

RESUMO

O estudo visa desenvolver e sustentar uma adequada compreensão das condições e possibilidades de realização do direito ao trabalho conforme o direito fundamental ao máximo existencial, em especial quanto ao acesso ao trabalho e ao salário conforme a satisfação suficiente. Para tanto, torna-se relevante buscar não apenas a defesa da garantia judicial dos deveres decorrentes do direito ao trabalho decente, mas também políticas públicas e vias administrativas dirigidas à sua promoção e concretização.

Parte-se do reconhecimento da pluridimensionalidade do constitucionalismo contemporâneo para afirmar a existência de uma constituição laboral global, resultante da convergência protetiva da garantia do trabalho digno a partir de fontes constitucionais nacionais e supranacionais, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a sua Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Reconhece-se a necessidade de recorrer a um critério de racionalidade prática consistente na satisfação suficiente (*satisficing*), desenvolvido a partir da defesa do direito fundamental ao máximo existencial, entendido como sobredireito, e pelo desenvolvimento do conteúdo essencial ótimo do direito fundamental ao trabalho no que concerne ao acesso ao emprego e ao salário digno.

Como medidas destinadas à garantia do trabalho decente, defende-se a impositiva adoção de contratações públicas socialmente sustentáveis, visando tanto o pleno emprego como o salário digno, com exigência de certificação pela OIT ou instituição credenciada das condições de trabalho decente, bem como da existência de um patamar proporcional entre as maiores remunerações da contratante e a remuneração média dos seus empregados, vinculando-se a um proveito econômico sobre o lucro estimado do contrato. Além disso, propõem-se outras medidas de indução para que as empresas introduzam códigos de boas práticas e *compliance* relativos ao conteúdo ótimo dos direitos em questão, a defesa da afirmação da cláusula laboral no comércio internacional e a adoção de sentenças estruturantes e do diálogo social.

JURISPRUDÊNCIA

Acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4432 – Reconheceu a constitucionalidade de lei do Estado do Paraná que estabelecia pisos salariais regionais superiores ao salário mínimo, exercendo competência legalmente delegada pela União, entendendo que não ofendia o princípio do pleno emprego. Ao contrário, considerou a Corte que a instituição do piso salarial regional visa a reduzir as desigualdades sociais, conferindo proteção aos trabalhadores, assegurando-lhe melhores condições salariais. Admitiu, entretanto, a possibilidade de sentença normativa em dissídio coletivo de trabalho, bem como acordo e convenção coletiva estipularem pisos salariais, desde que superiores ao patamar legal.

Acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1721 – A Corte considerou que a concessão da aposentadoria voluntária ao trabalhador que se encontra empregado não é causa automática de extinção do vínculo empregatício, tendo em vista os valores sociais do trabalho e o imperativo do pleno emprego. O exercício do direito à aposentação não pode gerar a grave repercussão do término do contrato de trabalho, declarando a inconstitucionalidade do art. 453, 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação dada pela Lei nº 9.528/97.

Acórdão do Supremo Tribunal Federal (STF) na Reclamação 4374 – A Corte reviu o posicionamento anterior e, considerando a ocorrência de um processo de inconstitucionalização progressiva, decorrente de mudanças fáticas e jurídicas, declarou a inconstitucionalidade, sem pronúncia de nulidade, do critério legal para atribuição do benefício assistencial de prestação continuada ao idoso e deficiente, que correspondia a uma renda mensal familiar de ¼ de salário mínimo *per capita*.

Acórdão nos processos nº 62235/12 e nº 57725/12 (da Conceição Mateus x Portugal e Santos Januário x Portugal) do Tribunal Europeu de Direitos Humanos – Reconheceu o Tribunal que não seriam desproporcionais as medidas de suspensão do pagamento de benefícios de férias e de natal percebidos pelos autores e que integravam o benefício previdenciário percebido no ano de 2012, justificando a decisão com base na situação econômica do país e na adoção impositiva de medidas de austeridade. O Tribunal Constitucional português havia declarado a inconstitucionalidade da suspensão, mas ressalvado os efeitos relativos ao ano de 2012.

OBJECTIVOS

O objetivo principal do estudo é identificar e desenvolver as condições e possibilidades de realização e garantia, legislativa, administrativa e judicial dos deveres fundamentais decorrentes do direito ao trabalho decente, em especial quanto ao acesso ao trabalho e ao salário digno conforme o critério da satisfação suficiente. Para tanto, será imprescindível:

- Justificar a relevância jurídico-normativa e compreender a constituição laboral global;
- Identificar o âmbito de proteção possível e o conteúdo material do direito ao trabalho decente, bem como os deveres jusfundamentais – positivos e negativos – derivados, sobretudo, das suas dimensões de acesso ao emprego e salário digno;
- Defender a necessidade jurídica de políticas públicas socialmente sustentáveis voltadas ao trabalho decente, visando a ampliação progressiva do âmbito material de proteção até alcançar o conteúdo essencial ótimo;
- Justificar a necessidade jurídica de medidas de indução relativas à adoção pelas corporações de diferencial proporcional entre as maiores remunerações, considerados, inclusive, os bônus, e a remuneração média dos empregados, associando-se à tributação;
- Categorizar as medidas de proteção, promoção, garantia e satisfação do direito ao trabalho decente e suas materializações no acesso ao emprego e no salário digno, sob a perspectiva do direito ao máximo existencial, com o critério da satisfação suficiente

