

O DOCUMENTO DO GRUPO SETORIAL SOBRE O TRABALHO DECENTE DO “SUMAR”

Tradução: Equipe DMT em Debate

1. O GRUPO DE TRABALHO SOBRE TRABALHO DECENTE

Como se sabe, SUMAR é um projeto que tem promovido a criação de uma plataforma cidadã, de caráter transversal, independente de partidos políticos (mas não confrontada com eles) e que se abriu a um projeto de escuta à cidadania, com o objetivo de formar um amplo programa de reformas que englobe “uma década progressista” em diante. Desta forma, em setembro de 2022, foram criados até 35 grupos de trabalho sobre diferentes aspectos, cada um deles liderado por pessoas sem relevância pública no campo político, mas sim no cultural, econômico ou acadêmico, organizados em cinco eixos - conhecimento, social, econômico-trabalhista, sustentabilidade, qualidade democrática -, que foram abertos a um grande número de pessoas que participaram do que seria a análise da realidade e as propostas de reforma. Foi um processo de participação plural e numerosa: mais de 1.200 pessoas trabalharam nesses grupos, que apresentaram um primeiro avanço de seu trabalho em 12 de janeiro de 2023 em um ato conjunto em Madri no qual foram expostas as conclusões de nove dos 35 grupos de estudo e que encerraram com a intervenção de Yolanda Díaz.

Os textos finais dos diferentes grupos setoriais foram apresentados em uma coletiva de imprensa, também em Madri, em 27 de abril de 2023.

Entre eles, o grupo de trabalho chamado “Trabalho Decente” é dirigido e coordenado por Amparo Merino, professora de Direito do Trabalho na Faculdade de Ciências Sociais de Cuenca, Universidade Castilla La Mancha (UCLM). Fazem parte do grupo 43 pessoas, principalmente do âmbito acadêmico-universitário, mas também com a intervenção de advogados e sindicalistas. A grande maioria dos que foram convocados e convocadas e que concordaram em participar eram advogados trabalhistas, embora sociólogos e economistas também tenham participado. As professoras e professores participantes vieram de 18 universidades espanholas e duas italianas - Professores Lassandari e Loffredo -, algumas das quais cobriam uma cota maior, como as da UCLM, Granada, Pablo de Olavide (Sevilha), La Laguna, Valência, a Universidade Pública de Navarra ou a Universidade Autônoma de Barcelona¹. O grupo foi composto por 24 mulheres e 19 homens.

O documento do grupo setorial “Trabalho Decente” centra-se principalmente na questão estritamente laboral da regulação legal e coletiva do trabalho, embora sejam evidentes as concomitâncias com outros grupos de estudo, nomeadamente os que se dedicam à análise da dimensão europeia, migrações, o relativo ao bem-estar e aos direitos sociais e o correspondente à justiça. Com alguns desses

¹ As universidades de referência dos participantes foram as de León, Castilla-La Mancha, La Laguna, Pablo de Olavide, Córdoba Autônoma de Madrid, Autônoma de Barcelona, Alcalá de Henares, Salamanca, Granada, Las Palmas de Gran Canaria, Valência, Jaén, Complutense de Madrid, Pública de Navarra, Sevilha, Alicante, Bolonha e Siena.

grupos foram mantidos contatos indiretos, mas a regra foi a de uma espécie de *self restraint*, com algumas indicações bastante gerais.

Como forma de trabalho, inicialmente foi elaborado um texto “base” que seria debatido e discutido por todos os participantes. Na redação desse texto, trabalhou uma comissão composta pela coordenadora do grupo setorial, Amparo Merino, à qual se somaram Joaquín Aparicio e Antonio Baylos. A organização das reuniões de discussão foi feita através de uma primeira reunião virtual, na qual foram acordadas modificações e acréscimos ao texto original, seguido de um período de duas semanas para aqueles que não puderam intervir (ou não o fizeram, mas tiveram interesse em contribuir com algumas observações ao texto) para enviar seus comentários ou propostas que, por sua vez, foram selecionados e agrupados para uma nova sessão coletiva na qual o texto foi apresentado, por assim dizer, “alterado” para aprovação. Finalmente, em uma sessão final, o documento seria adotado como um “documento final”.

Este documento, como você verá a seguir, possui duas partes muito distintas. Em primeiro lugar, o documento está estruturado sobre os princípios fundamentais que explicam a posição de partida: a centralidade do trabalho nas sociedades atuais, o caráter político e democrático do reconhecimento constitucional do trabalho e do direito do trabalho, a relação entre trabalho e Seguridade Social, a democratização da empresa e o fortalecimento dos direitos trabalhistas em um Estatuto do Trabalho e, por fim, a gestão das grandes transições, ecológicas, digitais e derivadas dos grandes fluxos de circulação de pessoas. A segunda parte é mais propositiva do que assertiva e se dedica aos que são considerados “os elementos centrais da mudança”, que se dividem em onze seções - fugindo da ideia canônica de decálogo -, construídas em torno da enunciação de direitos: o primeiro, o direito ao trabalho, seguido pelo direito à vida, à saúde e à segurança das pessoas que trabalham e a um ambiente seguro e saudável, os direitos ao exercício coletivo, à sindicalização, à greve e à negociação coletiva, o direito a um tratamento digno e a não ser discriminado, a um salário digno, suficiente e adequado, ao tempo de trabalho e à adaptação do trabalho à pessoa, ao estudo e à formação, à privacidade, à autoimagem e à proteção dos dados pessoais, à liberdade ideológica e de pensamento e à liberdade de expressão e de informação, à proteção da Seguridade Social face aos estados de necessidade das pessoas que trabalham e ao direito à proteção efetiva dos direitos reconhecidos às pessoas trabalhadoras.

Cada uma dessas seções contém, por sua vez, uma série de medidas ou linhas de desenvolvimento que as especificam e concretizam.

O documento final serve formalmente, neste momento, como um texto que será divulgado entre sindicatos e outras organizações sociais, não apenas para que essas entidades conheçam o trabalho realizado, mas também para que possam contribuir ou intervir em seu conteúdo. Em certa medida, no entanto, a presença no grupo de estudo de importantes expoentes, tanto da consulta jurídica das duas confederações, CCOO e UGT, quanto de personalidades-chave nos círculos culturais do sindicalismo espanhol - como o diretor da Escola de Trabalho da CCOO -, garante uma evidente proximidade do documento final às posições sindicais.

Para este documento final, a coordenadora do grupo setorial de estudos, Amparo Merino, acompanhou um resumo de duas páginas no qual se objetivou condensar o significado e o alcance do texto aprovado; interveio, além disso, no ato público de apresentação de “ideias para uma década progressista”, que foi realizado em 12 de janeiro de 2023, juntamente com os coordenadores dos outros oito setores

selecionados, para dar uma ideia geral do projeto realizado. No final de abril deste ano, foi criada uma plataforma de participação, aberta a todos os cidadãos, através de um portal *web* (<https://participa.sumarfuturo.info/es/>) no qual o documento pode ser consultado e que permite que as pessoas que assim o desejarem possam incorporar seus comentários, propostas e sugestões. Essa nova fase da coleta de propostas, que terminará no início de junho, servirá de base para a deliberação e posterior elaboração das propostas finais dentro de cada grupo setorial de trabalho.

