



# REVISTA INCLUSIONES

PAZ EN LA TIERRA

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 8 . Número Especial

Enero / Marzo

2021

ISSN 0719-4706

**CUERPO DIRECTIVO**

**Director**

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**  
Universidad Católica de Temuco, Chile

**Editor**

**Alex Véliz Burgos**  
Obu-Chile, Chile

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

**Editor Europa del Este**

**Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev**  
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

**Cuerpo Asistente**

**Traductora: Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**  
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Portada**

**Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos**  
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**  
Universidad de Chile, Chile

**Dr. Jaime Bassa Mercado**  
Universidad de Valparaíso, Chile

**Dra. Heloísa Bellotto**  
Universidad de Sao Paulo, Brasil

**Dra. Nidia Burgos**  
Universidad Nacional del Sur, Argentina

**Mg. María Eugenia Campos**  
Universidad Nacional Autónoma de México, México

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**  
Universidad de Valladolid, España

**Mg. Keri González**  
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Dr. Pablo Guadarrama González**  
Universidad Central de Las Villas, Cuba

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**  
Universidad de La Serena, Chile

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**  
Universidad San Sebastián, Chile

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**  
Universidad Adventista de Chile, Chile

**Dr. Claudio Llanos Reyes**  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Dr. Werner Mackenbach**  
Universidad de Potsdam, Alemania  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**  
Universidad de Santander, Colombia

**Ph. D. Natalia Milanesio**  
Universidad de Houston, Estados Unidos

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**  
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Ph. D. Maritza Montero**  
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Dra. Eleonora Pencheva**  
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**  
Universidad de La Coruña, España

**Mg. David Ruete Zúñiga**  
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**  
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**  
Academia Colombiana de Historia, Colombia

**Dra. Mirka Seitz**  
Universidad del Salvador, Argentina

**Ph. D. Stefan Todorov Kapralov**  
South West University, Bulgaria

**COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

**Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**

*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**

*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**

*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**

*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**

*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**

*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**

*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandía**

*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dr. Antonio Hermosa Andújar**

*Universidad de Sevilla, España*

**Dra. Patricia Galeana**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**

*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia  
Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

**Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez**

*Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia*

**José Manuel González Freire**

*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**

*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**

*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dr. Miguel León-Portilla**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**

*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**

*Diálogos em MERCOSUR, Brasil*

**+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández**

*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**

*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**

*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras*

**Dra. Yolando Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Dra. Elian Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal*

*Centro de Estudios Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte,  
Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Ph. D. Valentin Kitanov**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Perú*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**REVISTA  
INCLUSIONES** M.R.  
REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Dr. Stefano Santasilia**  
*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**  
*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**Dra. Jaqueline Vassallo**  
*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL**

**Dr. Evandro Viera Ouriques**  
*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**  
*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**  
*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

## Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF  
SASKATCHEWAN



Universidad  
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



**TRABALHO DECENTE E A QUESTÃO DE UMA REMUNERAÇÃO  
JUSTA NA UNIÃO EUROPEIA**

**DECENT WORK AND THE QUESTION OF FAIR REMUNERATION IN THE EUROPEAN UNION**

**Dr. Mário Simões Barata**

Instituto Politécnico de Leiria, Portugal

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8512-1650>

mario.barata@ipleiria.pt

**Fecha de Recepción:** 11 de abril de 2020 – **Fecha Revisión:** 21 de abril de 2020

**Fecha de Aceptación:** 10 de noviembre de 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de abril de 2020

**Resumo**

O direito ao trabalho é constituído por uma variedade de direitos e obrigações e é caracterizado pela doutrina como um "agregado normativo complexo". Este direito contém os seguintes componentes: a proibição da escravidão e do trabalho forçado; a liberdade de trabalho e escolha de profissão; o princípio da não discriminação e da igualdade de tratamento; a liberdade de procurar emprego; o direito ao trabalho decente. No entanto, não há uma definição unânime do que constitui trabalho decente. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o direito ao trabalho decente implica que "o trabalho deve ser de qualidade aceitável em termos de condições de trabalho, sentido de valor e satisfação, relações empregador-empregado e remuneração". O direito a uma remuneração justa pode ser encontrado em vários instrumentos de direitos humanos. Nesse sentido, está consagrado no Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais; a Carta Social Europeia; Protocolo de San Salvador. No entanto, o direito a uma remuneração justa não está expressamente consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE). Essa omissão foi particularmente notada na União Europeia (UE) durante a crise do euro e da dívida soberana. Nesse período, vários Estados-Membros da UE adotaram programas de austeridade para equilibrar as contas públicas que envolveram cortes salariais, os quais foram contestados nos tribunais nacionais e no Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). No entanto, o TJUE não reconheceu os vários pedidos e perdeu a oportunidade de densificar o conteúdo do direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e decentes, consagrado no n.º 1 do Artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em consonância com os instrumentos legais referentes aos direitos humanos.

