

RECEBIDO EM: 11/11/2017

APROVADO EM: 21/11/2017

O SISTEMA PROTETIVO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

THE PROTECTIVE SYSTEM OF LABOR RELATIONS IN THE EUROPEAN UNION

Helena Kugel Lazzarin

Doutoranda e mestre em Direito pela UNISINOS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Professora Convidada no Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho - PUCRS.

SUMÁRIO: Introdução; 1 As Proteções Laborais na União Europeia; 1.1 A Proteção Contra Discriminação nas Relações de Trabalho; 1.2 Livre Circulação e Políticas de Emprego; 1.3 Proteção Social e Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho; 1.4 Igualdade de Gênero e Formação Profissional; 1.5 Direito à Informação, Consulta e Participação dos Trabalhadores; 1.6 Proteção às Minorias: Crianças e Adolescentes, Idosos e Pessoas Portadoras de Deficiência; 1.7 Direito Coletivo do Trabalho; 1.8 Proteção da Saúde e da Segurança no Meio Ambiente Laboral; 2 Conclusão; Referências.

RESUMO: No Mercado Comum Europeu circulam bens, serviços e os fatores de produção, nos quais estão incluídas a mão-de-obra e a circulação de pessoas. Neste contexto, surge a necessidade de proteção dos trabalhadores, em face da inerente vulnerabilidade que os caracteriza. O objetivo deste trabalho é apresentar o sistema protetivo das relações de trabalho na União Europeia. A análise das principais proteções laborais é elucidada com base na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de modo integrado aos demais documentos e tratados internacionais que versam sobre o tema. Esses direitos dizem respeito à livre circulação, às políticas de emprego, à proteção social e melhoria das condições de vida e de trabalho, à não discriminação, ao direito coletivo do trabalho e à proteção da saúde e da segurança no meio ambiente laboral, entre outros. A pesquisa é de cunho bibliográfico e se justifica pela atualidade e relevância do tema, em face do irreversível fenômeno da globalização e integração dos mercados de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Normas Protetivas. Trabalhadores. Relações Laborais. Mercado de Trabalho. União Europeia.

ABSTRACT: The European Common Market circulate goods, services and factors of production. In this context, the hand labor and movement of workers are a constant and demand protections given their inherent vulnerability. The objective of this paper is to present the protective system of labor relations in the European Union. Analysis of core labor protections is elucidated based on the Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers, in an integrated manner to other international documents and treaties that deal with the subject. These rights are related to freedom of movement, employment policies, social protection and improvement of living and working, non-discrimination, collective labor law and health and safety protection in the workplace means, among others. The research is bibliographical and is justified by the timeliness and relevance of the topic, given the irreversible phenomenon of globalization and integration of labor markets.

KEYWORDS: Protective Laws. Workers. Labor Relations. Job Market. European Union.

INTRODUÇÃO

O trabalho digno é considerado um direito fundamental do homem. Na sociedade contemporânea, com o fenômeno da globalização e a integração dos mercados, com a transformação do processo produtivo e, conseqüentemente, do capitalismo, as relações trabalhistas estão em plena transformação.

O presente trabalho tem como objetivo analisar o sistema protetivo das relações de trabalho na União Europeia. Para isso, serão analisados os documentos que regem de forma específica os direitos dos trabalhadores no âmbito da União Europeia. A análise das principais proteções laborais terá como base a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores – adotada em 1989 por todos os Estados-Membros, com exceção do Reino Unido –, de modo integrado aos demais documentos e tratados internacionais que versam sobre o tema, como, por exemplo, Convenções da Organização Internacional do Trabalho, entre outros.

Além das proteções estabelecidas nos tratados e demais documentos, a Carta foi elaborada com o objetivo de assegurar determinados direitos sociais nos Estados. Serão objeto específico de análise desta parte do trabalho os direitos previstos na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, que são direitos relativos ao mercado de trabalho, à livre circulação, às políticas de emprego, à proteção social e melhoria das condições de vida e de trabalho, à não discriminação, à igualdade de gênero, ao direito à informação, consulta e participação dos trabalhadores, à proteção às minorias, ao direito coletivo do trabalho e à proteção da saúde e da segurança no meio ambiente laboral.

1 AS PROTEÇÕES LABORAIS NA UNIÃO EUROPEIA

O fenômeno da globalização e da integração dos mercados, com a lógica de competitividade econômica, tem gerado uma crescente desigualdade e exclusão social, em todo o mundo. “Exclusão social” é um conceito proposto pelos ideólogos de política social da Comissão da União Europeia e adotado pela Organização Internacional do Trabalho. O termo refere-se aos direitos sociais, a um determinado nível de vida básico e à participação nas oportunidades sociais e ocupacionais da sociedade. Castells define exclusão social como “o processo pelo qual determinados grupos e indivíduos são sistematicamente impedidos de aceder às posições que

lhes permitiriam uma existência autônoma dentro dos modelos sociais determinados por instituições e valores num dado contexto”.¹

No Mercado Comum Europeu circulam bens, serviços e os fatores de produção, que são capitais e mão-de-obra. Assim, há uma preocupação em relação à proteção dos trabalhadores, pois em um mercado comum pressupõem-se a coordenação de políticas macro-econômicas, devendo todos os países-membros seguir os mesmos parâmetros. Nesta perspectiva, serão analisadas as principais proteções trabalhistas vigentes na União Europeia.

A consagração de algumas normas e de alguns princípios fundamentais em benefício dos trabalhadores, pelo Tratado de Roma (Tratado da Comunidade Econômica Europeia),² demonstra a instituição de normas de matérias sociais como medidas para viabilizar o desenvolvimento econômico da Comunidade. Do ponto de vista social, o desenvolvimento do Direito Comunitário foi progressivo e tardio, pois enfrentou dificuldades técnicas e econômicas, agravadas pelas diferentes tradições dos Estados-Membros – especialmente em relação à proteção dos trabalhadores, à intervenção sindical, ao limite de intervenção dos Estados e aos sistemas de segurança social.³

O Tratado de Maastricht (Tratado da União Europeia)⁴ estabeleceu medidas e procedimentos importantes em matéria social, representando o marco inicial do surgimento de uma legislação comunitária social, que mais tarde, com as alterações do Tratado de Amsterdam⁵, consolidaria a proteção dos direitos fundamentais dos cidadãos. Garantias como a não discriminação, a livre circulação de trabalhadores, o reconhecimento de

1 CASTELLS, Manuel. *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*. O Fim do Milênio. Tradução de Alexandra Figueiredo e Rita Espanha. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003. v.3. p.85.

2 UNIÃO EUROPEIA. Tratado EURATOM. Versão Consolidada. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

3 ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 170-172.

4 UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Lisboa. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_establishing_a_constitution_for_europe/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

5 UNIÃO EUROPEIA. Tratado de Amsterdam. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

diplomas e títulos, o sindicalismo no trato comunitário e a proteção contra despedidas coletivas foram recepcionadas pelo referido Tratado.⁶

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores⁷ foi adotada em 1989 por todos os Estados-Membros, com exceção do Reino Unido. O Tratado de Maastricht⁸ fez referência ao documento no título relativo à política social, atual artigo 151º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.⁹ A referida Carta foi elaborada em um período no qual se verificava a necessidade de harmonização da legislação protetiva dos trabalhadores.¹⁰

Além das proteções estabelecidas nos Tratados, a Carta foi elaborada com o objetivo de assegurar determinados direitos sociais nos Estados. Esses direitos dizem respeito ao mercado de trabalho, à proteção social, à igualdade de oportunidade e à saúde e segurança no trabalho. Ainda, foram adotados pela Carta, vários programas de ação e propostas legislativas concretas.

Em relação ao tema, existem outros documentos – tratados e convenções – importantes. Destacam-se as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT),¹¹ que trazem quatro princípios considerados fundamentais ao nível União Europeia: a abolição do trabalho forçado (Convenções nº 29 e 105); a vedação do trabalho

6 ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 170-172.

7 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

8 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Lisboa*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_establishing_a_constitution_for_europe/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

9 UNIÃO EUROPEIA. *Versões Consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

10 ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 170-172.

11 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenções*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/conven%C3%A7%C3%B5es/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

infantil (Convenção nº 138); a igualdade de oportunidades; e a ausência de discriminação no emprego (Convenções nº 27 e 98).¹² O mesmo órgão, ainda, aprovou a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,¹³ em 1988, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, enfatizando que o trabalho em qualquer lugar do mundo deve observar determinados direitos para que seja considerado digno.¹⁴ A ação empreendida pela OIT, por meio da declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, traz uma nova exigência, assim, de que se mantenha a dignidade para todos os trabalhadores.¹⁵

As principais proteções laborais serão analisadas com base na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de modo integrado aos demais documentos e tratados internacionais.

1.1 A PROTEÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA

No que tange à *ausência de discriminação no emprego*, tópico que merece especial destaque, as normas comunitárias de proteção contra a discriminação nas relações de trabalho têm suas origens nas normas internacionais de promoções das garantias à igualdade de tratamento e às oportunidades criadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Convenção nº 111, de 1958,¹⁶ traz a seguinte definição de discriminação:

Art. 1 - 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que

12 PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Trabalho. In: FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *Direito do Trabalho e Direitos Humanos*. São Paulo: BH, 2006. p. 306.