2. O DOCUMENTO FINAL DO GRUPO SETORIAL DO TRABALHO DECENTE

ABORDAGEM GERAL

O trabalho não é apenas aquela atividade que permite *transformar a matéria com as duas mãos e construir, ferozmente, um mundo*, como cantou Gabriel Celaya. Tampouco é a mercadoria especial que é trocada com nosso próprio corpo e a energia que este emprega em um mercado que continuamos a chamar de tal, no qual seu valor difere e desvaloriza em função das pessoas e de sua capacidade de contratar sua força de trabalho. Caracteriza segmentos muito amplos da população que dependem de sua remuneração para obter segurança em sua existência. Possui uma dimensão política que está diretamente ligada à consolidação da democracia e é sempre objeto discutido na função que deve desempenhar nas políticas públicas do Estado como organizador social. É o elemento sobre o qual se edificou a condição subalterna de uma cidadania desigual. Este documento gira em torno de todos esses temas. O trabalho e sua regulação é o objeto desta abordagem em um processo de discussão coletiva.

I

A centralidade do trabalho em nossa sociedade

O trabalho em suas diferentes formas tem sido o fator determinante na articulação das sociedades contemporâneas. E assim continua a ser, embora nas últimas décadas essa centralidade social não tenha se refletido na centralidade política. Nas sociedades contemporâneas, o trabalho continua sendo um elemento central para a coesão social e para a construção da segurança da existência das pessoas. O trabalho é uma relação social na qual se baseiam o sistema econômico e a estrutura de nossa sociedade, é a base da riqueza e do desenvolvimento. Não é e não pode ser considerado, como afirma a OIT desde 1919, um artigo de comércio, embora seja uma atividade que ocorra em contextos sociais muito diversos nos quais o trabalho doméstico e, em menor grau, o trabalho voluntário, desempenha um papel muito importante.

Mas, ao mesmo tempo, o trabalho é o marco sob o qual a desigualdade se desenrola de forma particularmente intensa. E isso acontece porque habitamos uma sociedade na qual o poder privado é exercido sobre as pessoas em uma clara situação de assimetria que gera tratamento não equitativos e desigual de classe, gênero, etnia e cultura. O sistema democrático reconhece essa situação de desigualdade e inclui o trabalho e as organizações que o representam no centro das estruturas dos conteúdos constitucionais, atribuindo-lhes um valor político fundamental. Os direitos derivados do trabalho,

individuais e coletivos, permitem definir a condição fundamental da cidadania para as pessoas. Uma cidadania sempre em constante evolução, porque requer a construção e garantia de um amplo espaço de sustentabilidade social que não se quebre nem se fissure diante das crises que atravessam o sistema econômico causadas pelas disfunções de uma globalização aberta e descontrolada. Um espaço desmercantilizado onde as necessidades sociais das pessoas não sejam atendidas devido à capacidade de adquirir serviços ou produtos com base na renda de cada um, em paralelo a um poder público que se compromete a reduzir gradualmente o campo da desigualdade econômica e social.

Não se trata de distinguir entre uma cidadania política e uma cidadania social como dois círculos concêntricos que são englobados e condicionados por outro externo, marcado pela presença no mercado de pessoas jurídicas e físicas que constroem a realidade social a partir do intercâmbio de bens e serviços dos quais tiram proveito. A democracia não é sobre isso. Ela impõe uma cidadania plena e consistente que começa a partir da esfera da política e se assenta firmemente sobre a reivindicação de uma igualdade social, econômica e cultural. A cidadania requer participação e controle de todos os poderes. A democracia é definida pela ideia de que todo poder deve estar sujeito a controles que atuam como contrapesos, contrapoderes. Também o poder privado que se exerce no campo das relações de trabalho.

Requer instituições de participação democrática permanente e, nesse objetivo, faz uso de instrumentos democráticos coletivos: os sindicatos como figuras centrais da representação coletiva do trabalho dentro e fora da empresa, a mobilização social, o direito de manifestação ou a greve em suas diversas formas de expressão, garantindo com a negociação coletiva as condições de suficiência salarial e de uso do tempo de vida e trabalho, um trabalho decente e um ambiente seguro e saudável dentro e fora dos locais de trabalho. Requer condições dignas de existência social para as pessoas, propiciando a remoção dos obstáculos que se opõem ao nivelamento social, sem negar as diferenças e identidades que perpassam as noções de igualdade e de proibição de discriminação.

O trabalho é o elemento que energiza e explica a relevância decisiva do espaço democrático dos direitos político-sociais. Sua centralidade nas democracias pós-industriais é insubstituível para qualquer projeto de mudança que se pretenda abordar.

II

Trabalho e Constituição, Trabalho e Direito

Não se trata de um esquema ideal que não tenha concretude material em nossa realidade atual. As constituições democráticas que emergem na Europa após a derrota das ditaduras nazi-fascistas baseiam-se no valor político-democrático do trabalho e na cláusula do Estado Social. A Constituição Espanhola de 1978 compartilha dessa mesma tendência.

Declara que a Espanha é um Estado de Social e Democrático de Direito, configura os sindicatos como os representantes institucionais do trabalho em todas as suas formas e implanta os direitos de sindicalização e greve como peças-chave no espaço político dos direitos fundamentais. Reconhece solenemente o direito ao trabalho como eixo da dignidade das pessoas e estabelece os direitos fundamentais que lhe são inerentes, o direito a um salário suficiente, ao tempo de trabalho partilhado com

o tempo de vida, à formação e ao progresso na profissão escolhida, à saúde e à integridade psicofísica no ambiente de trabalho. Compromete o poder público a uma política de pleno emprego e compromete-se a manter um sistema público de Seguridade Social que garanta benefícios adequados nos estados de necessidade, especialmente em face do desemprego, e um sistema nacional de saúde que garanta cuidados de saúde de qualidade universal a todas as pessoas que o necessitem.

No cerne da Constituição de 1978 se encontra essa realidade: ela atrai à esfera político-democrática ao trabalho com direitos, que a configuram como eixo central da coesão econômica e social em um processo dinâmico de construção da democracia social.

É verdade, no entanto, que esse modelo sofreu adaptações e mutações em seus quase 45 anos de existência, que vêm reduzindo e limitando o escopo dessa abordagem. Em particular, a crise financeira e da dívida soberana no ciclo marcado pelas políticas de austeridade, entre 2010 e 2013, favoreceu um processo de mudança regulatória que perseguiu uma nova institucionalidade contrária ao reconhecimento do trabalho como base da cidadania, em um processo de inconcebível violência institucional que buscava a reapropriação maciça da lógica do intercâmbio comercial na satisfação das necessidades sociais, despojando o trabalho de sua ancoragem constitucional. A reforma do artigo 135 da Constituição Espanhola também obedeceu a esse propósito. Foi concebido um trabalho substancialmente precário, fragmentado, deslocado, que era considerado uma mercadoria cujo custo e valor deveria estar sujeito às regras da concorrência de mercado, induzindo um processo de intensa desvalorização de seu valor monetário e social. Um trabalho que foi privado de direitos capazes de impedir sua degradação e de escapar para condições próximas à exploração do trabalho. Foi uma operação de demolição controlada das garantias mais seguras e dos mais eficazes controles públicos e coletivos do poder privado nas relações materiais de produção, contra as quais os mecanismos de controle institucional previstos funcionaram de forma deficiente.