**Palavras-Chave**

Direito ao trabalho – Trabalho decente – Remuneração justa

**Abstract**

The right to work is constituted by a variety of rights and obligations and is characterized by the doctrine as a "complex normative aggregate". This right contains the following components: the prohibition of slavery and forced labor; om to work and choice of profession; the principle of non-discrimination and equal treatment; the freedom to look for a job; the right to decent work. However, there is no unanimous definition of what constitutes decent work. For the International Labor Organization (ILO) the right to decent work implies that "work has to be of an acceptable quality in terms of working conditions, sense of value and satisfaction, employer-employee relations, and remuneration". The right to a fair remuneration can be found in various human rights instruments. In

this sense, it is embodied in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights; the European Social Charter; the Protocol of San Salvador. However, the right to fair remuneration is not expressly enshrined in the Charter of Fundamental Rights of the European Union (CFREU). This omission was particularly noted in the European Union (EU) during the euro and sovereign debt crisis. In this period, several EU Member States adopted austerity programs in order to balance public accounts which entailed wage cuts, which were contested in the national courts and the Court of Justice of the European Union (CJEU). However, the CJEU did not acknowledge the various requests and missed an opportunity to densify the content of the right to healthy, safe and decent working conditions enshrined in Article 31 (1) of the Charter of Fundamental Rights of the European Union in line with human rights legal instruments.

### Keywords

Right to work – Decent work – Fair pay

### Para Citar este Artículo:

Barata, Mário Simões. Trabalho decente e a questão de uma remuneração justa na União Europeia. Revista Inclusiones Vol: 8 num Especial (2021): 579-588.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported  
(CC BY-NC 3.0)  
Licencia Internacional



## Introdução

O direito ao trabalho é descrito pela doutrina que cultiva a problemática dos direitos humanos como um “agregado normativo complexo”, na medida em que é constituído por vários componentes ou ideias fundamentais.<sup>1</sup> Uma dessas componentes refere-se ao trabalho decente que por sua vez aponta para uma remuneração justa.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) não consagra, de uma forma expressa, qualquer direito a uma remuneração justa e a doutrina não é unânime no que diz respeito à possibilidade de o recortar a partir do direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas vertido no Artigo 31º daquela fonte de direitos fundamentais.

No entanto, o direito ao trabalho enquanto direito humano compreende o direito a uma remuneração justa. Este direito está especificamente consagrado em vários instrumentos internacionais, nomeadamente no Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Em nosso entender, a compreensão do direito ao trabalho no plano internacional poderá contribuir para o reconhecimento do direito a uma remuneração justa no quadro da União Europeia.

## Os componentes do direito ao trabalho

O direito ao trabalho é, de acordo com Fons Coomans, constituído por vários componentes chave.<sup>2</sup> Uma das componentes tidas como fundamentais prende-se com a proibição da escravidão e do trabalho forçado que está consagrado no nº 1 do Artigo 8º do Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos bem como o nº 1 do Artigo 2º da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nº 29, de 1930, relativo ao trabalho compelido.

Em contraste com esta componente, encontramos a liberdade de trabalhar e de escolha de profissão, o que significa que qualquer pessoa humana tem o direito de escolher o trabalho ou ocupação que efetivamente desempenha. Nesse sentido, Coomans defende que o trabalhador tem o direito de trabalhar e não um dever de trabalhar.<sup>3</sup> Este direito está consagrado no nº 1 do Artigo 6º do Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Outra componente chave do direito ao trabalho está ligada ao princípio da não discriminação e de igual tratamento que se encontra vertido em todo os tratados relativamente aos direitos humanos.<sup>4</sup>

O direito ao trabalho abarca igualmente a liberdade de procurar emprego. Tal significa que o Estados tem um dever jurídico de agir no sentido de “desenhar, adotar e implementar políticas de emprego com vista à criação de empregos e à redução do desemprego”.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> A expressão é da autoria de K. Drzweicki e foi encontrada no capítulo referente ao direito ao trabalho de Rhona K. M. Smith. Fonte: Rhona K. M. Smith, *International Human Rights Law* (Oxford: Oxford University Press), 324.