5 OBRAS ESSENCIAIS SOBRE O TEMA

- CSOBA, Judit. *Decent Work: Full Employment: utopia or chance of the 21st century?* Bremen: Wiener Verlag, 2015.
- DUKES, Ruth. *The Labour Constitution: The enduring idea of Labour Law.* Oxford: Oxford University Press, 2014.
- MEDEIROS, Rui. *O Direito Fundamental à Retribuição.* Lisboa: Universidade Católica, 2016.
- NIZAMI, Nausheen; PRASAD, Narayan. *Decent Work: Concept, Theory and Measurement.* Singapura: Palgrave Macmillan, 2017.
- SUPIOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho.* Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2016.

ESTADO DA ARTE

Ao lado de constituições internas ao próprio sistema constitucional, pode-se conceber também o reconhecimento de constituições cuja composição normativa se projeta para além do texto das constituições nacionais, em razão quer do reconhecimento de um sistema multinível de proteção aos direitos fundamentais, quer da chamada interconstitucionalidade (RANGEL, 2009). De certa forma, o constitucionalismo global formado pela tessitura de vários documentos normativos de estatuta constitucional, nacionais e supranacionais, enseja a perspectiva de constituições temáticas com variadas origens normativas (MIRANDA, 2010).

Em matéria de proteção ao trabalho, as convenções da Organização Internacional do Trabalho ganham manifesta centralidade, tanto pela origem paritária dos textos, como pela raiz histórica da sua instituição. Neste contexto, merece referência a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, demarcando o que seria o núcleo duro da proteção laboral, composto pela liberdade de trabalho, a proibição de todas as formas de trabalho forçado e infantil, a liberdade sindical e de associação sindical, e a não discriminação no trabalho e no emprego.

O sentido de constituição laboral foi ressaltado a partir de determinada compreensão de constituição parcial (LOUREIRO, 2003), reconhecendo-se a existência da constituição econômica (GRAU, 2004) e da constituição financeira (BERCOVICI; MASSONETO, 2016), chegando-se à constituição laboral (MEIRELES, 2014); (BUELGA, 2002); (DUKES, 2014).

Assim, a constituição laboral global compreende um complexo normativo composto por fontes nacionais e supranacionais que se destinam à proteção do trabalho e ao enfrentamento da questão social, potencializados pelo direito fundamental ao máximo existencial e tendo como elementos centrais o acesso ao emprego e o direito ao salário digno. A importância da sua dimensão normativa se eleva no ambiente contemporâneo de crise e de adoção de medidas de austeridade (SUPOIT, 2016).

Destaca-se, então, a necessidade de buscar identificar meios jurídicos de garantir, proteger, promover e satisfazer o direito fundamental ao trabalho (CSOBA, 2015); (ZAGREBELSKI, 2013), sob o paradigma do trabalho decente (NIZAMI; PRASAD, 2017) e a partir do máximo existencial.

A questão do salário digno (MEDEIROS, 2016) ganha relevo no âmbito de supervalorização das remunerações dos executivos das corporações financeiras e multinacionais, que não se modificou sequer durante a crise. Se grandes bancos perderam nos seis primeiros meses de 2008 cerca de 6,7 bilhões de dólares, depois do *bailout* que o governo americano promoveu, em cerca de 2,5 trilhões de dólares para conferir liquidez ao mercado, lucraram no mesmo período de 2009 cerca de 23 bilhões de dólares. Os cinco bancos mais privilegiados com o socorro do governo americano reservaram 61 bilhões de dólares para pagamento de bônus e compensação aos seus executivos (CONTRIBUINTE, 2017).

Sobressai a relevância não apenas da garantia de um salário mínimo, mas também, para além do mínimo, a adoção de mecanismos jurídicos que viabilizem a garantia do salário digno, exigindo dos poderes públicos medidas legislativas que, baseadas tanto na responsabilidade corporativa quanto nos direitos humanos, e fundando-se numa perspectiva de sustentabilidade, estimulem medidas restritivas das grandes remunerações mediante um equilíbrio com o salário médio pago aos empregados (DRUCKER, 2016).

Para tanto, podem adotar-se mecanismos como: a) as contratações públicas socialmente sustentáveis, estabelecendo a necessidade de fixação de patamar de remuneração superior aos mínimos para as empresas que pretendam contratar com o poder público; b) a rotulagem de produtos advindos de corporações que respeitam determinado grau de equidade, suficiência e proporcionalidade nas suas remunerações, estimulando o consumo sustentável; c) a tributação diferenciada, como medida de indução, e d) a previsão de equilíbrio mínimo entre as remunerações nos códigos de conduta, como medidas de *compliance* social.

Da mesma forma, a adoção de formas diversas de contratação de trabalho, compondo um processo de precarização progressiva, não pode aniquilar o acesso ao emprego devidamente protegido, buscando-se a sua proteção pela vedação da despedida imotivada e por medidas de indução.



Faithie/Fotolia

(*) Ver lista bibliográfica completa em:

