di lavoro, per quel che riguarda i suoi fattori obbiettivi, oppure l'aumento crescente del capitale costante per quanto riguarda quello variabile, riduce

¹⁶⁴ “eliminação do trabalho, mas seu deslocamento a outras ocupações e atividades”. BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1981, p. 151.

relativamente, però non elimina, il ruolo del lavoro collettivo nella produzione dei valori di scambio¹⁶⁵.

In realtà, il lavoro ha un significato ontologico e profondo: si relaziona colla necessità degli individui di avere un'attività, anche perché devono provvedere alla loro sopravvivenza, al loro benessere. È indispensabile all'essere umano affinché possa vivere in società:

Il lavoro è la realizzazione stessa dell'uomo, un'espressione delle sue facoltà fisiche e mentali. In questo processo di attività genuina, l'uomo si sviluppa, diventa sé stesso: il lavoro non è soltanto un mezzo per una finalità – il prodotto –, ma una finalità in sé, l'espressione significativa dell'energia umana¹⁶⁶.

In questa ottica, tutte le indicazioni si dirigono verso l'affermativa che il lavoro è ancora una categoria centrale, tanto che Georges Friedmann sostiene che:

L'uomo è un'animale sociale, *zoon politikon* che, ancora oggi, mediante la varietà dei complessi ecologici e la varietà delle diversità di ritmo nella marcia del progresso tecnico, dell'evoluzione nella struttura e nel livello economico delle società,

¹⁶⁵ “Ao contrário daqueles autores que defendem a perda da centralidade da categoria trabalho na sociedade contemporânea, as tendências em curso, quer em direção a uma maior intelectualização do trabalho fabril ou ao incremento do trabalho qualificado, quer em direção à desqualificação ou à sua subproletarização, não permitem concluir pela perda desta centralidade no universo de uma sociedade produtora de mercadorias. Ainda que presenciando a redução quantitativa no modo produtivo (com repercussões qualitativas) no mundo produtivo, o trabalho abstrato cumpre papel decisivo na criação de valores de troca. As mercadorias geradas no mundo do capital resultam da atividade manual e/ou intelectual) que decorre do trabalho humano em interação com os meios de produção. A diminuição do fator subjetivo do processo de trabalho em relação aos seus fatores objetivos ou o aumento crescente do capital constante em relação ao variável reduz relativamente, mas não o elimina, o papel de trabalho coletivo na produção de valores de troca”. ANTUNES, *Adeus ao Trabalho?*, op. cit., p. 75.

¹⁶⁶ “O trabalho é a execução própria do homem, uma expressão de suas faculdades físicas e mentais. Nesse processo de atividade genuína, o homem desenvolve-se a si mesmo, torna-se ele próprio: o trabalho não é só um meio para um fim – o produto – mas um fim em si mesmo, a expressão significativa da energia humana”. FROMM, Erich. *O conceito marxista de homem*. 8. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983, p. 48.

si occupa essenzialmente di lavoro. Il lavoro è un denominatore comune e una condizione di ogni vita umana in società¹⁶⁷.

Siccome la società contemporanea si muove ancora secondo la logica del capitale, del sistema produttivo delle merci, Robert Kurz afferma che: “lungo la storia, fino ad oggi, la vita sociale, in tutte le sue le forme qualsivoglia modificate, poteva essere soltanto una vita che includesse il lavoro. Solamente le idee ingenuie del paradiso e dei racconti sui paesi delle meraviglie parlavano di una società senza lavoro”¹⁶⁸. La condizione del lavoro, come elemento centrale della vita umana, non può essere discussa a questo livello, poiché senza lavoro non c’è ricchezza e neppure umanizzazione.

In questa prospettiva è difficile constatare che il lavoro si stia congedando, ed inoltre in un paese che vive ancora sotto i rimasugli della prima e della seconda onda e che sta camminando, a passi corti, verso la terza. Quantunque omogeneizzato, complessificato e frammentato, le possibilità di una vera emancipazione umana possono ancora trovare concretezza e viabilità sociale a partire dalle rivolte e ribellioni che si originano centralmente nel mondo del lavoro, un processo di emancipazione simultaneamente del lavoro e per il lavoro.

Questa eterogeneizzazione, complessificazione e frammentazione della classe–che-vive-del-lavoro non cammina verso la sua fine; al contrario di un addio al lavoro o alla classe lavoratrice, la discussione che ci sembra pertinente è quella che riconosce, da

¹⁶⁷ “O homem é um animal social, zoon politikon, que, ainda hoje, através da variedade dos complexos ecológicos, através da variedade das diversidades de ritmo na marcha do progresso técnico, de evolução na estrutura e no nível econômico das sociedades, se ocupa essencialmente de trabalho. O trabalho é um denominador comum e uma condição de toda vida humana em sociedade”. FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. *Tratado de sociologia do trabalho*. Tradução de Octavio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix, 1993, p. 19, v. 1.

¹⁶⁸ “na história até agora transcorrida, a vida social, quaisquer que sejam suas formas modificadas, apenas podia ser uma vida que incluísse o trabalho. Somente as idéias ingênuas do paraíso e do conto dos países das maravilhas fantasiam uma sociedade sem trabalho”. KURZ, Robert. *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. São Paulo: Paz e Terra, 1992, p. 162.

una parte, la possibilità dell'emanipazione - del e per il lavoro - come punto decisivo per la ricerca dell'onnilateralità umana¹⁶⁹.

Nuove forme di lavoro, dal settore dei servizi al settore terziario. Trasformazioni radicali dell'utilizzo di mano d'opera che "non dovrebbero essere considerate necessariamente distruttive del lavoro"¹⁷⁰. Invece della fine del lavoro, la riposizione del lavoro, poiché la trasformazione basica provoca un dislocamento, ossia:

il movimento in corso è multiforme e deve essere qualificato. In primo posto, esso esprime il carattere centrale del lavoro in società: è il lavoratore collettivo potenzializzato che esprime un lavoro sociale combinato, molto più complesso (ed esattamente per essere più complesso ha maggior potere produttivo). In secondo luogo, esso segnala la mutazione del tipo di lavoro che sta trovando centralità (o qual'è la capacità di lavoro che diventa ogni volta di più incorporata al lavoratore collettivo): si tratta del lavoro intellettuale¹⁷¹.

La conseguenza di questo processo sono sequele visibili, specialmente nel lavoro e nell'"espansione di nuovi tipi di lavoro nel settore della conoscenza, in modo che i lavoratori dell'informazione saranno predominanti nell'economia"¹⁷², il

¹⁶⁹ "Essa heterogeneização, complexificação e fragmentação da classe- que-vive do trabalho não caminha no sentido de sua extinção; ao contrário de um adeus ao trabalho ou à classe trabalhadora, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece , de um lado, a possibilidade da emancipação do e pelo trabalho, como ponto decisivo para a busca da onnilateralidade humana". ANTUNES, *Adeus ao trabalho?*, op. cit., p. 91.

¹⁷⁰ "não deveria ser considerado necessariamente como disruptora do trabalho". MATTOSO, *Desordem no Trabalho*, op.cit., p. 35.

¹⁷¹ "o movimento em curso é multifacetado e deve ser qualificado. Em primeiro lugar ele expressa o caráter central do trabalho na sociedade: é o trabalhador coletivo potenciado, que expressa um trabalho social combinado muito mais complexo (e exatamente por ser mais complexo tem maior poder produttivo). Em segundo lugar, ele aponta para a mutação do tipo de trabalho que vai ganhando centralidade(ou qual capacidade de trabalho vai sendo mais e mais incorporada ao trabalhador coletivo): trata-se do trabalho intelectual". Id., *ibid.*, p. 89.

¹⁷² "expansão de novos tipos de trabalho no setor do conhecimento, de modo que trabalhadores em informação serão predominantes na economia". KUMAR, *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna* , op. cit., p. 35.

che, all'ombra della società dell'informazione, produce il lavoratore della conoscenza¹⁷³, ottenendo, come risultato:

la predominanza numerica dei lavoratori dedicati al settore terziario. A questi si associano altri quattro principi: la predominanza dei tecnici e professionisti liberali come classe; la centralizzazione del sapere teorico produttore dell'innovazione e delle idee direttrici nelle quali si ispira la collettività; la gestione dello sviluppo tecnico ed il controllo della tecnologia; il sorgere di una nuova tecnologia intellettuale¹⁷⁴.

Jeremy Rifkin afferma:

Per alcuni, specialmente per gli scienziati, ingegneri e datori di lavoro, un mondo senza lavoro segnalerà l'inizio di una nuova era nella storia, quando gli esseri umani saranno finalmente liberati da una vita di arduo lavoro e di competenze ripetitive senza senso. Per altri, la società senza lavoratori evoca l'idea di un futuro oscuro di disoccupazione in massa e di povertà generalizzata, aggravata da tumulti sociali e da rivoluzioni. In un punto, tutti, virtualmente, concordano. Stiamo entrando, effettivamente, in un nuovo periodo della storia – nel quale ogni volta di più le macchine occuperanno il posto degli esseri umani nel processo di fabbricazione e dei trasporti di beni e di offerta di servizi. Questa coscienza portò la *Newsweek* a considerare l'indispensabile articolo dedicato alla disoccupazione tecnologica. "E se realmente non ci fossero più impieghi!" ha chiesto la *Newsweek*. L'idea di una società non più fondata nel lavoro risulta tremendamente strana a qualsiasi concetto che possiamo avere per quel che

¹⁷³ Assolutamente pertinente l'analisi di Drucker per quel che riguarda i lavoratori della conoscenza che non saranno la maggioranza nella società dell'informazione, ma che saranno il maggior numero del gruppo di popolazione e della forza di lavoro. DRUCKER, Peter Ferdinand. *Administando em tempos de grandes mudanças*. 3. ed. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1996, p. 155.

¹⁷⁴ "o predomínio numérico dos trabalhadores dedicados aos setor terciário. Isso juntam-se outros quatros princípios: a predominância dos técnicos e profissionais liberais como classe; a centralização do saber teórico, geradores da inovação e das idéias diretrizes em que se inspira a coletividade; a gestão do desenvolvimento técnico e o controle normativo da tecnologia; a criação de uma nova tecnologia intelectual". DE MASI, *O futuro do trabalho*, p. 172.

riguarda l'organizzazione di grandi contingenti di persone in un mondo sociale che ci sfida con la prospettiva di aver bisogno di ripensare la base stessa del contratto sociale¹⁷⁵.

In ogni modo, non stiamo ancora vivendo sotto l'égida della fine del lavoro, se questo sarà possibile. Ovviamente un nuovo modello industriale si è installato, scontrandosi colle basi anteriori che sostenevano la relazione salariale e le altre forme costitutive del mondo del lavoro. Questo processo assume la forma di una crescente insicurezza nel lavoro che, a sua volta, segnala una maggior destrutturazione del mondo del lavoro¹⁷⁶. La rilevanza di questi cambiamenti, oltre alla disoccupazione, segnalano una crisi nella società del lavoro, come abbiamo verificato più sopra. La nuova organizzazione del lavoro si caratterizza ogni volta di più per la precarietà e per la flessibilità, in modo senza precedenti per i lavoratori remunerati. È il malessere del lavoro, il timore di perdere il posto, di non poter più avere una vita sociale e di vivere soltanto per il lavoro, con l'angoscia vincolata alla

¹⁷⁵ “Para alguns, especialmente os cientistas, engenheiros e empregadores, um mundo sem trabalho sinalizará o início de uma nova era na história, para o qual os seres humanos serão libertos finalmente de uma vida de árduo trabalho e de tarefas repetitivas sem sentido. Para outros, a sociedade sem trabalhadores evoca a idéia de um futuro sombrio de desemprego em massa e pobreza generalizada, acentuada por tumultos sócias e revoluções. . Em um ponto, virtualmente todas concordam. Estamos, efetivamente, entrando em um novo período na história – em que cada vez mais máquinas tomarão o lugar dos seres humanos no processo de fabricação e de transportes de bens e fornecimento de serviços. Esta conscientização levou a *Newweek* a considerar o indispensável artigo dedicado ao desemprego tecnológico. “E se realmente não existissem mais empregos?” perguntou o *Newsweek*. A idéia de uma sociedade não baseada no trabalho é tão completamente estranha a qualquer conceito que tenhamos sobre como organizar grandes quantidades de pessoas num todo social, que nos defronta como perspectiva de precisar repensar a própria base do contrato social”. RIFKIN, *O fim dos empregos*, op. cit., p. 13.

¹⁷⁶ In questo senso, Robert Kurz, seguace della fine della società del lavoro, afferma che “soltanto il racconto del Paese delle Meraviglie può pensare ad una società senza lavoro”, che stiamo vivendo una crisi del lavoro astratto, una crisi “della società del lavoro astratto: pensando che l'uomo che lavora non ha più un ruolo strutturante nella produzione dello scambio, nella produzione delle merci. Il superamento di questa società, della classe che vive del lavoro. Una crisi che consiste nell'eliminare il lavoro produttivo [...]”. Traduzione: “somente o conto do País das Maravilhas fantasia uma sociedade sem trabalho”, que estamos numa crise do trabalho abstrato, uma crise da “sociedade do trabalho abstrato: aquele que acha que o ser que trabalha não desempenha mais o papel estruturante na criação de troca, na criação de mercadorias. A superação desta sociedade, da classe que vive do trabalho objetiva o sujeito de caminhar para além do capital. “ Uma crise que consiste na eliminação do trabalho produttivo...”. KURZ, Robert, *O colapso da modernização*, op. cit., p. 26 e 227. Sorgono nuovi concetti con la scelta del lavoro nel terzo settore, e le nuove forme di lavoro solidale di Jeremy Rifkin, *O fim dos empregos*, op. cit., pp. 263-296, la riduzione del lavoro e l'ozio creativo di Domenico De Masi, op. cit., *O futuro do trabalho*, p. 231-324.

coscienza di un' avanzata tecnologica che non risolve le necessità sociali basiche del lavoratore.

Il concetto del nuovo sapere prodotto in questo inizio di secolo mette a fuoco non più l' azione nel flusso continuo, sequenziale e fisso, ma coinvolge impulsi discontinui e flessibili con l' opportunità permanente di riproduzione delle diverse forme sociali e della vita di lavoro, che verranno analizzate nel prossimo capitolo, secondo l' approccio della flessibilizzazione.

3. UN DIALOGO TRA BRASILE E ITALIA: UN APPROCCIO ALLE NUOVE STRUTTURE DI LAVORO SOTTO L'ASPETTO DELLA FLESSIBILIZZAZIONE

3.1. Aspetti introduttori: il carattere congiunturale significativo della flessibilità

Il comportamento dei mercati di lavoro è di grande importanza nel *modus faciendi* dell'economia. Esso ha conseguenze sul volume degli impieghi creati, sui percentuali della disoccupazione e sull'aumento della produttività, sul grado di conflitto tra gli agenti, sul volume degli investimenti oltre ad altre importanti variabili. Mentre si studiano le mutazioni del mondo del lavoro, causate dalle situazioni di cui si è parlato nei capitoli precedenti, è necessario verificare in che modo la società si sta mobilizzando nel senso di trovare formule-alternative in risposta a questo ramo giuridico (diritto del lavoro), alla fase attuale del capitalismo, alla globalizzazione¹⁷⁷, alla crisi economica e alla rivoluzione tecnologica dell'ultimo secolo che hanno provocato modificazioni nei rapporti di lavoro, dando vita a nuove forme di organizzazione della produzione ed alla discussione di concetti fino a poco tempo fa fortemente saldati nella dottrina e nella giurisprudenza.

Ciò nonostante, la complessità dei fenomeni che succedono nel mondo del lavoro e delle aziende è troppo grande per essere appresa nella sua totalità, e le ricerche che si sforzano di spiegarli sono troppo variate, in modo che non possiamo avere l'audacia di inventariarle. In forma più modesta, abbiamo deciso, dopo aver discusso sulle mutazioni nel mondo del lavoro, di presentare un filo conduttore mediante la flessibilità che ci permette di analizzare un certo numero di

¹⁷⁷“La globalizzazione intesa come despațializzazione del sociale schiude una nuova cornice analitica in grado di indicare nuove opzioni strategiche”. Traduzione: “A globalização entendida como despațialização do social abre uma nova moldura capaz de indicar novas opções estratégicas”. BECK, Ulrich. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro*, op. cit., p. 46.

linee di ricerca e di modelli, al fine di proporre un'interpretazione delle nuove proposte che la società riesce a trovare per quanto riguarda l'occupazione.

Tra le innumerevoli proposte che la dottrina presenta¹⁷⁸ come un nuovo modello di lavoro, abbiamo scelto di analizzarle dall'angolo citato più sopra, dovuto ai cambiamenti e alle politiche esistenti nel senso della moltiplicazione delle forme di lavoro e dei modelli di contratti di lavoro esistenti "per la miglior funzionalità dei servizi all'impiego e per lo sviluppo della capacità dei soggetti privati di svolgere un ruolo attivo in questo ambito"¹⁷⁹.

Il confronto, per lo meno nei paesi che hanno un certo grado di affinità nella tradizione giuridica, e nella cultura sociale, come il Brasile e l'Italia, permette un'avvicinamento abbastanza valido per lo studio del tema della flessibilità, poiché in entrambi i paesi il dibattito è insistente e ostinato. Da un paio di decenni la flessibilità ha conquistato un ruolo di primo piano nella letteratura manageriale e organizzativa come caratteristica che distingue le imprese eccellenti. Vastissima è la letteratura che "si è sviluppata in Europa e in America sul lavoro e sul suo ruolo sociale nella società industriale"¹⁸⁰.

Osservando la legislazione vigente sul tema, si può dire che il Brasile e l'Italia hanno seguito, nella politica della flessibilizzazione, traiettorie diverse, però convergenti in alcuni aspetti. Il punto di partita è relativamente simile. Nei due paesi, la flessibilizzazione si presenta come un processo di modernizzazione della

¹⁷⁸ In modo sintetico possiamo dire, citando alcuni dei suoi più espressivi creatori, che Jeremy Rifkin, nel suo libro *O fim dos empregos*, vede la possibilità di lavoro sotto l'aspetto del settore terziario, mentre Domenico de Masi cita l'opportunità di lavoro mediante l'ozio e le nuove formule da esso create. Vide: RIFKIN, *O fim dos empregos*, op., cit.; DE MASI, *O futuro do trabalho*, op. cit., DE MASI, *A sociedade pós-industrial*, op. cit., tra gli autori più espressivi.

¹⁷⁹ "para a melhor funcionalidade dos serviços para o emprego e para o desenvolvimento da capacidade dos sujeitos privados em desenvolver um papel ativo neste âmbito". TREU, Tiziano. *Riforma Biagi e nuove regole del mercato del lavoro*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). *Sviluppo e occupazione nel mercato globale: stravolgimento economico, competizione dei sistemi locali, metamorfosi del lavoro*. Milano:Giuffrè Editore, 2004, pp. 155-199.

¹⁸⁰ "desenvolveu-se na Europa e na América a respeito do trabalho e do seu papel na sociedade industrial". SEMENZA, Renata. *La trasformazione del lavoro: flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*. Roma: Carocci Editore, 2004, p. 17.

legislazione sul lavoro, legato ad una linea di collegamento sul passaggio di un garantismo rigido, e eminentemente individuale, e ad un garantismo dinamico e eminentemente collettivo, tra un quadro di riferimento degli accordi politici tra i governi, coinvolgendo sindacati e società, come si verificherà nei capitoli seguenti.

Al contrario del Brasile, che non ha un dialogo sociale a livello europeo e italiano, si nota che buona parte della flessibilizzazione in Europa, specialmente in Italia, si deve alla partecipazione attiva di sindacati rappresentativi di classi, alla mutua cooperazione e ai patti sociali che, per José Augusto Rodrigues Pinto dimostra:

Un accordo di volontà, stabilito fra lo stato, le rappresentazioni dei lavoratori e le imprese, per determinare un'ampia politica economica di equilibrio di produzione e d'impiego, che possa servire come base alla normatizzazione collettiva delle condizioni di lavoro da parte delle rispettive categorie¹⁸¹.

Le raccomandazioni europee illustrano con chiarezza questo fenomeno. Partendo dal Libro Bianco tutto deve essere flessibile nei mercati europei di lavoro: i lavoratori, le formazioni, gli orari, i tempi di lavoro, gli stipendi e i sistemi di produzione che li mantengono occupati, facilitando le risorse che permettano forme di lavoro meno dispendiose, come il lavoro temporaneo, il lavoro indipendente, il tempo parziale, il lavoro a domicilio, l'apprendistato di giovani, fra altre attività.

L'analisi sistematica del Libro Bianco indica che:

È indispensabile che, in tutti i livelli, i partners sociali siano stimolati a sviluppare modelli di relazioni di lavoro per migliorare la

¹⁸¹ “um acordo de vontades, estabelecido entre o estado e as representações de trabalhadores e empresas, para determinar um ampla política econômica de equilíbrio de produção e do emprego, que sirva de base para a normatização coletiva das condições de trabalho pelas respectivas categorias”. RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1998, p. 198.

flessibilità e adattarsi alle evoluzioni delle strutture produttive, tanto nelle grandi come nelle piccole aziende¹⁸² [...] L'aumento della flessibilità dovrà avere conseguenze nelle regolamentazioni e nei sistemi di trattative collettive, facilitando un maggior adattamento alle caratteristiche dei mercati locali e delle aziende¹⁸³.

Tra le priorità e le principali direttrici discusse nell'incontro sull'impiego nel Lussemburgo, giustificate nei tre capitoli dedicati all'impiego, segnaliamo:

1. Migliorare la capacità d'inserzione professionale: direttrice che riprende le idee relative alla formazione, al passaggio da politiche passive a politiche attive;
2. Sviluppare lo spirito imprenditoriale, semplificando le regolamentazioni, diminuendo le spese sociali, sviluppando le iniziative locali;
3. Stimolare la capacità di adattamento delle aziende e dei loro lavoratori, modernizzando le organizzazioni e le forme di lavoro: malleabilità e sicurezza, riduzione del tempo di lavoro, annualizzazione del tempo di lavoro, riduzione delle ore extra, sviluppo del lavoro a tempo parziale, formazione continuata e interruzioni di carriera (i lavoratori beneficiati da contratti di questo tipo dovrebbero beneficiarsi, allo stesso tempo, di una sicurezza sufficiente e di una situazione professionale migliore, compatibile con le necessità dell'azienda);
4. Rinforzare le politiche di uguaglianza di opportunità: particolarmente per mezzo dell'introduzione di interruzioni di carriera e di lavoro a tempo parziale, che permettano conciliare la vita professionale e la vita familiare.

¹⁸² Vide: Libro Bianco. Commissione della Comunità Europea, Lussemburgo, 1994, p. 155.

¹⁸³ Id., ibid., p. 145.

Si nota che le direttrici adottate, ampiamente discusse colla società, considerano le relazioni tra mercato di lavoro e evoluzione delle società industriali e, evidentemente, le mutazioni nel mondo del lavoro e la sua relazione intrinseca colla flessibilizzazione, ossia, la terminologia del fenomeno. Esaminando l'evoluzione della letteratura che descrive la relazione tra sviluppo tecnologico e flessibilità, si osservò che la flessibilità aveva rappresentato una caratteristica attribuita, di volta in volta, a diverse generazioni di macchine che corrispondevano ad ogni tappa dello sviluppo industriale al punto che le soluzioni precedenti sono state definite rigide, in contrasto con l'asserita flessibilità del nuovo.

Ciò nonostante, osserviamo che Arturo Maresca considera così la situazione:

Il processo di revisione della rigidità della disciplina del lavoro dipendente è stato sollecitato dalla profonda crisi economica che, nel corso degli anni '70, ha colpito il nostro Paese nel contesto di una pesante recessione di tutte le economie occidentali [...] Le massicce innovazioni tecnologiche del sistema produttivo e la grave crisi occupazionale manifestatasi specialmente nell'impresa industriale. Due fattori che sembrano sospingere la regolamentazione dei rapporti di lavoro verso una maggiore flessibilità caratterizzata da una sua specificità che la differenzia dalle manovre riguardanti il contenimento puro e semplice del costo del lavoro¹⁸⁴.

Bisogna dire che non si ha la pretesa di esaurire la materia della flessibilizzazione, anche perché si tratta di un tema difeso abbastanza

¹⁸⁴ "O processo de revisão da rigidez na disciplina do trabalho dependente foi exigido pela profunda crise econômica que, ao longo dos anos 70, se abateu sobre nosso país no contexto de uma pesada recessão de todas as economias ocidentais [...] As maciças inovações tecnológicas do sistema produttivo e a grave crise ocupacional que se manifestou principalmente na empresa industrial. São dois fatores que parecem empurrar a regulamentação das relações laborais para uma flexibilidade maior que a diferencia das manobras relacionadas à contenção pura e simples do custo do trabalho". MARESCA, Arturo. *La stagione della flessibilità e l'ordinamento del lavoro: un primo bilancio*. In: D'ANTONA, Massimo (a cura di). *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, 1990, pp.89-117, p. 92-93.

eterogeneamente dagli studiosi, e non esiste ancora una posizione costante a questo riguardo. A prima vista, potremmo considerare adeguato dire che il significato di flessibilizzare viene in mente quando si cerca un processo di adattamento del vecchio ad una situazione nuova che cerca di adattare l'antico al moderno. Come forma di assicurare la sua applicabilità ai vari movimenti legati all'evoluzione della società industriale e alle loro conseguenti mutazioni tecnologiche. Studiando questa situazione in Europa, Danièle Meulder afferma che:

L'impiego della parola flessibilità presenta un carattere congiunturale significativo: fortemente ripetuto nella prima metà degli anni '80, relegato ad un secondo piano nel miglioramento economico della seconda metà degli anni '80, esso riappare con forza nel ritorno della disoccupazione a partire dal 1991 [...] la lettura delle raccomandazioni europee relative alle politiche di impiego illustrano il fenomeno a partire dal Libro Bianco [...] ¹⁸⁵.

L'analisi sistematica del termine, che è dotato di ampiezza semantica, permette diverse accezioni. Nell'opinione di José Martins Catharino "flessibilizzare è rendere flessibile ciò che è rigido, oppure, quello che è già, ancora di più. In ogni modo, è sicuro che flessibilizzazione è l'opposto di rigidità o irrigidimento"¹⁸⁶. Ciò nonostante, questo processo, in modo semplificato, può essere inteso come una minore ingerenza dello Stato nel rapporto impiegatizio, significa mitigare le norme rigide che, secondo Arnaldo Sussekind, "presuppone l'intervento statale, anche se appena basico"¹⁸⁷.

¹⁸⁵ MEULDERS, Danièle. A flexibilidade na Europa. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Tradução de Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003, pp.273-285, p. 273.

¹⁸⁶ "flexibilizar é fazer do rígido flexível, ou do que já o é mais ainda. Certo é ser flexibilização antônima de rigidez ou enrijamento". CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e seqüela*. São Paulo: LTR, 1997, p. 49.

¹⁸⁷ "pressupõe a intervenção estatal, ainda que básica". SUSSEKIND, Arnaldo. Flexibilização. *Revista Anamatra*, Brasília: Charbel, ano XVIII, n. 53, p. 12-22, p. 14, 2007.

Nell'accezione dottrinale, politica e sindacale, il termine "flessibilità" discende da *flectere*, e il suo significato può essere collegato alla capacità degli alberi sia di resistere al vento che di tornare alla situazione precedente"¹⁸⁸.

Utilizzando le parole di Arnaldo Sussekind, mediante la flessibilizzazione

[...] i sistemi legali prevedono formule opzionali o flessibili nella stipulazione delle condizioni di lavoro, tanto dovuto agli strumenti di negoziazione collettiva quanto ai contratti individuali di lavoro, oppure anche ai propri impresari. Come conseguenza: a) aumenta lo spazio per la complementarità o implementazione dell'ordinamento legale; b) permette l'adattamento di norme cogenti a peculiarità regionali, impresariali o professionali; c) ammette derogazioni di condizioni previamente definite per adattarle a situazioni congiunturali, metodi di lavoro o implementazione di nuova tecnologia¹⁸⁹.

Comunque, si enfatizza che la semplicità di queste constatazioni potrebbe giustificare il fatto che parlare di flessibilizzazione del Diritto del Lavoro significherebbe affrontare la questione della rigidità legale, problema che si disegna con accentuato contorno perché, trattandosi del Brasile e dell'Italia, il Diritto ha, tradizionalmente, basi positive, soprattutto nelle Costituzioni. Tuttavia, l'approccio di questo studio non ha per obiettivo analizzare le strade percorse dalla flessibilizzazione nei rispettivi sistemi giuridici e costituzionali, dovuto al tema proposto.

¹⁸⁸ "flexibilidade deriva de *flectere*, e seu significado pode ser relacionado à capacidade das árvores, seja de resistir ao vento, seja de voltar à situação anterior". CAPPELLARI, Romano. // *tempo e il valore: flessibilità e gestione dell'orario di lavoro*. Torino: UTET, 2002, p. 8.

¹⁸⁹ "(...) os sistemas legais prevêm fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, sejam pelos instrumentos de negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, sejam pelos próprios empresários. Por conseguinte: a) amplia espaço para a complementação ou suplementação do ordenamento legal; b) permite a adaptação de normas cogentes a peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais; c) admite derrogações de condições anteriormente ajustadas, para adaptá-las a situações conjunturais, métodos de trabalho ou implementação de nova tecnologia". SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Indisponibilidade e flexibilização de direitos trabalhistas. In: _____. *Instituições de direito do trabalho* (Coord.). 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 204-234, p. 209, v.1.

Si osserva che il fenomeno della flessibilizzazione non si avvicina alla deregolamentazione o alla de-legalizzazione, che implica appunto un'azione contraria alla regolamentazione, negando e privando i lavoratori delle regole imperative sul lavoro, risultando la loro mancanza di protezione. Nella flessibilizzazione si parla di rimodellare i principi e i concetti esistenti sul lavoro, diminuendo l'intervento statale, garantendo, però, un minimo indispensabile di protezione all'impiegato, in modo da inquadrare la relazione di lavoro alle necessità dell'epoca postmoderna in cui viviamo, mentre la deregolamentazione implica la sostituzione indiscriminata della norma statale per la norma delle parti, per la norma collettiva o individuale.

In questa veduta, si affronta la questione concettuale della flessibilizzazione vista da Luiz Carlos Amorim Robortella¹⁹⁰, secondo il quale questa sarebbe lo strumento della politica sociale caratterizzato dall'adattamento costante delle norme giuridiche alla realtà economica, sociale e istituzionale, mediante intensa partecipazione dei lavoratori e degli impresari, per un'efficace regolamentazione del mercato di lavoro, allo scopo dello sviluppo economico e del progresso sociale.

Grande parte degli autori considera la flessibilizzazione, nel contesto sociale postmoderno e/o postindustriale in cui viviamo, una pratica per contenere la disoccupazione strutturale, che si otterrebbe mediante la "conciliazione fra l'economico, cioè la produzione, e il sociale, cioè, la stessa sopravvivenza del lavoratore e della sua famiglia"¹⁹¹.

È importante osservare che Mario Giovanni Garofalo, al questionare il significato di flessibilità, parte da un'analisi quanto alla flessibilità che circonda il lavoratore e da quella invocata per giustificare gli interessi dell'azienda, indicando

¹⁹⁰ ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do estado. *Revista LTr – Legislação do trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo: LTr, vol. 54, n. 4, p. 430-434, 1990.

¹⁹¹ "conciliação entre o econômico, que é a produção, e o social, que é a própria sobrevivência do trabalhador e sua família". MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

due forme¹⁹² di flessibilità che sarebbero la capacità di capire e seguire le innovazioni e quella che provoca uno stato di incertezza, ossia, gli ostacoli alla stessa formazione e operazionalizzazione degli effetti:

Diversi sono gli effetti delle due diverse flessibilità sui livelli occupazionali: nel primo significato la flessibilità crea occupazione perché crea un ambiente organizzativo pronto a ricevere l'innovazione, anzi a produrla. Nel secondo significato, invece, nel migliore dei casi la flessibilità produce un incremento della produttività della singola impresa¹⁹³.

La "flessibilità" implica l'adattamento a forze variabili senza che questo venga da loro ridotto o soffra rottura, diventando una forma di risolvere il problema della routine. Secondo David Harvey, l'accumulazione flessibile:

[...] è marcata da un confronto diretto colla rigidità del fordismo. Essa si appoggia sulla flessibilità dei processi del lavoro, dei prodotti e dei modelli di consumo. Si caratterizza per il sorgere di settori di produzione completamente nuovi, nuove maniere di rifornimento dei servizi finanziari, nuovi mercati e, soprattutto, tassi molto intensificati di innovazione commerciale, tecnologica e organizzativa. L'accumulo flessibile coinvolge rapidi cambiamenti dei modelli dello sviluppo disuguale, tanto fra settori come fra regioni geografiche, creando, per esempio, una grande crescita nell'impiego del "settore dei servizi", come pure complessi industriali interamente nuovi nelle regioni fin qui sottosviluppate [...] Essa coinvolge pure un nuovo movimento dello spazio-tempo nel mondo capitalista – gli orizzonti temporali delle decisioni private e pubbliche si sono ristretti, mentre la comunicazione per satellite e per la diminuzione dei costi di trasporto hanno permesso ogni volta

¹⁹² Vide: GAROFALO, Mario Giovanni. Post-Moderno e diritto del lavoro. Osservazioni sul libro verde "modernizzare il diritto del lavoro". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Roma: Edieese, anno LXIII, vol. 48, fasc. 1, pp. 135-161, 2007.

¹⁹³ "São diferentes os efeitos das duas diferentes flexibilidades nos níveis ocupacionais: no primeiro significado, a flexibilidade cria ocupação, porque gera um ambiente organizacional pronto para receber a inovação, aliás, para produzi-la. No segundo significado, na melhor das hipóteses, a flexibilidade produz um incremento da produtividade de cada empresa". Id., *Ibid.*, pp. 137-138.

di più la diffusione immediata di queste decisioni in uno spazio ogni volta più ampio e variegato¹⁹⁴.

È fondamentale, sotto questo aspetto, tornare alla sintesi realizzata da Orlando Teixeira da Costa, dando enfasi al fatto che:

[...] la flessibilizzazione è lo strumento ideologico neoliberale e prammatico di cui si sono serviti i paesi dell'economia di mercato, affinché le aziende potessero contare coi meccanismi capaci di compatibilizzare i loro interessi e quello dei lavoratori, considerando la congiuntura mondiale, caratterizzata dalle rapide fluttuazioni del sistema economico, dal sorgere di nuove tecnologie e da altri fattori che esigono un aggiustamento che non può essere rinviato¹⁹⁵.

Lasciando da parte la discussione sulle varie correnti che riguardano la flessibilizzazione dei precetti sul lavoro, sulle tipologie e i loro effetti¹⁹⁶, si segnala

¹⁹⁴ "(...) é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apóia na flexibilidade dos processos do trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificada de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto crescimento no emprego no chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais inteiramente novos nas regiões até então subdesenvolvidas (...). Ela também envolve um novo movimento que chamarei de 'compressão do espaço-tempo' no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado". HARVEY, David. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2000, p. 140.

¹⁹⁵ "(...) a flexibilização é o instrumento ideológico neoliberal e pragmático de que vêm se servindo os países da economia de mercado, para que as empresas possam contar com os mecanismos capazes de compatibilizar seu interesse e o dos trabalhadores, tendo em vista a conjuntura mundial, caracterizada pelas rápidas flutuações do sistema econômico, pelo aparecimento de novas tecnologias e outros fatores que exigem ajuste inadiável". COSTA, Orlando Teixeira. *Direito alternativo ou flexibilização*. *Revista LTr - Legislação do trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: LTr, v. 56, n. 7, pp. 779- 781, p. 779, 1992.

¹⁹⁶ Considerando che questo nostro studio non ha per finalità analizzare le conseguenze di questo modello, ma soltanto studiare come la società si sta mobilizzando per affrontare i cambiamenti del mondo del lavoro, attraverso nuovi modelli di contratti di lavoro, pensiamo che non sia necessario analizzare le correnti flessibiliste, antiflessibiliste e semiflessibiliste, per quel che riguarda gli effetti

che il fenomeno della flessibilità dei precetti del lavoro può accadere attraverso diverse maniere:

[...] per mezzo di nuova legislazione; modernizzando la legislazione già esistente; sopprimendo dispositivi o accrescendone altri; offrendo alternative per la soluzione di certe questioni; dando un'interpretazione moderna di fronte a nuove situazioni; stimolando la negoziazione, cioè la flessibilizzazione negoziata, soprattutto sul piano collettivo, trattando in modo disuguale le situazioni disuguali, ossia, praticando la flessibilizzazione differenziata [...]¹⁹⁷.

Si nota che, qualunque sia l'ottica o l'approccio utilizzato, la discussione sulla flessibilità, tanto del contratto individuale di lavoro, quanto dei rapporti di lavoro, o ancora, del mercato di lavoro, si prefigge, come uno dei suoi principali obiettivi, di agire per trovare forme di ridurre la disoccupazione e/o l'aumento di posti di lavoro, per assorbire la mano d'opera eccedente. Queste modificazioni procedono da diverse caratteristiche dell'ambiente contemporaneo del mercato del lavoro, che si presentano fuse tra loro e che si rinforzano mutuamente, e i cui cambiamenti implicano una serie di modificazioni nella legislazione interna di ogni paese.

3.2. Alterazioni legislative recenti: una concretizzazione della tendenza postmoderna di flessibilizzazione in Brasile

della flessibilizzazione sul diritto del lavoro e del suo processo di trasformazione. Vide: MARTINS, *Flexibilização das condições de trabalho, op. cit.*

¹⁹⁷ "(...) por intermédio da legislação nova; modernizando a legislação já existente; suprimindo dispositivos ou acrescentando outros; oferecendo alternativas para a solução de certas questões; dando interpretação moderna ante novas situações; incentivando a negociação, ou seja: a flexibilização negociada, sobretudo no plano coletivo, tratando de forma desigual as situações desiguais, a saber, praticando a flexibilização diferenciada(...)". BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001, p.170.

La crisi dell'impiego viene accompagnata da una crisi del Welfare State che si è sviluppato dopo la II Guerra Mondiale. Durante questi anni di sviluppo, lo "Stato Sociale" si è venuto sviluppando come un'istanza di regolamentazione della società salariale.

La consolidazione del diritto del lavoro, l'estensione delle forme di protezione sociale, lo sviluppo del consumo, l'accesso crescente al divertimento e alla cultura alimentavano la fede in un progresso sociale indefinito, nel quale lo Stato era considerato come il garante di una crescita economica equilibrata e giusta. Lo Stato Sociale di quell'epoca si definisce, anzitutto, come Stato integratore¹⁹⁸.