<sup>2</sup> Fons Coomans, “Education and Work,” em *International Human Rights Law* (eds.), Sangeeta Shah, Sandesh Sivakumaran (Oxford: Oxford University Press, 2014), 253.

<sup>3</sup> Fons Coomans, “Education and Work... 254.

<sup>4</sup> Por exemplo, ver o ponto i) da alínea a) do Artigo 7º do Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

<sup>5</sup> Fons Coomans, “Education and Work... 254.

Por último, o direito ao trabalho aponta para o trabalho decente. Todavia, não há uma definição unânime acerca daquilo que constitui trabalho decente. Para a OIT o direito a trabalho decente implica que “o trabalho tem que ser de uma qualidade aceitável em termos de condições de trabalho, sentimento de valor e de satisfação, relações entre o empregador e o empregado, bem como a remuneração”.<sup>6</sup>

### **O direito a uma remuneração justa como direito humano**

O direito a uma remuneração justa encontra-se em vários instrumentos relativos aos direitos humanos e inclui o direito a uma remuneração igual para trabalho igual. Nesse sentido, a alínea a) do Artigo 7º do Pacto Internacional relativo aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais estabelece o seguinte:

“Os Estados-Signatários no presente Pacto reconhecem o direito de toda a pessoa gozar de condições de trabalho equitativas e satisfatórias que assegurem, em especial: a) Uma remuneração que proporcione como mínimo a todos os trabalhadores: i) Um salário igual pelo trabalho de igual valor, sem distinções de nenhuma espécie; em particular, deve assegurar-se às mulheres condições de trabalho não inferiores às dos homens, com salário igual para trabalho igual; ii) Condições de vida dignas para eles e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto.”

O direito em questão encontra-se igualmente no Artigo 4º da Carta Social Europeia (revista) que fixa:

“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se: 1) A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente; 2) A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com exceção de certos casos particulares; 3) A reconhecer o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual; 4) A reconhecer o direito de todos os trabalhadores a um prazo razoável de pré-aviso no caso de cessação do emprego; 5) A não autorizar descontos nos salários, a não ser nas condições e limites prescritos pelas leis ou regulamentos nacionais ou fixados por convenções coletivas ou sentenças arbitrais. O exercício destes direitos deve ser assegurado quer por meio de convenções coletivas livremente celebradas, quer por métodos legais de fixação de salários, quer por qualquer outro modo apropriado às condições nacionais.”

Por fim, o Protocolo de São Salvador constitui outro exemplo da consagração internacional (regional) deste direito. Assim, a alínea a) do Artigo 7º dispõe:

“Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, eqüitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

a. Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário eqüitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;”

<sup>6</sup> Fons Coomans, “Education and Work... 254.

Uma remuneração justa visa, no entender de Coomans, garantir aos trabalhadores e às suas famílias um nível de vida decente.<sup>7</sup> No entanto, o direito a uma remuneração justa não está expressamente consagrado na CDFUE.

### **A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**

A componente do direito ao trabalho que aponta para um direito a trabalho decente está consagrada no n.º 1 do Artigo 31.º da CDFUE. A norma estabelece que “todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas”. Em anotação à norma comunitária, Maria do Rosário Palma Ramalho dá relevo às condições de trabalho saudáveis e seguras. Nesse sentido, destaca a Diretiva 89/391/CEE, de 1989 (entretanto modificada), que constitui a diretiva-quadro em matéria de segurança e saúde no trabalho. Refere ainda que “a diretiva-quadro foi completada por um número significativo de diretivas de âmbito mais específico (...) que no seu conjunto, permitem identificar três grandes linhas de desenvolvimento da tutela comunitária nesta área: proteção geral da saúde e da segurança dos trabalhadores; proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra riscos específicos relacionados com a natureza específica da atividade laboral desenvolvida ou com as condições particulares de execução: e proteção acrescida da segurança e saúde de algumas categorias de trabalhadores em especial”.<sup>8</sup> Contudo, a autora não desenvolve o conceito de “condições dignas” na sua anotação e não estabelece qualquer ligação entre essas e uma remuneração justa.