13 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

14 SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais e a Promoção do Trabalho Decente. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 59.

15 BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos dos Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 212.

16 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

A Convenção apresenta causas discriminatórias abertas, tais como igualdade de oportunidades, igualdade de tratamento, emprego e ocupação, que são elementos de discriminação. A referida Convenção, ainda, define a igualdade como direito vinculado à proibição da discriminação (nota-se, no seu artigo 1º, a conotação negativa ao termo).¹⁷

O Princípio da Igualdade no Direito Comunitário Europeu aparecia inicialmente por meio de manifestações fragmentárias, sobretudo quanto aos aspectos de nacionalidade. No entanto, desde os primeiros tratados é possível observar uma doutrina relativa à proteção do direito europeu quanto à discriminação: o Tratado de Roma,¹⁸ de 1957, proibia toda e qualquer discriminação por razão de nacionalidade; o preâmbulo do Ato Único Europeu,¹⁹ de 1986, dispõe que os Estados-Membros declaram-se decididos a promover conjuntamente a igualdade; e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia²⁰ afirma que, para garantir a igualdade de trato, é conveniente lutar contra as discriminações em todas as suas formas, em particular as baseadas em sexo, cor, raça, opiniões e crenças.

Além da discriminação direta resultante de uma norma ou de um ato do empregador, a jurisprudência da Comunidade Europeia tem

17 DUBUGRAS, Regína Maria Vasconcelos. Proteção contra a Discriminação nas Relações de Trabalho na União Europeia. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSC, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 67-68.

18 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM*. Versão Consolidada. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

19 UNIÃO EUROPEIA. *Ato Único Europeu*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

20 UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

reconhecido a discriminação indireta quando uma disposição, um critério ou uma prática aparentemente neutra possam ocasionar uma desvantagem particular àquelas pessoas que possuem determinada religião ou convicção, incapacidade, idade ou orientação sexual – salvo quando tais práticas forem justificadas e suas finalidades sejam razoáveis, adequadas, proporcionais e necessárias.²¹ No artigo nº 119 do Tratado de Roma²² e na Diretiva 75/117/CEE,²³ pode ser verificada não só a proibição da discriminação direta, como da discriminação indireta, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia.

1.2 LIVRE CIRCULAÇÃO E POLÍTICAS DE EMPREGO

Desde a sua origem, a União Europeia conta com uma estrutura que possibilita e favorece a migração transnacional, principalmente a partir das previsões do Tratado de Roma, de 1957,²⁴ que estabeleceu a livre circulação de pessoas. Essas previsões são consideradas liberdades fundamentais, que garantem aos indivíduos tanto o direito à mobilidade quanto o direito de reclamar determinados benefícios no país hospedeiro.²⁵

O Tratado, entretanto, não assegura a livre circulação a todas as pessoas. Fazem jus a esse direito os indivíduos que detêm a nacionalidade de um dos Estados-Membros e que são economicamente ativos – na forma de trabalhador ou de autônomo (artigos nº 39 e 43 do Tratado de Roma).²⁶

21 DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Proteção contra a Discriminação nas Relações de Trabalho na União Europeia. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 71-72.

22 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM*. Versão Consolidada. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

23 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 75/117/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:es:HTML>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

24 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM*. Versão Consolidada. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

25 BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Migração de Trabalhadores na União Europeia: Novas Perspectivas. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 90.

26 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM*. Versão Consolidada. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

O Tratado de Maastricht,²⁷ de 1992, introduziu pela primeira vez o conceito de *cidadania* na União Europeia; contudo, os direitos efetivamente convertidos aos cidadãos comunitários pelo Tratado eram escassos. Atualmente, a jurisprudência comunitária reconhece tanto aos trabalhadores migrantes quanto a seus familiares as vantagens do Estado hospedeiro e, dessa forma, amplia a previsão do Tratado, assegurando o direito à livre circulação àqueles que não são economicamente ativos.²⁸

Ressalta-se que, apesar da existência desses direitos, a maior parte dos trabalhadores não desfruta dos mesmos por razões de diversidade social, cultural e lingüística. A partir da década de 60, em especial, a União Europeia adotou uma série de medidas que concediam direitos para trabalhadores e seus familiares, em uma tentativa de estimular a livre circulação. Destaca-se, sobre o tema, a Resolução nº 1.612, de 1968, que fazia a previsão do acesso ao trabalho em condições não discriminatórias, de condições igualitárias, e, ainda, de alguns direitos aos familiares. É possível afirmar, desse modo, que atualmente é necessário delinear a liberdade de circulação de pessoas na União Europeia, e, posteriormente, estudar e aplicar os elementos de conexão aplicáveis ao deslocamento de trabalhadores.²⁹

A livre circulação dos trabalhadores está prevista nos artigos 1º a 3º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores,³⁰ bem como no artigo 45º do Tratado da União Europeia.³¹ É permitido aos trabalhadores da Comunidade Europeia exercer toda e qualquer atividade profissional, em todo território da Comunidade, sem nenhum prejuízo, à luz do Princípio da Igualdade.