Esse episódio recente de nossa história deixou uma marca intensa presente na mudança do sistema partidário e na turbulência eleitoral do ciclo 2015-2018, mas foi, paradoxalmente, o surgimento de uma nova crise econômica derivada da pandemia que permitiu recuperar o sentido democrático da proteção do trabalho como condição de manutenção do sistema político, social e econômico. O trabalho normativo do estado de alarme e da situação de exceção econômica durante 2020 e 2021, que levou à reforma trabalhista de dezembro de 2021 no âmbito do Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência, criou um marco regulatório respeitoso do trabalho decente, recompondo o emprego e afirmando um princípio de estabilidade nele mesmo que se conecta diretamente à defesa do modelo social traçado pela Constituição. Ao mesmo tempo, estendeu essa abordagem as novas realidades derivadas da transição digital, como o trabalho remoto ou a relação de trabalho de pessoas a serviço de plataformas digitais e o direito à informação para a representação coletiva de trabalhadoras e trabalhadores de algoritmos. O trabalho se modifica, se estende a novos espaços e dimensões, e há certo desvanecimento de noções sobre o grau e a intensidade da subordinação, seu caráter econômico ou jurídico, a razão da autonomia. Mas a necessidade de especificar certos elementos de proteção dos direitos em todas essas novas formas de trabalho é inquestionável.

Do direito ao trabalho, que fundamenta esse horizonte de direitos individuais e coletivos, deriva um direito do trabalho que se propõe como um projeto igualitário, estruturado em torno de dois vetores

de intervenção, público-estatal e coletivo, na linha de limitar a condição mercantil da força de trabalho impondo condições equitativas a um trabalho subordinado, ou seja, ao poder de gestão e controle corporativo. Uma regulamentação que aposta na igualdade como um nivelamento na assimetria da relação salarial e que se expressa em um duplo vínculo através da norma estatal e da regra coletiva, porque a negociação coletiva interfere diretamente na dinâmica da liberdade de empresa e do direito de propriedade (já que estas duas últimas asseguram o profundo desequilíbrio na relação de poder entre a pessoa que trabalha e aquela que recebe essa prestação de serviços e a organiza no âmbito de um processo de produção de bens e atividades que são realizadas no mercado). Esse princípio da autonomia também se estende à inserção do conflito como elemento fisiológico dessa relação, que se estabelece ao longo de todas as suas manifestações, transbordando os contornos da lógica contratual bilateral e confrontando-se com as mais estritas manifestações do unilateralismo empresarial como um verdadeiro contrapoder ao qual o sistema jurídico reconhece plena legitimidade.

O trabalho e sua regulação também transcende o quadro nacional, imbrica-se em um sistema jurídico complexo onde a dimensão internacional se integra em estruturas supranacionais e torna imprescindível uma consideração multiescala dos vários níveis de definição e regulação dos direitos trabalhistas, individuais e sociais. O sistema multinível de proteção dos direitos também levanta o inevitável de uma opção política para a preservação dos direitos fundamentais em torno do trabalho.

Uma busca para a igualdade que está na base dessa abordagem constitucional, também na perspectiva da noção de Estado Social, que obriga uma melhor distribuição de recursos e renda. Financia serviços públicos e benefícios redistributivos e tendencialmente igualitários no domínio da educação, saúde e aposentadoria. Porque a redistribuição hoje, como Piketty aponta, é construída em torno de uma lógica de direitos e de um princípio de igualdade de acesso a certos bens considerados fundamentais. Entre eles, um papel fundamental é o reservado para a proteção atribuída pelo sistema de Seguridade Social.

III

Trabalho e Seguridade Social

O trabalho, tanto autônomo quanto assalariado, é o meio comum que permite que a maioria da população obtenha recursos para ter uma existência decente, mas para isso é necessário que a pessoa que trabalha o faça com direitos que lhe permitam entrar na esfera da cidadania. Porém, além da proteção proporcionada pelas normas trabalhistas, deve haver outros mecanismos que promovam a vida digna e a cidadania. Os direitos sociais, como o direito à educação, à proteção da saúde, a um ambiente saudável e à moradia, têm esse objetivo. Mas quando os meios ordinários de obtenção de renda falham devido a várias circunstâncias, como a perda ou a ausência do trabalho, a velhice, a incapacidade, a morte e a necessidade de sobrevivência, que causam deficiência na renda e/ou um excesso de despesas, como os encargos familiares, é necessário que uma rede de seguridade entre em ação que evite a queda na miséria e o abandono da esfera da cidadania. Essa rede é o Sistema de Seguridade Social, que garante a provisão de renda através de benefícios monetários e outros em espécie, como são, principalmente, os benefícios de saúde quando esta é alterada.

A Seguridade Social não tem como objetivo garantir prestações mínimas, mas sim, conforme o estabelecido no artigo 41º da Constituição, prestações suficientes face a estados de necessidade, uma vez que a finalidade da Seguridade Social é a igualdade substancial, a mesma que é elevada a valor superior do ordenamento jurídico pelo artigo 1.1 da Constituição. A Seguridade Social é uma função sem fins lucrativos do Estado. É uma instituição fenomenal que cria um campo jurídico no qual as pessoas protegidas gozam de direitos e são impostas obrigações, mas que não há relação sinalagmática entre ambas. Os benefícios nascem do que está estabelecido nas normas, o mesmo que as obrigações, por isso é um mundo em que é excluído o contrato, a vontade individual, e entra no campo do poder público, da política no seu sentido mais nobre. Desde sua gênese, a Seguridade Social é um “caminho para a Liberdade a partir da Necessidade”, como disse Beveridge, mas a opção pela Seguridade Social não está nas mãos do Governo, da maioria parlamentar ou das instituições supranacionais da União Europeia. Já foi adotada pelo titular da soberania, o povo espanhol, no momento constituinte e, assim, foi incorporado ao texto constitucional (artigos 1.1, 9.2, 39, 41, 43, 50).

A Seguridade Social não é qualquer coisa, possui uma série de características que a identificam. Está protegida por uma garantia institucional que impede até mesmo o legislador de desfigurá-la, eliminando algumas das características que lhes são próprias. Uma delas é que a maior parte dos benefícios está protegida por direitos subjetivos que só estão condicionados pelo cumprimento dos requisitos previstos nas regras, independentemente de qualquer outra condição pessoal ou social da pessoa que detém a propriedade desse direito, como ser mais rica ou mais pobre. Condicionar a prestação de benefícios a circunstâncias pessoais, como a falta de renda suficiente, é típico dos benefícios assistenciais, que podem ser importantes desde que sejam complementares aos concedidos com o título de direito subjetivo incondicionado.

Com a ascensão das políticas neoliberais no final dos anos 90 do século passado, a Seguridade Social foi submetida a ataques poderosos com o objetivo de desfigurá-la para abrir um amplo campo ao capital financeiro. Particularmente prejudicial foi a reforma realizada unilateralmente pelo PP em 2013. Uma reforma patrocinada pela Comissão Europeia na época que previa sérios cortes, especialmente na pensão de aposentadoria. O protesto social gerado obrigou a não aplicar seus aspectos mais nocivos, como o chamado fator de sustentabilidade e o mecanismo regressivo de reavaliação. A lição aprendida com essa experiência é que, para que as reformas neste domínio sejam duradouras, têm de ter um amplo apoio social e político. Desde 1995, os Pactos de Toledo têm procurado chegar a um amplo acordo entre as forças parlamentares para orientar as reformas, algo que não foi feito em 2013. Para além do arco parlamentar, a coordenação social com os sindicatos e as associações empresariais tem desempenhado um papel importante desde 1996.