In Brasile, il codice del lavoro, che regge il comportamento degli agenti di mercato del lavoro e, particolarmente, le regole che stabiliscono i diritti individuali dei lavoratori, sono estremamente ampi e dettagliati, lasciando poco spazio alle negoziazioni dirette fra lavoratori e datori di lavoro durante la relazione contrattuale.

Da quando si è creato l'ordinamento giuridico lavorativo in Brasile, nel 1943, con la consolidazione delle Leggi del Lavoro (CLT), sono avvenuti molti cambiamenti. Ciò nonostante, negli ultimi decenni, in particolare a partire dagli anni '90, periodo durante il quale il Paese si è inserito nel processo della globalizzazione, questi cambiamenti sono diventati più veementi, dovuto al fatto che l'inadeguata inserzione dell'economia nella globalizzazione provocò ripercussioni negative nel mercato di lavoro, poiché la crescita dell'occupazione era insufficiente per assorbire tutto l'aumento della popolazione attiva, insieme alle

¹⁹⁸ "A consolidação do direito do trabalho, a extensão das proteções sociais, o crescimento do consumo, o acesso crescente ao lazer e à cultura alimentavam a fé em um progresso social indefinido, no qual o Estado era percebido como o fiador de um crescimento econômico equilibrado e justo. O Estado Social dessa época define-se, antes de tudo, como um Estado integrador". GUIMARÃES, Araújo Nadya; HIRATA, Helena. *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações*. São Paulo: Senac, p. 277.

innovazioni tecnologiche che producevano cambiamenti importanti nel tipo di occupazione dei cittadini.

È fondamentale considerare che la flessibilità della relazione di lavoro è storica nel paese, però la necessità di flessibilizzazione, come alternativa per affrontare il problema della disoccupazione, sorge soltanto negli anni '90, le cui iniziative maggiori arrivarono per mezzo di cambiamenti legali, dovuto alla natura del sistema di rapporti di lavoro vigenti nel Paese, nel quale la legislazione ha un peso considerevole e non per mezzo della discussione con la società, mentre nella Comunità Europea essa è presente già dagli anni '80.

Partendo da queste ponderazioni, si nota che tutto il progetto neoliberale arrivava un po' più tardi in Brasile, poiché in quegli anni il Paese viveva una tendenza contraria tanto quanto al processo politico, quanto alla regolamentazione del lavoro, se confrontata col mondo detto sviluppato. Questo significa che, negli anni '80, ci fu un aumento dei diritti lavorativi, della protezione sociale e ci fu il rafforzamento sindacale¹⁹⁹ che ebbe difficoltà per effettivarsi e non riuscì a contribuire alla costruzione di una società più omogenea e giusta, creando una tensione tra la regolamentazione sociale costruita e una ridefinizione del ruolo dello Stato nel campo sociale ed economico, particolarmente nel campo del lavoro, del suo modello di regolamentazione e del mercato, la cui flessibilità avrebbe dovuto risiedere nella dinamica delle occupazioni create e nella sua stessa fragilità, dal punto di vista dell'effettività²⁰⁰ della sua regolamentazione, poiché

¹⁹⁹ È importante considerare che buona parte delle conquiste degli anni '80 non si consolidò, poiché il Paese non era riuscito ad avviare il modello di sviluppo per affrontare la crisi economica e sociale del periodo e, come conseguenza, molti aspetti rimasero lettera morta.

²⁰⁰ Uno degli aspetti trascurati dalla letteratura per quel che riguarda gli effetti della regolamentazione sul lavoro, rispetto all'efficienza dei mercati di lavoro è il grado di effettività della legge, cioè, la sua vigenza reale nella vita quotidiana dei rapporti di lavoro. In altri termini, il sistema della regolamentazione del lavoro di determinato paese può essere dettagliato e rigido in termini formali, ma molto flessibile nella pratica, semplicemente perché i datori di lavoro possono non seguire quello che la legge stabilisce. Pensiamo che il Brasile è uno di questi casi". Traduzione: "Um dos aspectos negligenciados pela literatura a respeito dos efeitos da regulação trabalhista sobre a eficiência dos mercados de trabalho é o grau de efetividade da lei, isto é, a sua vigência real no cotidiano das relações de trabalho. Por outras palavras, o sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito detalhado e rígido em termos formais, mas muito flexível na

L'intenso processo di industrializzazione brasiliana, in un contesto di sviluppo accelerato e sostenuto, fra il 1930 e il 1980, ha trasformato radicalmente la società brasiliana, con impatti profondi sulla struttura produttiva, demografica e sociale. L'importanza dello sviluppo in quel periodo non si costituisce soltanto per il suo ritmo elevato, ma anche per la natura delle sue trasformazioni economiche, sociali e strutturali²⁰¹.

Dal punto di vista legale, il diritto del lavoro cominciò ad essere flessibilizzato a partire dal 1967, quando la stabilità dell'impiego ha sofferto il primo grande colpo, con la creazione del fondo di garanzia per tempo di lavoro²⁰², secondo Legge n. 5107 del 1966, seguita dalla Legge n. 7839 del 1989 e dalla Legge n. 8036, rendendo possibile al datore di lavoro licenziare l'impiegato senza l'esigenza di motivo o giustificazione. D'accordo con Paulo Baltazar:

Le implicazioni di fondo politico e istituzionale sembrano essere state più importanti nel senso di lasciare al libero arbitrio dei datori di lavoro il modo di utilizzare e di remunerare la forza di lavoro. Non si può negare, però, che l'ampia libertà di contrattare, usare e licenziare il lavoratore è stata pure facilitata dal tipo di mano

prática, simplesmente porque os empregadores podem não cumprir o que a lei prescreve. Argumentamos que o Brasil é um desses casos". CARDOSO, Adalberto Moreira; LAJE, Telma. A Inspeção do trabalho no Brasil: *Dados: Revista de Ciência Sociais*, Rio de Janeiro: Vertice, v. 48, n. 3, pp. 451-490, p. 452, 2005.

²⁰¹ "O intenso processo de industrialização brasileira, num contexto de crescimento acelerado e sustentado entre 1930 e 1980, transformou radicalmente a sociedade brasileira, com profundos impactos sobre a estrutura produtiva, demográfica e social. A importância do crescimento nesse período não se expressa apenas pelo seu ritmo elevado, mas também pela natureza de suas transformações econômicas e sociais estruturais". SANTOS, Anselmo Luis dos. Custo da força de trabalho no Brasil: conceito, metodologia de cálculo e evolução recente. In: DEDECCA, Claudio Salvadori; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo* dirigido. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego/ UNITRABALHO, 2006, pp. 29-52, p.36.

²⁰² "Il fondo di garanzia per tempo di lavoro (FGTS) è un sistema di depositi effettuati dal datore di lavoro sul conto bancario del lavoratore, con la gestione della Caixa Economica Federal e con un Consiglio Curatore (Conselho Curador), i quali possono essere utilizzati dal lavoratore nelle ipotesi previste dalla legge". Traduzione: Denomina-se Fundo de Garantia do tempo de Serviço um sistema de depósitos efetuados pelo empregador em conta bancária do empregado, sob a gestão da Caixa Econômica Federal, e com um Conselho Curador, para a utilização pelo trabalhador das hipóteses previstas em lei". NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 1117.

d'opera richiesta, poiché i nuovi settori di produzione di beni e di servizi non richiedono una maggior qualificazione del lavoratore²⁰³.

Questo processo mantiene un'interrelazione a partire dalla situazione riferita da Jorge Souto Maior, mentre, allo stesso tempo, secondo l'autore:

Nel 1967 fu creato il FGTS, un fondo a favore degli impiegati licenziati, gestito dal governo e costituito dalle contribuzioni dei datori di lavoro, permettendo che le aziende licenziassero i loro impiegati senza la presentazione di un motivo specifico. Quantunque la legge abbia mantenuto, parallelamente, il regime della stabilità, poiché il sistema del FGTS è opzionale, nella pratica, la stabilità è scomparsa dal mondo del lavoro. Quello che si cerca di fare in alcuni paesi europei, cioè flessibilizzare la legislazione sul lavoro, al fine di permettere la cessazione immotivata e meno onerosa delle relazioni di impiego per iniziativa delle aziende, è già stato fatto in Brasile da più di trent'anni²⁰⁴.

Dopo questa iniziativa, vennero, gradualmente, altre proposizioni che dimostrano una nuova realtà per il lavoro in Brasile e, fra queste, nel 1974, dopo essere stata rinnovata la firma della Convenzione n. 96 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, viene implementato il lavoro temporaneo, normatizzato dalla Legge n. 6.019 del 1974, regolamentata dal Decreto n. 73.841.

²⁰³ “Mais importante parecem ter sido as implicações do marco político-institucional, no sentido de deixar ao livre arbítrio dos empregadores o modo de usar e remunerar a força de trabalho. Não se pode negar, porém, que a ampla liberdade de contratar, usar e dispensar o trabalhador também foi facilitado pelo tipo de mão de obra demandada, já que os novos setores de produção de bens e de serviços não requisitaram maior qualificação do trabalhador”. BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade de mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta o passado?* São Paulo: Scritta, 1996, pp. 111-129, p. 117.

²⁰⁴ “Em 1967 foi criado o FGTS, um fundo em proveito dos empregados dispensados, gerido pelo governo e constituído por contribuições dos empregadores, para permitir que as empresas dispensassem os seus empregados sem a apresentação de um motivo específico. Embora a lei tenha mantido, paralelamente, o regime de estabilidade, sendo o sistema do FGTS opcional, na prática a estabilidade desapareceu do mundo do trabalho. O que se procura fazer em alguns países europeus, flexibilizar a legislação trabalhista para permitir a cessação imotivada e menos custosa das relações de emprego, por iniciativa das empresas, já foi feito no Brasil há mais de trinta anos”. SOUTO MAIOR, Jorge. Por um pacto social. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília: Consulex, ano XXV, n. 1252, pp. 4-7, p. 4, 2008.

Nel 1977, per mezzo della Legge 6.019²⁰⁵, gli aspiranti²⁰⁶ non furono più considerati impiegati, per essere allontanati dalla protezione legislativa del lavoro, diventando così uno strumento alternativo per rafforzare la logica della flessibilizzazione nella forma della contrattazione, giustificata come completamento della formazione e dell'apprendistato, attualmente alterata dalla Legge 11.788 del 25 settembre 2008.

Dal punto di vista funzionale, la Costituzione del 1988 ha stimolato la tendenza della flessibilità²⁰⁷ nell'articolo 7, inciso VI, XIII e XV, attraverso la negoziazione collettiva²⁰⁸, utilizzando un modello flessibile, con qualche protezione sociale.

Comunque, fu nel 1993 che la costruzione di un modello flessibile di relazione di lavoro, quando la giurisprudenza del Tribunale Superiore del Lavoro alterò originalmente la summula 331, intendendo la viabilità dei contratti di appalto, che sono una tendenza di riorganizzazione della produzione capitalista, e fanno "parte di un ampio movimento che fu denominato flessibilizzazione impresariale o flessibilizzazione del processo produttivo"²⁰⁹, seguendo una tendenza mondiale che dispone quanto segue:

²⁰⁵ Il decreto n. 87.497 del 18 febbraio 1982, che regola la legge del tirocinio, dispone, nel suo articolo 2º: Si considera tirocinio curricolare, agli effetti di questo Decreto, l'attività di apprendistato sociale, professionale e culturale, offerta all'allievo per mezzo della partecipazione in situazioni reali di vita e di lavoro del loro mezzo, realizzata nella comunità in generale o presso entità giuridiche del diritto pubblico o privato, sotto la responsabilità e il coordinamento dell'istituzione scolastica.

²⁰⁶ Secondo Amauri Mascaro Nascimento, il tirocinio "è una modalità particolare del contratto di qualificazione professionale con obiettivi pedagogici e di formazione professionale nei diversi campi del sapere". Traduzione: "é uma modalidade especial de contrato de qualificação profissional com objetivos pedagógicos e de formação profissional nas diferentes áreas do conhecimento". NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit, p. 788.

²⁰⁷ MAGANO, Octavio Bueno. Princípios do direito do trabalho e os avanços da tecnologia. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SILVESTRE, Rita Maria (Orgs.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001, pp. 83-94, p.87.

²⁰⁸ URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no direito do trabalho: a experiência latino-americana. In: Forum Internacional da Flexibilização do Direito do Trabalho (Tribunal Superior do Trabalho). Brasília: UniverCidade Editora, 2003, p. 300.

²⁰⁹ NETO, Gomes Indalécio. Terceirização: relações triangulares no direito do trabalho. *Revista LTr: Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: LTr, vol.70, n. 9, p. 1031-1039, 1031, 2006.

TST Summula 331 – Contrato di prestazione di servizi. Legalità (Revisione della Summula n. 256 – Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterato dalla Ris. 96/2000, DJ 18.9.2000).

I – La contrattazione di lavoratori per interposta impresa è illegale, creandosi il vincolo direttamente con chi utilizza i servizi, salvo nel caso di lavoro temporaneo (Legge n. 6.019, del 3.1.1974).

II – La contrattazione irregolare del lavoratore, mediante interposta impresa, non crea vincolo impiegatizio con gli organi dell'amministrazione pubblica diretta, indiretta o fondazionale (art. 37, II, della CF/1988).

III – Non crea vincolo impiegatizio con chi contratta servizi di vigilanza (Legge 7.102 del 20.6.1983), di manutenzione e pulizia, come pure di servizi specializzati legati all'attività-mezzo di chi contratta, sempre che sia inesistente la personalità e la subordinazione diretta.

IV – La non osservanza dell'obbligatorietà, da parte del datore di lavoro, implica la responsabilità sussidiaria di chi contratta i servizi per quel che riguarda quelle obbligazioni e anche per quel che riguarda gli organi dell'amministrazione diretta, le autarchie, le fondazioni pubbliche, le imprese e le società di economia mista, sempre che abbiano partecipato della relazione processuale e siano presenti pure nel titolo di esecuzione giudiziale (art. 71 della legge n. 8.666 del 21.6.1993)²¹⁰.

²¹⁰ TST Sumula nº 331 - Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas. 4. ed. Saraiva: São Paulo, 2009, p.1231.

Il termine outsourcing espressa la risorsa gerenziale attraverso la quale un'impresa trasferisce parte del suo processo produttivo ad altra unità imprenditoriale che operi, internamente o esternamente, nei limiti spaziali di quella che contratta, e che mantenga indipendenza amministrativa e di capitale, allo scopo di flessibilizzare la produzione ed il lavoro. In Brasile, la tendenza predominante fu di un outsourcing focalizzato sulla riduzione dei costi e sull'aumento della flessibilità organizzativa dell'impresa. Come aggiustamento della forza di lavoro c'è una tendenza egemonica in sua difesa dovuto alla sua prospettiva creatrice, osservata da Marcio Pochmann in vari segmenti:

Per impiego di appalto si considerano cinque categorie occupazionali. Servizi non specializzati prestati alle imprese specializzate; attività prestate da imprese di pulizia e manutenzione, destinazione temporanea di mano d'opera; servizi di sicurezza e di vigilanza e occupati presso imprese individuali²¹¹.

La summa che ha legittimato l'outsourcing considera l'idea di limiti, allo stabilire la possibilità della prestazione di servizi nell'attività come fine²¹², in un contesto nel quale Jayr Figueiredo de Oliveira e Vico Antonio Manãs schiariscono che "la sottocontrattazione di un'impresa è considerata outsourcing soltanto quando il prodotto/servizio fornito si riferisca all'attività-fine dell'impresa contrattante".²¹³. Nel loro studio, gli autori sostengono che:

²¹¹ "Por emprego terceirizado consideram-se cinco categorias ocupacionais: Serviços não especializados prestados às empresas especializadas; atividades prestadas por empresas de asseio e conservação, alocação temporária de mão-de-obra; serviços de segurança e vigilância e ocupados em empresas individuais". POCHMANN, Marcio. *Padrão de competição, regime de contratação e cunho fiscal no Brasil*. Campinas: Mimeo, 2005, p. 4.

²¹² Dovuto alla complessità tecnica dell'impresa, molte volte si hanno difficoltà per capire e decidere riguardo alle controversie che sorgono su questi concetti, poiché quello che sarà considerato strategico dipenderà dall'osservatore, dei suoi obiettivi che vanno oltre alla disputa in termini giuridici. In fondo, il dibattito sulle "attività-mezzo" versus "attività-fine" riflette una disputa politica riguardo ai diritti dei lavoratori e ai diritti sociali, potendo anche, in modo tangibile, interferire nella relazione col consumatore finale dei prodotti e dei servizi.

²¹³ "a subcontratação de uma empresa apenas é considerada terceirização quando o produto/serviço fornecido referir-se à atividade-fim da empresa contratante". OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MANÃS, Vico Antonio. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*. São Paulo: Érica, 2004, p. 121.

Nell'attualità, l'outsourcing è una delle principali risorse della flessibilizzazione della produzione e del lavoro, ed è utilizzato da imprese di diversi settori dell'attività economica, per mansioni con diversi livelli di specializzazione e di sofisticazione tecnologica, configurando trame produttive variate e complesse che, a volte, raggiungono ambito internazionale²¹⁴.

Nel 1994 ci fu l'alterazione dell'articolo 442²¹⁵ della Consolidazione delle Leggi del Lavoro, determinando che qualunque sia il ramo di attività della società cooperativa non esiste vincolo impiegatizio tra questa e i suoi associati, e neppure tra questi ed i contrattanti dei servizi di quella società. L'alterazione, originata dal Progetto-Legge n. 3383 del 1992, aveva per scopo eliminare le barriere dell'outsourcing, agevolando principalmente i lavoratori del campo, "proporzionando un'alternativa d'impiego"²¹⁶.

Nel 1998, il Governo, nel tentativo di modernizzare le relazioni di lavoro, allarga la possibilità di concludere contratti con scadenza determinata, mediante il contratto di lavoro provvisorio, retto dalla Legge n. 9.601.

Nello stesso anno, si sono flessibilizzati anche i limiti della giornata di lavoro²¹⁷, mediante banca delle ore, prevista pure dalla Legge n. 9.601, che altera

²¹⁴ "Na atualidade a terceirização é um dos principais recursos da flexibilização da produção e do trabalho, sendo utilizado por empresas de diversos setores da atividade econômica, para tarefas com diversos níveis de especialização e de sofisticação tecnológica, configurando complexas e variadas tramas produtivas que, as vezes, assumem âmbito internacional". Id., ibid., p. 125.

²¹⁵ "Art. 442. (.....)

Paragrafo unico. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela".

Traduzione: "Art. 442.(...).

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela". BRASIL, Consolidação das leis Trabalhistas. 4. ed. Saraiva: São Paulo, 2009.

²¹⁶ SANTOS, Erika Cristina Aranha dos. A fraude nas cooperativas de trabalho. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo: LTr, ano 69, n. 10, pp. 1246-1254, p. 1251, 2005.

²¹⁷ In Brasile, le principali novità sulla flessibilizzazione del tempo di lavoro sono: 1) il sistema di compensazione ampliata della giornata, specialmente attraverso la banca delle ore (grandi e medie aziende) e individuale (micro- e piccole aziende); 2) la libertà dal lavoro alla domenica; 3) la creazione del sistema di composizione della giornata, adattando alla realtà alcuni settori; 4) la

i paragrafi secondo e terzo dell'articolo 59 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro²¹⁸. D'accordo con questo sistema, le ore extra lavorate²¹⁹ possono essere compensate in un anno, senza nessun pagamento supplementare, potendo significare l'eliminazione delle spese con ore straordinarie nei periodi in cui aumentano le sollecitazioni effettive o i segmenti economici caratterizzati dalla stagionalità.

Nel 1999 fu creato il contratto di tempo parziale che ha aggiunto l'articolo 58-A.

sovrapposizione del tempo di lavoro al tempo sociale; e 5) la sofisticazione dei meccanismi di controllo della giornata, intensificando il ritmo di lavoro. In periodo recente, c'è una variazione più sofisticata dell'organizzazione del tempo di lavoro che approfondisce la flessibilizzazione e va persino contro la legislazione in vigore. Vide: DAL ROSSO, *Sadi. Flextempo: flexibilização de jornada à brasileira*. In: FERREIRA, Mario Cesar; DAL ROSSO, Sadi (orgs.). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2003, p. 71-92.

²¹⁸ Art. 59. La durata normale del lavoro potrà avere un aumento di ore supplementari, in numero non eccedente di due ore, mediante accordo scritto fra datore di lavoro e impiegato, o mediante contratto collettivo di lavoro.

§ 1° A partire dall'accordo o dal contratto collettivo di lavoro, dovrà constare, obbligatoriamente, il valore dell'ora supplementare che sarà per lo meno 20% (venti per cento) superiore all'ora normale.

*** Nei termini dell'Art. 7°, XVI della Costituzione Federale, la remunerazione del lavoro straordinario sarà superiore, come minimo, al 50% di quella normale.*

§ 2° Si potrà eliminare l'aumento di stipendio se, per forza dell'accordo o convenzione collettiva di lavoro, l'eccesso di ore giornaliere sia compensato dalla corrispondente diminuzione in un altro giorno, in modo che non si ecceda, nel periodo massimo di un anno, la somma delle giornate settimanali di lavoro previste, e non sia neppure superato il limite massimo di dieci ore giornaliere. (Alterato dalla Legge n. 9.601, del 21.1.98, DOU 22.1.98 e dalla MP (misura provvisoria) n. 2.164-41 del 24.8.2001, DOU 27.8.2001.

Traduzione: "Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1° Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

*** Nos termos do Art. 7°, XVI, da Constituição Federal, a remuneração do serviço extraordinário será superior, no mínimo, em 50% à do normal.*

§ 2° - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Alterado pela Lei n.º 9.601, de 21-01-98, DOU 22-01-98 e pela MP n.º 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)". BRASIL, *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 4. ed. Saraiva: São Paulo, 2009.

²¹⁹ In Brasile la giornata di lavoro è di otto ore giornaliere e di quarantaquattro ore settimanali.

Art. 58-A – Si considera in regime di tempo parziale il lavoro la cui durata non ecceda le venticinque ore settimanali. (Accresciuto dalla MP n. 2.164-41 del 24.8.2001, DOU 27.8.2001).

§ 1º - Lo stipendio dovuto agli impiegati assunti col regime di lavoro di tempo parziale sarà proporzionale alla sua giornata di lavoro, per quanto riguarda gli impiegati che, nelle stesse mansioni, lavorano a tempo integrale. (Accresciuto dalla MP n. 2.164-41 del 24.8.2001, DOU 27.8.2001).

§ 2º - Per gli impiegati attuali, l'adozione del regime di tempo parziale sarà messa in pratica mediante opzione dichiarata presso l'azienda, nella forma prevista dallo strumento decorrente dalla negoziazione collettiva. (NR) (Accresciuto dalla MP n. 2.164-41 del 24.8.2001, DOU 27.8.2001)²²⁰.

Per quanto riguarda la politica della formazione dei giovani per il mercato di lavoro²²¹, nella direttrice della qualificazione e formazione professionale, si è venuto sviluppando un'apprendistato diretto alla produzione flessibile, il contratto di apprendistato²²², attualmente regolamentato dal Decreto Legge n. 5.598 del 1 dicembre 2005, come strategia pedagogica per l'apprendistato²²³ e l'inserzione del

²²⁰ BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas. Saraiva: São Paulo, 2009.

²²¹ La Convenzione n. 142, del 1975, ratificata dal Brasile il 24 novembre 1981, nell'articolo 2 orienta gli Stati-Membri a "stabilire e sviluppare sistemi aperti, flessibili e complementari nell'insegnamento tecnico e professionale, tanto dentro al sistema ufficiale dell'insegnamento come fuori dal sistema.

²²² Decreto-Legge n. 5.543 del 1943 revocato e sostituito dalla Legge 10.097 del 2000.

²²³ Quanto all'aspetto pedagogico, Luiz Cunha dimostra le serie metodiche di distacco dovuto alla loro operalizzazione decomposta in: "operazioni semplici che comprendono quattro fasi, ossia: lo studio della mansione, dimostrazione delle nuove operazioni, esecuzione della mansione da parte dell'educando e valutazione. Le mansioni erano attribuite agli apprendisti d'accordo con il livello crescente di complessità e d'accordo col ritmo individuale dell'apprendistato. La conoscenza di carattere generale (scientifica e tecnologica) era data d'accordo con la necessità delle mansioni praticate, e a misura che erano eseguite. Come appoggio all'apprendista, si produceva materiale didattico specifico, che comprendeva, soprattutto, liste di mansioni che indicavamo cosa fare, liste di operazioni che dicevano come fare; e liste d'informazione tecnologica, coll'indicazione della conoscenza di matematica, fisica, chimica ed altre discipline necessarie alla realizzazione della mansione". Traduzione: operações simples, compreendendo quatro fases, a saber: estudo da tarefa, demonstração das operações novas, execução da tarefa pelo educando e avaliação. As tarefas eram atribuídas aos aprendizes de acordo com o grau crescente de complexidade e conforme o ritmo individual de aprendizado. Os conhecimentos de caráter geral (científicos e tecnológicos) eram ministrados na medida da necessidade das tarefas praticadas, e à medida que elas eram executadas. Como apoio ao aprendiz, produzia-se material didático específico,

giovane nel mercato di lavoro che alterò l'età massima²²⁴ stabilita anteriormente, la quale passò dai 18 ai 24 anni, mantenendo il periodo massimo del contratto per due anni.

In questa situazione di crisi, il Brasile è passato, impercettibilmente, dalla politica dell'integrazione, che aveva caratterizzato l'azione dello Stato degli anni dello sviluppo, alla politica dell'inserzione. La distribuzione del lavoro fu organizzata con l'impiego di politiche attive di impiego, caratterizzate da svariati dispositivi che avevano per scopo favorire la creazione dell'impiego per mezzo di riduzione significativa nel costo del lavoro. Ciò nonostante, questo intervento massiccio dello Stato nel mercato del lavoro ebbe un effetto relativamente limitato che Marcio Pochmann vede come una pessima strada per la flessibilizzazione²²⁵ del lavoro.

comprendendo, principalmente: folhas de tarefa, que diziam o que fazer; folhas de operação, que diziam como fazer; e folhas de informação tecnológica, com a indicação dos conhecimentos de matemática, física, química e outros, necessários à realização de cada tarefa". CUNHA, Luiz A. *O ensino do ofício nos primórdios da industrialização*. São Paulo: Unesp; Brasília: Flacso, 2005, p. 132.

²²⁴ L'età minima dell'apprendista è di 14 anni.

²²⁵ Riassuntivamente, possiamo dare una descrizione cronologica della flessibilizzazione in Brasile: nel 1966, la Legge del FGTS, che sostituiva la stabilità tramite sistema di indennizzo; nel 1974, la Legge 6.019 che permette la creazione dell'impresa temporanea; nel 1988, la Costituzione Federale che permette la riduzione salariale per accordo o convenzione collettiva; nel 1989 è estinta la proibizione del lavoro per le donne, nel caso di lavoro notturno, ambiente insalubre o pericoloso; nel 1994 la summula 331 del TST (Tribunale Superiore del Lavoro), che aumenta le ipotesi dell'outsourcing, articolo 429, paragrafo unico della CLT (Consolidazione delle Leggi sul Lavoro) che nega la possibilità di vincolo impiegatizio se il lavoratore è cooperato; nel 1995, la norma 865 del Ministero del Lavoro che impediva l'azione dei fiscali del lavoro; nel 1996, denuncia della Convenzione 158 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, Legge 9.300 che stipula il carattere di indennizzo per quel che riguarda le utilità concesse alla popolazione rurale; nel 1997 rende le risorse del FGTS passibili di utilizzazione nel processo di privatizzazione; nel 1998, la Legge 9.601, che crea la Banca delle Ore; l'art. 59 che istituisce la legge del lavoro a tempo parziale, misura provvisoria 1.698 che stipula il carattere spontaneo della partecipazione nei lucri, che non ha più carattere salariale; Legge 9.608 che crea il lavoro volontario, gratuito, che può essere svolto da persona fisica per una entità pubblica o privata senza scopi lucrativi, non permettendo vincolo impiegatizio fra le parti; Legge 9.601 che stipula il lavoro temporaneo mediante negoziazione collettiva, senza avviso anticipato, riduzione del FGTS e isenzione di multa; nel 1999 la MP 1726 che permette il lavoro alla domenica nel commercio e la decisione del Ministero del Lavoro n. 1.964 che stabilisce il consorzio dei lavoratori rurali; nel 2001 il Progetto di Legge 5483 che stabilisce il negoziato sul legislativo, alterando l'articolo 618 delle CLT (non approvato) e legge 10.243 che lascia di considerare alcune utilità salariali concesse dal datore di lavoro come stipendi; art. 476-A che permette la sospensione del contratto di lavoro di 2 a 5 mesi, senza benefici sociali per il datore di lavoro, per partecipare di corso o programma di qualificazione concesso dal datore di lavoro; nel 2005 la Legge 11.101 (legge dei fallimenti) che toglie il privilegio

L'attuale movimento della flessibilizzazione della legislazione sul lavoro ha provocato più reazione che l'appoggio sociale. Questo è uno dei segni che dimostrano gli equivoci commessi dai conduttori ufficiali della flessibilizzazione del lavoro, così come il basso livello di apprendistato delle autorità governamentali con le esperienze internazionali di trasformazione dell'attuale cornice legale del mercato di lavoro²²⁶.

Da questo approccio, ci rimane un fatto importante: l'autore intende che gli esempi nazionali di esito nella modificazione della regolamentazione del lavoro sono quelli che contano con l'appoggio degli attori sociali, poiché producono risultati positivi per entrambe le parti e "fino ad oggi non si sa qual è il progetto globale del governo per flessibilizzare la legislazione sul lavoro"²²⁷. Ciò che impera, attualmente, è la "frammentazione e la disorganizzazione, poiché le diverse modificazioni istituite sono state messe in atto in modo puntuale e anestetico, perché non contano più con l'ampio appoggio della società"²²⁸.

Si nota, nella veduta dell'autore, che le politiche di flessibilizzazione sull'impiego in Brasile causano scetticismo, perché le misure adottate non coinvolgono una discussione ampia con la società. In questo senso, analizzeremo,

del credito lavorativo fino a 150 salari minimi; nel 2006, lo statuto della micro- e piccola impresa, eliminando le esigenze di controllo di frequenza di orari e la necessità dell'apprendista minorenni di essere vincolato e accompagnato da istituzioni di insegnamento; nel 2007, la decisione 42 del Ministero del Lavoro e Impiego che permette la riduzione dell'intervallo mediante negoziazione collettiva. Cfr: PALMEIRA, Zéu. Roteiro cronológico da flexibilização do Brasil. *Revista ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, Brasília: Charbel, ano XVIII, n. 53, pp. 12-22, p. 18, 2007.

²²⁶ "O movimento atual de flexibilização da legislação trabalhista tem provocado mais reação do que apoio social. Esse é um dos sinais que evidenciam os equívocos cometidos pelos condutores oficiais da flexibilização laboral, bem como o baixo grau de aprendizagem das autoridades governamentais com as experiências internacionais de transformação do atual marco legal do mercado de trabalho". POCHMANN, Marcio. *E-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002, p. 155.

²²⁷ "até hoje não se sabe qual é o projeto global do governo para flexibilizar a legislação trabalhista". Id., *ibid.*, p. 155.

²²⁸ "fragmentação e a desorganização, pois as diversas modificações instituídas tem sido realizadas de maneira pontual e anestésica, já que não contam com o amplo apoio da sociedade". Id., *ibid.*, p. 155.

in seguito, alcune proposte diffuse in Italia in una logica di crisi e di politiche di inserzione nel mercato di lavoro.

3.3. Le basi della flessibilizzazione sul lavoro in Italia: una breve analisi partendo dal patto creato in Italia e dalla Legge Biagi come pietre miliari degli attuali cambiamenti nel mercato di lavoro

Come si può constatare in questo studio, l'avanzata tecnologica nel campo del lavoro portò nuove prospettive e discussioni al Diritto, specialmente al Diritto del Lavoro, ragione per cui, nella Comunità Europea, le politiche sociali riguardanti il mercato di lavoro sono oggetto di riflessione e dibattito.

L'Italia, un paese strutturalmente arretrato, ha introdotto tutele e norme rigide che il governo metteva in atto nel mercato di lavoro in un periodo (gli anni sessanta) nel quale gli altri paesi cominciarono a discutere come avrebbero fatto per introdurre qualche forma di flessibilità.

Infatti, i principali paesi europei avevano adottato una legislazione sulla tutela del lavoro durante gli anni '50 e '60, quando l'economia cresceva in ritmo stabile ed elevato. L'Italia, invece, introdusse una piccola regolamentazione sul mercato di lavoro nell'anno 1970, lo statuto dei lavoratori, e la completò negli anni successivi, cioè: nel periodo più turbolento, quando si osserva la prima crisi del petrolio (1973) e la conseguente onda inflazionaria del processo produttivo.

In questo senso, Innocenzo Cipolletta afferma:

Di fatto, l'Italia, sull'esempio di quanto già fatto da altri paesi europei, introdusse regole più rigide sul mercato del lavoro e sullo stato sociale (oltre allo statuto dei lavoratori, venne decisa l'abolizione delle gabbie salariali, l'unificazione del punto di contingenza, l'introduzione della contrattazione aziendale, il

sistema per la Previdenza e l'assistenza sanitaria, e altri provvedimenti che andarono a sovrapporsi a una conflittualità aziendale fortemente accresciuta), in un periodo (gli anni '70) in cui gli eventi avrebbero suggerito invece di introdurre maggiore flessibilità per resistere ai diversi shock esterni²²⁹.

Sotto questo aspetto, si nota che, mentre molti paesi avevano cominciato a cercare e a studiare formule per superare la rigidità esistente e per trovare formule che favorissero il processo di adattamento, l'Italia si trovava, dovuto alla sua arretratezza, contrariamente alla tendenza di altri paesi, in una specie di shock di offerta, senza che ci fosse una sufficiente flessibilità, tanto "che solo con la metà degli anni '80 si iniziò a immaginare le prime misure di flessibilità"²³⁰.

In questo modo, come risultato di queste misure, si ha l'introduzione del contratto di formazione-lavoro, il cui scopo era ridurre il costo del lavoro dei giovani "assunti attraverso un inquadramento più basso e una riduzione degli oneri sociali"²³¹ che serviva di ricompensa, da parte dell'azienda, per le spese della loro formazione.

A partire da allora, successivamente furono introdotte politiche di flessibilizzazione nel mercato di lavoro, specialmente a partire dagli anni '90, quando l'Italia decise di aderire alla moneta europea e di rinunciare, perciò, alla devalutazione competitiva. Questa decisione forza le aziende a recuperare i costi interni di quella flessibilità che fino a quel punto era assicurata sui prezzi esterni

²²⁹ "De fato, a Itália, seguindo o exemplo já dado por outros países europeus, introduziu regras mais rígidas no mercado de trabalho e no estado social (além do Estatuto dos trabalhadores, foi decidida a abolição das jaulas salariais, a unificação do ponto de contingência, a introdução da contratação empresarial, o sistema para a Previdência e a assistência sanitária, e outras providências que se sobrepuseram a uma conflitualidade empresarial já muito pesada), num período (os anos 70) nos quais os eventos deveriam significar, pelo contrário, a introdução de uma maior flexibilidade a fim de resistir aos diversos choques externos". CIPOLLETTA, Innocenzo. *Mercato o mercati del lavoro?* In: ACCORNERO, Aris (et al.). *La legge Biagi: anatomia di una riforma*. Roma: Editori Riuniti, 2006, pp. 89-98, p.90.

²³⁰ "somente pela metade dos anos 80 começou-se a imaginar as primeiras medidas de flexibilidade". Id., ibid., p. 90.

²³¹ "admitidos através de um enquadramento mais baixo dos ônus sociais". Id., ibid., p. 90.

dell'azienda, dovuto alla continua devaluazione della lira, provocando la necessità di un nuovo modello contrattuale.

Fra le numerose risposte che il paese cercò, in quello scenario, è ciò che si deduce dal Libro Bianco, editato nell'ottobre del 2001, sul mercato di lavoro in Italia. "Infatti nell'ottobre del 2001 fu presentato il libro bianco sul mercato del lavoro, in Italia, contenente il disegno riformatore del nuovo Governo Berlusconi"²³², col quale è realizzata la preannunciata liberazione del mercato di lavoro.

L'obiettivo dichiarato del Governo era quello di aumentare il Tasso di occupazione attraverso una maggiore flessibilità del lavoro, garantita sia dall'introduzione di nuove tipologie contrattuali, sia dall'abrogazione di alcune leggi a tutela dei lavoratori considerate la causa principale dell'alto Tasso di disoccupazione del nostro paese²³³.

A quell'epoca, il governo di centro-destra si alleò alla teoria neoliberale, difendendo l'idea che la rigida norma del diritto del lavoro costituiva l'ostacolo principale allo sviluppo economico e all'occupazione, proclamando la necessità della flessibilizzazione del diritto del lavoro che permetteva all'azienda di cambiare liberamente le condizioni di lavoro, d'accordo con le esigenze del mercato, allo scopo di ottenere l'aumento della produzione e, come conseguenza, dell'occupazione.

In un quadro normativo di questo genere, assume importanza la riforma sul lavoro a termine, il Decreto Legislativo 368 del 6 settembre 2001, che rappresenta il primo grande intervento del governo.

²³² "De fato, em outubro de 2001, na Itália, foi apresentado o livro branco (Libro Bianco) no mercado de trabalho que continua o modelo reformista do novo Governo Berlusconi". MIRANDA, Nicola. *Il nuovo contratto a termine nel lavoro "privato" e "pubblico"*. Padova: CEDAM, 2007, p. 2.

²³³ "O objetivo declarado do Governo era o de aumentar a taxa de ocupação através de uma maior flexibilidade do trabalho, garantida tanto pela introdução de novas tipologias contratuais quanto pela ab-rogação de algumas leis tutelares dos trabalhadores, consideradas a causa principal da grande taxa de desemprego em nosso país". Id., *ibid.*, p. 2.

Infatti la riforma del rapporto di lavoro a termine sembra avere anticipato alcune delle linee guida della più ampia riforma del mercato del lavoro - oggi contenuta nel D. Lgs. 276/03, ma già preconizzata dal Libro Bianco – relative: a) alla sostituzione della concertazione con il dialogo sociale; b) alla riduzione dell'importanza del ruolo dell'autonomia collettiva; c) alla conseguente rottura della continuità tra legge, contrattazione collettiva, autonomia privata propria dell'esperienza di flessibilità controllata degli anni novanta²³⁴.