27 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_on_european_union/treaty_on_european_union_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

28 BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Migração de Trabalhadores na União Europeia: Novas Perspectivas. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSC, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012. p. 91.

29 BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Migração de Trabalhadores na União Europeia: Novas Perspectivas. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSC, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2012. p. 91-97.

30 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

31 UNIÃO EUROPEIA. *Versões Consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

O artigo 3º da Carta expressa de forma clara os principais objetivos do direito à livre circulação: a harmonização das condições de residência em todos os Estados-Membros; a supressão dos obstáculos resultantes do não reconhecimento de diplomas ou de qualificações profissionais equivalentes; e, por fim, a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores que residem próximo às fronteiras.

Todos os cidadãos da União Europeia têm direito, assim, à liberdade de escolha e de exercício de uma profissão. Com relação à remuneração, o artigo 5º da Carta Comunitária³² afirma que esta deve ser justa e equitativa – ou seja, deve permitir ao trabalhador um nível de vida decente – e proíbe os salários como objeto de retenção, penhora ou cessão, a não ser em conformidade com disposições nacionais; se for o caso, tais disposições deverão prever medidas que garantam ao trabalhador a manutenção dos meios necessários para assegurar o seu sustento e o da sua família.

A Carta Comunitária,³³ ainda, traz uma proteção ao desempregado, no artigo 6º. Refere-se ao tema, implicitamente, quando garante a todas as pessoas o direito de se “*beneficiar gratuitamente dos serviços públicos de colocação*”.

É possível afirmar que não se verifica a generalização do trabalho precário na União Europeia; no entanto, o mercado de trabalho único mostra uma mudança estrutural no sentido de uma redefinição das relações de trabalho, na medida em que todos os países avançam para uma liberalização das relações de emprego, seja pela permissão das despedidas individuais e/ou coletivas, expansão do trabalho temporário ou pela combinação de ambas.³⁴

1.3 PROTEÇÃO SOCIAL E MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO

Um dos principais objetivos da concretização do mercado único é a melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores

32 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

33 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

34 OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena. A Precarização do Emprego na Europa. *Revista de Ciências Sociais*, v. 01, n. 03. Rio de Janeiro, 2008. p. 541 a 567.

na União Europeia.³⁵ A Carta Comunitária,³⁶ no seu artigo 7º, afirma que este processo de melhoria depende do progresso dessas condições, principalmente no que se refere à duração e organização do trabalho, e que esta melhoria deve implicar o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, em especial àqueles relacionados aos processos de dispensa coletiva ou às falências.

Com relação à dispensa coletiva de trabalho, é importante fazer a sua definição, bem como trazer as suas justificativas mais comuns, o que expressa de forma clara o artigo 359º do Código do Trabalho de Portugal:³⁷

Artigo 359º. Noção de despedimento colectivo.

1 – Considera-se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

2 – Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se, nomeadamente:

- a) Motivos de mercado – redução da actividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, [...];
- b) Motivos estruturais – desequilíbrio económico-financeiro, mudança de actividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes;
- c) Motivos tecnológicos – alterações nas técnicas ou processos de fabrico, [...] bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação.

35 BORGES, José Souto Maior. *Curso de Direito Comunitário. Instituições do Direito Comunitário Comparado: União Europeia e MERCOSUL*. São Paulo: Saraiva, 2005. p.582-583.

36 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroidc.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

37 PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_007.html#L007S14>. Acesso em: 11 nov. 2017.

A Carta Comunitária³⁸ também prevê, nos seus artigos 8º e 9º, o direito ao repouso semanal, às férias anuais pagas – cuja duração deve ser ajustada de acordo com as práticas nacionais – e a obrigatoriedade da definição das condições do trabalho na legislação, no contrato de trabalho, em uma convenção coletiva ou em outro documento, de acordo com as regras próprias de cada país.

Por fim, todos os trabalhadores que fazem parte da União Europeia têm direito a uma proteção social adequada e devem se beneficiar de prestações de segurança social de nível suficiente, não importa qual o seu *status* ou qual a dimensão da empresa empregadora. Essa previsão consta no artigo 10º da Carta Comunitária,³⁹ onde também é feita a ressalva de que a proteção social será dada de acordo com as regras próprias de cada país.