O Pacto de Toledo foi relançado em 2020 e resultou em 22 recomendações. Há uma importante consideração preliminar na qual podemos ler: “O Pacto de Toledo baseia-se no firme e duradouro compromisso de garantir que os direitos que derivam da formulação social do Estado não sejam diminuídos; direitos que são possíveis graças à solidariedade intergeracional e intrageracional, típica do sistema de distribuição, que nos liga uns aos outros acima da mera justiça contábil típica dos sistemas de capitalização”.

Muitos dos ataques que foram realizados contra o Sistema de Seguridade Social vieram na

sequência de problemas de financiamento. A palavra mágica tem sido a sustentabilidade do Sistema, que tem se apresentado como um equilíbrio entre receitas e despesas captadas em um quadro fechado que esquece o fim da Seguridade Social e esquece a exigência constitucional da suficiência dos benefícios. O debate baseia-se, erroneamente, em uma abordagem demográfica, num determinismo segundo o qual, no futuro, o número de pensionistas será tão elevado que será impossível garantir prestações. A opção neoliberal é sempre a de cortar o benefício, ao mesmo tempo oferecendo a falsa saída dos fundos de pensão em um mecanismo de capitalização que só será possível para uma minoria. Para aqueles que são deixados de fora, lhes sobra o assistencialismo. Um retorno ao início do século XX: seguro social e assistencialismo.

Ninguém duvida que o Sistema deva ser sustentável, mas deve ter em conta, acima de tudo, a suficiência dos benefícios que garantam uma vida digna e evitem a pobreza dos pensionistas; para isso, deve atuar em matéria de rendimentos à procura de outras fontes de financiamento para além das contribuições sociais, o que é muito coerente com o acordado no Pacto de Toledo de 2020, quando se explica: "o compromisso da Comissão com o sistema de distribuição baseado na solidariedade intergeracional leva-nos a alertar, em consonância com recomendações anteriores, para a necessidade de corrigir uma dependência excessiva das contribuições sociais num contexto produtivo e demográfico muito diferente do das últimas décadas do século XX. Se a revolução tecnológica implica um aumento da produtividade, mas não necessariamente um aumento do emprego, o desafio é encontrar mecanismos inovadores que complementem o financiamento da Seguridade Social, para além das contribuições sociais. Isso fortaleceria a estrutura financeira do sistema por meio da diversificação das fontes de renda do sistema como um aspecto-chave para garantir sua sustentabilidade econômica e social. " Uma reforma fiscal progressiva e justa na qual aquelas e aqueles que mais têm mais paguem, conforme se estabelece na Constituição, é inexorável, ainda mais quando, durante o ciclo da crise financeira de 2010-2013, as desigualdades aumentaram exponencialmente em uma tendência que, embora comparativamente muito menor, também é observada após a profunda situação de crise originada pela pandemia no biênio 2020-2021.

IV

Democratizar a empresa, reforçar os direitos em um Estatuto do Trabalho

Embora importantes mudanças estejam ocorrendo no pensamento econômico a respeito da relação entre a liberdade e a desigualdade como motor da iniciativa privada e uma nova abordagem possa ser vista, especialmente a partir da crise causada pela pandemia, nas funções do Estado como organizador social e como promotor de um sistema de equilíbrio e corretor do mercado, o mesmo não acontece no que diz respeito à configuração da empresa e às relações de poder no seu governo. A relutância da empresa com relação à democracia em suas estruturas de gestão faz com que ela afirme um princípio monárquico baseado na propriedade que é incompatível com o princípio democrático e a regra constitucional que estabelece o compromisso do poder público de promover da maneira mais eficaz possível a participação na empresa em suas diversas formas e, até mesmo, facilitar o acesso dos trabalhadores à propriedade dos meios de produção através de algum tipo de fórmula normativa de socialização dos mesmos. No entanto, o

preceito constitucional vem se reduzindo em sua concretude legislativa à regulamentação dos direitos de representação na empresa por meio do estabelecimento de órgãos eletivos e unitários, formados por listas apresentadas pelos sindicatos com implantação na empresa, aos quais se reconhece uma série de direitos de informação e consulta.

A democracia nas empresas é um requisito constitucional que deve ser cumprido. O componente democrático, igualitário e coletivo da legislação laboral, deve ser reforçado. Os sindicatos têm um papel fundamental a desempenhar nesse processo de construção progressiva da democracia coletiva. E devemos ressignificar o artigo 35.2 da Constituição na reformulação de um Estatuto do Trabalho que forneça um robusto cinturão de direitos às pessoas que trabalham.

Os direitos fundamentais que configuram o tecido básico da cidadania devem ser preservados nos ambientes de trabalho, respeitando a dignidade e a liberdade subjacentes à pertença à comunidade política na qual nos integramos sob a forma de uma democracia social. Um catálogo de direitos, muitos dos quais devem ser adaptados às grandes transições digitais e ambientais que mudam o seu alcance e conteúdo, como os direitos à privacidade, à própria imagem e à proteção de dados ou o direito ao meio ambiente, mas que em sua enunciação deve integrar tanto os relativos às liberdades civis quanto aqueles referentes aos direitos coletivos de sindicalização e representação, greve e negociação coletiva, juntamente com um princípio de não discriminação fortemente garantido em sua aplicação efetiva. Mas nessa declaração de direitos, destacam-se com perfil próprio o direito ao trabalho, o direito à saúde e à segurança no trabalho e o direito a um salário digno e à determinação do tempo de trabalho como eixos de uma proposta centrada no trabalho decente.

A Declaração da OIT de 1998 sobre os Direitos Fundamentais no Trabalho, alterada em 2022 na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, como expressão do compromisso dos governos, organizações patronais e representantes das pessoas trabalhadoras, nos lembra da necessidade de respeitar e defender os valores humanos fundamentais - valores de suma importância para nossas vidas no plano econômico e social. A Declaração reafirma as obrigações e compromissos inerentes à adesão à OIT, ou seja, a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Dotando de autêntica eficácia o artigo 129.2 da Constituição Espanhola, a empresa deve estar aberta à participação das pessoas que trabalham para ela. Isso implica na extensão dos mecanismos de representação coletiva, que encontram dificuldades significativas para se estabelecerem nas pequenas empresas, e em sua adaptação às frequentes mudanças na morfologia empresarial, mas também requer um uso mais intenso das possibilidades oferecidas pela negociação coletiva no acordo de elementos centrais da organização da empresa e de suas decisões. A reforma da empresa é uma das promessas de mudança que são permanentemente adiadas desde o início do nosso sistema constitucional. O debate sobre a responsabilidade social das empresas, ou o mais recente e comprometido sobre a sua devida diligência diante de violações de direitos humanos, deve também incorporar a exploração de instrumentos de participação nos órgãos de administração das empresas, recuperando a ideia democrática de experiências de cogestão e democracia industrial que devem fazer parte de uma visão equilibrada das relações

trabalhistas.

V

Governar as grandes transições

A ideologia neoliberal, que tem consolidado sua hegemonia global por quase quarenta anos, entroniza as liberdades da empresa e do trabalho colocando o mercado no centro de sua construção teórica e ideológica, identificando o bem-estar com a capacidade de consumo mercantil que os indivíduos têm dependendo de seu nível de renda. O crescimento sem limites desse processo de globalização financeira e comercial, que reduz todos os bens e serviços a objetos de comércio, inclusive os bens comuns, levou diretamente a essa nova época da Terra onde o ser humano se torna o principal agente geomorfológico e inaugura uma era que nos leva à destruição da espécie. A catástrofe ecológica, sobre a qual os alertas vêm aumentando há muito tempo e com mais urgência nos últimos anos, denuncia a dominação destrutiva sobre a natureza, ou, como aponta Ferrajoli, uma espécie de metástase que envolve o planeta colocando em risco a vida nele. A centralidade do mercado e o poder ilimitado da ganância corporativa considerada como agente econômico e social imbatível são elementos que entorpecem uma construção cultural alternativa que vai desde a preocupação com a deterioração ambiental até a necessidade de preservar a espécie humana na biosfera da qual faz parte, adotando as medidas necessárias para isso.