A questo scenario si associa l'accordo interconfederale del 5 luglio 2002, denominato "patto per l'Italia – contratto per il lavoro – intesa per la competitività e l'inclusione sociale", attraverso il quale Governo e partners sociali avevano per scopo compiere e arrivare alle mete stabilite nella Strategia di Lisbona²³⁵, creando una virtuosa convergenza tra lo sviluppo economico, competitività, impiego e inclusione sociale.

L'espansione di questi obiettivi è segnalata dalle misure adottate nel Paese dalla "Legge Biagi" che compone uno degli angoli nella nuova politica della flessibilizzazione della legislazione sul lavoro. Per mezzo del Progetto di Legge della riforma del mercato di lavoro approvato dal Parlamento il 5 febbraio 2003 (Legge 30, del 14 febbraio 2003), e il Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 (il cui testo entrò in vigore il 24 ottobre 2003), in materia di occupazione e di mercato di lavoro, e la Legge 30 del 14 febbraio 2003.

²³⁴ "De fato, a reforma da relação de trabalho a termo parece ter antecipado algumas das linhas mestras da mais ampla reforma do mercado de trabalho – hoje contida no D. Lgs. 276/03, porém já preconizada pelo Livro Branco – relativas: a) à substituição dos ajustes pelo diálogo social; b) à redução da importância do papel da autonomia coletiva; c) à consequente ruptura da continuidade entre lei, contratação coletiva, autonomia privada, própria da experiência da flexibilidade controlada dos anos noventa". Id., ibid., p. 3.

²³⁵ Obiettivi alti e condivisi dal presente accordo quelli definiti per tutti i paesi dell'Unione Europea dai Vertici di Lisbona e di Barcellona, secondo i quali dinamismo economico e giustizia sociale devono procedere pari passo. Nell'economia della conoscenza le ragioni della competitività e dell'inclusione sociale tendono a convergere nel comune obiettivo della valorizzazione delle risorse umane in primo luogo attraverso l'incremento dei tassi di occupazione regolare, il cui livello medio in Europa dovrà raggiungere il 70% entro il 2010.

Sulla base del lavoro di Marco Biagi, anche lui tragicamente ucciso dalle Brigate Rosse, si redasse una legge che aveva come obiettivo quello di regolamentare la flessibilità del mercato del lavoro, introducendo nuove forme di prestazione di lavoro dipendente (job sharing, staff leasing, ecc.) e ponesse fine all'uso indiscriminato del lavoro a termine, ricompreso nelle formule del lavoro a progetto, dove il progetto fosse ben definito, sia come obiettivi che come termine di inizio e di fine²³⁶.

Naturalmente, come risultato di questa situazione, è importante la trascrizione di quanto dice Tiziano Treu, quando afferma che "introducono cambiamenti diffusi nelle regole del rapporto e del mercato in Italia: cambiamenti riguardanti la gran parte degli istituti e delle prassi rilevanti in questa materia"²³⁷.

È in questo quadro di flessibilizzazione che

La rivoluzione del collocamento attuata con il D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276 (art. 3-19) è la misura strutturale dalla quale si aspettano i maggiori risultati in tema di occupazione: la trasformazione dei vecchi uffici di collocamento nei nuovi centri per l'impiego, l'ingresso nel mercato del lavoro di nuovi operatori, il decentramento delle competenze, è auspicabile che possano contribuire al più presto al passaggio da una cultura dell'assistenza ad una cultura della promozione, rendendo più dinamico e competitivo il sistema²³⁸.

²³⁶ "Com base no trabalho de Marco Biagi, ele também morto pelas Brigate Rosse, redigiu-se una lei que tinha come objetivo regulamentar a flexibilidade do mercado de trabalho, introduzindo novas formas de prestação de trabalho a termo, recomprimido nas fórmulas do trabalho a projeto, onde o projeto fosse bem definido, seja em termos de objetivos, seja em termos de início e de fim". CIPOLLETTA, *Mercato o mercati del lavoro*, op. cit., p. 94.

²³⁷ "introduzem mudanças difusas nas regras da relação e do mercado de trabalho na Itália: mudanças que se referem a grande parte dos institutos e da práxis relevante nessa matéria". TREU, *Riforma Biagi e nuove regole del mercato del lavoro*, op. cit. p.155.

²³⁸ "A revolução da colocação realizada pelo D. Lgs. 10 de setembro de 2003, n. 276 (art. 3-19) é a medida estrutural a partir da qual se esperam os maiores resultados em termos de ocupação: a transformação dos velhos escritórios de colocação para os novos centros para o emprego, a entrada no mercado de trabalho de novos operadores, a descentralização das competências é desejável que possam contribuir, no mais breve tempo possível, à passagem de uma cultura assistencial para uma cultura da promoção, tornando mais dinâmico e mais competitivo o sistema". CARBONE, Leonardo; CARBONE, Daniela. *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro*. In:

In generale, questo processo di ristrutturazione è una riforma innovativa che ha per scopo lo sviluppo dell'occupazione, comunque la nostra ricerca non ha per obiettivo analizzare i suoi aspetti positivi o negativi. Tra le principali novità della legge, si deve segnalare, nell'articolo 4^o, il ruolo attribuito alle agenzie di impiego.

Per quel che riguarda l'amministrazione del lavoro, nell'articolo 20 è previsto che "il contratto di amministrazione del lavoro può essere per tempo determinato o indeterminato".

Quanto al lavoro intermittente, l'articolo 32 stabilisce che "il contratto intermittente è quello che mette il lavoratore a disposizione di un datore di lavoro, il quale può utilizzare la sua prestazione di lavoro nei limiti previsti dall'articolo 34 [...]. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche per tempo determinato". Inoltre, vi è ancora la figura del lavoro condiviso (articolo 41), cioè, "un contratto speciale di lavoro attraverso il quale i lavoratori assumono l'esecuzione di un dovere identico di lavoro"²³⁹.

Nell'articolo 47 e seguenti, abbiamo la figura dell'apprendistato e le norme quanto al periodo dell'apprendistato che si struttura durante la fase di formazione e di lavoro alternativo, prevedendo facilitazioni per i giovani nell'età fra 16 e 24 anni, osservando le eccezioni e il periodo di formazione.

Nell'articolo 54, poi, c'è il contratto d'inserzione che determina la sua applicazione ad "un contratto di lavoro diretto all'ingresso e reingresso nel mercato di lavoro di una serie di categorie, per mezzo di un piano individuale di adattamento delle abilità professionali del lavoratore in un contesto determinato di lavoro".

FAVALLI Giacinto; STANCHI, Andrea. *La riforma Biagi: commento al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. Roma: Casa Editrice La Tribuna, 2003, pp. 19-44, p.19.

²³⁹ Vide: Italia, Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

Si segnala ancora l'articolo 69 che definisce i rapporti di collaborazione coordinata e continuata, secondo il quale, "quando siano stabiliti senza l'indicazione di un piano specifico di un programma di lavoro o di una fase del medesimo, per mezzo dell'articolo 61, comma 1. Sono considerati rapporti di lavoro subordinato per tempo indeterminato a partire dalla costituzione del rapporto". Si tratta di un contratto firmato in carattere privato che stabilisce un rapporto di lavoro sotto contratto, nel quale il lavoratore, dal punto di vista legale e regolamentare, offre la sua prestazione professionale in forma continuata e coordinata, facendo il suo lavoro individualmente, non dovendo sottomettersi alle direttrici di contratto collettivo.

D'altra parte, col contratto d'appalto, le imprese possono stabilire un contratto per la fornitura di forza di lavoro con agenzie specializzate che prestino loro servizio in tempo reale e soltanto in periodi richiesti. Normalmente si tratta di un contratto per tempo determinato che offre un lavoro limitato nel tempo, per qualificazioni a volte molto elevate, ciò che configura e istituzionalizza una forma di precarietà della vita, dovuto alla vigenza di un lavoro atipico.

Dobbiamo qui registrare che il lavoro a tempo integrale e indeterminato è solo uno fra i vari tipi d'impiego esistenti. Tra le forme dette atipiche esiste, ancora, la prestazione del servizio occasionale, cioè, una forma di contratto d'accordo col quale il lavoratore eseguisce concomitantemente un lavoro di natura autonoma e/o liberale, senza alcun vincolo impiegatizio.

È stato pure previsto il job-sharing, lavoro condiviso o lavoro di coppia, o lavoro diviso che istituisce un contratto di lavoro sotto contratto, nel quale un lavoro è eseguito da due lavoratori che condividono la mansione, l'orario ed i turni di lavoro.

Con l'introduzione di queste misure riguardanti il lavoro, si nota che già è presente una gran frammentazione dei ruoli del lavoro produttivo, poiché la

disciplina rigida fu sostituita dalla flessibilizzazione, favorendo le proposte adottate nella Comunità Europea.

La pubblicazione del Libro Verde, per mezzo della Commissione delle Comunità Europee, Bruxelles, il 22 novembre 2006, intitolato “Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo”, ebbe per scopo sollecitare un dibattito pubblico in seno alla Comunità Europea, che aveva per obiettivo una riflessione sul modo di ottenere uno sviluppo sostenibile “con più posti di lavoro di migliore qualità”²⁴⁰, poiché la modernizzazione del diritto del lavoro costituisce un elemento fondamentale per garantire la capacità di adattamento dei lavoratori e delle imprese, al fine “di promuovere una forza di lavoro preparata, formata e flessibile e mercati di lavoro in grado di rispondere alle sfide generate dal duplice impatto della mondializzazione e dell’invecchiamento demografico in crescita e l’occupazione”²⁴¹.

Cercando di capire il panorama della nostra contemporaneità, le sue cause e i suoi effetti, emerge uno studio relazionato al Consiglio Europeo, dove si osserva che si può arrivare ad un mercato di lavoro con due velocità: la prima quando il lavoratore è integrato ad un posto di lavoro permanente e, la seconda, quando abbiamo gli esclusi, particolarmente i disoccupati, le persone allontanate dal mercato di lavoro e quelle che si trovano in situazione di lavoro precario e informale, poiché questi individui occupano una zona grigia, i cui diritti fondamentali di lavoro o della prestazione sociale sono praticamente inesistenti, generando una situazione di insicurezza. Nell’analisi, la risorsa alle forme alternative di occupazione sarebbe adeguare i contratti di lavoro per agevolare una maggior flessibilità tanto per il lavoratore quanto per l’impresa, adattando la legislazione sul lavoro, per promuovere la flessibilità alleata alla sicurezza dell’occupazione e della riduzione della segmentazione del mercato di lavoro, senza dimenticare il dialogo sociale.

²⁴⁰ Vide la descrizione in: LIBRO VERDE, Bruxelles, 2006, p. 3.

²⁴¹ Id., ibid, p. 3.

C'è un dato nel Libro Verde che affronta la situazione riguardante lo sviluppo del diritto del lavoro nell'Unione Europea, analizzata sotto due aspetti. Il primo osserva il proposito iniziale del diritto del lavoro che era quello di rimediare alla disuguaglianza economica e sociale inerente i rapporti di lavoro, con base nel modello tradizionale, preoccupato con la definizione della situazione occupazionale come il fattore principale attorno al quale si svolgono diversi diritti: "1) dell'ipotesi di un'occupazione permanente a tempo pieno; 2) dell'ipotesi che i rapporti di lavoro sono disciplinati dal diritto del lavoro, intorno al contratto di lavoro; 3) dell'ipotesi che un datore di lavoro unico è responsabile del rispetto degli obblighi che incombono ai datori di lavoro"²⁴². Il secondo, osserva la rapidità del progresso tecnologico, intensificato dalla concorrenza collegata alla mondializzazione, l'evoluzione delle esigenze dei consumatori, lo sviluppo nel settore dei servizi, accentuando la necessità di aumentare la flessibilizzazione:

L'emergere della gestione "just-in-time", la tendenza delle imprese a rivedere la loro politica d'investimento a più breve termine, la diffusione delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, oltre alle evoluzioni della domanda sempre più frequente, hanno spinto le imprese a organizzarsi in modo più flessibile. Tutto ciò riguarda l'evoluzione dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, i salari e il numero di dipendenti nelle varie fasi del ciclo produttivo²⁴³.

Questi fattori, secondo il Libro Verde, hanno creato la necessità di un aumento nella diversificazione contrattuale, poiché i modelli tradizionali dei contratti di lavoro non erano adatti a rispondere alle nuove esigenze di questo nuovo mercato, come, per esempio, "i contratti a tempo determinato, i contratti a

²⁴² "1) das hipóteses de uma ocupação permanente de tempo integral; 2) das hipóteses segundo as quais as relações de trabalho são disciplinadas pelo direito do trabalho, de acordo com o contrato de trabalho; 3) das hipóteses segundo as quais um empregador único é responsável pelo respeito das obrigações que cabem aos empregadores". Libro Verde, op. cit., p. 5.

²⁴³ "a emergência da gestão *just-in-time*, a tendência das empresas em rever sua política de investimento num prazo mais curto, a difusão das tecnologias da informação e da comunicação, além das evoluções da demanda sempre mais frequentes, obrigaram as empresas a organizar-se de forma mais flexível. Tudo isso concerne à evolução da organização e do horário de trabalho, aos salários e ao número de empregados nas várias fases do ciclo produtivo". Id., ibid., p. 5.

tempo parziale, i contratti di lavoro intermittente, i contratti zero ore, i contratti proposti ai lavoratori indipendenti, ecc.”²⁴⁴ che costituiscono, attualmente, parte integrante delle caratteristiche del mercato europeo di lavoro.

È necessario capire che questo patto sociale stabilisce una serie di direttrici focalizzate sulle nuove forme di lavoro flessibile, mediante un ampio dialogo sociale in materia di occupazione del mercato europeo di lavoro, che propone un fattore di promozione e occupazione, oltre a “stimolare la discussione sulla questione di sapere se un quadro regolamentare più reattivo sia necessario per rafforzare la capacità del lavoratore ad anticipare e gestire i cambiamenti, indipendentemente dalla tipologia dei contratti – a durata indeterminata o a durata determinata atipica”²⁴⁵.

Quanto a questo particolare, Giovanni Garofalo segnala:

Il Libro Verde” modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo” è una ottima espressione della prima delle tendenze ora descritte e, come altre manifestazioni della stessa, assolutizza alcuni aspetti veri della dinamica sociale e ne ignora del tutto altri²⁴⁶.

In questo modo, si può enucleare l’idea della preoccupazione sociale da parte della Comunità Europea e dell’Italia per quel che riguarda l’inclusione sociale dei lavoratori, mediante la presentazione di nuove prospettive di lavoro, in un mondo ogni volta più flessibile, restando in evidenza, tra le numerose proposte

²⁴⁴ “os contratos a termo, os contratos de tempo parcial, os contratos de trabalho intermitente, os contratos zero horas, os contratos oferecidos aos trabalhadores independentes, etc.”. Id., *ibid.*, p. 8.

²⁴⁵ “estimular a discussão a fim de saber se um quadro regulamentar mais reativo seja necessário para reforçar a capacidade do trabalhador em antecipar e gerir as mudanças, independentemente da tipologia dos contratos – de duração indeterminada ou de duração determinada atípica”. Id., *ibid.*, p. 10.

²⁴⁶ “”O Libro Verde” modernizar o direito do trabalho para responder aos desafios do século XXI é uma ótima expressão da primeira entre as tendências ora descritas e, como outras manifestações da mesma, absolutiza alguns aspectos da dinâmica social enquanto ignora totalmente outros”. GAROFALO, *Post-moderno e diritto del lavoro*, op. cit., p. 135-144.

“come modelli di impresa e rapporti di lavoro nell’era della flessibilità”,²⁴⁷ il contratto a termine, poiché

Il processo di regolazione sociale dei contratti con un termine finale di durata nell’ordinamento italiano si inserisce nel quadro sopra descritto, rispecchiando nel proprio codice genetico l’assunto secondo cui la regolazione di tale materia è stata, ed è tutt’oggi, ispirata a un compromesso fra l’interesse datoriale a utilizzare i contratti a termine per rendere più efficiente l’impresa o, più di recente, l’interesse alla diffusione di dette forme di flessibilità in chiave occupazionale, da una parte, e l’interesse alla sicurezza e alla stabilità lavorativa dei prestatori²⁴⁸.

Insomma, queste considerazioni inducono ad una investigazione su questo modello contrattuale, che sarà visto dettagliatamente nel prossimo capitolo.

²⁴⁷ “como modelos de empresa e relações de trabalho na era da flexibilidade”. ZAPPALÀ, Loredana. Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine. *Rivista Giuridica*, anno LVII, n. 1, pp. 171-214, p. 176, gennaio-marzo 2006.

²⁴⁸ “O processo de regulamentação social dos contratos a termo, no ordenamento italiano, se insere no quadro descrito acima, refletindo no próprio código genético o assunto segundo o qual a regulamentação dessa matéria foi, e continua sendo até hoje, inspirada num compromisso entre o interesse do empregador em utilizar contratos a termo, para tornar mais eficiente a empresa, ou, mais recentemente, o interesse na difusão dessas formas de flexibilização no âmbito ocupacional, por um lado, e o interesse na segurança e na estabilidade de trabalho dos prestadores”. *Id.*, *ibid.*, pp. 173-174.

4. IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO COME MODELLO FLESSIBILE DI LAVORO E COME INSERZIONE NEL MERCATO

4.1 Evoluzione legislativa dell'istituto: inquadramento storico della riforma del contratto a termine a partire dalla Direttiva 1999/70/CE del giugno 1999.

Il contratto di lavoro a termine è un istituto particolarmente significativo nelle diverse forme che regolano l'inserzione nel mercato del lavoro, se si considerano i cambiamenti analizzati nel corso degli ultimi anni, tanto per quel che riguarda gli aspetti del contenuto e della politica di diritto, quanto quelli che riguardano le tecniche che regolano l'impiego, soppesando ancora i fattori del processo evolutivo della flessibilizzazione della forma e delle modalità lavorative nell'ordinamento nazionale del lavoro in Italia, decorrenti dalla profonda trasformazione introdotta dal mercato e dalla rivoluzione informatica che, in un certo modo, hanno superato il modello fordista, producendo un modello di organizzazione più articolato, con la conseguente necessità di tipologie contrattuali più adeguate alle esigenze del nuovo mercato. Secondo Michele Tiraboschi:

In realtà, una attenta lettura della evoluzione normativa degli ultimi venticinque anni avrebbe consentito di dimostrare ampiamente il progressivo mutamento della funzione economica e sociale riconosciuta al contratto a termine, tale in ogni caso da enucleare, accanto alla tradizionale area di impiego del lavoro a tempo determinato come strumento di integrazione straordinaria dell'organico aziendale in funzione di esigenze di carattere meramente temporaneo, un'area di impiego normale e ricorrente di tale modulo negoziale vuoi ad integrazione routinaria

dell'organico aziendale ordinario vuoi funzione di specifiche politiche di promozione della occupazione”²⁴⁹.

Analizzare le tappe evolutive del contratto a tempo determinato nell'ordinamento giuridico significa percorrere la complessa e accidentata evoluzione del diritto del lavoro fra contraddizione repressiva dell'istituto e la logica della liberalizzazione:

la diversa connotazione ideologica della normativa in materia è dovuta non soltanto alla colorazione politica della compagine governativa di volta in volta dominante, ma ancor più alle evoluzioni del ciclo economico e ai suoi riflessi produttivi e occupazionali, che lasciano emergere nitidamente l'intrinseca ambivalenza dell'istituto e le poliedriche funzioni alle quali può assolvere²⁵⁰.

Questa situazione rappresenta paradossalmente lo strumento necessario di politica economica e sociale per contenere la disoccupazione e l'offerta di un impiego, come costituisce pure la fattispecie negoziale che in Italia si riflette sulla trasformazione del diritto del lavoro, accompagnato dall'eterno dibattito tra l'esigenza della stabilità e l'esigenza della flessibilità nelle più diverse modalità di lavoro dipendente. Secondo Giuseppe Ferraro,

²⁴⁹ “Na verdade, uma cuidadosa leitura da evolução normativa dos últimos vinte e cinco anos teria permitido demonstrar amplamente a mudança progressiva da função econômico-social reconhecida ao contrato de tempo determinado, de qualquer maneira capaz de extrair, ao lado da área tradicional de emprego do trabalho de tempo determinado, como instrumento de integração extraordinária do orgânico empresarial, em função de exigências de caráter meramente temporário, uma área de emprego normal e recorrente desse módulo contratual, seja de integração rotineira do orgânico empresarial ordinário, seja em função de políticas específicas de promoção da ocupação”. TIRABOSCHI, Michele. *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nella legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*. Milano: Giuffrè Editore, 2009, pp. 3-21, p. 6.

²⁵⁰ “A diferente conotação ideológica da normativa em pauta não se deve apenas à cor política da conexão governamental com cada situação dominante, mas muito mais às evoluções do ciclo econômico e a seus reflexos produtivos e ocupacionais que deixam emergir nitidamente a intrínseca ambivalência do instituto e as poliédricas funções que ele pode cumprir”. FERRARO, Giuseppe. *L'evoluzione del quadro legale*. In: *Il contratto a tempo determinato: aggiornato al d.l. 112/2008 conv. In legge n. 133/2008*. Torino: Giappichelli Editore, 2008, pp.3-16, p. 3.

Il contratto di lavoro a tempo determinato costituisce, com'è noto, il contratto flessibile per eccellenza ed altresì il modello di riferimento per l'ampia casistica dei contratti di lavoro atipico, che su Esso si sono plasmati con varianti regolamentari derivanti dalla peculiarità di ciascun rapporto²⁵¹.

La metamorfosi, così come l'eterogeneità del contratto di lavoro temporaneo, costituiscono uno dei filoni della più intensa innovazione legislativa degli ultimi anni e "rappresenta, come è noto, il contratto flessibile per eccellenza ed altresì il modello di riferimento per l'ampia casistica dei contratti di lavoro atipico"²⁵², ragione per cui lo studio delle legge attuale non può dispensare un'attenta analisi dei processi evolutivi e innovativi della sua regolamentazione e dottrina, particolarmente se verifichiamo che prima della riforma del 2001 c'era la peculiare "convivenza di regole vecchie e nuove, dando così vita ad un vero esempio di collage normativo"²⁵³, poiché l'articolo 1 comma 2, del Regio Decreto Legge del 13 novembre 1924, n. 1825, convertito nella Legge 562/26, stabiliva:

che per la prima volta la valenza maggiormente garantistica del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, disponendo che il contratto di impiego privato può anche essere fatto con prefissione di termine, ma troveranno comunque applicazione le norme sul rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione

²⁵¹ "O contrato de trabalho a termo constitui, como se sabe, o contrato flexível por excelência e também o modelo de referência para o amplo leque de casos referentes aos contratos de trabalho atípico que, seguindo seu modelo, se plasmaram com variantes regulamentares derivadas da peculiaridade de cada relação". FERRARO, Giuseppe. Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova: CEDAM, anno XII, vol.13, fasc. 3, pp. 649-682, p. 649, maggio-giugno 2008.

²⁵² "representa, como se sabe, o contrato flexível por excelência e também o modelo de referência para o amplo leque de contratos de trabalho atípico". FERRARO, *Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato*, op. cit., p. 649.

²⁵³ "convivência de regras velhas e novas, dando vida, assim, a um verdadeiro exemplo de *collage* normativo". MIRANDA, Nicola. Il nuovo contratto a termine nel privato e pubblico. Padova: CEDAM, 2007, p.12.

del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed appaia invece fatta per eludere le disposizioni del Decreto²⁵⁴.

Come conseguenza di questa congiuntura si nota che il requisito sostanziale di questa tipologia contrattuale si dà per la specialità di lavoro il cui requisito era pure ridimensionato nell'art. 2097 c.c.²⁵⁵, che "originariamente prevedeva il contratto di lavoro a termine come eccezione alla regola generale dell'indeterminatezza temporale del rapporto, e stabiliva che tale termine poteva risultare o dalla specialità del rapporto", prevedendo, ancora, come alternativa, un requisito puramente formale, quello dell'atto scritto: "il contratto di lavoro si deve reputare a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da scritto"²⁵⁶.

Concepito nel Codice Civile come contratto derogativo del modello base a tempo indeterminato, poiché giustificato nella sua specialità per evitare gli abusi commessi, il legislatore, a partire dal 1962, introdusse, con la Legge 230, una regola limitativa che revocava la norma generale, nell'articolo 2097 CC²⁵⁷ e disponeva espressamente il principio secondo il quale "il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato", salvo le eccezioni tassativamente elencate nella legge.

²⁵⁴ "pela primeira vez, o valor que mais oferece garantia na relação de trabalho de tempo indeterminado, dispondo que o contrato de trabalho privado pode também ser estipulado prevendo um término, porém, de qualquer maneira, será possível também aplicar as normas sobre a relação de trabalho de tempo indeterminado, quando o acréscimo do término não resulte justificado pela especificidade da relação e apareça, pelo contrário, como forma de evitar as disposições do Decreto". Id., *Ibid.*, p. 12.

²⁵⁵ Abrogato dall'art. 9, Legge 18 aprile 1962, n. 230.

²⁵⁶ "originariamente previa o contrato de trabalho a termo, como exceção à regra geral da indeterminação temporal da relação, e estabelecia que esse término poderia resultar ou da especificidade da relação [...], prevendo ainda que "o contrato de trabalho deve ser considerado de tempo indeterminado, se o término não resultar da especificidade da relação ou de documento escrito". FILADORO, Camillo. *Il contratto a termine*, Milano: Giuffrè, 1982, p. 8.

²⁵⁷ "Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto – l'apposizione del termine è inefficace se compiuta per "eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato". Traduzione: "Considera-se de tempo indeterminado o contrato de trabalho quando o término não resulte da especificidade da relação ou de ato escrito – a estipulação do término é ineficaz se realizada para 'esquivar-se' das disposições que dizem respeito ao contrato de tempo indeterminado."

È importante affermare ancora, in questo processo evolutivo, la contribuzione del patto sociale a livello europeo, mediante le direttive che valorizzano il sistema delle relazioni sociali attraverso il dialogo, permettendo la regolamentazione di diverse forme flessibili di lavoro. All'inizio, il progetto delle relazioni a termine, del 30 aprile 1982²⁵⁸, disciplinò, in forma analitica, la possibilità di stesura del contratto soltanto scritto e nei casi previsti dalla legge, sotto pena del medesimo trasformarsi in una relazione per tempo indeterminato²⁵⁹.

Nonostante questa direttiva, che suggeriva l'adozione di un modello di lavoro a termine, soltanto mediante il tormentoso intervento della Direttiva Comunitaria 1999/70/CE del giugno 1999, relativa all'accordo quadro²⁶⁰ sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che includeva l'UNICE, CEEP e CES, si verifica che:

La direttiva in esame è, quindi, una delle prime ad essere approvata con i meccanismi del dialogo sociale comunitario che, valorizzando il sistema di relazioni industriali europeo, ha permesso la regolamentazione a livello comunitario delle forme di lavoro flessibile, dopo i fallimentari tentativi degli anni ottanta, che si erano arenati di fronte all'impossibilità di ottenere l'unanimità del Consiglio²⁶¹.

Questa posizione si giustifica dovuto alla sistematizzazione che stimolava l'accordo tramite la lettura dell'art. 1 che prevedeva: "scopo della presente direttiva

²⁵⁸ Si segnala che utilizzeremo, in questo studio, soltanto la Direttiva 1990/70 del 28 giugno 1999, come punto di riferimento.

²⁵⁹ La proposta della Commissione del 30 aprile 1982 può essere verificata in RDL, v. II, p. 632. 1982.

²⁶⁰ Sul tema, vide BIAGI, Marco. *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato a termine*. In: BIAGI, Marco (a cura di). *Il nuovo contratto e termine: commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 360*. Milano: Giuffrè, 2002, p. 17 e ss.

²⁶¹ "A diretiva em exame é, pois, uma das primeiras a ser aprovada com os mecanismos do diálogo social comunitário que, valorizando o sistema europeu de relações industriais, permitiu a regulamentação em nível comunitário das formas de trabalho flexível, depois das tentativas fracassadas dos anos 80 que se tinham encajado diante da impossibilidade de obter a unanimidade do Conselho". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel privato e pubblico*. op. cit., p. 30.

è attuare l' accordo quadro sui contratti a tempo determinato, che figura nell' allegato, concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni inter-categoriali e di carattere generale”²⁶².

Esaminandosi il contenuto della direttiva, che è composta da tre parti, un preambolo, considerazioni generali e la parte normativa propriamente costituita da otto clausole, si osserva che gli Stati-Membri debbono porre in atto le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie al fine di compiere l' accordo fino al 10 luglio 2001 o devono certificarsi, fino a questa data, che i partners sociali misero in pratica le disposizioni necessarie dovuto all' accordo, dovendo gli Stati-Membri prendere qualsiasi disposizione necessaria per poter garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti alla presente direttiva, mettendo in atto, in questo modo, la strategia europea di una contribuzione addizionale per la consecuzione di un maggior equilibrio tra la flessibilità del tempo di lavoro e la sicurezza dei lavoratori.

Nel preambolo della direttiva si ricorda come “la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori stabilisce tra l'altro che la realizzazione del mercato interno deve portare ad un miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori nella Comunità Europea” (v. considerando n. 3) anche attraverso “un'organizzazione più flessibile del lavoro, che risponda sia ai desideri de lavoratori che alle esigenze della competitività (v. considerando n.5)”²⁶³.

²⁶² “objetivo da presente diretiva é fazer valer o acordo-quadro sobre contratos a termo, que se encontra no anexo concluído em 18 de março de 1999, entre as organizações intercategoriais de caráter geral”. Vide diretiva 1999/70/CE, clausola 1.

²⁶³ “No preâmbulo da diretiva, lembra-se que a ‘Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores estabelece, entre outras coisas, que a realização do mercado interno deve levar a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Européia’ (ver considerando n. 3), inclusive através de uma ‘organização mais flexível do trabalho que tanto possa ir ao encontro dos desejos dos trabalhadores quanto das exigências da competitividade’” (ver considerando n. 5)”. MIRANDA, *Il nuovo contrato a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 34.

In generale, si può dire che la direttiva stabilisce i principi generali e i requisiti relativi ai contratti di lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve considerare la realtà, le specificità delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali, enfatizzando la volontà dei partners sociali di stabilire un quadro generale che abbia il potere di garantire uguaglianza di trattamento per quel che riguarda i lavoratori contrattati a tempo determinato, proteggendoli contro la discriminazione e l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato in una base accettabile tanto per i datori di lavoro quanto per i lavoratori.

Per l'effettività del presente accordo, si dice lavoratore a tempo determinato colui che è titolare di un contratto di lavoro, o di un rapporto di lavoro concluso direttamente tra un datore di lavoro e un lavoratore, la cui finalità sia determinata da condizioni obiettive, tali come la definizione di una data concreta, di un compito specifico oppure di un certo specifico evento, ossia:

lavoratore a tempo determinato indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico²⁶⁴.

Parte della dottrina registra che questa clausola presenta un'enorme ambivalenza ermeneutica, considerando che "le condizioni obiettive di cui parla l'accordo-quadro non sarebbero assolutamente relazionate alle clausole obiettive previste per la stipulazione del contratto a termine, cioè – quella condizione comprende un'obiettiva esigenza dell'imprenditore nel senso di utilizzare il lavoro dell'impiegato soltanto per un periodo predeterminato di tempo – ma si riferiva

²⁶⁴ "Trabalhador de tempo determinado é aquele que possui um contrato de trabalho, ou uma relação de trabalho definida diretamente entre o empregador e o trabalhador, e cujo fim é determinado por condições objetivas, como o alcance de uma certa data, a conclusão de uma determinada tarefa ou o surgimento de um evento específico." Clausola 3 della direttiva 1999/70/CE.

soltanto alla fine del contratto che sarebbe identificato oggettivamente coll'arrivo di una "certa data" oppure col "complemento di una condizione specifica"; oppure con "il verificarsi di un evento specifico". Davanti a tali situazioni, sarebbe perciò ammissibile che il contratto a termine fosse stipulato con la clausola oggettiva o soggettiva, determinata appena col termine finale²⁶⁵.

D'altra parte, esistono i difensori della dottrina che partono dal presupposto analogico, sostenendo che la direttiva lascia completamente libera la stipulazione del primo contratto a termine, condizionando soltanto gli abusi delle successioni²⁶⁶.

Per ultimo, ricordiamo l'appoggio della Corte di Giustizia che dichiarò quanto segue:

l'accordo quadro parte dalla premessa secondo la quale i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro [...] di conseguenza il beneficio della stabilità dell'impiego è inteso come un elemento importante della tutela dei lavoratori mentre soltanto in alcune circostanze i contratti a tempo determinato sono atti a rispondere alle esigenze sia del datore di lavoro che del lavoratore²⁶⁷.

Sulla base del presupposto secondo il quale il contratto a termine può essere steso mediante clausole oggettive e clausole soggettive, le esamineremo separatamente.

²⁶⁵ Vide: MONTUSCHI, Luigi. Ancora nuove regole per il lavoro a termine. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova : Cedam , vol. 7, fasc. 1, p. 41-56, p.41, 2002.

²⁶⁶ Secondo VALLEBONA, Antonio. Il lavoro a termine nella giurisprudenza della Corte di Giustizia. *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*. Roma: Il sole 24 ore, n.1, p. 827, 2006.

²⁶⁷ "o acordo-quadro parte da premissa segundo a qual os contratos de trabalho de tempo indeterminado representam a forma comum das relações de trabalho [...] e, como consequência, o benefício da estabilidade do emprego é visto como um elemento importante da tutela dos trabalhadores, enquanto somente em algumas circunstâncias os contratos a termo são aptos a responder às exigências seja do empregador seja do trabalhador." Sentenza Adelener ai punti 61-61 e sentenza Magold al punto 64.

Nell'ipotesi della condizione obbiettiva utilizzata nella clausola tre dell'accordo quadro, si può dire che il contratto potrà essere celebrato quando sia rispettato uno dei seguenti requisiti: a) l'indicazione di una data sicura; b) la completezza di una condizione specifica; c) la verifica di un evento determinato indicando, inizialmente, secondo queste due ultime specificazioni, l'esigenza di una impresa temporanea, mentre nell'indicazione di una data fissata e sicura ci sono due interpretazioni, secondo le quali:

O la data viene indicata a fronte di esigenze temporanee oppure si ritiene che il datore di lavoro la possa determinare arbitrariamente, ammettendo però, così, la piena fungibilità tra lavoro a termine e lavoro a tempo indeterminato. Come abbiamo già detto prima questa interpretazione non è condivisibile proprio perché il Legislatore comunitario ha espressamente disposto che il contratto a tempo indeterminato continua ad essere la forma comune di rapporto di lavoro, di modo che il contratto a termine dovrà essere considerato un'eccezione o una deroga a questa regola²⁶⁸.

D'altra parte, quanto alle clausole obbiettive, è possibile intendere che l'accordo quadro stipula che il medesimo soltanto sarà concluso mediante la temporaneità²⁶⁹. Al commentare questa condizione, Nicola Miranda sostiene che:

²⁶⁸ "Ou a data indicada diante de exigências temporárias, ou então se considera que o empregador possa determiná-la arbitrariamente, contudo admitindo, assim, a plena possibilidade de substituição entre trabalho a termo e trabalho de tempo indeterminado. Como já foi dito, esta interpretação não pode ser utilizada por ambos, justamente porque o legislador comunitário definiu expressamente que o contrato de tempo indeterminado continua sendo a forma comum de relação de trabalho, de forma que o contrato de trabalho a termo deverá ser considerado uma exceção ou uma derrogação a esta regra". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, *op cit.*, p. 40-41.

²⁶⁹ In tal senso: SPEZIALE Valerio. Il contratto a termine, in AA.VV. *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*. Atti della giornata di studio del lavoro Pesaro - Urbino, 24-25 maggio 2002, p. 430. Contro: CIUCCIOVINO, Silvia. Art. 1. Apposizione del termine. In: SANTORO PASSARELLI, Giuseppe (a cura di). *Il D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UINICE, CEEP e dal CES*, in NLCC, 2002, p. 30 e VALLEBONA Antonio., *Lavoro a termine: vincoli comunitari, giustificazione, conseguenze dell'ingiustificatezza. Il diritto del lavoro- DL*. Roma: Fondazione diritto del lavoro, vol. 80, fasc.1/2, pp. 77-82, p.78, 2006.

Si deve osservare come gli attori sociali europei non abbiano manifestato un particolare entusiasmo verso questa forma di contratto a termine, ritenendo che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi (v. considerazioni generali al punto 7). Inoltre la Confederazione Europea dei Sindacati, subito dopo la firma dell'accordo quadro, resasi conto della possibile interpretazione estensiva della clausola 3, precisava, in una sua nota di valutazione, come la stipulazione del contratto a tempo determinato si doveva ritenere possibile a fronte delle sole ragioni oggettive²⁷⁰.

A sua volta, quanto alle possibili discriminazioni²⁷¹ per quel che riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori contrattati a termine non potranno ricevere trattamento meno favorevole di quello dei lavoratori permanenti, in una situazione somigliante, per il semplice motivo che i primi hanno un contratto o un rapporto lavorativo a termine, salvo ragioni obbiettive che giustifichino un trattamento diverso, per mezzo delle quali gli Stati-Membri dovranno definire le modalità di applicazione del presente articolo, considerando la legislazione comunitaria, la legislazione nazionale, le concezioni collettive e le pratiche nazionali, poiché "la norma esprime la filosofia dell' accordo quadro e riconosce, per la prima volta in termini così chiari, un generale principio di non discriminazione di questi lavoratori, che spesso si trovano in una situazione di maggiore precarietà, a causa della minore protezione sociale loro riconosciuta"²⁷².

²⁷⁰ "Deve-se observar que os atores sociais europeus não manifestaram um entusiasmo particular em relação a esta forma de contrato a termo, considerando que a aplicação de contratos de trabalho desse tipo, com base em razões objetivas, é uma forma de prevenir os abusos (v. considerações gerais ao ponto 7). Além disso, a Confederação Européia dos Sindicatos, logo após a assinatura do acordo-quadro, quando se apercebeu das possíveis interpretações extensivas da cláusula 3, deixava claro, numa nota de avaliação, que a estipulação do contrato a termo deveria ser considerada possível diante de razões puramente objetivas". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 41.

²⁷¹ Secondo clausola 4 della direttiva 1999/70/CE.

²⁷² "a norma expressa a filosofia do acordo-quadro e reconhece, pela primeira vez em termos tão claros, um princípio geral de não discriminação desses trabalhadores que, muitas vezes, se encontram numa situação de grande precariedade, por causa da menor proteção social que lhes é proporcionada". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 43.