Pelo contrário, Alan Bogg no seu comentário ao Artigo 31.º da CDFUE estabelece uma ligação entre condições dignas, a dignidade humana e uma remuneração justa. Para tanto, Bogg aponta para o Artigo 23.º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Assim, o n.º 1 do Artigo 23.º da DUDH consagra o direito a condições de trabalho justas e favoráveis nos seguintes termos:

“Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.”

Além disso, o n.º 3 do Artigo 23.º do mesmo instrumento estabelece o seguinte:

“Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.”

Neste quadro, Bogg considera que o direito a uma remuneração justa e favorável deve ‘assegurar, ao trabalhador e à sua família, uma existência condizente com a dignidade humana’. Para além disso, o autor sustenta que esta disposição “terá estado na base do desenvolvimento da ‘dignidade’ como fundamento em que assenta um direito à remuneração, nos termos do Artigo 31.º (1) da Carta da UE”.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Fons Coomans, “Education and Work... 254.

<sup>8</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho, “Artigo 31.º: Condições de trabalho justas e equitativas,” em Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia: Comentada (eds.), Alessandra Silveira, Mariana Canotilho (Coimbra: Almedina, 2012), 376.

<sup>9</sup> Alan Bogg, “Article 31: Fair and Just Working Conditions,” em The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary eds., Steve Peers, Jeff Kenner, Angela Ward, Tamara K. Hervey (Oxford: Hart Publishing, 2014), 856.

## Políticas de austeridade

A ausência de uma referência explícita ao direito a uma remuneração justa no ordenamento jurídico europeu foi particularmente notada na União Europeia (UE) durante a crise do euro e das dívidas soberanas. Nesse período, vários Estados-Membros da União adotaram programas de austeridade de modo a equilibrar as contas públicas que implicaram cortes salariais. Estes foram contestados nos tribunais nacionais e no Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE). Contudo, o TJUE não conheceu os vários pedidos e perdeu uma oportunidade de densificar ou concretizar o conteúdo do direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas consagrado no n.º 1 do Artigo 31.º da CDFUE. Tal aconteceu nos Processos Sindicato dos Bancários do Norte<sup>10</sup> e Fidelidade Mundial.<sup>11</sup>

### O Processo *Sindicato dos Bancários do Norte*

Em janeiro de 2012, o Tribunal do Trabalho da cidade do Porto em Portugal recorreu ao procedimento de decisão prejudicial previsto no artigo 267.º do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) no sentido de obter uma interpretação sobre a possibilidade de aplicação da CDFUE a um caso entre sindicatos representativos de funcionários bancários, nomeadamente, o Sindicato dos Bancários do Norte, e o Banco Português de Negócios (BPN), devido a cortes salariais realizados por esta instituição bancária.

As origens do caso decorrem da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado de Portugal para 2011. A lei em causa continha disposições específicas sobre cortes salariais no sector público devido à dívida soberana e à crise do euro em Portugal. O Orçamento de Estado para 2011 cortava salários superiores a 1.500 euros e impunha um corte de 10% a salários acima de 4.165 euros no sector público.<sup>12</sup>

Estes cortes aplicavam-se a funcionários do BPN em virtude de a instituição bancária haver sido nacionalizada pelo Estado em 2008. Com este quadro em mente, o Tribunal do Trabalho suspendeu o caso e endereçou ao TJUE seis questões. Duas delas eram sobre a conformidade dos cortes salariais com o Artigo 21.º da CDFUE, sobre a proibição da discriminação, e as outras quatro eram sobre a sua conformidade com o Artigo 31.º da Carta.

O Artigo 31.º da CDFUE, em particular, faz referência a condições de trabalho justas e adequadas, afirmando no n.º 1 que ‘todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas’. O Tribunal do Trabalho português (i.e. o tribunal de reenvio) pretendia saber se a disposição em questão podia ser interpretada no sentido de proibir cortes salariais sem o consentimento dos trabalhadores; se o direito em questão reconhece um direito a um salário justo; se os cortes salariais põem em causa o nível de vida dos trabalhadores e as obrigações financeiras que tenham assumido, e se são contrárias ao direito a condições de trabalho condizentes com a dignidade do trabalhador.