É verdade, no entanto, que o surgimento da catástrofe sanitária que a Covid-19 produziu serviu para delinear sistematicamente uma ideia-força que pretende recompor essa função metabólica entre sociedade e natureza. A vinculação do trabalho decente com um desenvolvimento sustentável é destacada pelos Objetivos de Desenvolvimento Social (ODS 8), que visam “promover o crescimento econômico sustentável, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente” para todas as pessoas. Os quatro pilares do Programa de Trabalho decente - diálogo social, proteção social, direitos no trabalho emprego - são, sem dúvida, componentes indispensáveis do desenvolvimento sustentável, que devem ser colocados no centro das políticas destinadas a alcançar um crescimento e desenvolvimento sólidos, sustentáveis e inclusivos, tendo a igualdade de gênero como objetivo transversal. Fala-se, portanto, da sustentabilidade econômica como expressão do impulso ao crescimento econômico que gera “riqueza equitativa” sem prejudicar os recursos naturais, o que necessariamente leva à redistribuição da riqueza por meio de um sistema tributário progressivo e, nessa direção, o cuidado com o meio ambiente e a consideração de que a natureza não é uma fonte inesgotável de recursos estão integrados nessa mesma abordagem. O outro ponto que encerra a noção de sustentabilidade é aquele que se refere à consecução de um nível global adequado e equitativo de qualidade de vida, saúde e educação, com especial destaque para a necessidade de aprofundar a igualdade de gênero nesse processo de desenvolvimento sustentável.

No entanto, não é muito lisonjeira a situação no atual momento histórico, caracterizado em nível global por amplos níveis de desigualdade e desvalorização do papel mediador e coeso do trabalho, e de violações generalizadas dos direitos humanos em todo o planeta, em grande parte considerados quase como fenômenos naturais produtos da geopolítica e da divisão entre países pobres e países desenvolvidos, que gera terríveis catástrofes humanitárias com deslocamentos maciços de população. Devemos evitar a sensação de que as pessoas estão imersas em um processo em que a realização de objetivos claramente definidos para evitar novas agressões à biosfera é sempre truncada por uma razão ou outra, o que,

novamente com Ferrajoli, significa evitar os perigos de um desenvolvimento industrial sem regras e insustentável ecologicamente, o que requer uma luta contra o tempo.

Nesse panorama, devem ser traçados limites e ser estabelecidos vínculos e compromissos que as autoridades públicas e privadas devem manter em sua atuação econômica, social e política. O Direito do Trabalho tem uma relação especial com essa problemática, sobretudo pela relação direta que se estabelece entre a devastação da natureza, a vocação destrutiva do sistema capitalista e o crescimento das desigualdades e injustiças. É preciso que atue em conjunto um processo de transição ecológica com a realização das normas que compõem a noção de trabalho decente, o que implica a necessária reconfiguração de algumas instituições trabalhistas fundamentais e a imposição de uma série de limites no desenvolvimento do livre mercado ou da unilateralidade da empresa em um processo complexo no qual a participação dos sindicatos como representantes do trabalho é imprescindível.

A sustentabilidade é manifestada conjuntamente como sustentabilidade integral (econômica, ambiental e social). É uma opção que se manifesta claramente na União Europeia graças à comoção violenta e imprevista causada pela pandemia da Covid-19. Este conceito reflete a crescente preocupação com a crise ambiental, um imenso desafio que exige ações onde, como já foi apontado, os próprios objetivos ambientais estão conectados com os da política econômica e social. Além disso, a ideia de sustentabilidade é adequada para se tornar um princípio normativo e organizador da dimensão social da UE, modulando seus conteúdos sob esse prisma conceitual. De qualquer forma, a relação entre sustentabilidade ambiental e social impõe a necessidade de limites às instituições centrais da economia, ou seja, exige apontar condições para o funcionamento dos mercados e restrições à liberdade de empresa. Uma tendência que caminha na direção do compromisso do Estado de proteger o meio ambiente, a biodiversidade e os ecossistemas como princípio democrático fundamental, mediante a enunciação de limites à iniciativa econômica privada na medida em que esta possa prejudicar a saúde ou o meio ambiente. O que se resume na Constituição espanhola é o compromisso dos poderes públicos em um “uso racional” dos recursos naturais e fundamentalmente para “restaurar” o meio ambiente, com a menção de que essa atividade pública deve ser apoiada pela “indispensável solidariedade coletiva”.

Importa, portanto, assegurar o processo de transformação do sistema econômico para uma economia circular e descarbonizada, mais resiliente ao clima, em que as energias renováveis e a eficiência ganhem protagonismo. Nesse cenário, a participação sindical é condição necessária para o governo democrático dos processos de transição, com capacidade de influenciar a formação e implementação de políticas que respeitem os equilíbrios de sustentabilidade, tanto no ambiente de trabalho quanto em outros espaços da vida social, com contribuições nos processos de transição ecológica e digital. É o Estado que toma a iniciativa sobre esse ponto e o faz em relação direta com as empresas, como aconteceu no Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência, mas esse processo não pode ser realizado deixando de lado, em sua concepção e implementação, os sindicatos como agentes necessários em sua realização. As Convenções de Transição Justa em certos setores produtivos devem se tornar instrumentos de participação coletiva real.

Além disso, a natureza inexorável da transição ecológica e sua interseção com o trabalho decente e sustentável, sem dúvida, requer intervenção direta nas decisões da empresa sobre saúde e meio ambiente. Ou seja, abordar o conteúdo do direito à segurança e à saúde no local de trabalho a fim de reformular a

proteção da saúde como direito cidadão fora do espaço da empresa, questionando, como afirma o professor italiano Andrea Lassandari, “a soberania da empresa” nessas matérias, ou seja, condicionando diretamente a determinação empresarial unilateral sobre as decisões centrais nesse aspecto, o que leva a uma visão renovada do marco regulatório da saúde e segurança no trabalho como elemento-chave para a exposição dos limites à livre iniciativa nessa dupla dimensão oferecida pelo trabalho e pelo meio ambiente.

Junto com a transição ecológica está a transição digital, o segundo grande processo de mudança enfrentado pelas sociedades de hoje que, no entanto, não deve ser aceito de forma acrítica ou submissa como um processo sobre o qual não pode haver intervenção coletiva ou sindical. Também deve ser integrado ao quadro mais amplo de sustentabilidade, com uma interseção equilibrada das três dimensões do desenvolvimento sustentável - econômica, social e ambiental - que sustentam a Agenda 2030 e seus 17 ODS. Tal conexão requer marcos regulatórios que permitam a participação e o monitoramento adequados das tecnologias utilizadas pelas empresas, a promoção de inovações tecnológicas que garantam processos sustentáveis, a manutenção do emprego e a criação de novos empregos, a eliminação de formas de exploração do trabalho, empregos sustentáveis, diferentes formas de produção, distribuição e consumo, uso e preservação de recursos, bem como a garantia de diálogo social e negociação coletiva para a criação de uma cidadania responsável com o apoio da vida em todas as suas dimensões e formas de trabalho. Os direitos das pessoas trabalhadoras devem ser recompostos frente à mudança existente nas posições de poder diretivo e de controle das e dos empregadores, e a presença sindical deve, em qualquer caso, ser garantida como um contra-poder. A mediação coletiva com relação às linhas centrais da gestão algorítmica de pessoal é outro dos elementos que caracterizam a transição justa que se pretende nesse aspecto. A relação entre trabalho decente e desenvolvimento sustentável coloca no epicentro o direito das pessoas a um trabalho com condições dignas de trabalho e proteção social adequada; expressa, por sua vez, a ativação de políticas que resistam a toda pressão no uso e abuso de recursos, e também supõe a promoção do trabalho como forma de desenvolver capacidades, gerar autonomia e liberdade, tornando nossa sociedade mais democrática, inclusiva e sustentável.