In questa linea protettiva per evitare gli abusi decorrenti dalla conclusione di successivi contratti di lavoro o di rapporti lavorativi a termine, e sempre che non ci siano misure legali equivalenti per la loro prevenzione, gli Stati-Membri, dopo aver consultato i partners sociali, e d'accordo con la legge, accordi collettivi o pratiche nazionali, i partners sociali dovranno introdurre, in maniera che si considerino le necessità sia di settori, sia di categorie di lavoratori specifici, una o varie delle misure seguenti, approvate nella clausola 5:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti²⁷³.

Avendo come premesse questi accordi, possiamo affermare che gli Stati-Membri, dopo la consultazione coi loro partners sociali, dovranno, sempre che lo giudichino necessario, definire in quali condizioni i contratti di lavoro o i rapporti di lavoro a termine dovranno essere considerati come successivi o stipulati senza termine.

Considerando queste situazioni, possiamo affermare che tali disposizioni possono diventare complesse, se la realtà dovesse diventare incompatibile con la Direttiva 99/70 che, all'essere trasposta all'ordinamento giuridico patrio, modifica e revoca disposizioni del diritto del lavoro. Per poter descrivere adeguatamente la contestualizzazione di questa problematica, dobbiamo osservare le principali caratteristiche di questo fenomeno, analizzato dal Decreto Legge 368/01.

²⁷³ “a) razões objetivas para a justificativa da renovação dos contratos ou relações de trabalho supracitados; b) a duração máxima total dos contratos ou das relações de trabalho a termo posteriores; c) o número das renovações dos supracitados contratos ou relações de trabalho”. Secondo clausola 5 della direttiva 1999/70/CE.

4.2. Contestualizzazione: le ipotesi legittime delle stipulazioni del contratto a termine del D. Lgs. 368/01 e le loro implicazioni sull'ordinamento giuridico italiano

Mentre questo nuovo modello traduce una delle risorse proposte dall'Unione Europea come politica di impiego, mediante un modello di inclusione flessibile, in ragione della proposta iniziale per la realizzazione di questo studio cercheremo di analizzare gli aspetti più rilevanti di questo nostro modello contrattuale senza, però, analizzare i suoi aspetti positivi o negativi, e così pure le varie decisioni della Corte Costituzionale, della Cassazione e della Corte di Giustizia Europea, promulgate nelle azioni che riguardano litigi sul tema, verificate durante questo studio.

La Direttiva 99/70/CE sul lavoro a termine conclusa dalla UNICE, CEEP e CES fu implementata nell'ordinamento giuridico italiano mediante il Decreto Legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, che stabiliva "una nuova fase nella regolamentazione delle forme di lavoro flessibile caratterizzata dal superamento del criterio della flessibilità contrattata e dalla valorizzazione dell'autonomia individuale"²⁷⁴.

Com'era prevedibile, i rapporti nell'ambiente di lavoro hanno sofferto impatti con questa nuova forma di lavoro che, per l'analisi di Luigi Montuschi, risulta in un altro importante cambiamento nella politica del lavoro:

Infatti in Italia fino al 2001 l'introduzione di flessibilità nel lavoro si era sempre accompagnata a percorsi normativi di stabilizzazione che tendevano a facilitare la trasformazione del contratto in un rapporto ordinario. Invece, dal 2001, con la riforma del contratto a termine, il Legislatore ha abbandonato questa linea di tendenza, circoscrivendo le norme che prevedevano il

²⁷⁴ "uma nova fase na regulamentação das formas de trabalho flexível caracterizada pela superação do critério da flexibilidade contratada e da valorização da autonomia individual". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 61.

rimedio della conversione e abrogando le norme che prevedevano un diritto di prelazione nella assunzione a tempo indeterminato²⁷⁵.

Per quel che riguarda il presente studio, la modificazione più rilevante si trova appunto nell'impatto di questo modello che, come si può già dedurre, modifica profondamente il modo di produzione del lavoro. In generale, possiamo dire che questi cambiamenti hanno implicato la revoca di tutte le norme che regolamentavano il modello precedente, incompatibili con esso, e cioè: Legge 230/1962, Decreto Legislativo 17/1983 e Legge 56/1987²⁷⁶, quindi:

L'art. 11 del D. Lgs. n. 368/2001 abroga espressamente le disposizioni costituenti il quadro normativo precedente in materia di contratto a termine (la legge 18 aprile 1962 n. 230 e successive modificazioni, l'art. 8 bis della legge 25 marzo 1983 n. 79, l'art. 23 della legge 28 febbraio 1987 n. 56), nonché tutte le disposizioni che, pur non espressamente richiamate, risultino incompatibili con il decreto medesimo²⁷⁷.

²⁷⁵ "De fato, na Itália, até 2001, a introdução da flexibilidade no trabalho sempre veio acompanhada de percursos normativos de estabilização que tinham o intuito de facilitar a transformação do contrato numa relação ordinária. No entanto, a partir de 2001, com a reforma do contrato a termo, o legislador abandonou essa tendência, ao circunscrever as normas que previam o remédio da conversão, revogando as normas que previam um direito de prelação na contratação de tempo indeterminado". MONTUSCHI, Luigi. Il contratto a termine: istruzioni per l'uso. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali- DLR*, Milano: FrancoAngeli, vol.25, fasc.98, pp.151-158, p. 151, 2003.

²⁷⁶ "Sul punto v, art. 11 comma 1: Dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono abrogate la legge 18 aprile 1962, n. 230, e successive modificazioni, l'articolo 8-bis della legge 25 marzo 1983, n. 79, l'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nonché tutte le disposizioni di legge che sono comunque incompatibili e non sono espressamente richiamate nel presente decreto legislativo". Traduzione: "No ponto v, artigo 11, inciso 1: A partir da data da vigência do presente decreto legislativo estão revogadas a lei 18 de abril de 1962, n. 230, e posteriores modificações, o artigo 8-bis da lei 25 de março de 1983, n. 79, o artigo 23 da lei 28 de fevereiro de 1987, n. 56, além de todas as disposições de lei que de qualquer modo sejam incompatíveis e não estejam expressamente citadas no presente decreto legislativo".

²⁷⁷ "O artigo do D.Lgs. n. 368/2001 revoga expressamente as disposições que constituem o quadro normativo anterior, em matéria de contrato a termo (a lei 18 de abril 1962 n. 230 e modificações seguintes, o artigo 8-bis da lei de 25 de março de 1983 n. 79, o artigo 23 da lei 28 de fevereiro de 1987, n. 56), além de todas as disposições que, embora não expressamente presentes, resultem incompatíveis com o próprio decreto". BASICO, Luca. Il Lavoro a Termine nelle Pubbliche Amministrazioni: La Questione dell'applicabilità delle Sanzioni Previste dal Decreto Legislativo N. 368 del 20. Pubblicato il 12 marzo 2005. Disponibile in: <http://www.lavoroprevidenza.com/leggi_articolo.asp?id=365>. Accesso in: 26 apr. 2009.

Non si tratta, qui, di studiare la legge fino in fondo, ma si cerca di trovare la necessaria configurazione di questo modello per quel che riguarda le proposte della comunità. È con base in queste modificazioni che analizzeremo soltanto le ipotesi della stipulazione legittima di questa nuova modalità contrattuale, segnalando l'importante significato dell'articolo 1, comma 1, del Decreto Legislativo 368/01, nel quale si legge: "E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo"²⁷⁸.

Con tutti gli stimoli interattivi della norma, parte della dottrina che la spiega rivela che le diverse tecniche interpretative la conducono verso un concetto aperto, come capacità di adeguamento di un caso concreto legale nei confronti di un'infinità di situazioni che si possano presentare, permettendo un margine di discrezionalità all'interprete, quando portato ad analizzare un caso concreto che, secondo Valerio Speciale:

Non descrive un singolo caso o un gruppo di casi, bensì una generalità di casi genericamente definiti mediante una categoria riassuntiva²⁷⁹.

Se la scelta fatta dal legislatore considera realmente la promessa di una maggior flessibilizzazione dell'istituto per quel che riguarda le necessità dell'azienda, mediante il superamento dei problemi relazionati alla lacune e alle incertezze applicate al sistema delle tipificazioni legali²⁸⁰, certamente questa

²⁷⁸ "é permitido estipular um fim para a duração do contrato de trabalho diante de interesses de caráter técnico, produtivo, organizativo ou substitutivo".

²⁷⁹ "Não descreve um único caso ou um grupo de casos, mas sim, uma generalidade de casos especificamente definidos mediante uma categoria sinóptica". SPEZIALE Valerio. *Il contratto a termine*, op. cit., p. 420.

²⁸⁰ TIRABOSCHI, Michele. L'apposizione del termine al contratto di lavoro: *il nuovo quadro legale*, op. cit., pp. 3-21, osservandosi che dello stesso parere: SPEZIALE Valerio. *Il contratto a termine*, op. cit., 421.

interpretazione permette una linea di aggiustatura prammatica davanti alle opinioni contrapposte dalla stessa dottrina e alle incertezze che da essa possano derivare. Sull'argomento commentato, Pietro Ichino afferma che:

ha posta una sorta di regola del giustificato motivo di apposizione del termine, che lascia al giudice una amplissima discrezionalità nella valutazione circa la sussistenza o no della motivazione idonea o in ciascun caso concreto, in sostanziale analogia con la disciplina del licenziamento individuale. E così come questa tecnica ha prodotto sul piano pratico il risultato di una marcata rigidità della disciplina del licenziamento, è prevedibile che essa produrrà un risultato analogo anche nel campo del contratto a termine²⁸¹.

Attraverso questa elasticità, si può affermare che la norma aperta presenta un forte rischio di insicurezza che, per la congiuntura di un orientamento dottrinario ci porta verso uno scenario delineato che si contrappone a questa direzione, partendo da un intervento integrativo e interpretativo secondo il quale:

la nuova clausola generale svolge la stessa funzione liberalizzante, con la stessa cautela essenzialmente quantitativa, che era propria delle ipotesi di fonti collettive ora eliminate. Il controllo del giudice sul rispetto delle clausole generali deve quindi limitarsi a verificare l'effettiva sussistenza di una ragione oggettiva non arbitraria o illecita di utilizzazione del lavoro a termine, senza sindacare le scelte organizzative del datore di

²⁸¹ “foi utilizada uma espécie de regra do motivo justificado de aplicação do término que deixa ao juiz uma discricionariedade muito ampla na avaliação da subsistência ou não, da motivação idônea, ou, em cada caso concreto, em substancial analogia com a disciplina da demissão individual. É assim que esta técnica produziu, no plano prático, o resultado de uma grande rigidez da disciplina da demissão, e é previsível que esta venha a produzir um resultado análogo também no campo do contrato a termo”. ICHINO, Pietro. La nuova normativa del contratto a termine. In: Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”. Milano: Paradigma, 29 ottobre 2001.

lavoro e senza pretendere l' inevitabilità del termine tipica delle sole occasioni temporanee di lavoratori²⁸².

Solo così potremo considerare che il mondo del contratto di lavoro a termine è permeato dalle “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo” , che si riferiscono alle condizioni di carattere obbiettivo, in conformità con la clausola 2 della Direttiva 99/70/CE, oltre al requisito della temporaneità del rapporto, poiché “se si potesse fare ricorso a contratti a termine anche in presenza di esigenze non temporanee, ben difficilmente si potrebbe giustificare un regime limitativo della proroga” ²⁸³ che deve essere analizzato accuratamente, poiché presenta un contorno indefinito nel nuovo contesto normativo, dovuto alla sua interpretazione fino a quel punto restrittiva, nella sua caratterizzazione straordinaria, eccezionale o non occasionale, quando della vigenza della Legge 230/62, attualmente revocata.

Come rinforzo in termini dottrinari, possiamo riportare come primordiale il seguente: “le ragioni economiche che giustificano l' apposizione del termine devono essere ricondotte alla categoria della temporaneità”²⁸⁴, segnalando la posizione di Michele Tiraboschi, il quale pondera che:

²⁸² “a nova cláusula geral desempenha a mesma função liberalizante, com a mesma cautela essencialmente quantitativa, que era própria das hipóteses de fontes coletivas hoje eliminadas. O controle do juiz quanto ao respeito das cláusulas gerais deve, pois, limitar-se a verificar a efetiva subsistência de uma razão objetiva, não arbitrária ou ilícita, para a aplicação do trabalho de tempo determinado, sem sindicar as escolhas organizacionais do empregador e sem pretender a inevitabilidade do término, típica das únicas ocasiões temporárias de trabalhadores”. VALLEBONA, Antonio. La giustificazione del termine. In: Atti del Seminario “Il contratto europeo a tempo determinato”. Milano: Paradigma, 29 ottobre 2001.

²⁸³ “se também fosse possível recorrer a contratos a termo, na presença de exigências não temporárias, muito dificilmente se poderia justificar um regime limitador da prorrogação”. MISCIONE, Alessandra. L'apposizione del termine al contratto di lavoro:questioni interpretative sulla temporaneità delle esigenze datoriali. *Argomenti di Diritto del lavoro-ADL*, Padova : Cedam, vol. 10, Fasc. 2, pp.615-634, p.615, 2005.

²⁸⁴ “as razões econômicas que justificam a aplicação do término devem ser reconduzidas às categorias do caráter temporário”. SPEZIALE, Valerio. *Relazione introduttiva del Seminario sulla nuova legge in materia di lavoro a termine*. Roma: CESRI –LUISS, 22 ottobre 2001, p.8.

un primo passo verso la corretta interpretazione [...] consiste nel rigettare le letture riduttive della lettera della legge, e segnatamente l'orientamento volto a riconoscere la legittimità dell'apposizione del termine soltanto in presenza di una occasione meramente temporanea di lavoro²⁸⁵.

Per intensificare questa sintesi, è necessario alludere alla posizione significativa mediante la quale è stato possibile costruire il ragionamento conduttore e le deduzioni di lì decorrenti e che sboccarono nella possibilità di assicurare che:

nell' impianto della nuova Legge risulti indispensabile dimostrare non solo la sussistenza delle esigenze temporanee, ma anche il nesso di causalità con l' assunzione, potendosi ritenere illegittima la stipulazione di un contratto a termine fondata su comprovate esigenze temporanee, di cui, però , non sia provato il legame con la singola assunzione²⁸⁶.

Da notare che la disciplina in esame non prevede un limite di durata per il contratto a termine e che, quando confrontata con la lettura dell'articolo 4 della legge osserviamo espressamente un limite di tempo di tre anni per il contratto a termine:

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi, la proroga è

²⁸⁵ “um primeiro passo em direção à correta interpretação [...] consiste em rejeitar as leituras reducionistas da letra da lei e, principalmente, a orientação voltada ao reconhecimento da legitimidade da aplicação do término somente na presença de uma ocasião meramente temporária de trabalho”. TIRABOSCHI, Michele. *Apposizione del termine: il nuovo quadro legale*, op. cit., p. 48.

²⁸⁶ “na implantação da nova lei resulte indispensável demonstrar não apenas a subsistência das exigências temporárias, mas também o nexo de causalidade com a admissão, podendo considerar-se ilegítima a estipulação de um contrato a termo fundado em exigências temporárias comprovadas, das quais, entretanto, não seja provado o elo com a própria admissão”. MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 74.

ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni²⁸⁷.

Questa dicotomia crea un paradosso: la temporaneità senza la fissazione di un limite di tempo e il limite della temporaneità stabilita per le prorogabilità, stipulando un gioco la cui regola è il sistema di flessibilizzazione per il datore di lavoro e, conseguentemente, per l'impiegato, la certezza di un limite di tempo che "stipulato ai sensi dell' art. 1 Decreto Legge. 368/01 non potrà essere troppo lungo, dato che tale contratto si dovrà pur sempre fondare su esigenze oggettive e temporanee"²⁸⁸.

Come stabilito nell'ambiente giuridico-scientifico, è preponderante dire che, quanto alla ragione dell'adozione che giustifica questa specie di contratto, la stessa è integralmente del datore di lavoro, ed è di questi l'onere della prova²⁸⁹,

²⁸⁷ 1. Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni obiettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni. 2. L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro. ITALIA, Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, articolo 4.

Traduzione: "O fim do contrato de tempo determinado pode ser prorrogado, com o consentimento do trabalhador, somente quando a duração inicial do contrato seja inferior a três anos. Nesses casos, a prorrogação é admitida uma única vez e com a condição de que seja solicitada por razões objetivas e se refira à mesma atividade laboral para a qual o contrato foi estipulado em tempo determinado. Com referência exclusiva a essa hipótese, a duração total da relação de tempo determinado não poderá ultrapassar os três anos".

²⁸⁸ "estipulado conforme artigo 1 D.Lgs. 368/01 não poderá ser demasiado longo, uma vez que esse contrato deverá se fundamentar sempre em exigências objetivas e temporárias". MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 75.

²⁸⁹ Vide: VALLEBONA, Antonio; PISANI, Carlo. *Il nuovo lavoro a termine*. Padova: CEDAM, 2001, p. 34. CARINCI, Maria Teresa. *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato: ragioni tecniche, organizzative, produttive (e sostitutive) come limite a poteri e libertà del datore di lavoro*. Padova: CEDAM, 2005, p. 77.

poiché “i contratti a tempo determinato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro fra datori di lavoro e lavoratori”²⁹⁰.

Quanto al requisito formale per la stesura del contratto a termine, l’articolo 1 dispone:

1. L’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1.
3. Copia dell’atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall’inizio della prestazione.
4. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente occasionale, non sia superiore a dodici giorni²⁹¹.

È imprescindibile lo studio di elementi informativi atualizzati che, di fonte sicura, ci possano dare una interpretazione panoramica della dottrina che, da un lato difende l’idea che “Il termine non deve necessariamente consistere in una data previamente fissata, potendo invece essere individuato anche indirettamente attraverso il riferimento ad un evento *certus na et incertus* quando²⁹², il cui panorama può anche occorrere dovuto ad un processo nel quale

²⁹⁰ “já que os contratos a termo são e continuarão sendo a forma comum das relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores”. BALESTRIERI, Federico. Brevi osservazioni sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato (d.lgs delegato 6 settembre 2001, n 368). *Argomenti di diritto del lavoro- ADL*, vol.7, fasc. 1, Padova : Cedam, pp.155-170, p.155, 2002.

²⁹¹ “1. A estipulação do término deixa de ter efeito se não resultar direta ou indiretamente de documento escrito no qual são especificadas as razões citadas no comma 1.2. Cópia do documento escrito deve ser entregue ao trabalhador pelo empregador, no prazo de até cinco dias úteis a partir do início da prestação do serviço. 3. Entretanto, o documento escrito não é necessário, quando a duração da relação laboral, meramente ocasional, não seja superior aos doze dias”. ITALIA, Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, articolo 1.

²⁹² “O término não deve necessariamente ocorrer numa data previamente fixada, podendo, pelo contrário, ser identificada também indiretamente pela referência a um evento *certus et incertus* quando [...]”. In questo senso: LUNARDON, Fiorella. *Commi 2, 3, 4. I requisiti formali*. In: MENGUINI, Luigi. (a cura di). *La nuova disciplina del lavoro a termine*, D. lgs. n. 368/2001, Milanofiori, Assago: Ipsoa, 2002, p. 70 e ss.

la norma in commento in senso di continuità con la disciplina previgente, si contrappone un altro orientamento dottrinale, secondo il quale il soggetto della frase sarebbe l'apposizione e non il termine, di modo che l'apposizione e non il termine dovrebbe risultare direttamente o indirettamente da atto scritto²⁹³.

Davanti a queste constatazioni, secondo l'Autore, il prognostico sarebbe fondato quanto al secondo orientamento, dovuto al senso più fedele della norma, quantunque ci sia una maggior difficoltà interpretativa dove si deve, perciò, determinare indirettamente il significato dell'inciso²⁹⁴.

Insomma, questa prospettiva può essere facilmente riconosciuta in un passaggio del libro di Nicola Miranda:

Si deve poi notare come il Legislatore delegato abbia inteso sicuramente controbilanciare la maggiore flessibilità dell' istituto, ottenuta attraverso la predisposizione di una norma aperta, con la estensione dell'obbligo di indicazione scritta *ad substantiam* delle ragioni giustificatrici a tutte le ipotesi di assunzione a tempo determinato, superando la precedente previsione normativa, che imponeva tale obbligo solo in caso di assunzione a termine per sostituzione del lavoratore assente²⁹⁵.

²⁹³ “à norma em comento no sentido da continuidade com a disciplina em vigência prévia, se contrapõe uma outra orientação doutrinária segundo a qual o sujeito da frase seria a aplicação e não o término, de modo que a aplicação e não o término deveria resultar direta ou indiretamente de documento escrito”. MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit., p. 82..

²⁹⁴ Sarebbe sufficiente per il rispetto del requisito formale il semplice scambio di corrispondenza tra datore e prestatore di lavoro. In questo senso, vide: MONTUSCHI, *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, op. cit., p. 41-56.

²⁹⁵ “Deve-se notar que o legislador delegado entendeu, seguramente, contrabalançar a maior flexibilidade do instituto, obtida pela predisposição de uma norma aberta, com a extensão da obrigação de indicação escrita *ad substantiam* das razões que justificam, em todas as hipóteses de aplicação de tempo determinado, ultrapassando a previsão normativa anterior que impunha tal obrigação somente em caso de admissão a termo, pela substituição do trabalhador ausente”. MIRANDA, *Il nuovo contratto a termine nel lavoro privato e pubblico*, op. cit.. Padova: CEDAM, 2007, p. 82.

Quantunque il rispetto a questa regola sia uno degli scopi della direttiva quadro già menzionata²⁹⁶, Pietro Ichino sostiene: “d’ accordo col quale la mancata specificazione per scritto delle ragioni di assunzione non determinerebbe la conversione del contratto a tempo indeterminato, qualora il datore di lavoro sia comunque in grado di provare la sussistenza delle ragioni di ricorso al contratto a termine”²⁹⁷.

In questo modo, si è andata consolidando, tanto nella dottrina come nella legislazione e, ovviamente, anche nella pratica, l’ esigenza dei requisiti di cui sopra, mettendo in evidenza la forma primordiale delle proibizioni registrate nell’ articolo 3²⁹⁸ che, indiscutibilmente, affronta la macro-espressione di un insieme di regole

²⁹⁶ In questo senso: LUNARDON, Fiorella. *Commi 2, 3, 4. I requisiti formali*, op. cit. p. 67.

²⁹⁷ “segundo o qual, a falta de especificação por escrito das razões da admissão não determinaria a conversão do contrato de tempo indeterminado, no caso em que empregador esteja apto a provar a subsistência das razões de recurso ao contrato a termo”. ICHINO, Pietro. *Il contratto di lavoro: sospensione del lavoro, sciopero, riservatezza e segreto, potere disciplinare, cessazione del rapporto, manutenzione e gestione dei diritti*. Milano: A. Giuffrè, 2003, p. 421. v.3.

²⁹⁸ “1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni”. ITALIA, Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Traduzione:1.“A definição de um término, que estabeleça a duração de um contrato de trabalho subordinado, não é admitida:

a) no caso da substituição de trabalhadores que exerçam direito de greve;
b) salvo diferente disposição dos acordos sindicais, junto a unidades produtivas nas quais tenham acontecido, nos seis meses precedentes, demissões coletivas de acordo com os artigos 4 e 14 da lei 23 de julho de 1991, n. 223, referentes a trabalhadores encarregados das mesmas tarefas às quais se refere o contrato de trabalho a termo, salvo que esse contrato seja extinto, a fim de proceder à substituição de trabalhadores ausentes, ou seja, extinto de acordo com o artigo 8, parágrafo 2, da lei 23 de julho 1991, n. 223, isto é, que tenha uma duração inicial não superior a três meses;

che possiede un *animus* proprio capace di caratterizzarlo, dovuto ai mezzi che lo circondano e agli stessi componenti che lo strutturano, e che per la loro interazione lo mettono in vigore, considerando che la stesura illegittima del contratto lo trasforma in contratto a tempo indeterminato²⁹⁹. Ed è giustamente per il carattere normativo dei principi della direttiva che “il ricorso al lavoro a termine non è dunque libero, proprio perché deve essere giustificato alla stregua di precise (e non generiche) ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo”³⁰⁰. Nelle parole di Michele Tiraboschi:

Con il decreto legislativo n. 368 del 2001 cambia infatti il modo di operare da parte delle aziende che, per evitare di soccombere in caso di eventuale contenzioso, non possono più limitarsi (come in vigenza della legge del 1962) a richiamare contratti causali (legali o contrattuali) di legittima apposizione del termine, ma devono indicare in concreto le specifiche esigenze aziendali che giustificano (in termini tecnici, produttivi ed organizzativi) la singola assunzione a termine, con ciò legittimandola anche sul piano dell’ordinamento giuridico³⁰¹.

c) junto a unidades produtivas nas quais esteja em vigor uma suspensão das relações ou uma redução de horário, com direito a tratamento de integração salarial, que sejam de interesse dos trabalhadores destinados às tarefas às quais se refere o contrato de tempo determinado;
d) por parte das empresas que não tenham realizado a avaliação dos riscos, conforme o artigo 4 do decreto legislativo 19 de setembro de 1994, n. 626 e posteriores modificações.”

²⁹⁹ In questo senso: : MISCIONE, Michele. *I divieti di contratto a termine*. In: MENGHINI, Luigi (a cura di). *La nuova disciplina del lavoro a termine*: : D. lgs. n. 368/2001. Milanofiori, Assago: Ipsoa, 2002, pp. 84-99, p.99.

³⁰⁰ “o recurso ao trabalho a termo não está livre, portanto, justamente porque deve ser justificado conforme precisas (e não genéricas) razões de caráter técnico, organizacional, produtivo ou substitutivo”. TIRABOSCHI, *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*, op. cit., p. 17.

³⁰¹ “Com o decreto legislativo n. 368 de 2001, muda de fato a maneira de operar por parte das empresas, as quais, para não sucumbir no caso de eventual contencioso, não podem mais limitar-se (como na vigência da lei de 1962) a invocar contratos causais (legais ou contratuais) de legítima definição do término, pois devem indicar, concretamente, as exigências empresariais específicas que justifiquem (em termos técnicos, produtivos e organizacionais) a admissão individual a termo, legitimando-a assim também no plano da ordenação jurídica”. Id., *Ibid.*, p. 16.

Antonio Vallebona riferisce un significato contrario a questa situazione, affermando:

Sottolinea come i divieti *de quibus* sono previsti a tutela non dei lavoratori assunti con rapporto di lavoro flessibile, ma bensì di quelli assunti a tempo indeterminato che vedono in questi casi lesi i loro diritti allo sciopero, ovvero alla sicurezza, ovvero ancora al legittimo esercizio del potere di licenziamento collettivo. Per queste ragioni la conseguenza sanzionatoria non sarebbe la conversione del contratto a termine in tempo indeterminato, ma l'azione di risarcimento del danno da parte dei dipendenti assunti in pianta stabile³⁰².

Perciò, riassumendo le principali alterazioni della legge, senza pretendere di concludere il tema, visto sotto l'approccio della direttiva quadro, il contratto a termine, retto dal Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368, fu modificato dalla Legge 27 dicembre 2007, n. 247, proveniente dalla norma di esecuzione del Protocollo del 23 luglio 2007 sulla previdenza, lavoro e competitività, per favorire l'equilibrio e lo sviluppo sostenibile³⁰³ e, partendo dal fatto che l'ordinamento giuridico è una unità complessa, sorge il problema dell'interpretazione delle varie disposizioni contenute nel nuovo modello, coerenti con la direttiva, al fine di comprendere quello che si desidera esprimere e far divenire coerente l'applicazione dell'ordinamento con la volontà della società, tema che sarà analizzato più avanti.

³⁰² “Enfatiza que as proibições *de quibus* estão previstas não para tutelar trabalhadores admitidos com relação de trabalho flexível, mas, sim, para tutelar aqueles trabalhadores admitidos por tempo indeterminado que, nesses casos, se vêem lesados em seus direitos de greve, ou seja, na sua segurança, isto é, ainda, no exercício legítimo do poder de demissão coletiva. Por estas razões, a consequência sancionadora não seria a conversão do contrato por tempo determinado em tempo indeterminado, mas a ação de ressarcimento do prejuízo por parte dos empregados admitidos com garantia de estabilidade no emprego”. VALLEBONA, Antonio. La nullità dei contratti di lavoro atipici. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova: Cedam, vol.10, fasc. 2, pp. 527-549, p. 543, 2005.

³⁰³ Per questa ragione, lasciamo di commentare gli altri articoli della legge, poiché pensiamo che la legge n. 247/2007 altera, nell'articolo 1, commi 39-40, le principali direttrici focalizzate dal legislatore.

4.3. La modificazione della disciplina legale: il contratto a tempo determinato riformato dalla Legge 247/2007 alla Legge 133/2008

Dal 1 gennaio 2008 un nuovo modello di contratto a termine è stato implementato, dimostrando, secondo Giuseppe Ferraro, che:

la complessa evoluzione della normativa di regolazione dell'istituto riflette pedissequamente le trasformazioni del diritto del lavoro in Italia ed il suo alterno dibattersi, in modo quasi pendolare, tra esigenze di stabilità e di impiego del lavoro dipendente³⁰⁴.

Accompagnando la linea di queste riflessioni, incontriamo l'accentuata posizione dell'Autore nel senso che la riforma dell'istituto, che avrebbe dovuto essere delineata a partire dal Protocollo sindacale del luglio 2007, non è integralmente inserita nell'articolo 1, commi 39 a 43 della Legge 24 dicembre 2007, n. 247, che si riferisce particolarmente alla conversione che:

anzi lasciano emergere un travagliato confronto politico volto ad accentuare la tutela della stabilità, che ha trovato ampio riscontro nel dibattito parlamentare, ed ha prodotto dei risultati in gran parte recepiti nella fase di regolamentazione legislativa³⁰⁵.

³⁰⁴ “a complexa evolução da normativa de regulamentação do instituto reflete ao pé da letra as transformações do direito do trabalho na Itália e seu debater-se alternado, de forma quase pendular, entre exigências de estabilidade e o emprego do trabalho dependente”. FERRARO, Giuseppe. Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato. *Argomenti di diritto del lavoro – ADL*, Padova: CEDAM, vol. 13, fasc. 3, pp. 649-682, p. 649, 2008.

³⁰⁵ “aliás, fazem emergir um trabalhoso confronto político voltado a acentuar a tutela da estabilidade, que encontrou vasto amparo no debate parlamentar e produziu resultados em grande parte acolhidos na fase de regulamentação legislativa”. FERRARO, Giuseppe. Il contratto di lavoro a tempo determinato. *Guida al Lavoro*. Roma: Il sole 24 ore, n. 2, pp.66-71, p. 66, 2008..

In senso opposto, alcuni teorici, come Valerio Speciale, sostengono la posizione che “riprende nei contenuti essenziali, l’accordo raggiunto”³⁰⁶, i quali, secondo Tiziano Treu, “costituiscono un esempio significativo del metodo italiano di concertazione sociale dei rapporti fra questa e la regolazione legislativa”³⁰⁷, mentre Arturo Maresca adotta una posizione che parte dal presupposto secondo il quale “il protocollo del 23 luglio 2007 costituisce il punto dal quale si deve muovere per comprendere la finalità e, quindi, il significato delle innovazioni apportate alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247”³⁰⁸.

Discussioni a parte, si constata che il Protocollo presenta una forte enfasi alla coesione sociale, nel senso che, secondo riferisce Arturo Maresca:

questa volta, la flessibilità del lavoro si fonda su una base di forte consenso sociale, non soltanto, ed è questo un punto importante – nei confronti delle innovazioni introdotte dalla L. n. 247/2007, ma anche di tutte le disposizioni preesistenti che, sottoposte al filtro del Protocollo, risultano oggi convalidate, quindi più saldamente radicate nell’ordinamento giuridico, nelle relazioni collettive e nella pratica della gestione dei rapporti di lavoro nelle imprese; tutto ciò dovrebbe riverberarsi positivamente sulla percezione sociale della flessibilità del lavoro³⁰⁹.

³⁰⁶ “retoma, nos conteúdos essenciais, o acordo alcançado”. SPEZIALE, Valerio. La Riforma del contratto a termine dopo la legge n. 247/2007. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro - RIDL*, anno XXVII, n. 2, Giuffrè Editore: Milano, pp. 184-225, p. 185, 2008.

³⁰⁷ “constituem um exemplo significativo do método italiano de acordo social recíproco das relações entre esta e a regulamentação legislativa”. TREU, Tiziano. *Il contributo del Protocollo 23 luglio 2007 al welfare italiano (e le sue prospettive)*. In: MAGNANI, Mariella; PANDOLFO, Angelo; VARESI, Pier Antonio (a cura di). Previdenza, mercato del lavoro, competitività: commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e al Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n.133. Torino: G.Giappichelli Editore, 2009, pp. 1-25, p.1.

³⁰⁸ “o protocolo de 23 de julho 2007 constitui o ponto a partir do qual é preciso mexer, para compreender a finalidade e, portanto, o significado das inovações trazidas à disciplina do contrato de trabalho a termo pela lei 24 de dezembro 2007, n. 247”. MARESCA, Arturo. Apposizione del termine, successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell’art. 5, commi 4-bis e ter. D.Lgs. n. 368/2001. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro - RIDL*, Milano: Giuffrè Editore, anno XXVII, n. 3, pp. 287-338, p. 288, 2008.

³⁰⁹ “desta vez, a flexibilidade do trabalho se fundamenta numa base de forte consenso social, e não só isso, e esse é um ponto relevante – em relação às inovações introduzidas pela lei n. 247/2007, mas também a todas as disposições pré-existentes que, submetidas ao filtro do Protocolo, resultam

Seguendo questa linea interpretativa, è interessante notare che, al contrario di quello che si potrebbe magari pensare, la preoccupazione tra la fonte legale e la collettiva, quantunque la tensione tipica di tali rinnovi venga accompagnata dal dialogo sociale, “frutto di un lungo processo triangolare”³¹⁰, è necessario dire che, per quel che riguarda questo studio, la preoccupazione sorge dai principali cambiamenti introdotti dalla Legge 247, 24 dicembre 2007, n. 247. Per Mariella Magnani e Andrea Bollani

Il legislatore del 2007 mostra di volersi muovere entro una logica, non già di sfavore *tout court* verso il lavoro a termine, quanto di favore verso la stabilizzazione di rapporti originariamente corredate dal termine, assecondando implicitamente l’idea (o, se si vuole, il dato di fatto) che un rapporto a termine costituisce sovente il preludio all’instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato³¹¹.

Allora, in questo momento, è importante enucleare quello che la dottrina identifica come l’essenza della riforma. Da registrarsi che il punto centrale si concentra nella previsione dell’articolo 1, comma 40³¹², secondo il quale:

hoje convalidadas, - e por isso mais firmemente radicadas no ordenamento jurídico, nas relações coletivas e na prática da gestão das relações de trabalho nas empresas; tudo isso deveria refletir-se positivamente na percepção social da flexibilidade do trabalho.” Id., Ibid., p. 294.

³¹⁰ “frutto de um longo processo triangular”. SPEZIALE, *La Riforma del contratto a termine dopo la Legge n. 247/2007*, op. cit., p. 185.

³¹¹ “O legislador de 2007 demonstra o desejo de movimentar-se dentro de uma lógica que já não é diretamente contra o trabalho a termo, mas é favorável à estabilização de relações originariamente previstas pelo término, implicitamente indo ao encontro da idéia (ou melhor, do dado de fato) de que uma relação de tempo determinado constitui, com frequência, o prelúdio à instauração de uma relação de tempo indeterminado”. MAGNANI, Mariella; BOLLANI, Andrea. I contratti di lavoro a termine nelle recenti riforme. In: MAGNANI, Mariella; PANDOLFO, Angelo; VARESI, Pier Antonio (a cura di). *Previdenza, mercato del lavoro, competitività: commentario alla Legge 24 dicembre 2007, n.247 e al Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n.133*. Torino: G.Giappichelli Editore, 2009, pp.343-369, p. 349.

³¹² “40. All’articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 2, dopo le parole: “inferiori a sei mesi” sono inserite le seguenti: “nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis”;

b) dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti:

[...] qualora per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto superi i 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato[...]³¹³.

«4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1524, e successivamente modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

(...). ITALIA, Legge 24 dicembre 2007, n. 247

Traduzione: "Ao artigo 5 do decreto legislativo de 6 de setembro de 2001, n. 368, foram acrescentadas as seguintes modificações:

b) depois do comma 4, está inserido o seguinte:

“4-bis. Permanecendo a disciplina da sucessão de contratos mencionada nos incisos anteriores, toda vez que, por efeito de sucessão dos contratos a termo, para a realização de tarefas equivalentes, a relação de trabalho entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador, tenha ao todo superados os trinta e seis meses, incluindo prorrogações e renovações, independentemente dos períodos de interrupção que ocorrem entre um contrato e outro, a relação de trabalho é considerada de tempo indeterminado conforme parágrafo 2. Em derrogação ao que está disposto a partir do primeiro período do presente parágrafo, um contrato de tempo determinado sucessivo e posterior, entre os mesmos sujeitos, pode ser estipulado uma única vez, com a condição de que a estipulação aconteça junto à direção provincial do trabalho competente por território e com a assistência de um representante de uma das organizações sindicais comparativamente mais representativas, no plano nacional, na qual o trabalhador esteja inscrito ou à qual ele confira mandato. As organizações sindicais dos trabalhadores e dos empregadores comparativamente mais representativas estabelecem, com avisos comuns, a duração do mencionado contrato posterior. No caso de desrespeito ao procedimento descrito, e também no caso de ultrapassar o término do contrato estabelecido no mesmo contrato, o novo contrato deve ser considerado de tempo indeterminado.

4-ter. As disposições mencionadas no inciso 4-bis não possuem aplicação em relação às atividades sazonais definidas pelo decreto do Presidente.....”.

³¹³ “Sempre que, para efeito da sucessão de contratos a termo, para a realização de tarefas equivalentes, a relação supere os 36 meses, incluindo prorrogações e renovações, a relação de trabalho é considerada de tempo indeterminado”. FERRARO, Giuseppe. *Il contratto a tempo determinato nel protocollo Welfare e nella legge 24 dicembre 2007, n. 247*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di), *Il contratto a tempo determinato: aggiornato al d.l. n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008*. Torino: G.Giappichelli Editore, 2008, pp.17- 43, p. 21.