1.4 IGUALDADE DE GÊNERO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A igualdade de tratamento entre homens e mulheres constitui um dos princípios fundamentais do Direito Comunitário. Os objetivos da União Europeia em relação à igualdade de gênero consistem em, além de combater toda a discriminação fundada nesse sentido, assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento entre ambos os sexos.

A Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho,⁴⁰ de 1951, fez a previsão da igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina, em caso de trabalho de igual valor.⁴¹ No mesmo sentido, o Tratado de Roma,⁴² de 1957, fez a previsão de que todos os Estados-Membros deveriam garantir a aplicação do princípio da igualdade de retribuição entre os trabalhadores femininos e masculinos para o mesmo

38 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

39 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

40 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

41 DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Proteção contra a Discriminação nas Relações de Trabalho na União Europeia. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 67-68.

42 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM. Versão Consolidada*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

trabalho (artigo nº 119). Foram elaboradas, ainda, diversas diretivas e um número importante de atos legislativos (resoluções e recomendações), além de programas sociais e mecanismos consultivos para igualdades de oportunidades.

Merecem destaque as Diretivas 75/117/CEE⁴³ e 76/207/CEE da União Europeia,⁴⁴ sobre a aplicação do princípio de igualdade de retribuição entre homens e mulheres, sob pena de aplicação de sanções efetivas pelo direito nacional. Contudo, as referidas sanções não foram concretizadas e por isso o Tribunal de Justiça da União Europeia⁴⁵ estatuiu a obrigatoriedade dos órgãos jurisdicionais de interpretar e aplicar as disposições nacionais de forma a garantir uma sanção efetiva à discriminação com base no gênero. De acordo com o Tribunal, uma indenização meramente simbólica não seria suficiente para dar resposta à necessidade de transpor a Diretiva de uma forma eficaz.⁴⁶

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores⁴⁷ faz menção à igualdade de gênero, no seu artigo 16º:

16. Deve ser garantida a igualdade de tratamento entre homens e mulheres. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve ser desenvolvida.

Para este efeito, devem intensificar-se, onde necessário, as ações destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente no acesso ao emprego, remuneração, protecção social, educação, formação profissional e evolução de carreiras.

Há igualmente que desenvolver medidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares.

43 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 75/117/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:es:HTML>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

44 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 76/207/CEE*. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%2076-207.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

45 UNIÃO EUROPEIA. *Tribunal de Justiça da União Europeia*; Tribunal de Justiça. Disponível em: <http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

46 BORCHARDT, Klaus-Dieter. *O ABC do Direito da União Europeia*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2011. p. 134-135.

47 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

Quanto à formação profissional, todos os trabalhadores da Comunidade Europeia – homens e mulheres – devem ter acesso. A Carta Comunitária refere ainda, à discriminação em relação a nacionalidade: “Nas condições de acesso a essa formação não é admissível qualquer discriminação baseada na nacionalidade.”⁴⁸ É dever das autoridades públicas competentes, das empresas e dos parceiros sociais, cada um na esfera das suas competências, instituir meios de formação contínua e permanente, que permitam a qualquer pessoa reciclar-se, aperfeiçoar-se e adquirir novos conhecimentos.

1.5 DIREITO À INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores, previstas nos artigos 17º e 18º da Carta Comunitária,⁴⁹ devem ser desenvolvidas de acordo com as regras adequadas e considerando as práticas dos diferentes Estados-Membros. Estes institutos devem ser acionados em tempo útil, em especial nos casos de introdução nas empresas de mudanças tecnológicas, que tenham consequências importantes para os trabalhadores no que se refere às condições e à organização do trabalho; reestruturações ou fusões de empresas que afetem o emprego dos trabalhadores; processos de dispensa coletiva (conforme visto anteriormente); e, aos trabalhadores, especialmente aqueles transnacionais, que forem afetados por políticas de emprego aplicadas pela empresa em que estiverem empregados.

As iniciativas comunitárias relativas à informação, à consulta e à participação dos trabalhadores são necessárias, pois verifica-se que tais iniciativas não são suficientes nas práticas nacionais e também são ausentes em termos de negociação coletiva.⁵⁰ Deste modo, a União Europeia dá apoio e complementa as atividades dos Estados-Membros relativas à participação dos trabalhadores, com o intuito de contribuir para um dos principais objetivos da política social europeia, estabelecidos no artigo 151º do Tratado

48 Artigo 15º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017).

49 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

50 ROCCELLA, Massimo; TREU, Tiziano. *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*. 2. ed. Milão: CEDAM, 1995. p. 397.

sobre o Funcionamento da União Europeia,⁵¹ que incluem a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma proteção social adequada, elevados níveis de emprego duradouro e o combate à exclusão.