Neste contexto, devem ser tomadas medidas para garantir uma regulação e gestão justas dos processos de transição ecológica e digital, ou seja, de acordo com os padrões de trabalho decente, que permitam equilibrar o aumento da produtividade, inovação, competências e conectividade de toda a população com a criação de oportunidades de capacitação e emprego sustentável decente para todas as pessoas. Também deve-se, ainda, levar em conta a dimensão de gênero, com uma abordagem interseccional, nos desafios e oportunidades projetados para a implementação de políticas destinadas a investir em uma transição justa; sem, é claro, ignorar as necessidades e interesses daqueles que mais correm risco de vulnerabilidade social.

Finalmente, e embora não esteja entre as preocupações mais prementes identificadas pelos documentos da União Europeia, há uma enorme transição em curso devido ao fluxo de trabalhadores e às mudanças demográficas nas sociedades contemporâneas, que representam um cenário de segregação cultural, econômica e social. Estamos na presença de sociedades pós-nacionais nas quais o status de cidadania e nacionalidade não coincidem e que propiciam a exclusão política de grandes contingentes da população. Pelo contrário, a cidadania deve derivar da condição das pessoas que desempenham um trabalho e é precisamente o trabalho que pode proporcionar um novo universalismo igualitário, tanto no

que diz respeito aos direitos individuais, coletivos e sindicais, derivados da condição social subalterna das pessoas que trabalham, quanto no que diz respeito à sua participação na vida econômica, social, cultural e política do país. Se trata de uma questão estratégica, uma vez que a própria demografia supõe que o fluxo de imigração continuará a crescer, e que também deve ser abordado de forma prioritária, levando em conta igualmente o caráter multiescalar das políticas apropriadas para esse fim.

VI

Os elementos centrais da mudança

Devemos ressignificar o artigo 35.2 da Constituição proclamando um Estatuto do Trabalho que articule a proteção do trabalho através do fortalecimento dos direitos das pessoas que trabalham como a maneira mais eficaz de aprofundar a democracia em nosso país.

É por isso que propomos um plano de reforma construído em torno da enunciação dos direitos e das linhas gerais pelas quais eles devem ser desenvolvidos.

1. Direito ao trabalho

O direito ao trabalho é a condição de cidadania, no Estado espanhol, que pode ser estendida as pessoas residentes na Espanha. Abrange o emprego assalariado e o trabalho autônomo, com as especialidades de cada um deles e as diferentes entidades quantitativas de cada uma dessas formas.

O direito ao trabalho implica, como nível mínimo essencial:

- O direito de ter acesso aos serviços públicos de emprego e de receber orientação e acompanhamento sobre os pedidos e ofertas de emprego, o que implica reforçar um funcionamento mais eficaz dos serviços públicos de emprego, em especial das políticas ativas de emprego.
- O direito à igualdade de oportunidades no acesso ao trabalho.
- O direito a políticas de imigração que respeitem e implementem a *Convenção internacional sobre a proteção dos direitos de todos os trabalhadores migrantes e seus familiares* das Nações Unidas de dezembro de 1990.
- O direito à estabilidade no emprego e à escolha voluntária do trabalho, especialmente o trabalho a tempo parcial.
- O direito a trabalhar em condições dignas de trabalho, determinadas por regulamento e normativas, o que implica um salário suficiente e adequado durante um tempo de trabalho que permita conciliar a vida profissional com a existência social da pessoa trabalhadora, especialmente com as exigências derivadas dos seus compromissos familiares e pessoais.
- O direito a condições de trabalho claras, previsíveis e transparentes, formuladas por escrito, e a receber informações úteis à defesa dos seus interesses e ao exercício da defesa dos seus direitos.
- O direito à ocupação efetiva correspondente ao quadro profissional da pessoa que

trabalha e o direito à promoção profissional.

– O direito de que a relação individual de trabalho só possa ser extinta por justa causa, seguindo um procedimento formalmente estabelecido por norma legal ou coletiva e sujeito ao controle judicial da correção do ato de extinção, de modo que a pessoa não possa ser injustificadamente privada do trabalho efetivamente prestado, conforme indicado no artigo 10 da Convenção 158 da OIT e no artigo 24 da Carta Social Europeia. As demissões discriminatórias, violando direitos fundamentais ou sem justa causa serão inválidas e, portanto, devem ser consideradas nulas e sem efeito. A reparação por demissão indevida deve avaliar a readmissão como medida possível em alguns casos como reparação adequada, a necessidade de compensar os salários processuais, a fixação de uma compensação adicional por danos reais, garantias contra a demissão fraudulenta, a necessidade de uma compensação dissuasiva que incorpore uma compensação mínima e a consideração do prolongamento do abuso no recrutamento como um conceito compensável específico.

– O direito de todas as pessoas trabalhadoras serem representadas coletivamente por sindicatos e órgãos de representação unitária, especialmente em procedimentos de coletivos de regulação do trabalho em que a relação de trabalho seja modificada ou rescindida por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou produtivas, após esgotados os procedimentos anteriores de regulamentação temporária do trabalho de suspensão do contrato ou de redução da jornada de trabalho. O direito, nesses casos, de não ser privadas de seu emprego sem acordo coletivo ou, em certos casos, de resolução arbitral substitutiva da autoridade trabalhista, mediante remuneração proporcional e razoável, que não atenda apenas ao critério de antiguidade. O estabelecimento de um plano social faz parte das garantias do direito ao trabalho nestes procedimentos de regulação do emprego.

– O direito a um benefício econômico suficiente que atenda a situação de quem perdeu o emprego, cessou a sua atividade ou está permanentemente desempregado, bem como nos casos de ajustamento temporário do emprego por suspensão do contrato ou redução do horário de trabalho por motivos não imputáveis a pessoa trabalhadora.

– O direito ao prolongamento voluntário da vida ativa, quer a tempo integral, quer mediante jornadas de trabalho flexíveis ou períodos de descanso mais longos.

2. Direito à vida, saúde e segurança das pessoas que trabalham e a um ambiente seguro e saudável.

O direito à vida e à saúde no trabalho é um direito universal, que se aplica a todas as pessoas trabalhadoras e implica, como nível mínimo essencial:

– O direito fundamental à saúde ocupacional, e o direito à saúde da mulher no trabalho, como direito específico que deve ser devidamente considerado.

– O dever de seguridade a cargo da empresa ou da pessoa que recebe e ordena o trabalho efetivo.