É per questo, quindi, a partire dalla comprensione di quest'ordine giuridico positivo, nel cui contenuto sono inserite le conquiste della direttiva che, secondo Antonio Vallebona: "Solo per controllare tale successione impone al legislatore nazionale di adottare una o più diverse misure: numero massimo di contratti, durata massima totale della serie di contratti, giustificazione oggettiva di ciascun contratto"³¹⁴. Arturo Maresca conclude che "il legislatore del 2007 persegue proprio questo secondo obiettivo, per la cui realizzazione viene posto il limite dei 36 mesi alla reiterazione o, seguendo il lessico della direttiva, alla successione dei contratti a termine stipulati tra le stesse parti"³¹⁵.

Così, è solo partendo dal concetto secondo il quale il diritto ha come obiettivo un insieme di norme, un fascio di testi che sostengono il sistema stesso mediante interpretazione sistematica, che si può affermare: la nuova disciplina è più rigorosa di quella revocata all'imporre il limite temporale.

Si tratta perciò di considerare un doppio limite temporale: quello convenzionato dalle parti nel momento del patto e quello imposto dal legislatore. D'accordo con Arturo Maresca:

Questa ricostruzione tende a identificare il limite dei 36 mesi con quello fissato dal legislatore (con l' art. 4, primo comma) per la proroga del termine, la quale, prescindendo dalle ulteriori

³¹⁴ "Somente para controlar essa sucessão impõe ao legislador nacional a adoção de uma ou de mais medidas: número máximo de contratos, duração máxima total da série de contratos, justificativa objetiva de cada contrato". VALLEBONA, Antonio. Il lavoro a termine nel protocollo del luglio 2007. *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, Roma: Il sole 24 ore, pp.698-699, p. 698, 2007.

³¹⁵ "o legislador de 2007 persegue justamente este segundo objetivo, para o qual a realização vem posto o limite de 36 meses à repetição ou, seguindo o léxico da diretiva, à sucessão dos contratos de tempo determinado estipulados entre as mesmas partes". MARESCA, *Apposizione del termine, successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell'art. 5, commi 4-bis e ter. D.Lgs. n. 368/2001*, op. cit., p. 299.

condizioni, potrà avvenire sempre che la durata complessiva del rapporto di lavoro prorogato non sia superiore a tre anni³¹⁶.

Non si può lasciare di constatare che Michele Tiraboschi parte dal concetto secondo il quale “la fattispecie in esame si attiene alla sola successione dei contratti a termine”³¹⁷, poiché l’ipotesi quanto alla durata complessiva della relazione non potrà essere superiore a tre anni, trovando i suoi fondamenti nell’articolo 4 del Decreto Legislativo n. 368 del 2001, perché è dal testo medesimo che decorre questa veduta, cioè: “la novella del 2007 parla di successione di contratti a termine con riferimento a mansioni equivalenti e tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore”³¹⁸.

Si segnala, in questo caso³¹⁹, l’osservazione di Valerio Speciale, che così si manifesta:

L’applicazione dei principi in materia di interpretazione della legge conferma dunque che i 36 mesi (salva l’eventuale deroga) costituiscono un limite temporale generale che opera per i contratti a tempo determinato sin dalla fase iniziale di apposizione del termine. Il limite temporale massimo, inoltre, non può essere superato né per effetto della successione di contratti (art. 5, comma 4 bis) né in conseguenza di un unico rapporto inferiore al tetto e poi prolungato oltre in triennio. In quest’ ultimo caso è l’

³¹⁶ “Esta reconstrução tende a identificar o limite de trinta e seis meses como o período fixado pelo legislador (conforme artigo 4, primeiro comma) para a prorrogação do término, que, prescindindo das demais condições, poderá acontecer sempre que a duração total da relação de trabalho prorrogado não seja superior aos três anos”. Id., *Ibid.*, p. 305.

³¹⁷ “A situação típica aqui analisada refere-se somente à sucessão dos contratos a termo”. TIRABOSCHI, Michele. *La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nelle legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*. Milano: Giuffrè Editore, 2009, pp. 37-42, p. 39.

³¹⁸ “a novela de 2007 fala em sucessão de contratos a termo, referindo-se a tarefas equivalentes entre o mesmo empregador e o mesmo trabalhador”. TIRABOSCHI, Michele. *La nuova disciplina della successione dei contratti a termine, op. cit.*, p. 39.

³¹⁹ Vide: ALESSI, Cristina. *La flessibilità del lavoro dopo legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*. *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, Milano: Grafiche Speed 2000, anno XVII, n. 1, pp.9-36, p. 12, 2008.

art. 4 del d. lgs. 261/2001 ad impedire la proroga oltre i 36 mesi³²⁰.

Come si deduce dalle parole di Arturo Maresca:

quanto ai presupposti di carattere oggettivo che connotano l'ambito di applicazione della nuova disposizione contenuta nel comma 4-bis dell'art. 5, il legislatore non ha inteso modificare la regolamentazione preesistente della reiterazione delle assunzioni a tempo determinato (art. 5, commi 3 e 4) e alla proroga del termine (art. 4)³²¹.

Secondo queste considerazioni, quanto al significato che si attribuisce allo spazio temporale, "non sembrano esservi dubbi in ordine all'applicazione"³²², sfiorando la questione secondo la quale la nuova disciplina non spiega come calcolare il tempo di 36 mesi. Si osservano due casi che, per Valerio Speciale, sarebbero: "uno «interno» - i giorni di effettivo lavoro con contratti a tempo determinato e l'altro «esterno» (i tre anni). La giurisprudenza sul computo, quando i termini sono fissati a mesi, applica la regola generale del computo secondo il "calendario comune"³²³.

³²⁰ "A aplicação dos princípios em matéria de interpretação da lei confirma que os 36 meses (salvo a eventual derrogação) constituem um limite temporal geral que opera para os contratos a termo desde a fase inicial de definição do término. O limite temporal máximo, além disso, não pode ser ultrapassado nem por efeito da sucessão de contratos (art. 5 comma, 4-bis) e nem tampouco como consequência de uma única relação inferior ao teto e posteriormente prolongada além do triênio. Neste último caso, é o artigo 4 do D.Lgs. 261/2001 que impede a prorrogação além dos trinta e seis meses". SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine dopo la Legge 247 del 207*, op. cit., p. 200.

³²¹ "quanto aos pressupostos de caráter objetivo, que conotam o âmbito de aplicação da nova disposição contida no comma 4-bis do artigo 5, o legislador não entendeu modificar a regulamentação pré-existente da reiteração das admissões de tempo determinado (art. 5, commas 3 e 4) e a prorrogação do término (art.4). MARESCA, *Apposizione del termine, successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell'art. 5, commi 4-bis e ter, D.Lgs. n. 368/2001*, op. cit., p. 309.

³²² "não parece haver dúvidas quanto à aplicação". Id., *Ibid.*, p. 319.

³²³ "um 'interno' os dias de trabalho efetivo com contratos a termo, e outro 'externo' (os três anos). A jurisprudência a respeito do prazo máximo, quando os prazos são fixados em meses, aplica a regra geral do prazo máximo, de acordo com o 'calendário comum'". SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine dopo la Legge 247 del 207*, op. cit., pp. 200-201.

Nell'esame della legge, in questo scenario di mutazioni, è rilevante considerare anche il regime sanzionatorio³²⁴ che stabilisce potenzialmente la conversione del contratto a tempo indeterminato quando violate le regole di coloro che abbiano i loro diritti trasgrediti, alterando la regola antica³²⁵ che, di fronte a circostanze imperative, si compone di norme:

Accanto alle ipotesi originarie di conversione del contratto in uno a tempo indeterminato, ne sono state aggiunte due:

- a) superamento del periodo complessivo dei 36 mesi previsto dal comma 4 bis;
- b) stipulazione del contratto "in deroga" al tetto massimo triennale senza aver rispettato la procedura di derogabilità assistita o senza aver osservato il termine di durata massimo fissato dall'avviso comune³²⁶.

Quindi, agli effetti del nostro studio, dopo l'analisi dei principali cambiamenti decorrenti dalla legge, senza pretendere di esaurire l'argomento, è necessario, in questo momento, affrontare la Legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha convertito e modificato il Decreto-Legge 25 giugno 2008, n. 122³²⁷ sul contratto a termine.

³²⁴ A respeito do novo regime sancionador, vide: FIORILLO, Luigi. Il nuovo contratto a tempo determinato nel lavoro pubblico. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). Il contratto a tempo determinato, aggiornato al d.l.n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008, pp. 66-68, p.68. ALESSI, *La flessibilità del lavoro dopo legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*, op. cit., p. 9.

³²⁵ "Aqui, de fato, o legislador preocupou-se somente com o regime sancionador especial na medida análoga ao que está previsto por outros commas do mesmo artigo 5 do D.Lgs. 368/2001." Qui infatti il legislatore si è preoccupato soltanto del regime sanzionatorio speciale in misura analoga con quanto previsto da altri commi del medesimo articolo 5 del d.lgs.368/2001, senza attribuire rilievo alla mancanza delle condizioni che attengono alle esigenze economiche organizzative.

³²⁶ "Além das hipóteses de conversão do contrato em contrato de tempo indeterminado, outras duas foram acrescentadas: a) aumento do período total de 36 meses previsto pelo comma 4-bis; b) estipulação do contrato 'em derrogação' no teto máximo trienal, sem ter respeitado o procedimento de derogabilidade assistida ou sem ter observado o término de duração máxima, fixado pelo aviso comum". SPEZIALE, *La riforma del contratto a termine dopo la Legge 247 del 2007*, op. cit., p. 215.

³²⁷ "Art. 21. *Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*

1. All'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dopo le parole «tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo» aggiungere le parole: «anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro».

2. All'articolo 5, comma 4 - bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti» aggiungere le parole: «e fatte

salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

3. All'articolo 5, comma 4 - *quater*, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, dopo le parole «ha diritto di precedenza» aggiungere le parole: «fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

4. Decorsi 24 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali procede ad una verifica, con le organizzazioni sindacali dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, degli effetti delle disposizioni contenute nei commi che precedono e ne riferisce al Parlamento entro tre mesi ai fini della valutazione della sua ulteriore vigenza". ITALIA, Legge 6 agosto 2008, n. 133.

Traduzione: "Artigo 21. – *Modificações na disciplina do contrato de trabalho de tempo determinado*:1. No artigo 1, parágrafo 1, do decreto legislativo 6 de setembro de 2001, n. 368, depois das palavras 'técnico, produtivo, organizacional ou substitutivo', acrescentar as palavras 'mesmo que sejam relacionadas à atividade ordinária do empregador'.

2. No artigo 5, parágrafo 4-bis do decreto legislativo 6 de setembro 2001, n. 368, conforme modificado pelo artigo 1, comma 40, da lei 24 dezembro 2007, n. 247, depois das palavras 'permanecendo a disciplina da sucessão de contratos mencionados nos commas anteriores', acrescentar 'com exceção feita para diferentes disposições de contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional'.

3. No artigo 5, parágrafo 4-quater do decreto legislativo 6 de setembro de 2001, n. 368, conforme modificado pelo artigo 1, comma 40, da lei 24 de dezembro de 2007, depois das palavras 'tem o direito de precedência', acrescentar as palavras 'com exceção feita para diferentes disposições de contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional.'

4. Transcorridos 24 meses da data em que entrou em vigor o presente decreto, o Ministro do Trabalho, da Saúde e das Políticas Sociais realiza uma verificação junto às organizações sindicais dos empregadores e dos trabalhadores, comparativamente mais representativas no plano nacional, sobre os efeitos das disposições contidas nos commas anteriores, e informa o Parlamento no prazo de três meses, para a avaliação de sua vigência posterior".

"Artigo 21. – *Modificações na disciplina do contrato de trabalho de tempo determinado*:

1. No artigo 1, parágrafo 1, do decreto legislativo 6 de setembro de 2001, n. 368, depois das palavras 'técnico, produtivo, organizacional ou substitutivo', acrescentar as palavras 'mesmo que sejam relacionadas à atividade ordinária do empregador'.

2. No artigo 5, parágrafo 4-bis do decreto legislativo 6 de setembro 2001, n. 368, conforme modificado pelo artigo 1, comma 40, da lei 24 dezembro 2007, n. 247, depois das palavras 'permanecendo a disciplina da sucessão de contratos mencionados nos commas anteriores', acrescentar 'com exceção feita para diferentes disposições de contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional'.

3. No artigo 5, comma 4-quater do decreto legislativo 6 de setembro de 2001, n. 368, conforme modificado pelo artigo 1, comma 40, da lei 24 de dezembro de 2007, depois das palavras 'tem o direito de precedência', acrescentar as palavras 'com exceção feita para diferentes disposições de contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional.'

Quantunque esista una certa corrispondenza tra le leggi, quanto ai vincoli delle linee principali, per quanto riguarda la Direttiva ed il Protocollo del Welfare, ci sono importanti novità, secondo Giuseppe Ferraro: “nella fase di conversione sono stati registrati vari tentativi di intervenire decisamente sulla struttura del contratto a termine stravolgendone la fisionomia e delineando un modello contrattuale dai tratti sostanzialmente inediti”³²⁸ che devono essere citati.

Partendo da questi concetti, troviamo, nell'articolo 1³²⁹, un impegno politico-sociale nel senso di attingere, mediante osservazioni che vadano oltre le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, interessi anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro, la quale è vista da Giuseppe Ferraro come una prospettiva, “sicché resta la necessità di indicare per scritto ragioni di

4. Transcorridos 24 meses da data em que entrou em vigor o presente decreto, o Ministro do Trabalho, da Saúde e das Políticas Sociais realiza uma verificação junto às organizações sindicais dos empregadores e dos trabalhadores, comparativamente mais representativas no plano nacional, sobre os efeitos das disposições contidas nos commas anteriores, e informa o Parlamento no prazo de três meses, para a avaliação de sua vigência posterior”.

³²⁸ “na fase de conversão, de fato foram registradas várias tentativas de intervenção na estrutura do contrato de tempo determinado, desfigurando sua fisionomia e delineando um modelo contratual de traços substancialmente inéditos”. FERRARO, Giuseppe. *Il contratto a tempo determinato nel d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. In legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. manovra d'estate 2008)*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). *Il contratto a tempo determinato, aggiornato al d.l.n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008*. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008. pp. 44-61, p.44.

³²⁹ “Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, come modificato dall'articolo 1, comma 39, della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e dall'articolo 21, comma 1, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 113:

art. 1: Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato (comma introdotto dalla legge n. 247).

1. È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”. Traduzione: “Decreto legislativo 6 de setembro 2001, n. 368, conforme modificado pelo artigo 1, paragrafo 39, da lei 24 dezembro 2007, n. 247 e do artigo 21, comma 1, do decreto lei 25 de junho 2008, n. 112, convertido, com modificações, pela lei 6 agosto 2008, n. 113:

art. 1: o contrato de trabalho subordinado é normalmente estipulado em tempo indeterminado (comma introduzido pela lei n. 247).

1. È permitida a estipulação de um término para a duração do contrato de trabalho subordinado, diante de razões de caráter técnico, produtivo, organizacional ou substitutivo, mesmo que sejam relacionadas à atividade ordinária do empregador”. TIRABOSCHI, *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*, op. cit., p. 3.

carattere tecnico-aziendale, ma tali ragioni possono riferirsi anche all' ordinaria attività del datore di lavoro"³³⁰.

D'altra parte, di fronte al dispositivo normativo, si osserva una connessione formattata con la legislazione precedente per evitare un contratto a termine fraudolento, davanti alle sue esigenze di un motivo giustificato, nel quale l'interazione

Induce ora a ritenere pienamente legittima l' apposizione del termine, non solo a fronte di esigenze temporanee o sostitutive, già anticipatamente tipizzate dalla contrattazione collettiva e collaudate nella prassi applicativa, ma anche in tutti i casi nei quali, secondo una insindacabile valutazione del datore di lavoro, la redditività della prosecuzione del rapporto oltre il termine è soggetta a incertezza maggiore rispetto a quella normalmente propria di un rapporto di lavoro qualsiasi a tempo indeterminato³³¹.

Così, la nuova disciplina apre "uno scenario sostanzialmente nuovo che ridisegna la tipologia degli strumenti flessibili concepiti in funzione delle esigenze aziendali"³³², valorizzando "l'autonomia delle parti sociali, meglio in grado – rispetto ad una norma rigida posta dal legislatore nazionale – di valutare le

³³⁰ "de modo que fica a necessidade de indicar por escrito as razões de caráter técnico-empresarial, porém tais razões podem também ser relacionadas à atividade ordinária do empregador". FERRARO, *Il contratto a tempo determinato nel d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. In legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. manovra d'estate 2008)*, op. cit., p.45.

³³¹ "Induz agora a considerar plenamente legítima a estipulação de um término, não apenas diante de exigências temporárias ou substitutivas, já antecipadamente tipificadas pela contratação coletiva e experimentadas na prática de aplicação, mas também em todos os casos, de acordo com uma indiscutível avaliação do empregador, o proveito da continuidade da relação para além do término está sujeita a incerteza maior em relação àquela normalmente própria de uma relação de trabalho de tempo indeterminado". TIRABOSCHI, *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*, op. cit., 15.

³³² "um cenário substancialmente novo que confere novos contornos à tipologia dos instrumentos flexíveis concebidos em função das exigências empresariais". FERRARO, *Il contratto a tempo determinato nel d.l.25 giugno 2008, n.112, conv. in legge 6 agosto 2008, n. 113 (c.d. manovra d'estate 2008)*, op. cit.,p.46.

circostanze del caso a seconda delle esigenze del settore, del territorio o delle singole aziende”³³³.

Nel caso dell’articolo 5, però, ci sono cambiamenti significativi quanto al termine, sanzione e successione del contratto a termine, sommando, al dispositivo precedente “e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”³³⁴, in una dimensione unitaria. Secondo Michele Tiraboschi,

l’ intenzione del legislatore appare evidente nel senso di voler valorizzare l’autonomia delle parti sociali che – meglio di quanto non possa fare una rigida disciplina uniforme imposta dal legislatore – hanno la possibilità di valutare le specifiche circostanze e le esigenze del settore, del territorio o delle singole aziende³³⁵.

³³³ “a autonomia das partes sociais, muito mais aptas a respeitar uma norma rígida imposta pelo legislador nacional – para avaliar as circunstâncias do caso, de acordo com as exigências do setor, do território ou de cada empresa.” CORVINO, Alessandro. Il diritto di precedenza. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nelle legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. Milano: Giuffrè Editore, 2009, p. 43-53, p. 52.

³³⁴ “exceção feita para diferentes disposições de contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial, com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional”. CORVINO, Alessandro. Il diritto di precedenza, op. cit., 43.

³³⁵ “a intenção do legislador parece evidente no sentido de querer valorizar a autonomia das partes sociais que – melhor do que possa fazer uma rígida disciplina uniforme imposta pelo legislador – têm a possibilidade de avaliar as circunstâncias específicas e as exigências do setor, do território e de cada empresa”. TIRABOSCHI, *La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nelle legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247. Milano: Giuffrè Editore, 2009, p. 37-42, p. 42.

La disciplina stabilisce, in questa situazione, un'interazione che va oltre ad un potere derogatorio nel contratto collettivo a livello nazionale, dimostrando, nella veduta di Alessandro Corvino, che:

in favore dei lavoratori a termine sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro per le stesse mansioni entro i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto può essere derogata dalle disposizioni contenute nei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale³³⁶.

Considerando queste osservazioni, possiamo concludere che tali regole dimostrano la costruzione di un modello di contratto di lavoro flessibile, dal che risulta

che i vincoli attualmente esistenti alla stipulazione dei contratti a termine attengono non tanto alla necessità di una motivazione, che si è molto semplificata nella sua formulazione al punto di essere un peso complementare, quanto piuttosto alle limitazioni di carattere temporale, quali contenute nel comma 4-bis dell' art. del decreto, con particolare riguardo a quella inerente il vincolo di carattere generale non superare i 36 mesi di attività lavorativa a termine³³⁷.

³³⁶ “Em favor dos trabalhadores a termo, quanto à nova admissão de tempo indeterminado, efetuada pelo empregador para as mesmas tarefas, no prazo de doze meses posteriores ao final da relação, esta pode ser derogada pelas disposições contidas nos contratos coletivos estipulados em nível nacional, territorial ou empresarial com as organizações sindicais comparativamente mais representativas no plano nacional”. CORVINO, *Il diritto di precedenza*, op. cit., p. 51-52.

³³⁷ “que os vínculos atualmente existentes, quando da estipulação dos contratos a termo, estão mais atentos não tanto à necessidade de uma motivação, que muito se simplificou em sua formulação, a ponto de tornar-se um peso complementar, mas muito mais às limitações de caráter temporal, como estipulado no comma 4-bis do artigo do decreto, com particular atenção àquela que se refere ao vínculo de caráter geral, não superior aos 36 meses de atividade laboral de tempo determinado”. FERRARO, *Il contratto a tempo determinato nel d.l.25 giugno 2008, n.112, conv. in Legge 6 agosto 2008, n. 113(c.d. manovra d'estate 2008)*, op. cit., p. 61.

5. IL MODELLO DEL CONTRATTO BRASILIANO DI LAVORO A TERMINE

5.1. La flessibilizzazione numerica: costruzione della tipologia di modalità del contratto a termine nella legislazione brasiliana

Allo scopo di calcolare il grado di utilizzazione dell'impiego flessibile da parte delle imprese brasiliane, arriviamo alla conclusione che la flessibilità numerica denota la capacità che le imprese hanno di aumentare o di contrarre la dimensione della loro forza di lavoro, in modo di rispondere il più rapidamente possibile alle fluttuazioni della domanda. E questo appare come una delle risposte alle politiche di regolamentazione nel mondo del lavoro che, secondo David Harvey "[...] si caratterizzerebbe per l'utilizzo di lavoro temporaneo da parte delle imprese, lavoro a tempo parziale e sottocontrattazione [...]"³³⁸.

In questo senso, Ilona Kovács pensa che la flessibilità sarebbe la principale caratteristica delle relazioni di lavoro nell'attualità, potendo assumere diverse forme, e enfatizzando che le forme flessibili d'impiego:

[...] sono ambigue: implicano rischi allo stesso tempo in cui permettono opportunità; possono portare vantaggi come svantaggi per gli individui da loro coinvolti e per la società in generale³³⁹.

In questa prospettiva, ci confrontiamo con un'ambiguità, poiché allo stesso tempo in cui si riconosce che è necessario proteggere il lavoratore, si può notare

³³⁸ "(...) caracterizar-se-ia pela utilização por parte das empresas de trabalho temporário, trabalho em tempo parcial e subcontratação(...)". HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996, pp. 143-144.

³³⁹ "(...) caracterizar-se-ia pela utilização por parte das empresas de trabalho temporário, trabalho em tempo parcial e subcontratação(...)". KOVÁCS, Ilona. *Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo*. In: PEREIRA, Antonio Garcia (org.) *Globalização: novos rumos no mundo do trabalho*. Florianópolis: Editora da UFSC/SOCIUS, 2001, pp.43-68, p.35.

che abbandonare queste politiche può produrre più efficacia nell'ottica economica, una volta che le politiche pubbliche dovrebbero sorgere per proteggere i lavoratori contro le incertezze del mercato, non discusse qui, poiché non fanno parte di questa ricerca.

Fondando sempre questo studio sul fatto che la flessibilità produce nuove forme di lavoro, rinforzando le evidenze disponibili, tanto sullo scenario internazionale come su quello brasiliano, traducendo uno sforzo collettivo per disseminare il lavoro nella società, senza analizzare se in questo processo ci sarà un miglioramento o un peggioramento delle condizioni di lavoro, senza distinguere tra connotazione positiva e negativa fra i lavoratori, considerando che la medesima si strumentalizza in un'ideazione nata nella globalizzazione economica, proposta basicamente come reazione alla recessione della disoccupazione, per mezzo di questo capitolo, analizzeremo la crescita di una delle forme flessibili di impiego, molto più rapido dell'impiego totale, partendo dal prisma del lavoro temporaneo, che sembra arrivare come una risposta alle politiche pubbliche di regolamentazione del mercato di lavoro.

Ciò nonostante, prima di analizzare il modello di lavoro temporaneo, è necessario fare una breve incursione storica nell'origine del contratto a termine previsto nell'ordinamento giuridico brasiliano³⁴⁰ che fu la pietra miliare dei modelli flessibili di tali contratti.

In Brasile, l'insieme di diritti ed il sistema di regolazione del rapporto capitale e lavoro furono inizialmente condensati nella Consolidazione delle Leggi sul Lavoro del 1943 e, diversamente dalla maggioranza dei paesi dell'Europa, l'utilizzo del lavoro e, come conseguenza, la regolazione del lavoro flessibile, fu oggetto di determinazione unilaterale dello Stato che accentuò i suoi aspetti repressivi e di controllo, mediante l'introduzione di misure di flessibilizzazione della

³⁴⁰ La CLT (Consolidazione delle Leggi sul Lavoro), approvata tramite Decreto-Legge n. 5.452 del 1° marzo 1943, prevede, nei suoi articoli 443, 445, 451, 452, 480 e 481 la normativa di tali contratti.

destinazione del lavoro, con impatto decisivo nella strutturazione del mercato, poiché

L'intervenzionismo statale post 64 aveva per meta, anzitutto, beneficiare gli interessi immediati del padronato, ciò che si ottenne con la revoca delle leggi e con la neutralizzazione delle istituzioni che costituivano ostacoli al libero funzionamento del mercato di lavoro. In questo senso, il Brasile anticipava la politica neoliberale attualmente in vigore³⁴¹.

È necessario riferire che il sistema brasiliano di rapporti di lavoro è strutturato basicamente dai contratti individuali di lavoro, ed è permeato dall'interferenza del potere pubblico. Osservando la sua traiettoria, alcune caratteristiche possono essere notate, specialmente quelle che si riferiscono alla gran capacità di adattarsi a diversi momenti politici ed economici (struttura industriale e mercato di lavoro) e alla libertà delle imprese di utilizzare la forza di lavoro per mezzo di forme flessibili di impiego. Si deve notare che i contratti a termine qui analizzati si sono ispirati "nel paradigma italiano, per mezzo della sua Legge n. 230, del 1° aprile 1962"³⁴².

Quantunque i contratti a termine siano definiti chiaramente nell'articolo 443, comma 1 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro³⁴³, questi si caratterizzano come l'eccezione alla regola generale che incide sui contratti

³⁴¹ "o intervencionismo estatal pós-64 visava, antes de mais nada, atender aos interesses imediatos do patronato, o que foi alcançado através da revogação das leis e da neutralização de instituições que constituíam entraves ao livre funcionamento do mercado de trabalho, e, neste sentido, o Brasil antecipava a política neoliberal atualmente em vigor". OLIVEIRA, Carlos Alonso (org.) *O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994, p. 215.

³⁴² "no paradigma italiano, por sua lei n. 230, de 1 de abril de 1962". VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 2005, p. 293.

³⁴³ "§ 1º. Si considera a termine il contratto di lavoro la cui vigenza dipenda dal termine prefissato o dall'esecuzione di mansioni specificate, o ancora dall'occorrenza di un certo evento suscettibile di previsione approssimativa". Traduzione: "§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada". BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

impiegati³⁴⁴, poiché dipendono “da autorizzazione espressa della legge o dalle convenzioni collettive di lavoro”³⁴⁵.

Tuttavia, l’emergenza dell’utilizzo di questa modalità contrattuale è permessa solamente in situazioni molto chiare, quando siano presenti le attività di carattere transitorio, di lavori la cui natura o transitorietà li giustifichino e anche nei casi di contratti per un periodo di prova allo scopo di promuovere l’oggetto del diritto medesimo come inserzione nel processo politico di ambito nazionale che ha prescritto la strada ad essere seguita mediante i requisiti dell’articolo 443, comma 2, secondo la Consolidazione delle Leggi sul Lavoro:

2° Il contratto a termine soltanto sarà valido quando si tratti:

- a) di lavoro la cui natura o transitorietà giustifichi la predeterminazione del tempo;
- b) di attività imprenditoriali di carattere transitorio;
- c) di contratto per un periodo di prova³⁴⁶.

Quello che si nota, dall’analisi dei suoi requisiti, è che esiste una complementarità necessaria tra la remunerazione del lavoro transitorio, l’attività dell’impresa e lo spazio temporale affinché i medesimi possano essere stipulati, limitando la volontà delle parti, come enfatizza Alice Monteiro de Barros riguardo i contratti:

- a) di lavoro la cui natura o transitorietà giustifichino la determinazione del tempo. La transitorietà qui non significa eventualità, poiché il lavoro eventuale non è oggetto del contratto

³⁴⁴ I contratti, come regola generale, sono a tempo pieno e durata indeterminata, senza qualsiasi restrizione quanto alla loro stipulazione, potendo essere scritti, verbali o taciti, nella forma dell’articolo 442 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro: “Contratto individuale di lavoro è l’accordo tacito o espresso, che corrisponde al rapporto d’impiego”. Traduzione: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009. BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

³⁴⁵ “de autorização expressa da lei ou das convenções coletivas de trabalho”. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p. 804.

³⁴⁶ BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

d'impiego. La transitorietà di un corso di specializzazione in una istituzione scolastica giustifica la contrattazione a termine di un professore, così come pure si giustifica la contrattazione di un tecnico per montare una fabbrica;

b) di attività imprenditoriali di carattere transitorio. Qui, il legislatore non ha commesso improprietà del termine utilizzato nel caso anteriore, scegliendo l'espressione "attività di carattere transitorio". La giurisprudenza ci dà un esempio di attività di carattere provvisorio: la confezione di uova di cioccolata nel periodo che precede la Pasqua. Quantunque si ripeta tutti gli anni, dipendendo dal consumo e dalla domanda del mercato;

c) di contratto per un periodo di prova. Questa modalità di aggiustamento determinato, stipulato per il periodo massimo di 90 giorni, ha il proposito di testare l'attività e l'adattamento dell'impiegato nel locale di lavoro, permettendo anche di valutare le prestazioni di lavoro³⁴⁷.

Il riferimento comune, il paradigma che agisce provocando la restrizione di questo contratto quanto alla delimitazione nel campo obiettivo, quanto al suo termine significativo "è il giorno in cui deve cominciare o estinguersi l'efficacia di

³⁴⁷ "a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo. A transitoriedade aqui não significa eventualidade, pois o trabalho eventual não é objeto do contrato de emprego. A transitoriedade de um curso de especialização em um estabelecimento de ensino justifica a contratação a termo de um professor, assim como se justifica a contratação de um técnico para montar uma fábrica;

b) de atividades empresariais de caráter transitório. Aqui o legislador não incorreu na impropriedade do termo utilizado no item anterior, optando pela expressão "atividade de caráter transitório". A jurisprudência nos dá um exemplo de atividade de caráter provisório: a confecção de ovos de chocolate no período que antecede a Páscoa. Apesar de repetir-se todos os anos, dependendo do consumo e da demanda de mercado;

c) de contrato de experiência ou de prova. Essa modalidade de ajuste determinado celebrado pelo prazo Máximo de 90 dias tem por objetivo aferir o desempenho e entrosamento do empregado no local de trabalho, permitindo-lhe também aquilatar as condições de prestações de serviço". BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Loyola: Ltr, 2008, p. 455.

un affare giuridico, di un contratto³⁴⁸, producendo una direzione comune classificata dalla dottrina quanto al suo termine certo³⁴⁹ ed incerto³⁵⁰.

Questa osservazione ci porta a sostenere che la normatività della legislazione brasiliana ha tre mezzi per fissarsi, legati al termine finale del contratto a termine:

Da un lato c'è la stipulazione mediante termine fisso (termine certo), cioè, data prefissata – che è l'unico dei tre mezzi ad essere sottomesso a criterio strettamente cronologico. Dall'altro lato, c'è la stipulazione mediante termine previsto in funzione dell'esecuzione di lavori previamente specificati (termine incerto). Finalmente, c'è la fissazione mediante termine previsto in funzione della realizzazione di determinato evento suscettibile di previsione approssimativa (termine incerto)³⁵¹.

³⁴⁸ “é o dia no qual tem de começar ou de extinguir-se a eficácia de um negócio jurídico, de um contrato”. BEVILAQUA, Clóvis. *Código Civil nos Estados Unidos do Brasil*. v. 1. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1949, p. 399.

³⁴⁹ “Termine certo (certus an, certus quando) è quel termine la cui esatta incidenza è già prefissata nel tempo, quando si sa anticipatamente la sua precisa occorrenza cronologica. Esempio di questa modalità è il termine fisso, cioè, il termine indicato mediante data specifica (31 maggio dell'anno prossimo, per esempio).” Traduzione: “Termo certo (certus an, certus quando) é aquele cuja exata incidência já está prefixada no tempo, sabendo-se antecipadamente sua precisa verificação cronológica. É exemplo dessa modalidade o chamado termo fixo, isto é, o termo indicado através de data específica(31 de maio do próximo ano, por exemplo)”. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004, p.527.

³⁵⁰ “Termine incerto (certus an, incertus quando) è quel termine la cui esatta incidenza non è ancora stata fissata nel tempo, quando non si sa anticipatamente la sua precisa occorrenza cronologica, quantunque sia sicura la sua occorrenza in tempo futuro certamente prevedibile. Esempio di questa modalità è il termine fissato con la prospettiva dell'occorrenza di un avvenimento di previsione approssimativa (fine stagione estiva in regione litoranea, per esempio).” Traduzione: “Termo incerto (certus an, incertus quando) é aquele cuja exata incidência ainda não está prefixada no tempo, não se sabendo, antecipadamente, sua precisa verificação cronológica, embora seja segura sua ocorrência em lapso futuro firmemente previsível. É exemplo dessa modalidade o chamado termo fixado em vista da ocorrência de um acontecimento de previsão aproximada(final de temporada de verão em região praieira, por exemplo)”. Id. Ibid., p. 527.

³⁵¹ “De um lado, há a estipulação mediante termo fixo(termo certo), isto é, data prefixada – que é o único dentre os três meios que é submetido a critério estritamente cronológico. De outro lado, há a estipulação mediante termo previsto em função da execução de serviços previamente especificados(termo incerto). Finalmente há a fixação mediante termo previsto em função da realização de determinado acontecimento suscetível de previsão aproximada(termo incerto)”. DELGADO, Mauricio Godinho. *O novo contrato por tempo determinado*. São Paulo: Ltr, 1999, p. 31.

In questo senso, si segnala l'importante contribuzione di Amauri Mascaro Nascimento che parte dal concetto di termine finale per identificare i tre elementi del contratto:

il termine cronologico (numero di giorni, settimane, mesi, ecc., o persino giorno tale), il lavoro specificato (fino alla fine della costruzione o dei lavori fabbrili della costruzione) e l'occorrenza di un avvenimento di previsione approssimativa (la fine del raccolto)³⁵².

Questi aspetti del concetto brasiliano sono analizzati da Mauricio Godinho Delgado³⁵³ mediante l'imposizione di regole precise e chiare alle diverse modalità

³⁵² “o cronológico(numero de dias, semanas, meses, etc., ou até tal dia), o serviço especificado(até o termino da obra ou dos serviços de serralheria na obra) e o advento de um acontecimento suscetível de previsão aproximada(o término da colheita)”. NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, op.cit., p. 808.

³⁵³ “Nella prima modalità di stipulazione del termine (criterio strettamente cronologico) è utilizzata in contratti per periodo di prova. Quantunque la legge sia laconica riguardo alla scelta esclusiva di questo tipo di termine per i contratti a contenuto (articoli 443 § 2º, c, 445, comma della CLT), la giurisprudenza si è dimostrata decisa in questa direzione di esclusività. Si deve registrare che, evidentemente, il termine cronologico può essere utilizzato anche in altri diversi contratti regolati da norma speciale ... [...] La seconda modalità di stipulazione del termine (esecuzione delle mansioni specificate) è utilizzata in diversi contratti di termine certo. Si tratta di modalità fondata nell'estinzione dell'oggetto centrale del contratto, a partire dall'ottica del datore di lavoro, cioè, la prestazione combinata da eseguire [...] l'essenziale è che sia specificata la mansione o l'opera, venendo meno l'indeterminatezza dell'oggetto della prestazione da eseguire che tende a caratterizzare i contratti di termine incerto. La terza modalità di stipulazione del termine (occorrenza di determinato evento di previsione approssimativa) è utilizzata pure in diversi altri contratti a termine. Si tratta di modalità che non ha per base un'opera precisa o un lavoro combinato, potendo l'obbligo dell'oggetto assumere la medesima indeterminazione presente nei contratti di termine incerto. Però, la sua transitorietà emerge dovuto alle circostanze che coinvolgono la contrattazione, e che giustificano il patto a termine d'accordo con la CLT. È quello che succede, per esempio, nei contratti di raccolto [...] “.Traduzione: “Na primeira modalidade de estipulação de termo(critério estritamente cronológico) é utilizada em contratos de experiência.Embora a lei seja lacônica com respeito á eleição exclusiva desse tipo de termo para os contratos a contento(arts. 443§2º, c, 445, parágrafo único, da CLT), a jurisprudência tem-se mostrado firme na direção dessa exclusividade....Registre-se que, evidentemente o termo cronológico pode também ser utilizado em outros contratos regulados por norma especial.....()A segunda modalidade de estipulação de termo(execução de serviços especificados) é utilizada em distintos contratos a prazo certo. Trata-se de modalidade que se funda no esgotamento do objeto central do contrato, sob a ótica do empregador, isto é, a prestação de fazer pactuada.()o essencial é que seja especificado serviço ou obra, escapando a indeterminação do objeto da prestação de fazer que tende a caracterizar os contratos a prazo incerto. A terceira modalidade de estipulação de termo(realização de determinado acontecimento de previsão aproximada) também é utilizada em distintos contratos a prazo determinado. Trata-se de modalidade que não se funda em uma precisa obra ou serviço pactuado, podendo a obrigação do objeto assumir a mesma indeterminação que tende a possuir nos contratos a prazo incerto. Contudo, a sua transitoriedade emerge em face das circunstancias

del contratto a termine, per impedire la frode, riconoscendo la sicurezza giuridica alle parti che le stipulano.

A questo punto, c'è un aspetto che non può passare inosservato: che tali elementi sono condizionati da uno spazio temporale di accordo di due anni al massimo. Al contrario dello spazio temporale italiano, i contratti temporanei che vanno oltre i due anni saranno considerati di tempo indeterminato, nella forma di cui dispone l'articolo 445 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro: "Il contratto di lavoro a termine non potrà essere stipulato per più di due (02) anni³⁵⁴, osservata la regola dell'art. 451"³⁵⁵.