1.6 PROTEÇÃO ÀS MINORIAS: CRIANÇAS E ADOLESCENTES, IDOSOS E PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA

A União Europeia prevê regras de proteção às crianças e aos adolescentes nos artigos 20º a 23º da Carta Comunitária.⁵² Entre essas regras, destaca-se que “a idade mínima de admissão ao trabalho não deve ser inferior à idade em que cessa a escolaridade obrigatória, e nunca inferior a 15 anos”, salvo derrogações limitadas a certos trabalhos leves e regras que assegurem a inserção profissional dos jovens.

Os jovens integrantes da Comunidade Europeia têm direito a uma formação profissional inicial com duração que lhes permita adaptarem-se às exigências da sua futura vida profissional, no termo da escolaridade obrigatória. Os referidos dispositivos da Carta afirmam que as regras de direito do trabalho aplicáveis aos jovens trabalhadores devem ser adaptadas, a fim de que dêem respostas às exigências do desenvolvimento, às necessidades de formação profissional e ao acesso ao trabalho desses jovens. Da mesma forma que os trabalhadores de modo geral, ainda, os jovens têm o direito a uma remuneração equitativa, em conformidade com as normas nacionais.

Como forma de proteção aos adolescentes, a Carta proíbe o trabalho noturno para menores de dezoito anos – com exceção de alguns cargos, determinados pelas legislações ou pelas regulamentações nacionais –, bem como limita a duração do trabalho para os mesmos. Há proibição de que essa limitação de horas de trabalho possa ser contornada pelo recurso de horas extraordinárias.

51 UNIÃO EUROPEIA. *Versões Consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

52 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

Em relação às pessoas idosas, a Carta Comunitária⁵³ expressa que, atingida a terceira idade, todos os trabalhadores da União Europeia poderão beneficiar-se dos recursos que lhe assegurem um nível de vida decente. O referido documento afirma, ainda, que todos os cidadãos integrantes da União Europeia que tenham atingido a terceira idade, mas que não tenham direito à pensão e que não disponham de outros meios de subsistência, poderão se “beneficiar de recursos suficientes e de uma assistência social e médica adaptada às suas necessidades específicas”. Em relação ao trabalho, especificamente, a Carta não faz considerações detalhadas.

As pessoas com deficiência, por sua vez, constituem cerca de 10% da população mundial (OMS) e a sua inserção, não só no mercado de trabalho, como nas demais esferas sociais, é tema de grande importância, que originou diversos documentos no âmbito internacional. Merece especial destaque a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,⁵⁴ ratificada pela maior parte dos países que compõe a União.

A Carta Social Europeia⁵⁵ dispõe, no artigo 15º, a ação positiva em favor da qualificação e inserção profissional dos deficientes físicos e mentais, trazendo, inclusive, medidas voltadas a estimular a contratação dos mesmos. A União Europeia contempla o tema sobre a inserção das pessoas portadoras de deficiência no artigo 26º da Carta Comunitária:⁵⁶

26. Todas as pessoas deficientes, quaisquer que sejam a origem e a natureza da sua deficiência, devem poder beneficiar de medidas adicionais concretas tendentes a favorecer a sua integração profissional e social.

53 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

54 BRASIL. *A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Disponível em: <<file:///C:/Users/Helena/Downloads/A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Defici%C3%A7%C3%A3o%20Comentada.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

55 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Social Europeia*. Disponível em: <<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Portuguese.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

56 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

Estas medidas de melhoria devem nomeadamente aplicar-se à formação profissional, à ergonomia, à acessibilidade, à mobilidade, aos meios de transporte e à habitação, em função das capacidades dos interessados.

Ainda, a União Europeia propôs o chamado “European Action Plan”,⁵⁷ a respeito da defesa pela participação das pessoas com deficiência nas diferentes esferas sociais. As políticas da União, de modo geral, têm sido efetivas, porém existem algumas dificuldades, basicamente sobre a falta de provisão para reestruturar e implementar estratégias de emprego e, além disso, sobre a necessidade de se divulgarem informações atualizadas sobre as pessoas com deficiência e sua situação no mercado de trabalho. Pode-se afirmar que existe um processo em construção, uma vez que iniciativas nesse sentido vêm ocorrendo de modo mais incisivo a partir de 1996 – período em que houve a ruptura com as políticas de compensação social e econômica e a adoção de estratégias baseadas nos direitos das pessoas com deficiência.⁵⁸