- O direito à prevenção de riscos ocupacionais com perspectiva de gênero e a adoção de medidas para prevenir e proteger contra os efeitos da exposição ocupacional a certos agentes que se manifestam biologicamente de forma diferente em mulheres e homens, e o direito do sistema público de seguridade social de oferecer benefícios suficientes e adequados ao salário real das pessoas que trabalham em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, tendo em conta a definição de perspectiva de gênero.
- A obrigação dos poderes públicos de garantir a seguridade e a saúde no trabalho através de uma política de prevenção de riscos e vigilância no cumprimento das normas imperativas nesta matéria, reforçando a integração da prevenção no seio das empresas, bem como a sua capacidade sancionadora e a vertente repressiva penal face aos mais graves ataques à saúde das pessoas trabalhadoras.
- O direito a um meio ambiente seguro e saudável, inclusivo e diversificado, e a tomar medidas para preservar a saúde das pessoas diante dos danos ambientais.
- O direito das autoridades públicas de estabelecer limites à iniciativa econômica privada, na medida em que esta possa prejudicar a saúde ou o meio ambiente.
- O direito à qualidade de vida e o direito ao bem-estar das pessoas que trabalham.
- O direito à saúde e seguridade no trabalho condiciona o tempo de trabalho e sua organização, bem como os poderes empresariais de organização do trabalho, que devem, em qualquer caso, respeitar as medidas de segurança e prevenção de riscos ocupacionais.
- O direito das pessoas trabalhadoras a serem representada coletivamente por sindicatos para a proteção de sua saúde e segurança no trabalho, incluindo casos de externalização da produção quando se prestam serviços nos mesmos locais de trabalho.
- O direito das trabalhadoras e trabalhadores e seus representantes eletivos e sindicais de paralisar as atividades em caso de risco grave e iminente à vida ou à saúde.

3. Direitos de exercício coletivo

Reconhecem-se as trabalhadoras e trabalhadores, pelo simples fato de prestar efetivamente um trabalho, os seguintes direitos, tanto individual quanto coletivamente:

- O direito à livre associação e à ação sindical no local de trabalho ou fora deles.
- O direito à greve, à informação e à sua extensão, bem como o direito de adotar medidas de ação coletiva, autônomas ou complementares à greve, para a defesa dos interesses das pessoas trabalhadoras.
- O direito à negociação coletiva através dos sindicatos e da representação unitária na empresa, sem que haja questões trabalhistas, sociais ou econômicas correspondentes aos poderes do empregador ou empregadora, ou das associações empresariais que não possam ser negociadas ou contratadas.
- O direito de reunião e de assembleia no local de trabalho e fora dele também.
- O direito de informação, consulta e participação na empresa através de órgãos de representação sindical sobre as decisões empresariais relativas ao emprego, à organização

do trabalho e à empresa ou às condições substanciais do contrato de trabalho e, especialmente, a participação na implementação da digitalização no trabalho.

– O direito de os sindicatos participarem institucionalmente nos órgãos criados nas Administrações Públicas com funções consultivas em matéria econômica e social, bem como o direito de receberem financiamento público para o exercício das suas atividades de caráter geral.

– O direito dos sindicatos de participar da gestão e governança da empresa por meio das fórmulas estabelecidas legal ou convencionalmente para a co-determinação das decisões empresariais.

4. O direito ao tratamento digno e a não ser discriminado

Reconhece-se o direito das pessoas trabalhadoras a um tratamento digno e justo na relação de trabalho, como corresponde à dignidade das pessoas, e a não serem discriminadas no acesso ao emprego e no desenvolvimento e cessação da relação laboral.

O reconhecimento deste direito implica:

– A proibição de tratamento ofensivo e humilhante, infame, vexatório e desdenhoso das pessoas que trabalham por parte de outras pessoas trabalhadoras ou pela administração da empresa.

– A consideração do assédio moral como uma conduta punível. O assédio moral no local de trabalho deve ser prevenido e combatido por meio de protocolos de ação estabelecidos por meio de negociação coletiva e será considerado uma ofensa grave à dignidade dos indivíduos. O assédio sexual e o assédio de gênero constituem formas odiosas de discriminação, que devem estar sujeitas a um tratamento preventivo e punitivo muito rigoroso e necessariamente enquadradas no campo dos riscos ocupacionais de natureza psicossocial.

– O direito de a pessoa não ser colocada em ou sofrer situações de discriminação direta ou indireta desfavoráveis em razão do nascimento, origem racial ou étnica, sexo, religião, convicção ou opinião, idade, deficiência, orientação ou identidade sexual, expressão de gênero, doença ou condição de saúde, estado sorológico e/ou predisposição genética para sofrer patologias e distúrbios, idioma, situação socioeconômica, adesão ou não a sindicatos e ao que for pactuado em acordo coletivo, participação em greve, ou qualquer outra circunstância cultural ou social nas relações de trabalho.

– O direito de a pessoa não ser tratada de forma desfavorável ou sofrer consequências no emprego pelo fato de ter feito uma reclamação sobre a empresa, ou uma ação administrativa ou judicial destinada a exigir o cumprimento dos direitos trabalhistas ou de ter informado publicamente ou às autoridades atos ilegais ou repreensíveis da administração da empresa.

– O direito da pessoa com diversidade funcional de adaptar seu trabalho para que possa fornecê-lo em igualdade de condições e sem discriminação.

- O direito da pessoa de não ser discriminada acarreta consigo a declaração de nulidade dos atos, condutas e omissões que a causaram, o restabelecimento da situação imediatamente anterior àquela que ensejou o tratamento discriminatório e a reparação econômica dos danos materiais e morais que foram causados, presumindo-se, em qualquer caso, a existência de dano moral.

5. Direito a um salário digno, suficiente e adequado

Reconhece-se o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores a um salário digno, suficiente e adequado, determinado por convenção coletiva ou, na sua falta, pelo mínimo legalmente determinado.

Este direito ao salário implica, como nível mínimo essencial:

- O direito à fixação pelo Estado de um salário mínimo com base em 60 por cento do salário médio como piso salarial obrigatório em todos os ramos de produção e territórios.
- O direito a um salário adequado ao valor do trabalho realizado, sem que as diferenças salariais sejam admitidas em razão do sexo, idade, raça ou outra condição, frente a trabalhos de igual valor, ou realizados por meio de qualquer forma de terceirização.
- O direito a um salário adequado ao vigente no setor de atividade e à qualificação profissional de quem trabalha, independentemente da natureza temporária ou indefinida do seu contrato de trabalho.
- A obrigação do Estado de proteger por meio de instrumentos públicos a garantia de salários em situações de crise ou de descumprimento empresarial da obrigação salarial.
- O direito à transparência retributiva e o estabelecimento de mecanismos efetivos de monitoramento, controle e garantia.

6. Direito ao tempo de trabalho e à adaptação do trabalho à pessoa

É reconhecido o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores ao tempo de trabalho acordado contratual ou coletivamente e a uma jornada máxima de trabalho anual, ao gozo do seu tempo livre e à conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal. Reconhece-se também, como princípio preventivo básico, a adaptação do trabalho à pessoa que o realiza.

Este direito ao tempo de trabalho e à adaptação do trabalho à pessoa implica:

- O direito da pessoa trabalhadora de não trabalhar além do tempo acordado e em nenhum caso além do limite máximo de jornada anual.
- O direito à redução do limite máximo de jornada anual em função da distribuição do tempo de trabalho e da produtividade geral.
- O direito da pessoa trabalhadora e de suas representações sindicais e unitárias de especificar o tempo de trabalho de acordo com os requisitos de saúde e segurança no trabalho, sua adequação ao tempo de existência social e as exigências especiais da conciliação da vida familiar, maternidade e paternidade, bem como todas as responsabilidades de cuidado dos progenitores e pessoas cuidadoras.
- O direito de substituir o tempo de trabalho efetivo na empresa pelo tempo dedicado ao exercício

de funções de representação coletiva e sindical e de outros direitos fundamentais.