<sup>10</sup> TJUE, Processo C-128/12, Sindicato dos Bancários do Norte and others v. BPN – Banco Português de Negócios SA, 2013 ECR I-149.

<sup>11</sup> TJUE, Processo C-264/12, Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins v. Fidelidade Mundial – Companhia de Seguros SA, 2014 ECR I-2036.

<sup>12</sup> Cf. Artigo 19.º do Orçamento de estado para 2011. O Orçamento foi aprovado pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro de 2010, e publicado no Diário da República, Série I, n.º 253, suplemento, de 31 de dezembro de 2010.

O TJUE decidiu não apreciar o caso por se considerar incompetente para o fazer e baseou esta sua decisão na interpretação que fez do Artigo 51.º, 1, da CDFUE, o qual dispõe que a Carta se aplica a Estados-Membros quando apliquem direito da UE. Para o caso em apreço, o TJUE manifestou a posição de que o Tribunal de reenvio não havia demonstrado que Portugal estava a aplicar direito da UE ao aprovar o Orçamento de Estado para 2011. Em consequência, o TJUE não respondeu às questões do Tribunal de reenvio no procedimento de decisão prejudicial.<sup>13</sup>

Contudo, esta recusa do Tribunal em atender à argumentação do presente caso é controversa, além de que não é aceitável o silêncio do Tribunal nesta matéria, porquanto a legislação portuguesa e a de outros países sobre direito laboral e sobre reformas decorrentes de um processo de resgate têm origem comunitária e incluem um elemento de direito da UE.<sup>14</sup>

### O Processo Fidelidade Mundial

O Tribunal manteve a sua posição num processo posterior que envolvia medidas semelhantes em Portugal. No Processo C-264/2012, sobre o Orçamento de Estado para 2012, um Tribunal do Trabalho português remeteu para o TJUE um conjunto de questões sobre a suspensão excepcional do pagamento dos vencimentos do décimo terceiro e décimo quarto mês (i.e., subsídio de férias e de Natal), durante três anos, a trabalhadores que ganhassem mais de 1100 euros mensais.<sup>15</sup> O Tribunal português questionava a compatibilidade da suspensão do pagamento com a CDFUE, nomeadamente os Artigos 21.º, 31.º e o direito à negociação coletiva.<sup>16</sup>

Na sua decisão, o Tribunal de Justiça afirmou que Portugal não havia aplicado o direito da UE, e citou o Processo Sindicato dos Bancários do Norte. Recusava por isso a apreciar o caso, argumentando não ter manifestamente competência para o fazer.<sup>17</sup> No entanto esta posição é criticável a partir de duas perspetivas.

<sup>13</sup> TJUE, Processo C-128/12, Sindicato dos Bancários do Norte and others v. BPN – Banco Português de Negócios SA, 2013 ECR I – 149, parágrafo 12. Para um comentário acerca deste processo na doutrina portuguesa, ver Ana I. S. Pinto, “A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Redução Salarial dos Funcionários Públicos: Anotação ao Despacho do Tribunal de Justiça de 7 de março de 2013, Sindicato dos Bancários do Norte e Outros, Processo C-128/12,” Revista do Centro de Estudos Judiciários Vol: I (2013), 307 e ss.

<sup>14</sup> Catherine Barnard, “The Silence of the Charter: Social Rights and the Court of Justice,” em *The EU Charter of Fundamental Rights as a Binding Instrument: Five Years Old and Growing* eds., Sybe de Vries, Ulf Bernitz, Stephen Weatherill (Oxford: Hart Publishing, 2015), 175. A reconstituição deste elemento de direito da União Europeia encontra-se em Mário S. Barata, “Formas de Federalismo e Direitos Fundamentais na União Europeia,” Revista de Estudos Institucionais Vol: IV (2018), 104 e ss.

<sup>15</sup> O Artigo 21.º (1) da Lei do Orçamento de Estado, intitulado ‘Suspensão do pagamento de subsídios de férias e de Natal ou equivalentes’, determina que:

Durante a vigência do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), como medida excepcional de estabilidade orçamental é suspenso o pagamento de subsídios de férias e de Natal ou quaisquer prestações correspondentes aos 13.º e, ou, 14.º meses, às pessoas a que se refere o n.º 9 do artigo 19.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 48/2011, de 26 de Agosto, e 60-A/2011, de 30 de Novembro, cuja remuneração base mensal seja superior a € 1100.