1.7 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Na redação original do Tratado da Comunidade Econômica Europeia⁵⁹ foram instituídos alguns princípios e regras que representam, hoje, o ponto de partida para o desenvolvimento das matérias sociais em nível de Comunidade. Esses princípios e normas de cunho social, ainda que estabelecidos como suporte às questões econômicas, contribuíram para a evolução da vocação social das comunidades. Dentre esses princípios, estavam o direito sindical e a negociação coletiva, previstos no artigo nº 118 do referido Tratado. O Ato Único Europeu,⁶⁰ a Carta Comunitária

57 UNIÃO EUROPEIA. *European Action Plan*. Disponível em: <http://ec.europa.eu/agriculture/organic/eu-policy/european-action-plan/index_en.htm>. Acesso em: 11 nov. 2017.

58 GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz; OLIVEIRA, Marileide Antunes de. *Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Considerações sobre Políticas Públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 11 nov. 2017.

59 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM. Versão Consolidada*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

60 UNIÃO EUROPEIA. *Ato Único Europeu*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores⁶¹ e os Tratados de Maastricht,⁶² de Amsterdã⁶³ e de Lisboa⁶⁴ denotaram essa evolução.

O Direito Comunitário Europeu garante a instituição de organizações de representação coletiva dos interesses dos trabalhadores no âmbito das empresas, diversas dos sindicatos. Além disso, estabelece um quadro normativo relativo aos direitos de informação e de consulta dos representantes dos trabalhadores, entre outras garantias. No entanto, a regulamentação da organização sindical permanece dentro da competência legislativa de cada Estado-Membro (a regulamentação do direito de associação sindical, por exemplo), permanecendo no âmbito da União Europeia apenas a representação institucional dos trabalhadores nas empresas. São exemplos: as Diretivas 97/74/CEE,⁶⁵ que instituiu os conselhos de empresas europeus; 2001/86/CEE,⁶⁶ que assegura a participação dos trabalhadores na sociedade anônima europeia por intermédio dos conselhos de trabalhadores; e 2003/72/CEE,⁶⁷ que assegura a participação dos trabalhadores na sociedade cooperativa europeia.

Existem dois objetivos principais que visam a promoção do referido diálogo social: a prática da consulta e o estabelecimento de relações coletivas e a celebração de convenções coletivas de trabalho no âmbito europeu – ambas previstas nos artigos nº 138 e 139, respectivamente, do Tratado da Comunidade Europeia.⁶⁸ Esse último objetivo incentiva o

61 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

62 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_on_european_union/treaty_on_european_union_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

63 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Amsterdã*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

64 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Lisboa*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_establishing_a_constitution_for_europe/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

65 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 97/74/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

66 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2001/86/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32001L0086>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

67 UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2003/72/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32003L0072>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

68 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_on_european_union/treaty_on_european_union_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

aperfeiçoamento de organizações sindicais de representação internacional, tanto dos trabalhadores, como das empresas.

A União Europeia garante, nos artigos 11º a 14º da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, a faculdade de associação às organizações profissionais ou sindicais da sua escolha, para a defesa dos seus interesses econômicos e sociais, “sem que tal lhes acarrete qualquer prejuízo pessoal ou profissional”⁶⁹. Ainda, garante o direito aos colaboradores e às organizações de empregadores e de trabalhadores, de celebrarem acordos e convenções coletivas, nas condições previstas nas legislações e nas práticas nacionais. O direito à greve é mencionado no artigo 13º do referido documento: “o direito de recorrer a acções colectivas em caso de conflito de interesses inclui o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções colectivas [...]”.

No mesmo dispositivo consta que, a fim de facilitar a resolução dos conflitos de trabalho, pode-se instituir e utilizar os processos de conciliação, mediação e arbitragem. Neste caso, devem ser observadas as práticas nacionais e os níveis adequados destes procedimentos. Por fim, o artigo 14º dispõe que a ordem jurídica interna dos Estados-Membros deverá determinar em que condições e em que medida os direitos previstos nestes dispositivos serão aplicáveis às forças armadas, à polícia e à função pública.

1.8 PROTEÇÃO DA SAÚDE E DA SEGURANÇA NO MEIO AMBIENTE LABORAL

A União Europeia tem contribuído, através de diretivas e recomendações, para a questão social do Direito Comunitário, incluindo diversas medidas de segurança e saúde dos trabalhadores no meio ambiente de trabalho. Isso ocorre desde o Tratado da Comunidade Europeia⁷⁰, que

69 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

70 UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM. Versão Consolidada*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

recepcionou, através do Ato Único Europeu,⁷¹ em 1986, o artigo nº 118-A, que expressa:

1. Os Estados-membros empenham-se em promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, para protegerem a segurança e a saúde dos trabalhadores, e estabelecem como objectivo a harmonização, no progresso, das condições existentes nesse domínio.