Nell'interpretare questo dispositivo, Valentin Carrion afferma che

Il contratto a termine, quando sia una delle ipotesi autorizzate dalla legge (art. 443, §2º) può essere prorogato una volta, arrivando fino ai quattro anni: due nel primo contratto, prorogato per altri due anni.³⁵⁶

Pare che non sia questa la migliore interpretazione davanti alla logica prevista nella norma. Una delle innumerevoli sfide che si presentano al diritto nella società postmoderna, mediante una intellettualizzazione speculativa, davanti all'azione pratica che è garantire la comprensione e la costruzione della verità,

envolventes à contratação, justificadoras da pactuação a prazo nos termos da CLT. È o que se passa, por exemplo, nos contratos de safra... ()". DELGADO, Mauricio Godinho. *O novo contrato por tempo determinado*, op. cit., pp. 31-32.

³⁵⁴ "In qualsiasi modo, deve essere mantenuta la regola secondo la quale la durata del contratto non può essere superiore ai due anni". Traduzione: "De qualquer sorte, deve ficar preservada a regra de que a duração do contrato não pode ser superior a dois anos". GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 81.

³⁵⁵ "O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2(dois) anos, observada a regra do art. 451". BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

³⁵⁶ "O contrato a termo, se for umas das hipóteses autorizadas por lei(art. 443, §2º), pode ser prorrogado uma vez, alcançando quatro anos: dois no primeiro contrato, prorrogado por mais dois". CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 299.

vista a partire dall'ottica del senso comune³⁵⁷. Arrivando all'essenza e non solo alla direzione della norma, possiamo attingere dagli insegnamenti di Delio Maranhão e dalla sua preziosa contribuzione per quel che riguarda la circostanza della proroga di tali contratti:

Potranno avere soltanto una proroga. Nel caso vengano ad essere prorogati per più di una volta, entreranno in vigore senza determinazione di tempo. Si concepisce che questa proroga non può, sommata al tempo precedente, andare oltre i due anni. In questo caso, l'interessato ha già utilizzato il limite massimo di tempo permesso dalla legge per i rapporti giuridici di lavoro di questo tipo³⁵⁸.

In questo senso, Arnaldo Sussekind³⁵⁹ afferma, però: “nulla impedisce che, ciò nonostante, dopo la fine di un contratto a termine, un altro sia concluso per lo stesso tempo, sempre che, computati i due periodi, non si ultrapassi il limite legale della durata”. Con questo, rispondendo alla domanda tradizionale riguardo al tempo della durata, si osserva che la proroga potrà occorrere una volta sola, nel limite di due anni, considerando i punti essenziali dei principali giuristi brasiliani, la ragione dell'interpretazione di Sergio Pinto Martins, poiché “in qualsiasi ipotesi, il contratto di lavoro a termine non può prolungarsi oltre i due anni”³⁶⁰.

³⁵⁷ Vide analisi di Rubem Alves che svolge il tema del senso comune e scienza, avvertendo sui rischi del sapere concentrato negli scienziati, questionando il significato del senso comune. ALVES, Rubem. *Filosofia e ciência: introdução ao jogo e suas regras*. São Paulo: Loyola, 2002, pp. 9-37.

³⁵⁸ “Poderão sofrer uma prorrogação apenas. Se vierem a ser prorrogados mais de uma vez, passarão a vigorar sem determinação de prazo. Entende-se que essa prorrogação não pode, somado ao tempo anterior, ultrapassar a dois anos. Neste caso o interessado já utilizou o limite de tempo máximo permitido pela lei para relações jurídicas trabalhistas deste tipo”. NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p. 809.

³⁵⁹ “nada impede, entretanto, que, após o término de um contrato por tempo determinado, outro seja concluído por tal prazo, desde que, computados ambos os períodos, não seja ultrapassado o limite legal de duração”. MARANHÃO, Delio. *Contrato de trabalho*. In: SUSSEKIND, Arnaldo (et. al.). *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp. 233-291, p. 266, v.1.

³⁶⁰ “em qualquer hipótese o contrato de trabalho por prazo determinado não pode exceder a dois anos”. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 105. In questo senso: MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008, p. 389. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 78-79.

È per questo che la contingenza normativa propria di queste modalità contrattuali si manifesta anche nelle possibilità di proroghe e successività³⁶¹ che la legge concede a questo tipo di accordo³⁶². Questa interpretazione si associa alla regola lavorativa ristretta alla successività:

Informando che un contratto a termine può essere licitamente seguito da un altro contratto, tra le stesse parti, quando trascorsi sei mesi dal contratto precedente. Stipulati i due contratti a termine in tempo inferiore a sei mesi dalla fine del primo contratto, il secondo contratto sarà passibile di modificazione obbiettiva automatica, essendo considerato di durata indeterminata³⁶³.

È interessante osservare che questa tendenza temporale minima fra i contratti fu incorporata dalla giurisprudenza come parametro per una importante presunzione ius-lavorativa "che interessa anche contratti senza termine prefissato: la presunzione di frodo in contratti di rottura e di nuovi accordi contrattuali successivi, in brevi spazi temporali". La dimensione di questa asserzione deve essere intesa a partire da un vaglio legato ad un processo necessario dove si promuove e si interpreta la norma giuridica, considerando la viabilità di frodi esistenti in questa modalità contrattuale. Così, secondo Mauricio Godinho Delgado:

³⁶¹ "La successività, a sua volta, consiste nella stipulazione di nuovo contratto a termine dopo l'estinzione prossima di contratto precedente della stessa natura. La successività comporta diversi accordi contrattuali, mentre la promozione si fonda e si concretizza nel contesto di uno stesso contratto a termine". Traduzione: "A sucessividade por sua vez consiste na celebração de novo contrato a termo após a extinção próxima de contrato anterior da mesma natureza. A sucessividade importa em distintos pactos contratuais, ao paço que a promoção funda-se e se concretiza no contexto de um mesmo contrato a prazo". DELGADO, *O novo contrato por tempo determinado* op.cit., p. 34.

³⁶² DELGADO, *Curso de direito do trabalho*, op.cit., p. 529.

³⁶³ "Informando que um contrato a termo somente poder ser licitamente sucedido por outro, entre as mesmas partes, se transcorridos seis meses do contrato anterior. Celebrados dois contratos a termo, em lapso inferior a seis meses do termino do primeiro contrato, o segundo contrato sofrerá modificação objetiva automática, considerandod-se como pacto de duração indeterminada". Id., ibid., p. 530.

Ciò che la legge cerca con questa regola strettamente formale (tempo minimo di distanza fra contratti a termine) è di evitare la frode nelle contrattazioni a termine³⁶⁴.

Ciò nonostante, è importante affermare che questo concetto risulta invertito dalla stessa legge delle consolidazioni lavorative quando, alla fine dell'articolo 452, permette la successione in sei mesi³⁶⁵ di altro contratto "[...] salvo se la fine di questo possa dipendere dall'esecuzione di lavori specializzati o dallarealizzazione di certe occorrenze"³⁶⁶. Si inferisce, perciò, che

In questo quadro, sarà valida la contrattazione in distanze temporali inferiori a sei mesi, sempre che il contratto precedente sia concluso dovuto all'esecuzione dei lavori specializzati (o specificati: § 1° dell'art. 443) che hanno motivato l'accordo o dovuto alla realizzazione di certi eventi suscettibili di previsione approssimativa che abbiano avviato il contratto (art. 452 CLT). Qui, come si è visto, l'adozione del termine incerto del nuovo contratto a termine può essere di qualche valore³⁶⁷.

Elson Gottschalk e Orlando Gomes riconoscono il contesto dell'eccezione in commento, manifestando, comunque, una teorizzazione un po'diversa che potrebbe succedere soltanto nei contratti a termine certo, cioè:

³⁶⁴ "O que a lei busca com essa regra estritamente formal (prazo mínimo de distancia entre contratos a termo) é evitar a fraude em contratações a prazo". Id., *ibid.*, p. 530.

³⁶⁵ "Ecceduti i sei mesi dalla fine del contratto a termine precedente, il nuovo contratto sarà valido per tempo accordato – per lo meno quanto al fondamento della distanza temporale minima fra gli accordi sottoscritti". Traduzione: "Ultrapassados seis meses do final do anterior contrato a prazo, será válido o novo contrato a termo pactuado – ao menos em face do fundamento da distancia temporal mínima entre os pactos subscritos". Id., *ibid.*, p. 530.

³⁶⁶ "[...] salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimento". BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

³⁶⁷ "Nesse quadro será válida a contratação em distancias temporais inferiores a seis meses desde que o contrato anterior tenha expirado pela execução dos serviços especializados(ou especificados: § 1° do art. 443) motivadores do pacto ou em face da realização de certos acontecimentos suscetíveis de previsão aproximada sensejadores do contrato (art. 452 CLT). Aqui, como visto, a adoção do termo incerto do novo contrato a prazo pode ser de alguma valia". DELGADO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p. 561.

L'ipotesi deve essere riferita soltanto ai contratti stipulati a termine certo e non a quelli che dipendono da un avvenimento incerto nel quando. Infatti, trattandosi dell'esecuzione di lavori specializzati o della realizzazione di certi avvenimenti, non è permessa la conversione³⁶⁸.

Amauri Mascaro Nascimento afferma che il fatto eccezionale deve essere analizzato con riserva e questo

È interpretato considerando che in questi casi si giustifica pienamente l'apposizione del termine: risulta da ragioni obiettive e non da semplici fatti soggettivi³⁶⁹.

Come conseguenza, ogni forma di utilizzazione di questa modalità contrattuale risulta chiaramente nell'ipotesi di varie successioni contrattuali, sempre che firmate d'accordo con le caratteristiche menzionate. Poiché la legislazione brasiliana è creata allo scopo di evitare frodi, dalla forma redatta nell'eccezione si constata che c'è una possibilità concreta di devianza della legge, poiché la stessa dimostra il privilegio della successione, indeterminatamente, una dopo l'altra, perché in nessun momento la norma limita il numero di quelle che possono essere stabilite tra l'uno e l'altro contratto.

Fin fine, i contratti a termine, in Brasile, hanno un contenuto e caratterizzazioni specifiche, applicate a tutti i modelli previsti nell'ordinamento patrio che saranno analizzati in seguito.

³⁶⁸ "A hipótese deve referir-se, apenas, aos contratos celebrados a termo certo, e não aos que dependem de um acontecimento incerto no quando. Com efeito, desde que se trata da execução de serviços especificados ou da realização de certos acontecimentos, não cabe a conversão". GOTTSCHALK, GOMES, *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p.186.

³⁶⁹ "É compreendida tendo-se em vista que nesses casos justifica-se plenamente a aposição do prazo: resulta de razões objetivas e não de meros fatores subjetivos". NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p. 810.

5.2. I diversi modelli di lavoro temporaneo: confronti

La formula del lavoro temporaneo è attribuita al diritto inglese, però fu soprattutto negli U.S.A.³⁷⁰ che ebbe vigorosa espansione, sviluppandosi per tutta l'Europa a partire dal 1960³⁷¹.

Nel diritto brasiliano, questa prende forma, come già menzionato più sopra, partendo dal 1943, sul modello inserito nell'articolo 443 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro. In ogni modo, a partire dagli anni '70, varie altre forme di lavoro temporaneo furono inserite nel mercato di lavoro, mediante legislazioni sparse, intensificandosi dopo gli anni '90.

È importante segnalare che l'industria dell'impiego di mano d'opera di questo tipo di impiego, in cui l'assioma diventa chiaro mediante il suo fondamento logico, è particolarmente importante, poiché "stabilirà chiara specificità anche per quel che riguarda le sue caratteristiche, regole ed effetti giuridici"³⁷², sottomettendosi alle ipotesi legali tipificate, rigide e ristrette, per quel che riguarda il loro accordo. Fra i modelli condizionati alle previsioni stabilite in 5.1, quando la gerenza della mano d'opera si impone nel lavoro a termine, si trovano, secondo Sergio Pinto Martins:

i seguenti contratti: di raccolto (paragrafo unico dell'art. 14 della Legge n. 5.889/73); di atleta professionale (art. 3° della Legge n. 6.354/76); di artista

³⁷⁰ "L'industria dell'impiego di mano d'opera temporanea ebbe la sua origine a Chicago, durante gli anni '20". Traduzione: "A indústria de colocação de mão de obra temporária teve sua origem em Chicago, durante a década de 20..()". PECK, Jaime; THEODORE, Nikolas. O trabalho eventual: crescimento e reestruturação da indústria de empregos temporários em Chicago. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Uruguay: OIT/Cinterfor, año 5, n. 10, pp. 135-159, p. 136, 1999.

³⁷¹ Cf. NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991, p. 37.

³⁷² "eles irão firmar clara especificidade também no tocante as suas características, regras e efeitos jurídicos". DELGADO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit., p. 524.

(art. 9° della Legge n. 6.533/78); di tecnico straniero (Decreto-Legge n. 691/69) e di opera sicura (Legge n. 2.959/58)³⁷³.

È necessario tener presente che non si pretende, in questa ricerca, l'analisi di tutte le modalità di contratti di lavoro temporaneo, poiché saranno analizzate soltanto quelle che si inseriscono nell'approccio proposto in questo studio: il modello flessibile del contratto temporaneo³⁷⁴ creato per combattere la disoccupazione³⁷⁵.

Quantunque la consolidazione delle leggi sul lavoro sia precisa per quel che riguarda tali contratti, tanto in funzione della loro ricorrenza nel quotidiano del

³⁷³ “os seguintes contratos: de safra(parágrafo único do art. 14 da Lei n. 5.889/73); de atleta profissional(art. 3º. da Lei nº. 6.354/76) de artistas (art. 9º. Da Lei nº. 6.533/78), de técnico estrangeiro(Decreto-lei nº. 691/69) e de obra certa(lei nº. 2.959/58)”. MARTINS, *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*, op. cit., p. 375.

³⁷⁴ Si osserva che nel diritto italiano il lavoro temporaneo, quantunque possa anche essere realizzato via rapporto triangolare, nel quale l'impresa temporanea mette a disposizione dell'impresa che richiede le prestazioni di un lavoratore da essa remunerato, ha una connotazione totalmente diversa da quella brasiliana. In Brasile, questo modello è stato fondato nel comma 2 dell'art. 443 della CLT ed è analizzato nel contesto di lavoro a termine, mentre in Italia il lavoro interino (lavoro interinale) fu consacrato dal pacchetto Treu sull'occupazione, mediante Legge n. 196 del 24 giugno 1997. Come ha osservato Arturo Maresca, “nel 1979 le allarmanti dimensioni che si presentarono in Italia quanto alla crisi dell'impiego, insieme alle previsioni pessimiste per il futuro immediato davanti alla congiuntura economica negativa, portarono i mezzi politici e sindacali a cambiare il centro dell'interesse: quell'interesse fino allora tenacemente perseguito della stabilità del posto di lavoro cedette all'interesse per l'occupazione, anche se temporanea”. MARESCA, Arturo. *Le innovazioni legislative in tema di contratti a termine*. In: TAMAJO, Raffaele de Luca; VENTURA, Luciano (a cura di). *Il diritto del lavoro nell'emergenza*. Napoli: Giovane Editore, 1979. Dovuto all'obiettivo di questo studio, non saranno viste le differenze e somiglianze fra tali contratti, p. 373.

³⁷⁵ “[...] dalla metà degli anni '80, il tasso di crescita dell'impiego temporaneo è più di dieci volte superiore al tasso di crescita del mercato di lavoro nel suo insieme” e “la recluta via agenzie di collocamento di lavoro temporaneo fu responsabile per lo meno per un quinto di tutti i nuovi impieghi creati negli U.S.A.” Questo fenomeno, associato alla riformulazione delle norme della regolazione del mercato di lavoro sta creando un regime emergente di impiego. Per gli autori, “al centro di questi nuovi rapporti di lavoro c'è l'industria del lavoro temporaneo. La vendita della mano d'opera eventuale – la ragione di essere di questa industria – è diventata un grande affare”. Traduzione: “() desde meados dos anos 80, a taxa de crescimento do emprego temporário é mais de dez vezes maior do que a taxa de crescimento do mercado de trabalho como um todo” e que “ o recrutamento por meio das agências de recolocação de trabalho temporário foi responsável por pelo menos um quinto de todos os novos cargos criados nos Estados Unidos” . Este fenômeno, associado à reformulação das normas da regulamentação do mercado de trabalho está gerando “ um regime emergente de emprego precário” . Para os autores, “ no centro dessas novas relações de emprego está a indústria do trabalho temporário. A venda da mão-deobra eventual – a razão de ser dessa indústria – tornou-se um grande negócio”. PECK, THEODORE, *O trabalho eventual: crescimento e reestruturação da indústria de empregos temporários em Chicago*, op. cit, p. 136.

mondo del lavoro, tanto dovuto alle loro regole, osserviamo che alcune modalità non condizionano la tipologia che caratterizza questi contratti.

In questa prospettiva, davanti alle iniziative del potere esecutivo³⁷⁶, si può visualizzare il contratto di lavoro temporaneo³⁷⁷ che può essere un contratto a termine certo o un contratto per tempo determinato, stabilito dalla Legge 6.019 del 3 gennaio 1974, regolata dal Decreto n. 73.841 del 13 marzo 1974, che concretamente normalizza la materia mediante concetti giustificati da caratteristiche proprie della consolidazione delle leggi sul lavoro.

Dovuto alla ricchezza e alla portata della dottrina lavorativa brasiliana, che orienta il dibattito sul tema, inizialmente conviene ricordare che “la legge ha per scopo facilitare la mano d’opera per brevi periodi, che sorge per l’elevazione del volume di lavoro in campi tecnici e di produzione amministrativa e commerciale”³⁷⁸. Questa previsione si incentra basicamente nella questione fatica secondo la quale

Il lavoro temporaneo regolato dalla legge e, perciò, parte dell’economia formale, “si legga: che paga le tasse, i tributi, le contribuzioni sociali”, oggi presente nel mondo intero, principalmente nei paesi sviluppati, ha contribuito efficacemente come utensile ausiliare di grande valore nella minimizzazione della disoccupazione, portando lavoro ad un numero ogni

³⁷⁶ “Il potere esecutivo, nell’esercizio delle sue prerogative di proporre iniziative di legge, allo scopo di combattere la disoccupazione, ha sottoscritto tre proposte che contemplano modalità contrattuali atipiche di lavoro: il contratto a termine, il contratto di lavoro a tempo parziale e la sospensione temporanea del contratto di lavoro”. Traduzione: “O poder executivo no exercíode suas prerrogativas de propor inicitivas de lei, visando combater o desemprego, subscreveu três propostas que contemplam modalidades contratuais atípicas de trabalho: o contrato por prazo determinado, o contrato de trabalho em tempo parcial e a suspensão temporária do contrato de trabalho”. REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002, p. 149.

³⁷⁷ La tipologia del concetto è definita dall’articolo 1° del Decreto: “Art. 1° - Lavoro temporaneo è quello prestato da persona fisica ad un’impresa, per supplire necessità transitoria di sostituzione di personale regolare e permanente oppure per l’aumento straordinario di lavori”. Traduzione: “Art 1° - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços”. BRASIL. Decreto n. 73.841 de 13 de março de 1974.

³⁷⁸ “lei objetiva atender a mão de obra por curtos períodos, ocasionada por elevação do volume de trabalho em áreas técnicas e de produção administrativa e comercial”. OLIVEIRA, Aristeu de. *Contrato especial por prazo determinado: banco de horas e trabalho temporário*. São Paulo: Atlas, 1998, p. 16.

volta maggiore di persone che, senza lavoro, ingrosserebbero le file dei disoccupati³⁷⁹.

Seguendo una linea che si dimostra coerente col criterio che coinvolge il suo sistema giuridico e come genesi il rapporto triangolare, nel quale interagiscono l'impresa contrattante (l'impresa o il cliente)³⁸⁰, l'impresa del lavoro temporaneo (o impresa fornitrice)³⁸¹ e il lavoratore temporaneo³⁸², Evaristo de Moares Filho enfatizza che questo contratto

Ha sorpreso e scioccato, all'inizio, rompendo la comoda e tradizionale simmetria fra datore di lavoro e impiegato, individualmente e permanentemente considerati. Tra uno e l'altro ha sistemato un nuovo organismo, l'impresa fornitrice di mano d'opera temporanea. Il rapporto contrattuale, da bilaterale, è passato ad essere trilaterale, con nuove e originali caratteristiche economiche, sociali e giuridiche³⁸³.

³⁷⁹ "O trabalho temporário regulamentado por lei e, portanto, parte da economia formal "leia-se, que paga impostos, tributos, encargos e contribuições sociais", hoje presente em todo o mundo, principalmente nos países desenvolvidos, tem contribuído de forma eficiente como ferramenta auxiliar de grande valia na minimização do desemprego, proporcionando trabalho a um número cada vez maior de pessoas que, sem ele, engrossariam as fileiras dos sem emprego". BONFIGLIOLI, José Carlos. *Trabalho temporário e terceirização de serviços: aspectos legais e sociais*. São Paulo: Jobcenter do Brasil, 2007, p. 14.

³⁸⁰ "Art. 14 – Si considera impresa contrattante o cliente, agli effetti di questo Decreto, la persona fisica o giuridica che, dovuto a necessità transitoria di sostituzione del suo personale regolare e permanente, o di aumento straordinario di mansioni, contratti l'impiego di mano d'opera via impresa di lavoro temporaneo". Traduzione: "Art 14. - Considera-se empresa tomadora de serviço ou cliente, para os efeitos deste Decreto; a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário". BRASIL. Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.

³⁸¹ "Art. 2º - L'impresa di lavoro temporaneo ha per obiettivo mettere a disposizione personale specializzato, per tempo determinato, di altre imprese che di questo abbiano bisogno". Traduzione: "Art 2º - A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite". BRASIL. Decreto n. 73.841 de 13 de março de 1974.

³⁸² "Art. 16 – Si considera temporaneo il lavoratore contrattato da impresa di lavoro temporaneo, per la prestazione di lavoro destinato alla necessità transitoria di sostituzione di personale regolare e permanente o dovuto all'aumento straordinario di mansioni di altra impresa". Traduzione: "Art 16 - Considera-se trabalhador temporário aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa". BRASIL. Decreto n. 73.841 de 13 de março de 1974.

³⁸³ "Surpreendeu e chocou a principio, rompendo com a tradicional e comoda simetria entre empregador e empregado, individual e permanentemente considerados. Entre um e outro colocou-se um novo organismo, a empresa fornecedora de mão-de-obra temporária. A relação contratual, de bilateral, passou a ser trilateral, com novas e originais características econômicas, sociais e

Di conseguenza, per quel che riguarda la tutela giuridica, si distaccano i criteri necessari allo scopo di formalizzare l'utilizzo di questo modello di lavoro. Con un capitolo specifico che prevede questa possibilità, l'articolo 26³⁸⁴ regola la forma della sua stipulazione che dipende da formalità speciali e sarà "obbligatoriamente scritto e nel quale dovranno constare, espressamente, i diritti riconosciuti ai lavoratori"³⁸⁵.

Queste formalità sono centrate non solo nelle normalizzazioni speciali previste nel caput dell'articolo, ma soggettivamente nella tutela giuridica stabilita negli incisi, che deve essere interpretato d'accordo con l'articolo 1^o³⁸⁶, in modo che il lavoro temporaneo "non abbia per scopo, come conseguenza, supplire posti vuoti, dovuto all'assenza definitiva del titolare"³⁸⁷. Riguardo a questo particolare, c'è la previsione espressa che

jurídicas". DE MORAES FILHO, Evaristo. *Temas atuais do trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1976, p. 77.

³⁸⁴ "Art. 26 – Per la prestazione di lavoro temporaneo è obbligatoria la stipulazione di contratto scritto fra l'impresa di lavoro temporaneo e l'impresa contrattante di lavoro, o cliente, nel quale deve constare espressamente:

I – il motivo che giustifica la domanda di lavoro temporaneo;

II – la modalità della remunerazione della prestazione lavorativa, dove siano chiaramente discriminate le parcelle relative a stipendi e incarichi sociali".

Traduzione: "Art 26. - Para a prestação de serviço temporário é obrigatória a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, dele devendo constar expressamente:

I - o motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

II - a modalidade de remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salários e encargos sociais". BRASIL. Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.

³⁸⁵ "obbligatoriamente scritto e dele deverão constar, espressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores". NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho*, op. cit, p. 835.

³⁸⁶ "Art. 1º - Lavoro temporaneo è quello prestato da persona fisica ad un'impresa, per supplire necessità transitoria di sostituzione di personale regolare e permanente o dovuto all'aumento straordinario di lavori". Traduzione: "Art 1º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços". BRASIL. Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.

³⁸⁷ "não visa, por conseguinte, suprir cargos vagos, em decorrência definitiva do titular". MARANHÃO, Delio. Contrato de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). *Instituições de direito do trabalho*. v. 1. São Paulo: LTr, 2002, pp. 233-291, p. 277. v. 1.

La contrattazione temporanea presuppone l'occorrenza di reale necessità passeggera dell'utilizzo di mano d'opera da parte dell'impresa contrattante. Questa momentaneità, a sua volta, deriva dal fatto specifico che l'ha creata: supplire la forza di lavoro normale e permanente per le attività operazionali dell'impresa-cliente, in carattere di sostituzione effimera dell'impiegato o per andare incontro ad una domanda supplementare di beni da produrre o di lavori da realizzare³⁸⁸.

Alla fine, Delio Maranhão conclude che

La legalità della contrattazione di lavoro temporaneo si unisce, come conseguenza, alla soddisfazione di necessità episodica che risulta da (I) sostituzione di impiegato da parte dell'impresa contrattante, allontanato dal lavoro per ferie, cassa-malattia e assenza dal lavoro, oppure di (II) aumento straordinario di lavori, cioè, della produzione di punta dell'impresa³⁸⁹.

In questo modo, esistono problemi per il permesso di lavoro temporaneo, che non potrebbe essere eccezione alla regola, il che riflette la tendenza della legislazione brasiliana che si manifesta, sotto forma di limitazioni ed eccezioni, a favore di un vincolo sociale di inclusione che deve essere tollerato a partire dalle restrizioni che garantiscono una protezione quanto più ampia possibile.

A questo proposito, si segnala che la legislazione ha arbitrato la provvisorietà di questa contrattazione nel suo articolo 27³⁹⁰ che definisce il termine

³⁸⁸ “a contratação temporária pressupõe a ocorrência de real necessidade fugaz de utilização de mão-de-obra pela empresa tomadora. Essa momentaneidade, por sua vez, decorre de fato gerador específico: suprir a força de trabalho normal e permanente às atividades operacionais da empresa cliente, em caráter de substituição efêmera de empregado ou de atendimento a uma demanda suplementar de bens a serem produzidos ou de serviços a serem prestados”. Id., *ibid.*, p. 277.

³⁸⁹ “a legalidade da contratação do trabalho temporário junte-se por conseguinte ao atendimento de necessidade episódica, resultante de (I) substituição de empregado da empresa tomadora, afastado do serviço por férias, auxílio-doença e ausências ao trabalho que tais, ou de (II) acréscimo extraordinário de serviços, vale dizer, pico de produção da empresa”. Id., *ibid.*, p. 277.

³⁹⁰ “Art. 27 – Il contratto fra l'impresa di lavoro temporaneo e l'impresa contrattante o cliente, riguardo ad un medesimo impiegato non potrà eccedere i tre mesi, salvo autorizzazione conferita dall'organo locale del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, secondo istruzioni ad essere stabilite dal Dipartimento Nazionale di Mano d'Opera”. Traduzione: “Art 27. - O contrato entre a

certo di tali contratti “in 90 giorni, ammettendo, eccezionalmente, in circostanze speciali e giustificate (per esempio la licenza-maternità) la dilazione del periodo”³⁹¹. Arion Sayão Romita segnala la limitazione come decorrenza naturale della chiarezza singolare dell’articolo “la cui durata non potrebbe eccedere i tre mesi, salvo autorizzazione amministrativa”³⁹², osservando che la prestazione di lavori per più di tre mesi crea vincolo d’impiego, cioè:

Continuando, però, la prestazione di servizi da parte del lavoratore per l’impresa contrattante per più di 3 mesi, il vincolo impiegatizio si crea direttamente con l’ultima³⁹³.

Con la condizionante della clausola restrittiva per quel che riguarda la proroga, questa previsione soltanto si legittimerebbe mediante la regolazione, condizionando il tempo lavorativo che dovrebbe essere stabilito da Istruzioni Normative oppure Atto Amministrativo Pubblico editato dal Ministero del Lavoro e Impiego³⁹⁴. Dei numerosi atti amministrativi pubblici citeremo, anzitutto, il primo che ha regolato la materia, l’Istruzione Normativa n. 2 che, nel suo articolo 4, disponeva riguardo al nuovo registro e alla proroga del contratto di lavoro, completando così la legislazione esistente, segnalando che altre succedrebbero a questa. In secondo luogo, l’ultimo atto amministrativo pubblico che stabilisce non solo quel che riguarda il periodo, ma anche il procedimento.

empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra”. BRASIL. Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.

³⁹¹ “em 90 dias, admitindo, excepcionalmente, em circunstâncias especiais e justificadas (por exemplo a licença-maternidade) a dilatação do prazo”. MARANHÃO, Contrato de trabalho, op. cit., p. 278.

³⁹² “cuja duração não poderia exceder a tres meses, ressalvada autorização administrativa”. ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho*: temas em aberto. São Paulo: LTr, 1998, p. 214.

³⁹³ “Continuando, porém, a prestação de serviços do trabalhador para a empresa tomadora por mais de 3 meses, o vínculo de emprego se forma diretamente com a ultima”. MARTINS, *Direito do trabalho*, op. cit., p. 145.

³⁹⁴ L’analisi dell’atto amministrativo pubblico è stata ritirata dal sito del Ministero del Lavoro ed è presente in questo paragrafo, nel prossimo e nel seguente. Disponibile em: <<http://mte.gov.br>>. Acesso em: 25 jul. 2009.

Si registra che anche se la limitazione è enfatica quanto al suo periodo, le variabili e la metodologia previste, oggetto di norma regolamentare attraverso l'Atto Amministrativo Pubblico n. 574 del Ministero del Lavoro e Impiego, del 22 gennaio 2007,³⁹⁵ condizionano il procedimento³⁹⁶ della proroga a una situazione fin lì inesistente: l'analisi da parte del Ministero del Lavoro riguardo alla compilazione dei requisiti formali e legali che hanno un nitido carattere di valorizzazione pubblica nel senso di evitare la frode, poiché mediante atti amministrativi pubblici precedenti la proroga era automatica³⁹⁷. Oltre alla limitazione, questa situazione soltanto succederà quando la richiesta di rinnovo del contratto vada oltre i 15 giorni³⁹⁸ prima della fine del medesimo, presso l'organo regionale competente.

³⁹⁵ L'Atto Amministrativo Pubblico n. 574 del Ministero del Lavoro e Impiego è composto da quattro articoli che possono essere consultati negli annessi di questo studio.

³⁹⁶ "Art. 2:- Il contratto tra impresa di lavoro temporaneo e l'impresa trattante o cliente, riguardo ad un medesimo impiegato, non potrà eccedere i 3 mesi, salvo autorizzazione di proroga conferita dall'organo locale del MTE. Paragrafo unico. Il contratto di lavoro temporaneo potrà essere prorogato una sola volta, per lo stesso periodo, sempre che l'impresa trattante o cliente informi e giustifichi che:

I – la necessità transitoria di sostituzione di personale regolare e permanente ha ecceduto il tempo inizialmente previsto; e

II – le circostanze che crearono l'aumento straordinario di lavori e permisero il contratto di lavoro temporaneo furono mantenute".

Traduzione: "Art. 2: O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, em relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização de prorrogação conferida pelo órgão local do MTE. Parágrafo único. O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma única

vez, pelo mesmo período, desde que a empresa tomadora ou cliente informe e justifique que:

I - a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente excedeu ao prazo inicialmente previsto; e

II - as circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram o contrato de trabalho temporário foram mantidas". BRASIL. Portaria n. 574 do Ministério do Trabalho e Emprego.

³⁹⁷ "Art. 3, paragrafo 1: Nel periodo di cinque giorni dalla ricevuta del processo, il capo della Sezione o del Settore di Relazioni del Lavoro – SERET - dell'organo regionale del MTE, deve analizzare la richiesta e decidere l'autorizzazione o no della proroga del contratto di lavoro temporaneo, col rischio di responsabilità".

Traduzione: "Artigo 3, paragrafo 1: No prazo de cinco dias do recebimento do processo, deverá o chefe da Seção ou Setor de Relações do Trabalho - SERET do órgão regional do MTE analisar o pedido e decidir pela autorização ou não da prorrogação do contrato de trabalho temporário, sob pena de responsabilidade". BRASIL. Portaria n. 574 do Ministério do Trabalho e Emprego.

³⁹⁸ "Art. 3 – L'impresa trattante o cliente dovrà protocollare, presso l'organo regionale del Ministero del Lavoro e Impiego – MTE – la richiesta completa di proroga del contratto di lavoro temporaneo previsto nell'Annesso di questo Atto Amministrativo Pubblico, fino a 15 giorni prima del termine del contratto". Traduzione: Art. 3 A empresa tomadora ou cliente deverá protocolizar, no órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, o requerimento de prorrogação do contrato de trabalho temporário, previsto no Anexo desta Portaria, devidamente preenchido, até quinze dias antes do término do contrato". BRASIL. Portaria n. 574 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Trattandosi di proroga del contratto di lavoro temporaneo, l'impresa contrattante o cliente protocollerà, presso l'organo regionale del MTE, la richiesta di proroga fino a 15 giorni prima del suo termine. E nel periodo di cinque giorni dalla ricevuta del processo l'organo analizzerà la richiesta, concedendo o no l'autorizzazione della proroga del contratto di lavoro temporaneo, e l'impresa richiedente sarà notificata sia della concessione come pure della negativa dell'autorizzazione. L'organo locale del MTE, sempre che lo giudichi necessario, muoverà azione fiscale per la verifica dell'occorrenza del presupposto citato per ottenere la proroga del contratto di lavoro³⁹⁹.

Con base in questo Atto Amministrativo Pubblico, il contratto di lavoro temporaneo potrà essere prorogato una sola volta, per lo stesso periodo (tre mesi). La limitazione è un vero truismo, poiché delimita la proroga sempre che l'impresa contrattante o cliente informi e giustifichi che la necessità transitoria di sostituzione di personale regolare e permanente ha ecceduto il periodo inizialmente previsto e/o che le circostanze che crearono l'aumento straordinario dei lavori e dettero avvio al contratto di lavoro temporaneo furono mantenute.

Un aspetto importante da considerare è la previsione di equiparazione di alcuni diritti⁴⁰⁰ tra il lavoratore temporaneo e il lavoratore contrattato mediante un contratto a termine che, in una succinta contestualizzazione, è enunciato dalla

³⁹⁹ “Em se tratando da prorrogação do contrato de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente protocolizará, no órgão regional do MTE, o requerimento de prorrogação, até quinze dias antes do seu término. E no prazo de cinco dias do recebimento do processo, o órgão analisará o pedido decidindo pela autorização ou não da prorrogação do contrato de trabalho temporário e a empresa solicitante será notificada, da concessão ou indeferimento da autorização. O órgão local do MTE, sempre que julgar necessário empreenderá ação fiscal para verificação da ocorrência do pressuposto alegado para a prorrogação do contrato de trabalho”. WALLIM, Claudio Roberto. Trabalho temporário: aspecto contratual. Disponível em: <http://www.sebraesp.com.br/fique_olho/notas_empreendedor/legislacao/trabalho_temporario>. Acesso em 26 jul. 2009.

⁴⁰⁰ “Art. 17 – Al lavoratore temporaneo sono assicurati i seguenti diritti:
I – remunerazione equivalente a quella ricevuta dagli impiegati della medesima categoria dell'impresa contrattante o cliente, calcolata con base oraria, con garanzia, in qualsiasi ipotesi, dello stipendio minimo regionale;

(a) remunerazione equivalente a quella ricevuta dagli impiegati della categoria dell'impresa trattante, calcolata in base oraria, con garanzia di pagamento del salario minimo; (b) giornata di otto ore; (c) addizionale di ore straordinarie non eccedenti le due ore, con aumento del 50%; (d) ferie proporzionali di 1/12 (un dodicesimo) per mese di dimissione; (e) riposo settimanale remunerato; (f) addizionale per lavoro notturno; (g) assicurazione contro incidenti di lavoro; (h) protezione previdenzia⁴⁰¹.

II – pagamento di ferie proporzionali, in caso di dispensa senza giusta causa o termine normale del contratto di lavoro temporaneo, calcolato con base a 1/12 (un dodicesimo) dell'ultimo stipendio ricevuto, per ogni mese lavorato, considerando come mese completo la frazione uguale o superiore a 15 (quindici) giorni;

III – indennizzo per il tempo di lavoro in caso di dispensa senza giusta causa, rescissione di contratto per giusta causa del lavoratore o termine normale del contratto di lavoro temporaneo, calcolato con base in 1/12 (un dodicesimo) dell'ultimo stipendio ricevuto, per mese di lavoro, considerando come mese completo la frazione uguale o superiore a 15 (quindici) giorni;

IV – benefici e servizi della previdenza sociale nei termini della Legge n. 3.897 del 26 agosto 1960, con le alterazioni introdotte dalla Legge n. 5.890 dell'8 giugno 1973, come assicurato autonomo;

V – assicurazione per incidenti di lavoro, nei termini della Legge n. 5.316 del 14 settembre 1967.

Traduzione:

“Art 17. - Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária, garantido, em qualquer hipótese, o salário-mínimo regional;

II - pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa ou término normal do contrato temporário de trabalho, calculado na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês trabalhado, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

III - indenização do tempo de serviço em caso de dispensa sem justa causa rescisão do contrato por justa causa, do trabalhador ou término normal do contrato de trabalho temporário, calculada na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês de serviço, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

IV - benefícios e serviços da previdência social, nos termos da Lei número 3.807, de 26 de agosto de 1960, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973, como segurado autônomo;

V - seguro de acidentes do trabalho, nos termos da Lei nº 5.316, de 14 de setembro de 1967”.

BRASIL, Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.

⁴⁰¹ “(a)remuneração equivalente à percebida pelos empregados da categoria da empresa tomadora, calculada à base horária, garantido o pagamento do salário mínimo;(b)jornada de oito horas;(c)adicional de horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50%; (d)férias proporcionais, de 1/12 avos por mês de demissão;(e)repouso semanal remunerado; (f) adicional por trabalho noturno;(g)seguro contra acidente do trabalho; (h) proteção previdenciária”. MARTINS, Direito do trabalho, op. cit., 2009, p. 145.