- O direito de usufruir do seu tempo livre, o direito a férias anuais e pausas, e o direito das e dos trabalhadores à desconexão digital, que deve incluir a proibição da empresa de entrar em contato com o trabalhador fora da jornada de trabalho.
- O direito à preservação da saúde mental e física no trabalho e o direito à proteção contra condições de trabalho monótonas e repetitivas.
- O direito de adaptar horários, formas híbridas de trabalho presencial e à distância, distribuição do tempo de trabalho, redução de jornada e um plano coletivo que leve em conta as demandas da pessoa na realização de seu desempenho no trabalho.
- O direito a um uso do tempo marcado por necessidades sociais e coletivas que concretize, em geral, o princípio da adaptação do trabalho à pessoa.

7. Direito ao estudo e à formação

É reconhecido o direito das trabalhadoras e dos trabalhadores à formação e ao estudo.

Esses direitos implicam:

- O direito ao estudo e à formação como promoção do desenvolvimento da personalidade e expansão do patrimônio profissional e cultural das pessoas que trabalham.
- O direito ao estudo implica a precisão coletiva e individual de um tempo dedicado a ele e o direito de permissão remunerada para exercê-lo.
- As trabalhadoras e os trabalhadores têm direito à sua produção científica e técnica elaborada durante seu trabalho e a partir dele, e a acordar com a empresa as condições do emprego de sua produção intelectual.

8. Direito à privacidade, à autoimagem e à proteção de dados pessoais

Reconhecem-se no âmbito das relações trabalhistas os direitos à privacidade pessoal e familiar, à autoimagem e à proteção de dados.

Esses direitos implicam:

- O direito dos trabalhadores de preservar sua vida privada fora do controle empresarial.
- O estabelecimento de estritas limitações ao poder de direção e controle da atividade laboral, especificamente quando realizada à distância, especialmente através do uso de meios audiovisuais sobre as e os trabalhadores, controle remoto de sua atividade laboral por geolocalização, bem como a possibilidade de registros e buscas pessoais.
- O direito das pessoas que trabalham à proteção de seus dados pessoais, que não podem ser usados para fins diferentes daqueles para os quais foram coletados com finalidades produtivas ou organizacionais da empresa e sempre com o consentimento individual e expresso das e dos afetados.
- O direito de preservar sua privacidade sobre comunicações e dados nas contas privadas das e dos trabalhadores na rede e em suas páginas pessoais, também durante o tempo e no local de trabalho.

O direito à proteção desses dados não impede o fornecimento do endereço de e-mail para uso profissional ao sindicato e à representação unitária das pessoas trabalhadoras para o desempenho de suas funções representativas.

- O direito das pessoas trabalhadoras e de suas representações sindicais e unitárias de serem devidamente e adequadamente informadas nos casos de uso de sistemas automatizados de tomada de decisão, monitoramento ou vigilância, e o direito dos sindicatos de regular esses sistemas, evitando vieses ideológicos, de gênero, anti-sindicais ou, em qualquer caso, contrários à dignidade das pessoas.
- O direito de não aceitar investigações ou exames médicos sem conhecer previamente e consentir o uso que a empresa pretende dar-lhes e sem a informação prévia aos sindicatos na empresa.

9. Direito à liberdade ideológica e de pensamento e liberdade de expressão e informação

No âmbito da relação de trabalho, são reconhecidos os direitos à liberdade ideológica, de opinião e religiosa, à livre expressão de ideias e à liberdade de informação.

Esses direitos implicam:

- O estabelecimento de limitações ao poder de direção e controle da atividade laboral, que não poderão ser exercidos de forma prejudicial devido à ideologia, opinião ou profissão religiosa da pessoa que trabalha.
- O direito à adequação na empresa, na medida do tecnicamente possível, das exigências da atividade produtiva para tornar efetiva a liberdade de religião ou de culto das pessoas trabalhadoras.
- O direito das trabalhadoras e trabalhadores de não se declararem sobre sua própria ideologia, crenças ou vida privada.
- O direito à liberdade de expressão individual, coletiva e sindical, no local de trabalho e fora dele, sem outros limites além dos estabelecidos por outros direitos fundamentais.
- O direito ao uso coletivo e sindical dos meios informáticos e canais de comunicação da empresa com o pessoal ao seu serviço, sem quaisquer limites que não sejam os derivados do seu uso razoável.
- O direito de transmissão de informações sobre questões trabalhistas e sindicais, como direito coletivo e sindical, cujo exercício não pode ser controlado pela empresa.
- O reconhecimento da representação sindical e coletiva dos direitos coletivos digitais, assegurando a sua ordenação jurídica e garantindo os espaços necessários à negociação coletiva, nos termos da Carta Digital Europeia.

10. Direito à proteção da Seguridade Social em face de estados de necessidade das pessoas que trabalham

- Sem prejuízo da universalidade da proteção de alguns benefícios, a reforma do artigo 135 da Constituição Espanhola exige compensação na escrita dos direitos colocados pelo texto constitucional. Deve ser defendida uma reforma constitucional que garanta fortemente os direitos sociais e, em particular, proteja o direito à Seguridade Social. O texto constitucional deveria deixar

claro que o Sistema de Seguridade Social é uma função do Estado em que se exclui qualquer operação de lucro privado, assim como que o Sistema se baseia no princípio da solidariedade que impõe um mecanismo financeiro de distribuição, fundo único, consideração conjunta de contingências e redistribuição de renda daqueles que mais têm para aqueles que menos têm.

- A necessidade de revisar os graus de incapacidade permanente de modo a ter em conta também a idade do trabalhador e, em geral, a possibilidade real de retornar ao mundo do trabalho.
- Proteção da família em situações de viuvez, orfandade, etc., exclusivamente em consideração aos laços reais de convivência e afeto, que podem ser validados por qualquer meio de prova válido em lei e não apenas por meio de atos oficialmente registrados.
- A necessidade de abordar a estrutura de contribuição da Seguridade Social com uma perspectiva de gênero.

11. Direito a uma efetiva proteção dos direitos reconhecidos às pessoas trabalhadoras

Este direito, que está relacionado com o direito fundamental à tutela judicial efetiva contido no artigo 24 da Constituição Espanhola e com o princípio da validade e vigência dos direitos do artigo 9 do texto constitucional, implica:

- O direito a uma Inspeção do Trabalho eficaz e numericamente suficiente, que monitore o cumprimento das regras legais e convencionais sobre a relação de trabalho.
- O direito de adequação do nível judicial da ordem social, de modo a possibilitar uma tutela judicial eficaz, em tempo que seja constitucionalmente apropriado.
- A eliminação, no âmbito do funcionalismo, da pena em despesas quando a demanda não é estimada, enquanto se mantém uma ordem jurisdicional distinta.
- O aperfeiçoamento do aparato administrativo sancionatório em matéria trabalhista e de Seguridade Social frente às infrações contra a legislação trabalhista, de emprego e previdenciária, com previsão de sanções não exclusivamente pecuniárias.
- A ativação da proteção penal dos direitos das pessoas trabalhadoras, especialmente no campo da saúde e da segurança no trabalho e na imposição de condições ilegais de trabalho, como elemento dissuasor à resistência empresarial ao cumprimento das normas trabalhistas e à contumácia em face de decisões judiciais e exigências da Inspeção do Trabalho.