<sup>16</sup> TJUE, Processo C-264/12 Sindicato Nacional..., parágrafo 16.

<sup>17</sup> TJUE, Processo C-264/12 Sindicato Nacional..., parágrafos 19, 20 e 22.

A primeira diz respeito à questão da aplicação do direito da UE e não será tratada aqui dado que o enfoque deste “paper” refere-se ao direito a uma remuneração justa.<sup>18</sup> Em segundo lugar, a decisão também é passível de crítica do ponto de vista dos direitos fundamentais e do direito laboral, uma vez que a questão da aplicação impedia o Tribunal de ter em conta o conceito de dignidade constante da CDFUE. Esse conceito é particularmente importante na medida em que é possível estabelecer uma relação entre remuneração e dignidade. Nesse sentido, Allan Bogg defende que “cortes em remunerações financeiras inesperados e não razoavelmente previsíveis pelos trabalhadores, violam a dignidade humana, por ser incompatível com o ‘estado de direito’ na vida laboral”.<sup>19</sup>

### Uma avaliação do silêncio do TJUE

À luz da indiscutível origem comunitária e dos elementos do direito da UE, o Tribunal poderia ter seguido, na opinião de Bernard, o acórdão *Åkerberg Fransson*, quando diz:

“Uma vez que os direitos fundamentais garantidos pela Carta devem, por conseguinte, ser respeitados quando uma regulamentação nacional se enquadra no âmbito de aplicação do direito da União, não podem existir situações que estejam abrangidas pelo direito da União em que os referidos direitos fundamentais não sejam aplicados.”<sup>20</sup>

Portanto, o Tribunal podia ter concluído que “em virtude da relação entre o Regulamento MEEF, o ME, a decisão 2011/344/UE e a Lei do Orçamento do Estado para 2011, Portugal estava a agir no âmbito do direito da UE e por essa razão a Carta devia ser aplicada”.<sup>21</sup> Esta afirmação vale igualmente para o Orçamento do Estado português para 2012. Contudo, o TJUE não seguiu esta linha e não aproveitou a oportunidade proporcionada por estes três processos para refletir sobre o conceito de ‘aplicação’, e em particular sobre o sentido de ‘âmbito do direito da União’ e sobre que tipo de medidas nacionais nele se enquadram.

Além disso, o TJUE não aproveitou o ensejo que estes casos lhe proporcionavam para refletir sobre o conceito de salário e se existe relação entre os vencimentos pagos por um empregador público ou privado e a questão da dignidade. Por outras palavras, o Tribunal não colheu aquela oportunidade para esclarecer os cidadãos europeus sobre o seu conceito de vencimento, e para esclarecer se existe alguma relação entre remuneração e condições de trabalho que respeitem a dignidade dos trabalhadores. Neste sentido, o Tribunal pressupõe um conceito de salário na aceção de mera contrapartida ou devolução pelo trabalho vendido por um empregado ao empregador; mas será que o liga à satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família, ou não passará esse conceito de mero instrumento de política económica?<sup>22</sup>

<sup>18</sup> A propósito desta questão ver Mário S. Barata, “Formas de Federalismo e Direitos Fundamentais na União Europeia,” 107.

<sup>19</sup> Alan Bogg, “Article 31: Fair and Just Working Conditions...”, 856.

<sup>20</sup> TJUE, Processo C-617/10, *Åklagaren v. Hans Åkerberg Fransson*, 2013 ECR I-205, parágrafo 21.

<sup>21</sup> Catherine Barnard, “The Silence of the Charter: Social Rights and the Court...”, 177 e 178.

<sup>22</sup> Estas três conceptualizações de salário encontram-se na doutrina jus-laboral portuguesa. Para António Monteiro Fernandes, o conceito de salário subjacente ao regime legal do salário em Portugal corresponde à conceptualização que defende que o salário se liga à satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família. O Autor indica as seguintes disposições do Código do Trabalho português: Artigo 273 e regulamentação relacionada, que regula um rendimento mínimo

Este ‘voto de silêncio’ é criticado pela doutrina, que acredita ser dever dos tribunais nacionais e do TJUE salvaguardar os direitos fundamentais nestes casos, mercê da relação direta ou do nexó material entre a austeridade e a reforma do direito laboral que foi adotada em Estados-Membros como Portugal. Por outras palavras, os Estados-Membros estão a legislar no quadro do direito da União Europeia. Por conseguinte, o Tribunal devia responder à questão constitucional nuclear, que é a de saber, nas palavras de Giubboni, “se os rigores da nova política europeia da condicionalidade têm de ser contrabalançados com os valores sociais, os objetivos, os direitos e os princípios consagrados pelo Tratado de Lisboa, em particular com as disposições dos Artigos 2.º e 3.º do TUE, e também com a cláusula horizontal prevista no Artigo 9.º do TFUE bem como o reconhecimento de efeito jurídico pleno à (...) Carta”.<sup>23</sup>

## Conclusão

Em suma, a compreensão dos vários componentes do direito ao trabalho com destaque para aquele relativamente ao trabalho decente é particularmente importante porque este abrange o direito a uma remuneração justa. Este direito que está consagrado em vários instrumentos de direitos humanos – quer universais quer regionais – poderá assim contribuir para uma densificação ou concretização por parte do TJUE do direito a condições de trabalho dignas, plasmado no n.º 1 do Artigo 31º da CDFUE, e talvez aplicado a futura legislação nacional que adota políticas públicas de austeridade em conformidade com atos normativos da União Europeia.

## Bibliografia

Barata, Mário S. “Formas de Federalismo e Direitos Fundamentais na União Europeia”. Revista de Estudos Institucionais Vol: IV (2018): 90-117.

Barnard, Catherine. “The Silence of the Charter: Social Rights and the Court of Justice”. Em *The EU Charter of Fundamental Rights as a Binding Instrument: Five Years Old and Growing*, editado por Sybe de Vries, Ulf Bernitz, Stephen Weatherill. Oxford: Hart Publishing. 2015: 73-188.

Bogg. Allan. “Article 31: Fair and Just Working Conditions”. Em *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, editado por Steve Peers, Jeff Kenner, Angela Ward, Tamara K. Hervey. Oxford: Hart Publishing. 2014: 833 – 867.

Clapman, Andrew. *Human Rights: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press. 2015.

Coomans, Fons. “Education and Work”. Em *International Human Rights Law*, editado por Daniel Moeckli, Sangeeta Shah, Sandesh Sivakumaran. Oxford: Oxford University Press. 2014. 238-258.

---

mensalmente garantido; Artigo 279.º, que estabelece que o salário de um trabalhador não pode ser totalmente direcionado para pagamento de crédito ao empregador; Artigo 333.º que privilegia créditos salariais; e os Artigos 323.º a 327.º e 336.º, que regulam o pagamento pronto dos salários. (António Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18ª edição (Coimbra: Almedina, 2017), 299 e ss).  
<sup>23</sup> Stefano Giubboni, “European Citizenship and Social Rights in Times of Crisis,” *German Law Journal* Vol: 15 (2014), 962-963.

Fernandes, António M. *Direito do Trabalho*, 18ª edição. Coimbra: Almedina. 2017.

Giubboni, Stefano. “European Citizenship and Social Rights in Times of Crisis”. *German Law Journal* Vol: 15 (2014): 935-964.

Lenaerts, Koen, José A. Gutiérrez-Fons. “The Place of the Charter in the EU Constitutional Edifice”. Em *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*, editado por Steve Peers, Jeff Kenner, Angela Ward, Tamara K. Hervey. Oxford: Hart Publishing. 2014. 1559-1594.

Pereira, André Gonçalves, Fausto de Quadros. *Manual de Direito Internacional Público*, 3ª edição. Coimbra: Almedina. 1997.

Pinto, Soares Ana I. “A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Redução Salarial dos Funcionários Públicos: Anotação ao Despacho do Tribunal de Justiça de 7 de março de 2013, Sindicato dos Bancários do Norte e Outros, Processo C-128/12”. *Revista do Centro de Estudos Judiciários* Vol: I (2013): 307-325.

Smith, Rohna K. M. *International Human Rights Law*, 8<sup>th</sup> edition. Oxford: Oxford University Press. 2016.

Ramalho, Maria do Rosário Palma. “Artigo 31º: Condições de trabalho justas e equitativas”. Em *Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia: Comentada*, coordenada por Alessandra Silveira, Mariana Canotilho. Coimbra: Almedina. 2012: 375-383.