Come enfatizza Messias Pereira Donato, lodando la disciplina legale brasiliana, “sono pochi i paesi che fissano principi sull’uguaglianza di trattamento fra lavoro a tempo pieno e lavoro temporaneo [...]”⁴⁰².

Per concludere, i contratti di lavoro a durata definita possono essere raggruppati secondo il modello definito dalla Legge 6.019 del 1974, quelli dall’articolo 443 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro e quelli risultanti da negoziazione collettiva che saranno analizzati nel prossimo segmento.

5.3 Il contratto della legge 9.601 del 1998: lo stesso modello di stimolo al lavoro

Di fronte all’attuale ristrutturazione del processo produttivo capitalista e di una gamma di modifiche che coinvolgono tutta la società e che influiscono direttamente nelle forme di organizzazione spaziale e territoriale tanto del capitale come pure della forza di lavoro, si constata che

Ogni epoca del lavoro implica una forma determinata di organizzazione dello spazio che lo regola. La tecnica è l’elemento dinamico di questo cambiamento. Ogni volta che il periodo tecnico cambia, correlatamente cambia la forma della regolazione spaziale e così il mondo del lavoro. Fu questa specie di legge spaziale la norma dell’organizzazione dello spazio della società e del mondo del lavoro nella storia del capitalismo⁴⁰³.

⁴⁰² “são poucos os países que fixam princípios sobre igualdade de tratamento entre o trabalho a tempo completo e o trabalho temporário.... [...]”. DONATO, Messias Pereira. Formas atípicas de trabalho subordinado. In: CARDONE, Marli. *Modernização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992, pp. 56-71, p. 63.

⁴⁰³ “Cada era do trabalho implica numa forma determinada de arrumação do espaço que o regula. A técnica é o elemento dinâmico dessa mudança. Toda vez que o período técnico muda, correlatamente muda a forma da regulação espacial, e assim o mundo do trabalho. Tem sido essa espécie de lei espacial a norma da organização do espaço da sociedade e do mundo do trabalho na história do capitalismo”. MOREIRA, Ruy. Os períodos técnicos e os paradigmas do espaço e do trabalho. *Revista de Ciência Geográfica*, Bauru: Hideki, ano VI, v.II, n. 16, Bauru: Hideki, 2000, pp. 04-08, p. 8.

Le crisi hanno creato le loro proprie soluzioni, e questo si dimostra naturale in tutte le circostanze umane, tanto personali come sociali⁴⁰⁴. Sotto questo aspetto e seguendo la linea direzionale dei capitoli precedenti, una delle misure puntuali adottate dal governo brasiliano per combattere il problema della disoccupazione fu la creazione di un nuovo modello di contratto a termine, decorrente dalla Legge 9.601 del 21 gennaio 1998⁴⁰⁵ il cui significato interpretativo non è soltanto tecnico ma giuridico, e la cui razionalità istituzionale è segnalata da una cornice di trasformazione:

Con un triplo obiettivo pratico: rivedere la funzione e l'effettività delle istituzioni e norme sulla materia; adattare le nuove forme di impiego alla domanda di lavoro considerando la nuova realtà economica nella quale, paulatinamente, il mercato di lavoro si subordina all'insieme dell'economia; e la modificazione della correlazione di forze fra gli attori sociali [...] ⁴⁰⁶.

Questi orientamenti nacquero dall'osservazione dell'uniformizzazione del discorso politico-giuridico, configurandosi nell'argomentazione centrata su di una direzione secondo la quale

Gli obiettivi del governo, quando dell'invio al Congresso Nazionale del progetto che ha dato origine alle Legge 9.601, furono di diminuire la disoccupazione e legalizzare la situazione di informalità di alcuni lavoratori contrattati senza tessera di lavoro⁴⁰⁷.

⁴⁰⁴ In questo senso, vide: ADOLFO, Luiz Gonzaga. *Globalização e estado contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

⁴⁰⁵ Si avverte che il Decreto n. 2.490 del 4 febbraio del 1998 ha regolato la Legge 9.601 del 1998.

⁴⁰⁶ "Com um triplo objetivo pratico: revisar e função e a afetividade das instituições e normas sobre a matéria; adaptar as novas formas de emprego às demandas de trabalho em relação à nova realidade econômica, em que paulatinamente o mercado de trabalho se subordina ao conjunto da economia; e a modificação da correlação de forças entre os atores sociais". BARROSO, Fabio Túlio. *Novo contrato por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2004, p. 101.

⁴⁰⁷ "Os objetivos do governo ao enviar ao Congresso Nacional o projeto que deu origem à Lei 9601 foram de diminuir o desemprego e legalizar a situação informal de certos trabalhadores, que eram contratados sem carteira assinada". MARTINS, Sergio Pinto. *Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: lei 9601/98*. São Paulo: Atlas, 1998, p. 19.

Queste trasformazioni, secondo la veduta di Marco Francisco Reimann, presentano “l’iniziativa di flessibilizzazione più impattante fino ad ora”⁴⁰⁸, seguendo “i requisiti di causa per la formazione dei contratti a termine, in un processo graduale di apertura giuridico-lavorativa alle dottrine flessibiliste neoliberali della legislazione in Brasile”⁴⁰⁹, poiché “la legge più di quello che rappresenta che per il suo contenuto è il segno dell’implemento del nuovo diritto flessibile del lavoro in Brasile”⁴¹⁰ giacché, “allo stesso tempo in cui l’iniziativa apre diverse possibilità, suscita anche perplessità dovuto alla forma con la quale “si combatte la disoccupazione, offrendo ai datori di lavoro un nuovo tipo di impiego”⁴¹¹ il quale

Dispone che le imprese e i sindacati professionali possono, tramite negoziazione collettiva, d’accordo con convenzioni collettive di lavoro, aggiustare la possibilità dei datori di lavoro assumere impiegati per tempo determinato, senza che siano presenti le ipotesi dell’art. 443, § 2º, della CLT (attività transitoria, impresa transitoria o contratto per periodo di prova)⁴¹².

Il paradosso di questa situazione, evidente operazione di causa ed effetto, è che la legge ha dato nuova ampiezza a questa modalità di rapporto contrattuale a partire dal momento in cui è dovere “delle parti, via negoziazione collettiva, e non

⁴⁰⁸ “a iniciativa de flexibilização de mais impacto até agora”. REIMANN, *Cidadania e contratos atípicos de trabalho*, op. cit., p. 150.

⁴⁰⁹ “os requisitos de causa para a formação dos contratos por prazo, num processo gradual de abertura jurídico-trabalhista às doutrinas flexibilistas neoliberais da legislação do trabalho no Brasil”. TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. Contrato temporário de trabalho: comentários. *Revista LTr: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: Ltr, v.62, n. 2, p. 151-161, p. 151, 1998.

⁴¹⁰ “a lei mais que pelo que representa do que por seu conteúdo é o marco de implementação do novo direito flexível de trabalho no Brasil”. BARROSO, *Novo contrato por prazo determinado*, op. cit., p. 94.

⁴¹¹ combate-se o desemprego oferecendo aos empregadores um novo tipo de emprego”. REIMANN, *Cidadania e contratos atípicos de trabalho*, op. cit., p. 151.

⁴¹² “dispõe que as empresas e sindicatos profissionais podem, por meio de negociação coletiva, de acordo ou convenções coletivas de trabalho, ajustar a possibilidade de os empregadores admitirem empregados por prazo determinado, sem que estejam presentes as hipóteses do art. 443, §2º, da CLT(atividade transitória, empreendimento transitório ou contrato de experiência)”. MANUS, *Direito do trabalho*, op. cit., p. 80.

più della legge”⁴¹³ definire le ipotesi per la stipulazione di questo contratto nella forma dell’articolo 1°⁴¹⁴.

In questo modo, la legge presenta caratteristiche congiunturali nella sua struttura normativa, con la sua natura speciale “per tutti i valori che presenta nella caratteristica non casuale e per la quantità di regole singolari che sono inerenti alla sua natura”⁴¹⁵, quando generalizza l’oggetto della contrattazione e l’adozione di condizioni stabilite da una regolazione collettiva⁴¹⁶ prevista nelle “convenzioni collettive e accordi collettivi per la validità dei contratti”⁴¹⁷ fino ad allora inesistenti in Brasile, diversamente dal modello italiano studiato nel capitolo 4.

⁴¹³ “às partes , via negociação coletiva e não mais a lei”. MARANHÃO, *Contrato de trabalho* , op. cit., p. 267.

⁴¹⁴ “Art. 1° - Le convenzioni e gli accordi collettivi di lavoro potranno istituire contratti di lavoro per tempo determinato, di cui tratta l’articolo 443 della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro – CLT- indipendentemente dalle condizioni stabilite nel suo § 2°, in qualsiasi attività svolta dall’impresa o stabilimento, per ammissioni che rappresentino aumento del numero degli impiegati.

§ 1° Le parti stabiliranno, nella convenzione o nell’accordo collettivo riferito nell’articolo:

I – l’indennizzo per le ipotesi di rescissione anticipata del contratto di cui tratta questo articolo, per iniziativa del datore di lavoro o dell’impiegato, non dovendo applicarsi quello che è disposto negli articoli 479 e 480 della CLT;

II – le multe per la non osservanza delle sue clausole”.

Traduzione: “Art. 1° As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2°, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

§ 1° As partes estabelecerão, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

I - a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;

II - as multas pelo descumprimento de suas cláusulas”. BRASIL, lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998.

⁴¹⁵ “por todos os valores que apresenta na caracteirstica não casual e pela quantidade de regras singulares que são inerentes a sua natureza”. BARROSO, op.cit., p. 94.

⁴¹⁶ Secondo la posizione di Alexandre Ramos, questa situazione indica un protagonismo pratico formale per gli accordi normativi come modello di composizione legale fra gli agenti del tessuto produttivo, insistendo nell’affermare di essere protagonista formale per il semplice fatto che la partecipazione operaia di rivendicazione attiva è un elemento che si contrappone agli interessi del fenomeno flessibilista, entrando in contraddizione colla traccia flessibile della legge che implica un frazionamento (dovuto alla differenza dei tipi contrattuali) della partecipazione attiva dei collettivi dei lavoratori, il che impedisce gradualmente l’esercizio della dialettica differenziata nelle relazioni di produzione. RAMOS, Alexandre. *Contrato de trabalho temporário*. São Paulo: LTR, 1999, pp. 87-103.

⁴¹⁷ “convenções coletivas e acordos coletivos para a validade dos contratos”. BARROSO, *Novo contrato por prazo determinado*, op. cit., p. 115.

L'adozione di questo requisito si accorda con la strumentalizzazione degli accordi collettivi come mezzo di fomento all'autonomia privata collettiva, ed il paradigma del modello negoziato nel diritto del lavoro in Brasile costituisce il nuovo modello contrattuale⁴¹⁸.

È importante dire che, oltre alla negoziazione collettiva⁴¹⁹, il paragrafo 2^o⁴²⁰ dell'articolo 1^o specifica la non osservanza dell'articolo 451⁴²¹ della Consolidazione delle Leggi sul Lavoro per quel che riguarda la proroga, ammettendo "tante proroghe quante ne permetta la negoziazione, oppure quando siano sufficienti le parti interessate, tanto tacita quanto strumento normativo"⁴²².

⁴¹⁸ "A adoção de tal requisito esta de acordo com a instrumentalização dos pactos coletivos como meio de fomento à autonomia privada coletiva, sendo o novo marco contratual o paradigma para a adoção do modelo negociado no direito do trabalho do Brasil". Id. Ibid., p. 121.

⁴¹⁹ Si schiarisce che, quando non c'è accordo o convenzione collettiva di lavoro, questa modalità contrattuale non potrà essere adottata nell'impresa: "non essendoci accordo tra le parti coinvolte nella negoziazione collettiva, ed essendo la materia portata al vaglio dei Tribunali del Lavoro mediante dissidio collettivo, gli specializzati non hanno competenza, esercitando il potere normativo che la Costituzione Federale garantisce loro, in questa specifica materia, per legislare sulla specie, definendo modalità di contratto a termine ed altri aspetti correlati mediante uno strumento di sentenza normativa. La norma, nella nostra opinione, deve essere interpretata in modo restrittivo e, di preferenza, mediante il metodo puramente grammaticale, restando, come conseguenza, circoscritta specificamente alle parti in negoziazione la definizione o no di nuovi tipi di contratto a termine nella modalità che fomenta l'impiego; fissazione del tempo, nei limiti legali; attività coinvolte, ecc. ecc., anche perché la materia è di natura eminentemente negoziale, rimanendo ristretto alle parti decidere riguardo a quello che a loro conviene di più". Traduzione: " não havendo acordo entre os seguimentos envolvidos na negociação coletiva, e sendo a matéria conduzida à apreciação dos Tribunais Trabalhistas mediante dissídio coletivo, não possuem os especializados competência para, exercitando o poder normativo que lhes garante a Constituição Federal, nessa matéria específica, legislar sobre a espécie estabelecendo modalidades de contrato a prazo e demais aspectos que lhes sejam correlatos mediante o instrumento da sentença normativa. A norma, a nosso sentir, deve ser interpretada de forma restritiva e preferencialmente mediante o método puramente gramatical, ficando, por via de consequência, circunscrito, especificamente, às partes em negociação, o estabelecimento ou não, de espécies novas de contrato a prazo na modalidade de fomentadora de emprego; fixação de prazo, dentro dos limites legais; atividades abrangidas, etc, etc..., mesmo porque a matéria é de natureza eminentemente negocial ficando restrito às partes decidirem sobre o que melhor lhes convenha". SILVA FILHO, Cícero Virgulino da. O contrato temporário como fomento de emprego. A experiência espanhola e a Lei n. 9.601/1998. *Jornal do III Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho*. Brasília, abr. 1998.

⁴²⁰ "§ 2^o Non si applicano al contratto di lavoro previsto in questo articolo le disposizioni dell'art. 451 della CLT". Traduzione: " § 2^o Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT." BRASIL, Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

⁴²¹ "Art. 451. Il contratto di lavoro a termine che, tacitamente o espressamente, sia prorogato più di una volta, entrerà in vigore senza determinazione di tempo". Traduzione: Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo". BRASIL, Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.

⁴²² "tantas prorrogações quantas consagre a negociação ou bastem as partes interessadas, se silente o instrumento normativo". MARANHÃO, Contrato de trabalho, op. cit., p. 267.

Riconoscendo la complessità di questa nuova realtà, dovuto al fatto che la norma non fissa nessun parametro numerico quanto alle proroghe⁴²³, Mauricio Godinho Delgado intende che l'ordine giuridico e il diritto stabiliscono "frontiere massime quanto al numero e al criterio delle proroghe"⁴²⁴ che non potrebbero aggredire la dignità di chi offre la sua forza di lavoro. Allo stesso tempo in cui esiste una

Relativa autonomia della Legge 9.601/98 per l'attribuzione della volontà delle parti accordate, nel senso del rapporto temporaneo e del suo rinnovo come la proroga, quando separa espressamente il modello dell'art. 451 della CLT, questo limite di contrattazione obbedirà obbligatoriamente il tempo massimo dei rinnovi, nel periodo finale del rapporto temporaneo di lavoro che, d'accordo con l'art. 3º del Decreto 2.490/98, è di due anni⁴²⁵.

Certamente nel contratto proposto dalla legge qui studiata, dove si osservano le formalità dell'atto riferito a questa modalità, non c'è nessuna regola concernente la successività contrattuale, il che obbligatoriamente ci conduce ad affermare che l'accordo successivo, prima che siano trascorsi sei mesi dalla fine del contratto anteriore, permetterà un nuovo contratto per tempo indeterminato "per forza della regola dell'art. 452 della CLT, applicabile alla nuova figura giuridica (art. 1, Legge n. 9.601/98)"⁴²⁶.

⁴²³Quantunque José Affonso Dallegrave Neto riconosca questo processo, egli afferma che è necessario accordare nella regolazione collettiva o nel contratto individuale la clausola della proroga, poiché il decreto che regola la legge permette chiaramente questa possibilità, in modo che il facoltativo non si trasformi in abuso. Vedi: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998, p. 117. _____. *O novo contrato por tempo determinado: lei 9.601/98*, São Paulo: LTr, 1999, pp. 81-83.

⁴²⁴"fronteiras máximas ao número e critério de prorrogações". DELGADO, *O novo contrato por tempo determinado*, op. cit., p. 77.

⁴²⁵"relativa autonomia da lei 9.601/98 para atribuição da vontade das partes pactuadas, no sentido da relação temporária e suas renovações como a prorrogação, ao apartar expressamente o modelo do art. 451 da CLT, este limite de contratação obedecerá obrigatoriamente ao prazo máximo de renovações, no período final da relação temporária de trabalho, que, de acordo com o art. 3º. do Decreto 2.490/98 é de dois anos". BARROSO, *Novo contrato por prazo determinado*, op. cit., p. 136.

⁴²⁶"por força da regra do art. 452 da CLT, aplicável à nova figura jurídica (art. 1, Lei n. 9.601/98)". DELGADO, op. cit., 2004, p. 561. Vide anche: DELGADO, *O novo contrato por tempo determinado*,

Un'altra importante caratteristica da essere considerata nella legge⁴²⁷ è la limitazione numerica di impiegati concretizzata da questo regime che ha dimostrato la preoccupazione del legislatore non soltanto nel fomento dell'impiego, ma anche nella manutenzione dei contratti per tempo indeterminato, scartando possibili abusi che potessero essere praticati. Manoel Antonio Teixeira Filho sostiene:

Come schiarisce il paragrafo trascritto, i percentuali citati negli incisi I a III dell'art. 3° saranno calcolati con base nella media aritmetica mensile del numero di lavoratori dello stabilimento (e non dell'impresa), contrattati per tempo indeterminato nei sei mesi

op. cit., p. 71. Secondo Sergio Pinto Martins: "Prorogare è dare proseguimento al contratto in vigore. La Legge 9.601/98 permette che il contratto a termine qui previsto sia prorogato più di una volta senza rimanere ristretto ai limiti previsti nell'art. 451 della CLT. Nel caso dell'art. 452 della CLT, esiste un nuovo contratto di lavoro col medesimo impiegato per un periodo di tempo e non la proroga. Esiste, perciò, un altro contratto." Traduzione: "Prorrogar é continuar o contrato que estava em vigor. A lei 9.601/98 permite que o contrato por prazo determinado nela previsto seja prorrogado mais de uma vez sem estar adstrito aos limites previstos no art. 451 da CLT. No caso do art. 452 da CLT, existe um novo contrato de trabalho com o mesmo empregado por um tempo e não a prorrogação. Existe, portanto, outro contrato". MARTINS, *Contrato por tempo determinado e banco de horas*, op. cit., p. 43.

⁴²⁷ "Art. 3° - Il numero di impiegati contrattati nei termini dell'art. 1° di questa legge osserverà il limite stabilito nello strumento decorrente dalla negoziazione collettiva, non potendo eccedere i percentuali posteriori, che saranno applicati cumulativamente:

I – cinquanta per cento del numero di lavoratori per la parcella inferiore a cinquanta impiegati;

II – trenta cinque per cento del numero di lavoratori per la parcella fra cinquanta e cento e novanta nove impiegati; e

III – venti per cento del numero di lavoratori per la parcella oltre i duecento impiegati.

Paragrafo unico. Le parcelle riferite negli incisi di questo articolo saranno calcolate sulla media aritmetica mensile del numero di impiegati contrattati dello stabilimento, per tempo indeterminato, nei sei mesi immediatamente precedenti la data di pubblicazione di questa Legge".

Traduzione: "Art. 3° O número de empregados contratados nos termos do art. 1° desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

I - cinqüenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinqüenta empregados;

II - trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinqüenta e cento e noventa e nove empregados; e

III - vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei". BRASIL, lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998.

che precedano la pubblicazione della legge in studio, fatto occorso il 22 gennaio 1998⁴²⁸.

Questo equivale a dire, secondo José Affonso Dallegrave Neto, che:

La legge fissa una tabella di proporzione massima per il numero di impiegati contrattati d'accordo col nuovo regime temporaneo, in relazione al numero di impiegati già esistenti nello stabilimento dell'impresa. Lo strumento normativo della categoria può imporre percentuali uguali o inferiori quanto a quelli stabiliti dalla Legge⁴²⁹.

Per finalizzare l'analisi di questo contratto, d'accordo con quanto proposto, è necessario dire che il modello incentiva il concetto di impieghi mediante vantaggi lavorativi e parafiscali⁴³⁰ conferiti ai datori di lavoro⁴³¹, riconoscendo che quanto

⁴²⁸ "Como esclarece o parágrafo transcrito, os percentuais mencionados nos incisos I a III, do art. 3º, serão calculados com base na média aritmética mensal do número de trabalhadores do estabelecimento (e, não da empresa), contratados por prazo indeterminado nos seis meses que precederem ao da publicação da lei em estudo, fato ocorrido a 22 de janeiro de 1998". TEIXEIRA, *Contrato temporario de trabalho*, op. cit., p. 151.

⁴²⁹ "A lei fixa tabela de proporção máxima para o número de empregados contratados sob o novo regime temporário em relação ao número de empregados já existentes no estabelecimento da empresa. O instrumento normativo da categoria pode impor percentuais iguais ou inferiores em relação aos trazidos pela Lei". DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Contrato por prazo determinado*. Comentários à Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e seu Decreto n. 2.490 de 4.02.98. *Suplemento Trabalhista- LTr*, São Paulo: LTr, ano 34, n. 44, p.181, 1998.

⁴³⁰ "Art. 2º. Per i contratti previsti nell'articolo anteriore, sono ridotte per diciotto mesi, contando dalla data della pubblicazione di questa Legge:

I – al cinquanta per cento del loro valore vigente al 1 gennaio 1996 le aliquote delle contribuzioni sociali destinate al SESI (Servizio Sociale dell'Industria), SESC (Servizio Sociale del Commercio), SEST (Servizio Sociale del Trasporto), SENAI (Servizio Sociale dell'Apprendistato Industriale), SENAC (Servizio Sociale dell'Apprendistato Commerciale), SENAT (Servizio Nazionale dell'Apprendistato del Trasporto), SEBRAE (Servizio Brasiliano di Appoggio alle Micro- e Piccole Imprese) e INCRA (Istituto della Colonizzazione e Riforma Agraria), come pure al salario- educazione e per il finanziamento dell'assicurazione per incidenti sul lavoro;

II – al due per cento l'aliquota della contribuzione per il FGTS (Fondo di Garanzia per Tempo di Lavoro) di cui tratta la Legge n. 8.036 dell'11 maggio 1990".

Traduzione: "Art. 2º Para os contratos previstos no artigo anterior, são reduzidas, por dezoito meses a contar da data de publicação desta Lei:

I - a cinquanta por cento de seu valor vigente em 1º de janeiro de 1996, as alíquotas das contribuições sociais destinadas ao Serviço Social da Indústria - SESI, Serviço Social do Comércio - SESC, Serviço Social do Transporte - SEST, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, Serviço Nacional de aprendizagem do Transporte - SENAT, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE e Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, bem como ao salário educação e para o financiamento do seguro de acidente do trabalho;

all'ampiezza dei diritti "si applica qui il modello della CLT dei contratti a termine con specificità espressamente stabilite dalla Legge n. 9.601/98"⁴³².

Infine, osiamo affermare che la materia qui studiata assume contorni internazionali una volta che tanto in Brasile quanto in Italia i due modelli furono creati per fomentare l'impiego, quantunque le loro posizioni non siano uniformi nella dottrina, principalmente se si confronta la loro inserzione nel mercato di lavoro brasiliano⁴³³ attraverso l'adozione unilaterale del Potere Esecutivo per la confezione del progetto di legge in detrimento di quello italiano, frutto del dialogo sociale e messo in pratica con direttrici e velocità diverse⁴³⁴.

Nel caso del Brasile, seguendo una linea riflessiva, l'adeguatezza della norma al lavoro temporaneo è interpretata dalla veduta trasformatrice di Sergio Pinto Martins

La legge del contratto di lavoro a termine è positiva nel senso che permette maggior flessibilizzazione dei rapporti lavorativi, in modo di adattare la maggiore realtà del mercato di lavoro, dando appoggio legale alla contrattazione di impiegati e permettendo la diminuzione di incarichi sociali, principalmente di persone che si trovavano nel mercato informale⁴³⁵.

Il - para dois por cento, a alíquota da contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. BRASIL, lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998.

⁴³¹ Vide: DELGADO, *O novo contrato por tempo determinado*, op. cit., pp. 81-83.

⁴³² "aplica-se aqui o padrão celetista dos contratos a termo-com a especificidades expressamente trazidas pela Lei n. 9601/98". Id., Ibid., p. 81.

⁴³³ "l'adozione unilaterale dell'esecutivo brasiliano per la redazione del progetto di legge, senza la discussione con gli organi tripartiti del Ministero del Lavoro, come il Consiglio Nazionale del Lavoro e la Commissione Permanente dei Diritti Sociali". Traduzione: "a adoção unilateral do executivo brasileiro para a confecção do projeto de lei, sem a discussão com os órgãos tripartites do Ministério do trabalho, como o Conselho Nacional do Trabalho e a Comissão Permanente de Direitos Sociais". BARROSO, *Novo contrato por prazo determinado*, op. cit., p. 88.

⁴³⁴ Questa affermativa si fonda nell'analisi dei capitoli 4 e 5 di questo studio che analizza i modelli del contratto di lavoro temporaneo.

⁴³⁵ "A lei do contrato de trabalho de prazo é positiva no sentido de permitir maior flexibilização das relações trabalhistas, de modo a adaptar a maior realidade do mercado de trabalho, dando respaldo

Nella stessa linea interpretativa, è pertinente la diagnosi presentata da Pedro Paulo Teixeira Manus che enfatizza questa modalità contrattuale “allo scopo di stimolare nuove forme di contrattazione, cercando di minimizzare i malefici della disoccupazione”⁴³⁶. Le ricerche attuali dimostrano⁴³⁷ che “il lavoro temporaneo crea circa un milione di posti di lavoro in tutto il paese, ogni anno, e questa mano d’opera è utilizzata dalle imprese per adattare il quadro di funzionari all’andamento stagionale”⁴³⁸.

C’è, in queste affermative, l’idea della temporalità strutturata nella congiuntura normativa⁴³⁹ del contratto come fomento di contrattazione, quantunque la disoccupazione nel paese presenti tracce di disoccupazione strutturale⁴⁴⁰. Per queste ragioni, per le vedute più critiche, “l’ambizioso progetto di ridurre l’allarmante tasso di disoccupazione è fallito”⁴⁴¹ e, secondo recenti

legal a contratação de empregados e diminuição de encargos sociais, principalmente de pessoas que se encontravam no mercado informal”. MARTINS, *Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas*, op. cit., p.23.

⁴³⁶ “com o objetivo de estimular novas formas de contratação, buscando minimizar os malefícios do desemprego”. MANUS, *Direito do trabalho*, op. cit., p. 80.

⁴³⁷ Soltanto nel primo semestre di quest’anno, se confrontato con lo stesso periodo del 2007, si registrò un aumento del 16% nel numero delle contrattazioni, secondo ricerca condotta dal Centro de Orientação Fiscal (Cenofisco). Disponível em: <<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: 29 jul. 2009.

⁴³⁸ “o trabalho temporário gera cerca de 1 milhão de vagas em todo o País a cada ano e essa mão-de-obra é utilizada pelas empresas para ajustar o quadro de funcionários à sazonalidade”. BERTOLDI, Andrea. Quando buscar trabalho temporário? *Folha de Londrina*. 30 mar. 2009. Disponível em: <www.sindeprestem.com.br>. Acesso em 30 jul. 2009.

⁴³⁹ La questione suscitata ci conduce principalmente alla struttura normativa del contratto retto dalla Legge 6.019 del 1974.

⁴⁴⁰ “Le caratteristiche della disoccupazione strutturale sono diverse dalla disoccupazione congiunturale. Nel secondo caso, si suppone che, superata la congiuntura sfavorevole, si tornerà alla stabilità economica e si normalizzerà la questione dell’impiego. L’evoluzione congiunturale non garantisce il ritorno ai termini della stabilità del lavoro, poiché l’indeterminatezza dei rapporti economici non garantisce nessun ritorno [...]” Traduzione: “As características do desemprego estrutural são distintas do desemprego conjuntural. No segundo caso se supõe que, passada a máconjuntura, se voltara à estabilidade econômica e se normalizará a questão do emprego. A evolução conjuntural não garante o retorno aos termos da estabilidade do trabalho, posto que a indeterminação das relações econômicas não garante nenhuma volta [...]”. BARROSO, Fabio Túlio. *Novo contrato por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2004, p. 95.

⁴⁴¹ “o ambicioso projeto de reduzir a alarmante taxa de desemprego fracassou”. MARANHÃO, op. cit., p. 268.

ricerche⁴⁴², la manutenzione del posto di lavoro, nell'aspettativa che passando il tempo si modificherebbe, non è accaduta.

⁴⁴² “In giugno 2009 il contingente di disoccupati, stimato in 1,9 milione, retrocedette dell'8% in confronto col mese precedente e, a confronto con giugno 2008, rimase stabile”. Pesquisa Mensal de Emprego: estimativa para o mês de junho de 2009 – IBGE, p. 4. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>.. Acesso em: 26 jul. 2009.

CONCLUSIONE

Qualsiasi tentativo di progettare o di ridisegnare il tipo di società attuale o futura – che si sta costruendo o ricostruendo e, per alcuni, distruggendo – oggi passa per una valutazione di modello politico dell'uomo odierno, progettabile per il domani. Questo approccio è valido anche quando l'asse del processo analitico sia il fattore lavoro e le sue priorità siano le conseguenze sociali.

La strada non è stata facile e, a volte, siamo andati in circolo. Lo studio qui presentato ha per scopo esporre le metamorfosi che avvengono nel mondo del lavoro, le sue crisi, i riflessi e le risposte. Abbiamo cercato di capire ciò che sta succedendo in questo processo di distruzione-costruzione-ricostruzione, in una realtà che va dalla globalizzazione alla tecnologia, transitando per l'informazione e per l'aggressività finanziaria e commerciale che attraversano la dottrina e la legislazione italiana e brasiliana.

Prima di dare inizio all'approccio specifico del tema centrale di questa ricerca, abbiamo dovuto stabilire alcune brevi riflessioni visualizzate in vari momenti lungo il testo. Una di queste è che dobbiamo ricordare che il mondo del lavoro da più di un secolo sta soffrendo metamorfosi costanti. Dalla società preindustriale, industriale e postindustriale si nota che il lavoro si è trasformato, provocando conseguenze per la società e per gli uomini. Il modello di lavoro (salarinato), che nel passato era la base economica della società industriale, oggi non è più considerato come sostentamento della società postindustriale. Cambiano i tempi e le volontà, e gli atti o le attività che anteriormente caratterizzavano l'identità culturale di una comunità oggi sono viste diversamente.

D'altra parte, la società postmoderna è una società che continua a mantenere una base industriale che si caratterizza per la produzione di rischio, di pericoli, incertezze che derivano dagli interventi nel lavoro con base nella tecnologia dell'informazione. Stiamo attraversando una rivoluzione il cui motore è

l'automazione e la robotizzazione, oltre allo sviluppo delle comunicazioni che proporzionano la sostituzione del lavoro per la macchina. Allo stesso tempo in cui si crea lo sviluppo e la capacità di produzione di un'enorme diversità di beni di consumo, il modello della crescita attuale ci allerta sulla crisi che l'evoluzione del capitalismo espressa, percepita per i cambiamenti creati dalla nuova tecnologia, dalla divisione sociale del lavoro, dalle nuove qualificazioni richieste al lavoratore e dalla disoccupazione, oltre che dal processo della mondializzazione.

Nel caso delle nuove tecnologie, considerando la loro complessità e sofisticazione, come succede con l'informatica, la microelettronica, la telematica e la robotica, che caratterizzano un'alterazione dell'organizzazione, nei processi produttivi, come le reingegneria e il *downsizing*, sempre minimizzando i costi e massimizzando i risultati, in tutte esiste un denominatore comune: tutte le nuove tecnologie permettono un aumento gigantesco della produzione, del consumo e della distribuzione di merci, sostituiscono e ristrutturano di forma inesorabile le funzioni e le qualificazioni del fattore lavoro.

Integrando ai loro meccanismi interni l'energia e l'informazione che materializzava il *know how* dei lavoratori, in svariati aspetti da loro prescindono e, molte volte, li trasformano in semplici appendici funzionali del loro potere astratto. Quantunque siano create nuove qualificazioni per il fattore di produzione del lavoro, decorrenti dalla produzione e manutenzione delle nuove tecnologie, i nuovi impieghi creati sono in quantità chiaramente inferiore a quelli che sono eliminati. In questo contesto, l'operariato classico che integrava i settori industriali è progressivamente eliminato e sostituito da un insieme di quadri tecnici e di lavoratori indifferenziati. E a questo punto sorgono conseguenze varie.

Una delle prime manifestazioni è la disoccupazione, la precarietà del vincolo contrattuale e la segmentazione del mercato di lavoro. Le nuove tecnologie, permettendo la socializzazione dell'informazione e dell'energia in modo esponenziale, ristrutturano radicalmente lo spazio-tempo della comunicazione e dei rapporti nel processo lavorativo. Il concetto, la decisione, la partecipazione e

l'esecuzione di mansioni non sono più realizzati nel contesto della copresenza fisica, ma mediatizzata astrattamente dai meccanismi tecnologici. Le relazioni sociali, la gerarchia dell'autorità, il controllo e l'integrazione sociale sono oggetto di una socializzazione nella quale al primo posto sta la formalizzazione e l'istituzionalizzazione, ma anche le forme simboliche astratte veicolate dalle nuove tecnologie. Si sviluppa così la divisione sociale del lavoro a partire dalla nascita e dalla ristrutturazione delle qualificazioni del fattore lavoro, originando l'estinzione di gruppi sociali professionali classici e il sorgere di altri gruppi come quelli dei lavoratori della conoscenza.

La disoccupazione irrompe dall'insieme di qualificazioni che non sono passibili d'integrazione nelle modalità di riciclaggio e di formazione richieste dalle nuove tecnologie. Si trovano in questo caso gli operai legati ai settori fondamentali del campo industriale, i lavoratori dei servizi e del settore agricolo che integravano il nucleo costitutivo della seconda rivoluzione industriale: metallurgia, siderurgia, tessili, prodotti agricoli tradizionali. Il vincolo di precarietà contrattuale tende ad assorbire i lavoratori indifferenziati con poca qualificazione. Il mercato di lavoro diventa così segmentato in modo irreversibile. Si sono create le condizioni per una pluralità di situazioni di offerta e domanda del fattore lavoro: contratto di lavoro a termine, parziale, informale, autonomo, lavoratori vivendo di espedienti, ecc.

Questo fatto si ripercuote direttamente sull'identità del cittadino che, quando non qualificato, non adeguato all'impiego, privo di conoscenza, è discriminato, generalmente, da una certa parcella della società. Sotto questo aspetto, si riconosce l'identità lavorativa come una misura speciale, un essere sociale che va incontro continuamente ad altre persone e cose. Si tratta di forme di autoregolazione delle persone in rapporto con altre persone e cose. In qualsiasi modo, la forma attraverso la quale l'individuo si vede e si comporta nei suoi rapporti con gli altri dipende dalla struttura dell'associazione o associazioni riguardo alla quali egli vuol dire "noi" e dal lavoro che egli realizza. Questo non significa che si difenda l'esistenza di una personalità lavorativa. Quello che si vuol dire è che questa è una realtà accettata dalla società. Gli stessi nomi delle persone

ebbero origine nella professione che identificava il soggetto dentro al suo lavoro, come per esempio Schumacher, Schuman, che identifica l'individuo che fa o aggiusta le scarpe. Oppure Lerdermann che identifica l'uomo che lavora col cuoio.

La conseguenza di tale situazione può sfociare in un'esclusione sociale fra gruppi rivali, fra quelli che hanno un impiego e quelli non hanno lavoro, tra i qualificati e i non qualificati, tra quelli che hanno il sapere e quelli che non lo hanno; tra quelli che hanno un'identità lavorativa e quelli privi di questa identità. Da parte nostra, in questo studio abbiamo trovato due strade opposte per quel che riguarda chi avrebbe il dovere di qualificarsi e, perciò, di inserirsi in questo nuovo mercato.

L'opportunità di qualificarsi, in primo luogo, dipende dall'individuo, però è intrinsecamente legata alla società. In questo modo, le opportunità tra le quali l'individuo si vede forzato a scegliere non sono, di per sé, create dall'individuo. Sono prescritte e limitate dalla struttura specifica della loro società e dalla natura delle funzioni che gli individui esercitano in quella società. E, qualsiasi possa essere l'opportunità che questi approfittino, le loro azioni si legheranno a quelle di altri, producendo altre sequenze di azioni la cui direzione e il cui risultato provvisorio non dipenderanno da quell'individuo, ma dalla distribuzione di potere e dalla struttura delle tensioni in tutta questa rete umana instabile.

Non ci si può stupire, perciò, che la crisi della società e del mondo del lavoro sia centrata in questi fattori. Per ottenere lucro, accumulare capitale, sviluppare lo sfruttamento e l'oppressione è necessario che ci sia il maggior numero di persone a produrre merci come lavoratori salariati, e che questi possano riprodursi, consumando parte delle merci prodotte. Il problema risiede nel fatto che tutti coloro che possono sopravvivere soltanto come lavoratori salariati vogliono lavoro, ma il sistema capitalista non è capace e neppure ha le condizioni di offrirlo a tutti. In questo modo, ci sono lavoratori salariati che hanno lavoro e quelli senza. Ci sono i qualificati e quelli che non lo sono. Ci sono ancora lavoratori salariati che hanno un vincolo contrattuale stabile ed altri privi di questo vincolo. Come logico

corollario, sorge la disuguaglianza tra gruppi sociali e si crea l'esclusione sociale. Il conflitto sociale è il risultato dell'azione collettiva dei gruppi sociali che si trovano in una situazione negativa e che aspirano ad un cambiamento sociale della realtà esistente.

È l'emergenza della società di rischio, della riflessività, il tutto intensificato dai problemi sorti nel mondo del lavoro e dal momento storico di transizione fra il modello incompiuto di lavoro nella società industriale e i nuovi paradigmi della società postindustriale. L'effettività di questi prognostici ci conduce alla necessità di un riadeguamento che abbia il potere di mobilitare – e ciò passa per una dinamica sociale e culturale - e per una reinvenzione delle nuove forme di lavoro.

Nello scontro di questi indicativi, la distribuzione delle tecnologie dell'informazione e delle competenze tecnologiche oggi cammina *pari passu* con la distribuzione dei rischi e delle incertezze ad essa associate, creando pericoli e minacce, allo stesso tempo in cui offre l'opportunità di constatare che la figura centrale del lavoro è ancora concreta nella nostra società, che esiste ancora un futuro per il lavoro, quando ci rendiamo conto che non esiste eliminazione del lavoro, ma il suo dislocamento ad altre occupazioni e attività. Fin che ci sarà società, gli individui costruiranno case, produrranno indumenti, alimenti ed altro, alleviranno figli, scriveranno libri, discuteranno, coltiveranno l'orto, comporranno musica, ecc.

Il lavoro salariato, subordinato, formale, di cui si occupa in primo posto il Diritto del Lavoro, come frutto storico della strutturazione economica capitalista, è una veduta moderna che perdura, e ancor di più nelle società come la brasiliana e l'italiana che convivono coi modelli di lavoro della società industriale. Non dobbiamo dimenticare che il lavoro, etimologicamente, deriva da *trepalium* e lasciò di essere digradante nelle società dell'Antichità, passando al terreno della libertà. Posteriormente, entrò nell'ordine del diritto e, principalmente, del dovere sociale, della cittadinanza; per questo, oggi, non può essere messo da parte. Per questo

non si può parlare della fine del lavoro, mentre non si parla della fine del capitalismo. Si può parlare, sì, di metamorfosi del mondo del lavoro.

La lotta diventa ardua e persino contundente per il posto di lavoro, obbligandoci a ripensare e ad immaginare il diritto del lavoro non più come è stato, e a volte come ancora è. Tradizionale, perciò, ma un diritto al lavoro multiforme, plastico e flessibile, adattabile e utile per il nuovo tempo al quale è destinato.

Sotto questo aspetto, tra le innumerevoli proposte, metodologicamente, abbiamo scelto quella della flessibilità. Il punto di partenza si è fissato nella constatazione che la flessibilizzazione, tanto in Brasile come in Italia, rappresenta una delle alternative che lo Stato-società ha trovato per affrontare queste metamorfosi e il problema della disoccupazione, con un consenso di livello internazionale che necessariamente deve transitare per la situazione interna di ogni paese.

La sua costruzione, nel momento storico, ha fondamenti legislativi e giuridici differenziati, già discussi nel capitolo 3, accompagnati da una società dinamica che percorre nuove strade, segnalando nuove possibilità. In questo modo, il percorso di qualsiasi società umana non ha per base il determinismo anticreativo, ma la contingenza guidata dal potere creatore e immaginativo del sistema sociale. Ciò nonostante, non si può dimenticare che la complessità significa anche l'obbligo della selezione, e obbligo della selezione significa contingenza, e contingenza significa rischio. Esiste, qui, una stretta relazione tra contingenza e complessità. Possiamo interpretare la stessa contingenza come una complessità non concretizzata, però possibile. Cioè, l'insieme di possibilità relazionali tra gli elementi, equivalenti e pertanto differenziati tra di loro, ancora non operazionalizzati, ma che potranno diventarlo e così si potrà parlare di contingenza. Parlare di contingenza ci porta alla necessità di selezionare le risposte all'ambiente.

La risposta che la società italiana ha trovato è il risultato di un percorso molto diverso da quello del Brasile. La stessa localizzazione geografica dell'Italia,

la sua dimensione territoriale, come pure la sua storia culturale millenaria, segnata da guerre e conflitti politici, diversamente dal Brasile, un paese giovane di soli 500 anni di età, con dimensioni territoriali immense, culture interne che frequentemente non hanno connessioni tra i vari stati che lo compongono hanno avuto come risultato queste direzioni.

In Italia, che si è scoperta contingente, la strada fu, ed è ancora oggi, percorsa dal dialogo sociale e dai patti sociali, risultato di un ampio dibattito creato dalla Comunità Europea e dalla stessa società italiana. Si registrano come fattori rilevanti di questo processo il Libro Bianco e il Libro Verde che dettero l'avvio al confronto di comunicazione fra importanti parcelle della società che rispecchiano le idee filosofiche, politiche, economiche e sociali dello scenario della società del lavoro, attorno al quale si svolge il dibattito teorico di un nuovo sistema strutturato su consensi e critiche dottrinarie che spiegano il contesto di un nuovo modello di lavoro flessibile.

In ogni modo, nell'analisi qui presentata, qualsiasi possa essere la situazione, è innegabile l'importanza di questo dibattito davanti ai risultati più positivi che negativi da essa prodotti.

Purtroppo in Brasile non si ha notizia di questo ampio dialogo sociale che potrebbe essere avviato a livello di America Latina, seguendo gli stessi modelli presentati in questo studio. Integrazione che faccia rima con partecipazione, il cui modello ispiratore è la democrazia; prosperità e inclusione sociale, osservandosi causa/effetto, freni e contrappesi che evitino lo stagnamento e rifiutino progetti discriminatori. Si allargano gli spazi incorporando lo Stato isolato ad una parcella capace di farlo affrontare con esito la guerra competitiva della mondializzazione. La comunità, risposta istituzionale e politica al cambiamento socioculturale promosso dalle nuove regole dell'economia, spinte dalla modernità tecnologica creativa – risultato di un processo e non di un'azione isolata, differenziata a seconda delle regioni - esprime la sua volontà. Un debole esempio di questo

tentativo avvenne per mezzo del Mercosul - non discusso in questa ricerca - che non affrontò nessun problema relativo alla mancanza di lavoro.

Con base nelle vedute dottrinarie e nel contenuto epistemologico riuniti nel capitolo 1, 2 e 3, possiamo concludere, insieme all'analisi svolta nei capitoli 4 e 5, che in questa traiettoria si è creato il contratto di lavoro temporaneo, adottato sia in Brasile che in Italia, il quale, oltre a rappresentare una fonte di impiego è anche un tentativo che alleggerisce le disuguaglianze fra coloro che hanno lavoro e quelli che non hanno alcun lavoro. Si tratta di procedere nel rinforzo e nell'espansione di proposte di lavoro date dalla società, dall'individuo, che saranno sempre contingenti.

Quantunque di contenuto simile, non si può negare che lo spazio temporale del modello italiano è una delle attrattive che lo distinguono da quello brasiliano che conta con un tempo inferiore ai due anni. Ci sembra ovvio che la durata di tre anni del contratto temporaneo italiano è una grande attrattiva, capace di andare incontro non soltanto agli interessi degli impresari, ma pure agli interessi dei lavoratori che rimangono per più tempo in un posto di lavoro. Questa particolarità potrebbe servire da paradigma al modello brasiliano, incorporandosi all'ordinamento del nostro paese.

Si segnala che in Brasile ci sono varie forme contrattuali di lavoro temporaneo, però quella che rappresenta l'icona della flessibilità è la forma prevista dalla legge 9.601/98 che non sottomette la contrattazione del lavoratore a qualsiasi condizione, come succede in Italia, ma soltanto all'aumento dei posti di lavoro, sempre che previsto da negoziazione collettiva. Qui risiede un aspetto rilevante che potrebbe essere incorporato al modello italiano, poiché in Italia l'adozione di questo modello segue i requisiti elencati nella legge.

La sua simbiosi ha per finalità la creazione di posti di lavoro e dobbiamo riconoscere il valore di questa iniziativa. Il futuro è aperto e la società potrebbe essere diversa. L'individuo si vede davanti all'opportunità di fare la sua storia con le sue stesse mani. Tutto necessariamente è come è, ma potrebbe essere diverso.

In ogni modo, assumendo questa responsabilità per la sua azione l'individuo affronta anche la possibilità oppure il rischio di un fallimento. L'effetto non intenzionato diventa così conseguenza dell'azione. Oltre a questo, una decisione presa in questo modo non influisce soltanto nella traiettoria dell'individuo, ma si ripercuote pure sul percorso della vita di altri.

L'ipotesi formulata nell'introduzione di questa ricerca si è perciò confermata. L'allargamento delle forme di lavoro dà una risposta alle sfide attuali dell'umanità, quantunque non completamente, prima di tutto in paesi come il Brasile che ha un enorme contingente di lavoratori non qualificati, senza la possibilità di istruzione, di conoscenza. E, finalmente, possiamo riaffermare la nostra convinzione riguardo all'impossibilità della fine del lavoro che ancora continuerà vivo per vari decenni.

RIFERIMENTI

ADOLFO, Luiz Gonzaga. *Globalização e estado contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

ALBUQUERQUE, Eduardo da Motta. *Invenções e mutações: o progresso científico-tecnológico em Habermas, Offe e Arrow*. Belo Horizonte: UMA, 1996.

ALESSI, Cristina. La flessibilità del lavoro dopo legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni. *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, Milano: Grafiche Speed 2000, anno XVII, n. 1, pp.9-36, 2008.

ALVES, Rubem. *Filosofia e ciência: introdução ao jogo e suas regras*. São Paulo: Loyola, 2002.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora Unicamp, 1997.

_____. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 1999.

AQUINO, André Ferrar de. *É tempo de parar de trabalhar*. Disponível em: <<http://www.cefetsp.br/edu/eso/reestruturacao.html>> Acesso em: 23 de outubro de 2002.

ARENDT, Hanna. *Entre o passado e o futuro*. Tradução de Mauro W. Barbosa de Almeida. São Paulo: Perspectiva, 1972.

_____. *A condição humana*. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

ARRIGHI, Giovanni. *O longo século XX*. Tradução de Vera Ribeiro. São Paulo: Unesp, 1996.

BALESTRIERI, Federico. Brevi osservazioni sulla nuova disciplina del contratto a tempo determinato (d.lgs delegato 6 settembre 2001, n 368). *Argomenti di diritto del lavoro- ADL*, vol.7, fasc. 1, Padova : Cedam, pp.155-170, 2002.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; PRONI, Marcelo Weishaupt . Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade de mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (Org.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta do passado?* São Paulo: Scritta, 1996, pp. 111-129.

BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira. Para onde vai a classe média: um novo profissionalismo no Brasil? *Tempo Social*. Revista de Sociologia da USP. São Paulo, v. 10, pp. 129-142, maio, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Loyola: Ltr, 2008.

BARROSO, Fabio Túlio. *Novo contrato por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2004.

BARTOLETTI, Roberta. *Tempo e lavoro nella società postindustriale: le politiche del tempo tra autonomia individuale e integrazione sociale*. Milano: Franco Angeli, 1998.

BASICO, Luca. Il Lavoro a Termine nelle Pubbliche Amministrazioni: La Questione dell'applicabilità delle Sanzioni Previste dal Decreto Legislativo N. 368 del 20. Pubblicato il 12 marzo 2005. Disponibile in: <http://www.lavoroprevidenza.com/leggi_articolo.asp?id=365>. Acesso in: 26 apr. 2009.

BECK, Ulrich. *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro: tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*. Traduzione di de Hellmut Riedeger. Torino: Einaudi, 2000.

BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. Tradução de Heloysa de Lima Dantas. São Paulo: Cultrix, 1977.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade*. São Paulo: LTr, 2001.

BERTOLDI, Andrea. Quando buscar trabalho temporário? *Folha de Londrina*. 30 mar. 2009. Disponível em: <www.sindeprestem.com.br>. Acesso em: 30 jul. 2009.

BEVILAQUA, Clóvis. *Código Civil nos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1949, v.1.

BEYME, Klaus Von. *Teoría política del siglo XX: de la premodernidad a la post-modernidad*. Madrid: Alianza Editorial, 1994.

BIAGI, Marco. *La nuova disciplina del lavoro a termine: prima (controversa) tappa del processo di modernizzazione del mercato a termine*. In: BIAGI, Marco (a cura di). *Il nuovo contratto e termine: commentario al D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 360*. Milano: Giuffrè, 2002, p. 17..

BONFIGLIOLI, José Carlos. *Trabalho temporário e terceirização de serviços: aspectos legais e sociais*. São Paulo: Jobcenter do Brasil, 2007.

- BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas. 4. Ed. Saraiva: São Paulo, 2009.
- BRASIL, Lei 9.601 de 21 de janeiro de 1998.
- BRASIL. Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974.
- BRASIL, Lei 6.019 de 21 de janeiro de 1974.
- BRASIL. Portaria n. 574 do Ministério do Trabalho e Emprego.
- BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.
- Caderno Especial sobre Trabalho. *Folha de São Paulo*. São Paulo, p. 5, 1 mai., 1998.
- CAMPOS, Roberto. As esquerdas neoburras. *Folha de São Paulo*, abr. 1999, p. 8.
- CAPPELLARI, Romano. *Il tempo e il valore: flessibilità e gestione dell'orario di lavoro*. Torino: UTET, 2002.
- CARBONE, Leonardo; CARBONE, Daniela. Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro. In: FAVALLI Giacinto; STANCHI, Andrea. *La riforma Biagi: commento al Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276*. Roma: Casa Editrice La Tribuna, 2003, pp. 19-44.
- CARDOSO, Adalberto Moreira; LAJE, Telma. A Inspeção do trabalho no Brasil: *Dados: Revista de Ciência Sociais*, Rio de Janeiro: Vertice, v. 48, n. 3, pp. 451-490, 2005.
- CARINCI, Maria Teresa. *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato: ragioni tecniche, organizzative, produttive (e sostitutive) come limite a poteri e libertà del datore di lavoro*. Padova : CEDAM, 2005.
- CARMO, Paulo Sérgio do. *O trabalho na economia global*. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1998.
- CARNOY, Martin. Especial sobre o colapso do trabalho. *Folha de São Paulo*, p. 7, 1 mai., 1998.
- CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006.
- CARVALHO, Pedro Carlos. *Empregabilidade*. Campinas: Aliena, 1998.
- CASTEL, Robert. *A metamorfose da questão social: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em Rede: a era da informação: economia, sociedade e cultura*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999, v.1.

CATAPAN, Araci Hack. *Trabalho & Consumo: para além dos parâmetros curriculares*. Florianópolis: Insular, 1999.

CATHARINO, José Martins. *Neoliberalismo e seqüela*. São Paulo: LTR, 1997.

CATTANI, Antonio David. *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes ; Porto Alegre: Editora da UFRGS, 1997.

_____. *Trabalho e autonomia*. Petrópolis: Vozes, 1996.

Centro de Orientação Fiscal (Cenofisco). Disponível em:<<http://www.administradores.com.br>>. Acesso em: 29 jul. 2009

CIPOLLETTA, Innocenzo. *Mercato o mercati del lavoro?* In: ACCORNERO, Aris (et al.). *La legge Biagi: anatomia di una riforma*. Roma: Editori Riuniti, 2006, pp. 89-98.

CIUCCIOVINO, Silvia. *Art. 1. Apposizione del termine*. In: SANTORO PASSARELLI, Giuseppe (a cura di). *Il D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368, attuazione della direttiva n. 70/99/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall' UINICE, CEEP e dal CES*, in NLCC, 2002, p. 30

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho; HITOMI, Alberto Haruyoshi. *Indivíduo: trabalho e sofrimento – uma abordagem interdisciplinar*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

CORIAT, Benjamín. *El Taller y el robot: ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México: Siglo Veintiuno, 2000.

CORVINO, Alessandro. *Il diritto di precedenza*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nelle legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*. Milano: Giuffrè Editore, 2009, p. 43-53.

COSTA, Orlando Teixeira. *Direito alternativo ou flexibilização*. *Revista LTr - Legislação do trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: LTr, v. 56, n. 7, pp. 779- 781, 1992.

COUTINHO, Luciano. A terceira revolução industrial e tecnológica: grandes tendências de mudanças. *Revista Economia e Sociedade*, n. 1. Campinas: IE/Unicamp, pp. 69-87, 1992.

CUNHA, Luiz A. *O ensino do ofício nos primórdios da industrialização*. São Paulo: Unesp; Brasília: Flacso, 2005, p. 132.

DAHRENDORF, Ralf. Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro. pp.18-47. Traduzione del tedesco: Alberto Noceti. In: ZINGARELLI, Delia (a cura di). *Altre organizzazioni: contesto e dinamiche organizzative nella società postindustriale*. *Rivista della Sociologia del Lavoro*. Milano: Franco Angeli Editore, n. 28, p. 18-57, 1987.

DAL ROSSO, Sadi. *Flextempo:flexibilização de jornada à brasileira*. In: FERREIRA, Mario Cesar; DAL ROSSO, Sadi (orgs.). *A regulação social do trabalho*. Brasília: Paralelo 15, 2003.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *O contrato individual de trabalho: uma visão estrutural*. São Paulo: LTr, 1998.

_____. *O novo contrato por tempo determinado: lei 9.601/98*. São Paulo: LTr, 1999.

_____. *Contrato por prazo determinado. Comentários à Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e seu Decreto n. 2.490 de 4.02.98*. *Suplemento Trabalhista- LTr*, São Paulo: LTr , n. 44, p.181, 1998.

DE MASI, Domenico (Org.). *A sociedade pós-industrial*. 3. ed. Tradução de Anna Maria Capovilla. São Paulo: Senac, 2000.

_____. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadir A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília:UNB, 2000.

DE MORAES FILHO, Evaristo. *Temas atuais do trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1976.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2004.

_____. *O novo contrato por tempo determinado*. São Paulo: Ltr, 1999.

DIEESE. O efeito da redução da jornada de trabalho proposta pelas centrais sindicais. Boletim n. 197. Disponível em: <<http://dieese.org.br>>. Acesso em: 26 ag. 2008.

DIRETTIVA 1990/70 del 28 giugno 1999.

DOMINGUES, José Maurício. *Sociologia e modernidade: para entender a sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

DONATO, Messias Pereira. Formas atípicas de trabalho subordinado. In: CARDONE, Marli. *Modernização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1992, pp. 56-71.

DRUCKER, Peter F. *Sociedade pós-capitalista*. 2. ed. Tradução de Nivaldo Montingelli. São Paulo: Pioneira, 1993.

DRUCKER, Peter Ferdinand. *Administrando em tempos de grandes mudanças*. 3. ed. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. 3 ed. São Paulo: Pioneira, 1996.

DUPAS, Gilberto. O novo paradigma do emprego. *São Paulo em perspectiva: Revista Fundação SEAD*, São Paulo: Sead, vol. 12, n. 3, p. 69, 1998.

FERRARO, Giuseppe. *L'evoluzione del quadro legale*. In: FERRARO, Giuseppe. Il contratto a tempo determinato: aggiornato al d.l. 112/2008 conv. In legge n. 133/2008. Torino: Giappichelli Editore, 2008, pp.3-16.

_____. *Il contratto a tempo determinato nel protocollo Welfare e nella legge 24 dicembre 2007, n. 247*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di), Il contratto a tempo determinato: aggiornato al d.l. n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008, pp.17- 43.

_____. *Il contratto a tempo determinato nel d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv. In legge 6 agosto 2008, n. 133 (c.d. manovra d'estate 2008)*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). Il contratto a tempo determinato, aggiornato al d.l.n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008, pp. 44-61.

_____. Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova: CEDAM, anno XII, vol.13, fasc. 3, pp. 649-682, maggio-giugno 2008.

_____. Il contratto di lavoro a tempo determinato rivisitato. *Argomenti di diritto del lavoro – ADL*, Padova: CEDAM, vol. 13, fasc. 3, pp. 649-682, 2008.

_____. Il contratto di lavoro a tempo determinato. *Guida al Lavoro*. Roma: Il sole 24 ore, n. 2, pp.66-71, 2008.

FILADORO, Camillo. *Il contratto a termine*, Milano: Giuffrè, 1982.

FIORILLO, Luigi. Il nuovo contratto a tempo determinato nel lavoro pubblico. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). Il contratto a tempo determinato, aggiornato al d.l.n. 112/2008 conv. in legge n. 133/2008. Torino: G. Giappichelli Editore, 2008, pp. 66-68.

FLEURY, Afonso. *Análise ao nível de empresa dos impactos de automação sobre a organização da produção e do trabalho*. São Paulo: Escola Politécnica USP, 1988.

FORRESTER, Viviane. *O horror econômico*. 4. ed. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997.

FREIDSON, Eliot. *Renascimento do profissionalismo: teoria, proficácia e política*. Tradução de Celso Mauro Paciornik. São Paulo: Editora USP, 1998.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

FRIEDMANN, Georges; NAVILLE, Pierre. *Tratado de sociologia do trabalho*. Tradução de Octavio Mendes Cajado. São Paulo: Cultrix, 1993, v. 1.

FROMM, Erich. *O conceito marxista de homem*. 8. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.

GAROFALO, Mario Giovanni. Post-Moderno e diritto del lavoro. Osservazioni sul libro verde "modernizzare il diritto del lavoro". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, Roma: Edieese, anno LXIII, vol. 48, fasc. 1, pp. 135-161, 2007.

GIDDENS, Anthony. *A constituição da sociedade*. Tradução de Álvaro Cabral. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

_____. *As conseqüências da modernidade*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: UNESP, 1995.

_____. *Para além da esquerda e da direita*. São Paulo: UNESP, 1996.

_____. *Política, sociologia e teoria social: encontros com o pensamento social clássico e contemporâneo*. Tradução de Cibele Saliba Rizek. São Paulo: UNESP, 1998.

_____. *Capitalismo e moderna teoria social*. Tradução de Maria do Carmo Cary. Lisboa: Editorial Presença, 2000.

_____; BECK, Ulrich; LASCH, Scott; *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Unesp, 1997.

GOTTSCHALK, Elson; GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GRAMSCI, Antonio. *Americanismo e fordismo*. Lisboa: Estampa, 1974.

GUIMARÃES, Araújo Nadya; HIRATA, Helena. *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações*. São Paulo: Senac, 2006.

HAMMER, Michael; CHAMPY, James. *Reengenharia: revolucionando a empresa*. 29. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1996.

_____. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2001.

_____. *Condição pós-moderna*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Estela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2000.

HOBBSAWM, Eric J. *Da revolução inglesa ao imperialismo*. Tradução de Donaldson Magalhães Garschagen. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

IBGE, Disponível em: <<http://ibge.org.br>>. Acesso em: 29 ag. 2008.

ICHINO, Pietro. *Il contratto di lavoro: sospensione del lavoro, sciopero, riservatezza e segreto, potere disciplinare, cessazione del rapporto, manutenzione e gestione dei diritti*. Milano: A. Giuffrè, 2003, v. 3.

_____. La nuova normativa del contratto a termine. In: Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato". Milano: Paradigma, 29 ottobre 2001.

ISER. Pesquisa Comparativa. Disponível em : <<http://integracao.fgvsp.br/ano4/8/oque.htm>> Acesso em: 28 jul. 2008.

ITALIA, Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

ITALIA, Decreto Legislativo n. 276 del 10 settembre 2003.

ITALIA, Legge 24 dicembre 2007, n. 247

ITALIA, Legge 6 agosto 2008, n. 133.

JAMESON, Fredric. *Pós-modernismo: a lógica cultural do capitalismo tardio*. São Paulo: Ática, 1997.

KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo. In: PEREIRA, Antonio Garcia (org.) *Globalização: novos rumos no mundo do trabalho*. Florianópolis: Editora da UFSC/SOCIUS, 2001, pp.43-68.

KUMAR, Krishan. *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Tradução de Ruy Jugmann. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.

KURZ, Robert. *O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial*. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

COMMISSIONE DEL 30 APRILE 1982. In RDL, v. II, p. 632. 1982.

LEITE, Márcia de Paula. *O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária*. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LIBRO BIANCO. Commissione della Comunità Europea, Lussemburgo, 1994.

LIBRO VERDE, Bruxelles, 2006.

LORENZETTI, Ricardo Luis. *Fundamentos do direito privado*. Tradução de Vera Maria Jacob de Fradera. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

LUHMANN, Niklas *Sociologia do Direito I*. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983.

_____. *Erziehung als Formung des Lebenslaufs* (Educazione come formazione del curricolo dell'individuo). In: LUHMANN, Niklas (Org.). *Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem*. (Educazione e formação continua nel sistema educativo). Frankfurt: Editora Suhrkamp, 1997.

_____. *Sociología del riesgo*. Tradução de Javair Torres Nafarrate. México: Universidad de Guadalajara/Universidad Iberoamericana, 1992.

_____. *Temporalizzazione della complessità: la semantica dei concetti temporali dell'epoca moderna*. In: *Struttura della società e semantica* (1980), Roma-Bari: Laterza, 1983.

LUNARDON, Fiorella. *Commi 2, 3, 4. I requisiti formali*. In: MENGUINI, Luigi. (a cura di). *La nuova disciplina del lavoro a termine*, D. lgs. n. 368/2001, Milanofiori, Assago: Ipsoa, 2002, p. 70.

MAGANO, Octavio Bueno. *Princípios do direito do trabalho e os avanços da tecnologia*. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro; SILVESTRE, Rita Maria (Orgs.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentin Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001, pp. 83-94.

MAGNANI, Mariella; BOLLANI, Andrea. *I contratti di lavoro a termine nelle recenti riforme*. In: MAGNANI, Mariella; PANDOLFO, Angelo; VARESI, Pier Antonio (a cura di). *Previdenza, mercato del lavoro, competitività: commentario alla Legge 24*

dicembre 2007, n.247 e al Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n.133. Torino: G.Giappichelli Editore, 2009, pp.343-369.

MAGNOLI, Demetrio. *Globalização: estado nacional em espaço mundial*. São Paulo: Moderna, 1997.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARANHÃO, Delio. Contrato de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp. 233-291, v. 1.

MARESCA, Arturo. Apposizione del termine, successione di contratti a tempo determinato e nuovi limiti legali: primi problemi applicativi dell'art. 5, commi 4-bis e ter. D.Lgs. n. 368/2001. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro - RIDL*, Milano: Giuffrè Editore, anno XXVII, n. 3, pp. 287-338, 2008.

MARESCA, Arturo. *La stagione della flessibilità e l'ordinamento del lavoro: un primo bilancio*. In: D'ANTONA, Massimo (a cura di). *Politiche di flessibilità e mutamenti del diritto del lavoro*. Napoli: Edizioni Scientifiche Italiane, pp.89-117, 1990.

MARESCA, Arturo. *Le innovazioni legislative in tema di contratti a termine*. In: TAMAJO, Raffaele de Luca; VENTURA, Luciano (a cura di). *Il diritto del lavoro nell'emergenza*. Napoli: Giovane Editore, 1979.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à consolidação das leis trabalhistas*. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas: lei 9601/98*. São Paulo: Atlas, 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Flexibilização das condições de trabalho*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MATTOSO, Jorge. *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta, 1996,

MATTOSO, Jorge. Mínimo Salário Mínimo. *Jornal do Economista, Rio de Janeiro* n. 133, 2001.

MEULDERS, Danièle. A flexibilidade na Europa. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no*

mercado de trabalho. Tradução de Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003, pp.273-285.

MINISTERO DEL LAVORO (Ministerio do Trabalho). Disponível em: <<http://mte.gov.br>>. Acesso em: 25 jul. 2009.

MIRANDA, Nicola. *Il nuovo contratto a termine nel lavoro "privato" e "pubblico"*. Padova: CEDAM, 2007.

MISCIONE, Alessandra. L'apposizione del termine al contratto di lavoro: questioni interpretative sulla temporaneità delle esigenze datoriali. *Argomenti di Diritto del lavoro-ADL*, Padova : Cedam, vol. 10, Fasc. 2, pp.615-634, 2005.

MISCIONE, Michele. *I divieti di contratto a termine*. In: MENGHINI, Luigi (a cura di). La nuova disciplina del lavoro a termine: : D. lgs. n. 368/2001. Milanofiori, Assago: Ipsoa, 2002, pp. 84-99.

MONTUSCHI, Luigi. Ancora nuove regole per il lavoro a termine. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova : Cedam , vol. 7, fasc. 1, p. 41-56, 2002.

MONTUSCHI, Luigi. Il contratto a termine: istruzioni per l'uso. *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali- DLR*, Milano: FrancoAngeli, vol.25, fasc.98, pp.151-158, 2003.

MOREIRA, Ruy. Os períodos técnicos e os paradigmas do espaço e do trabalho. *Revista de Ciência Geográfica*, Bauru: Hideki, ano VI, v.II, n. 16, Bauru: Hideki, pp. 04-08, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. *Flexibilização do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

NETO, Gomes Indalécio. Terceirização: relações triangulares no direito do trabalho. *Revista LTr: Publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: LTr , vol.70, n. 9, p. 1031-1039, 2006.

OFFE, Claus. *Trabalho & Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Tradução de Gustavo Bayer e Margit Martincic. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, v. 2.

_____. *Capitalismo desorganizado*. Tradução de Wanda Caldeira Brandt. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

OLIVEIRA, Aristeu de. *Contrato especial por prazo determinado: banco de horas e trabalho temporário*. São Paulo: Atlas, 1998.

OLIVEIRA, Carlos Alonso (org.) *O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século*. São Paulo: Scritta, 1994.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MANÃS, Vico Antonio. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*. São Paulo: Érica, 2004.

PALMEIRA, Zéu. Roteiro cronológico da flexibilização do Brasil. *Revista ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho*, Brasília: Charbel, ano XVIII, n. 53, pp. 12-22, 2007.

PASTORE, José. *Flexibilização no mercado de trabalho e contratação coletiva*. São Paulo: Ltr, 1996.

_____. *O desemprego te cura?* São Paulo: Makron Boockc, 1998.

_____. *Mitos sobre o desemprego*. Disponível em: <<http://josepastore.com.br>>. Acesso em: 3 ag.2008.

PECK, Jaime; THEODORE, Nikolas. O trabalho eventual: crescimento e reestruturação da indústria de empregos temporários em Chicago. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Uruguay: OIT/Cinterfor, año 5, n. 10, pp. 135-159, 1999

PESQUISA MENSAL DE EMPREGO. Estimativa para o mês de junho de 2009 – IBGE, p. 4. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>.. Acesso em: 26 jul. 2009.

POCHMANN, Mario. Desemprego. *Revista Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo: CEBRAP, n. 45, p. 45, jul., 1996.

_____. *O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. *E-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002, p. 155.

_____. Migração de empregos. *Folha de São Paulo*. Caderno de Economia, São Paulo, p. 13, 1 jun., 2002.

_____. *Padrão de competição, regime de contratação e cunho fiscal no Brasil*. Campinas: Mimeo, 2005.

PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego/UNITRABALHO, 2006.

RAMOS, Alexandre. *Contrato de trabalho temporário*. São Paulo: LTR, 1999.

REIMANN, Marcos Francisco. *Cidadania e contratos atípicos de trabalho: as políticas sociais e o ordenamento do trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho*. Tradução de Ruth Gabriela Bahar. São Paulo: Makron Books, 1995.

BARTOLETTI, Roberta. *Tempo e lavoro nella società postindustriale: Le politiche del tempo tra autonomia individuale e integrazione sociale*. Milano: Franco Angeli, 1998.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A flexibilização do direito do trabalho: crise econômica, novas tecnologias e política social do estado. *Revista LTr – Legislação do trabalho*: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência, São Paulo: LTr, vol. 54, n. 4, p. 430-434, 1990.

ROCHA, Leonel Severo. *Epistemologia jurídica e democracia*. São Leopoldo: Unisinos, 1998.

ROCHA, Leonel Severo. *O direito na forma de sociedade globalizada*. In: Anuario do programa de pós-graduação em direito. São Leopoldo: Editora da Unisinos, 2001.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1998.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do trabalho: temas em aberto*. São Paulo: LTr, 1998.

SANTAELLA, Lúcia. Pós-Modernismo e Semiótica. In: CHALUB, Samira (Org.). *Pós-modernismo & Semiótica, Cultura, Psicanálise, Literatura, Artes Plásticas*. Rio de Janeiro, Imago, 1994.

SANTOS, Anselmo Luis dos. Custo da força de trabalho no Brasil: conceito, metodologia de cálculo e evolução recente. In: DEDECCA, Claudio Salvadori; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Políticas públicas e trabalho: textos para estudo dirigido*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego/ UNITRABALHO, 2006, pp. 29-52.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 1995.

SANTOS, Erika Cristina Aranha dos. A fraude nas cooperativas de trabalho. *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo: LTr, ano 69, n. 10, pp. 1246-1254, 2005.

SEMENZA, Renata. *La trasformazione del lavoro: flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*. Roma: Carocci Editore, 2004.

Sentenza Adelener ai punti 61-61 e sentenza Magold al punto 64.

SILVA FILHO, Cícero Virgulino da. O contrato temporário como fomento de emprego. A experiência espanhola e a Lei n. 9.601/1998. *Jornal do III Congresso Nacional dos Procuradores do Trabalho*. Brasília, abr. 1998.

SILVA, Josué Pereira da Silva. A crise da sociedade do trabalho em debate. *Lua Nova. Revista de Cultura e Política*, n. 35, São Paulo: Cedec, pp.167-181, 1995.

SINGER, Paul. *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

SMART, Barry. *A pós-modernidade*. Tradução de. Ana Paula Curado. Lisboa: Publicações Europa-América, 1993.

SOUTO MAIOR, Jorge. Por um pacto social. *Jornal Trabalhista Consulex*. Brasília: Consulex, ano XXV, n. 1252, pp. 4-7, 2008.

SPEZIALE, Valerio. *Relazione introduttiva del Seminario sulla nuova legge in materia di lavoro a termine*. Roma: CESRI –LUISS, 22 ottobre 2001.

_____. Il contratto a termine, in AA.VV. Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti della giornata di studio del lavoro Pesaro - Urbino, 24-25 maggio 2002.

_____. La Riforma del contratto a termine dopo la legge n. 247/2007. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro - RIDL*, anno XXVII, n. 2, Giuffrè Editore: Milano, pp. 184-225, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Indisponibilidade e flexibilização de direitos trabalhistas. In: _____. *Instituições de direito do trabalho* (Coord.). 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 204-234, v. 1.

_____. Flexibilização. *Revista Anamatra*, Brasília: Charbel, ano XVIII, n. 53, p. 12-22, 2007.

TAVARES, Maria da Conceição. Ajuste e reestruturação nos países centrais: a modernização conservadora. *Revista Economia e sociedade*, n. 1, Campinas: IE/Unicamp, pp. 21-57, 1992.

TEIXEIRA Filho, Manoel Antonio. Contrato temporário de trabalho: comentários. *Revista LTr: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*, São Paulo: Ltr, v.62, n. 2, p. 151-161, 1998.

TIRABOSCHI, Michele. *L'apposizione del termine al contratto di lavoro: il nuovo quadro legale*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nella legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*. Milano: Giuffrè Editore, 2009, pp. 3-21.

TIRABOSCHI, Michele. *La nuova disciplina della successione dei contratti a termine: il regime transitorio e il potere derogatorio della contrattazione collettiva*. In: TIRABOSCHI, Michele (a cura di). *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare: commentario sistematico delle norme di lavoro a previdenza contenuta nella legge di conversione dei decreti legge 25 giugno 2008, n. 112, 27 maggio 2008, n. 93 e 3 giugno 2008, n. 97 in coordinamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247*. Milano: Giuffrè Editore, 2009, p. 37-42.

TOCQUEVILLE, Alexis de. *A democrazia na América: leis e costumes*. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

TOFFLER, Alvin. *A terceira onda*. 19. ed. Tradução de João Távora. Rio de Janeiro: Record, 1993.

_____. *Powershift: as mudanças do poder*. 4. ed. Tradução de Luiz Carlos do Nascimento Silva. Rio de Janeiro: Record, 1995.

TOURAINE, Alain. *Crítica da modernidade*. 4. ed. Tradução de Elia Ferreira Edel. Petrópolis: Vozes, 1996.

TOURAINE, Alain. *Em defesa da sociologia*. Trad. Fernando Dias Duarte. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

TOMASKO, Robert. *Downsizing: reformulando sua empresa para o futuro*. São Paulo: Makron Books, 1992.

TREU, Tiziano. *Riforma Biagi e nuove regole del mercato del lavoro*. In: FERRARO, Giuseppe (a cura di). *Sviluppo e occupazione nel mercato globale: stravolgimento economico, competizione dei sistemi locali, metamorfosi del lavoro*. Milano: Giuffrè Editore, 2004, pp. 155-199.

_____. *Il contributo del Protocollo 23 luglio 2007 al welfare italiano (e le sue prospettive)*. In: MAGNANI, Mariella; PANDOLFO, Angelo; VARESI, Pier Antonio (a cura di). *Previdenza, mercato del lavoro, competitività: commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247 e al Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112, convertito nella Legge 6 agosto 2008, n.133*. Torino: G.Giappichelli Editore, 2009, pp. 1-25.

URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no direito do trabalho: a experiência latino-americana. In: Forum Internacional da Flexibilização do Direito do Trabalho (Tribunal Superior do Trabalho). Brasília: UniverCidade Editora, 2003.

VALLEBONA, Antonio; PISANI, Carlo. *Il nuovo lavoro a termine*. Padova: CEDAM, 2001.

_____. La giustificazione del termine. In: Atti del Seminario "Il contratto europeo a tempo determinato". Milano: Paradigma, 29 ottobre 2001.

_____. La nullità dei contratti di lavoro atipici. *Argomenti di Diritto del Lavoro-ADL*, Padova: Cedam, vol.10, fasc. 2, pp. 527-549, 2005.

_____. Il lavoro a termine nella giurisprudenza della Corte di Giustizia. *Massimario di Giurisprudenza del lavoro*. Roma: Il sole 24 ore, n.1, p. 827, 2006.

_____. Lavoro a termine: vincoli comunitari, giustificazione, conseguenze dell'ingiustificatezza. *Il diritto del lavoro- DL*. Roma: Fondazione diritto del lavoro, vol. 80, fasc.1/2, 2006, pp. 77-82.

_____. Il lavoro a termine nel protocollo del luglio 2007. *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, Roma: Il sole 24 ore, pp.698-699, 2007.

VECCHIOLI, Laura. *Il rischio della sovranità globale*: riflessione a partire da Ulrich Beck. Torino: G. Giappichelli Editore, 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 2005.

WALLIM, Claudio Roberto. Trabalho temporário: aspecto contratual. Disponível em:<http://www.sebraesp.com.br/fique_olho/notas_empreendedor/legislacao/trabalho_temporario>. Acesso em: 26 jul. 2009.

WALZBORT, Leopoldo. Classe social, estado e ideologia. *Tempo Social - Revista de sociologia da USP*, São Paulo: USP, v. 10, n. 1, pp. 65-81, 1998.

ZAPPALÀ, Loredana. Tra diritto ed economia: obiettivi e tecniche della regolazione sociale dei contratti di lavoro a termine. *Rivista Giuridica*, anno LVII, n. 1, pp. 171-214, gennaio-marzo 2006.

ZEBRAL FILHO, Silvério Teles Baeta. *Globalização, desemprego e desigualdade*: evidências, mitos e desafios do mercado de trabalho brasileiro. Brasília: Crub, 1997.