[...] 3. As disposições adoptadas nos termos do presente artigo não obstam à manutenção e ao estabelecimento, por cada Estado-membro, de medidas de protecção reforçada das condições de trabalho compatíveis com o presente Tratado.

Desse modo, com a instituição do Direito Social Comunitário, a tutela do meio ambiente do trabalho ganhou contornos importantes, especialmente em relação ao campo da segurança e saúde do trabalho, hoje prevista em diversos Tratados Constitutivos.⁷²

Em relação ao tema, foram instituídas, assim, inúmeras diretivas para a efetivação do propósito do artigo nº 118-A, o que culminou, três anos mais tarde, na aprovação da Diretiva do Conselho 89/391/CEE, de 1989,⁷³ que dispôs sobre a aplicação de medidas para a promoção da melhoria da segurança dos trabalhadores no ambiente laboral. Diversas outras diretivas, de matérias específicas, derivaram da Diretiva 89/391/CEE,⁷⁴ considerada uma “Diretiva-Marco”.⁷⁵

A Carta Comunitária refere brevemente o tema, garantindo que “todos os trabalhadores devem beneficiar de condições satisfatórias de

71 UNIÃO EUROPEIA. *Ato Único Europeu*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

72 ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio. SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 170-172.

73 UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 89/391/CEE. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

74 UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 89/391/CEE. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

75 BELTRAN, Ari Possidonio. *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: globalização e direitos sociais*. São Paulo: LTr, 1998. p. 162.

proteção da saúde e da segurança no meio onde trabalham”⁷⁶. Ainda, afirma que as medidas e disposições relativas à instauração do mercado único devem contribuir para esta proteção.

Em relação à saúde psicológica dos trabalhadores, embora não haja nenhuma diretiva que trate especificamente sobre o assunto, existem estudos realizados na União Europeia que apontam que 8% dos trabalhadores europeus (em torno de 12 milhões de trabalhadores) sofrem assédio moral no trabalho. Existem outros estudos em relação ao tema; acredita-se, por exemplo, que de 10 a 15% dos suicídios registrados na Suécia tenham sido motivados por comportamentos abusivos sofridos por esses trabalhadores.⁷⁷

Embora o Direito Social Comunitário não tenha instituído medidas pontuais para o afastamento de agressões psicológicas no meio ambiente de trabalho, as preocupações e estudos já demonstram um avanço em comparação a outros modelos; de igual modo, as regras gerais em matéria de segurança e saúde no trabalho indicam uma abrangência satisfatória.⁷⁸

2 CONCLUSÃO

No que tange à integração social e à integração econômica, a fase inicial de construção do mercado único e de elaboração dos primeiros tratados é, manifestamente, mais lenta e problemática. Do ponto de vista social, o desenvolvimento do Direito Comunitário foi progressivo e tardio, pois enfrentou dificuldades técnicas e econômicas, agravadas pelas diferentes tradições dos Estados-Membros. A consagração de algumas normas e de alguns princípios fundamentais em benefício dos trabalhadores, pelo Tratado de Roma, demonstrou a instituição de normas de matérias sociais como medidas para viabilizar o desenvolvimento econômico da Comunidade.

76 UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

77 NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 371, 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

78 ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 176-177.

O Ato Único Europeu, de 1987, além de representar a integração econômica, marcou o início da construção da dimensão social da Comunidade. Nota-se que é formada, a partir deste momento, uma nova base para a proteção dos direitos fundamentais na União Europeia. Atualmente, existe um grande número de documentos internacionais sobre a matéria de princípios e direitos fundamentais, dentre os quais merecem destaque a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, inserida pelo Tratado de Lisboa.

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, foi criada e adotada por todos os Estados-Membros, com exceção do Reino Unido. Observa-se que o documento rege, de forma específica, os direitos dos trabalhadores no âmbito da União Europeia. As principais proteções laborais, as quais a União Europeia preza, estão previstas na referida Carta, além de outros documentos e tratados internacionais que versam sobre o tema, como, por exemplo, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Com relação às proteções laborais, verifica-se que há uma valorização ao princípio da igualdade e da não discriminação nas relações de trabalho, pois estão previstas em diversos documentos, os quais expressam a necessidade de lutar contra as discriminações em todas as suas formas (direta e indireta), em particular as baseadas em sexo, cor, raça, opiniões e crenças. Ainda, no que diz respeito ao tema, nota-se que a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, com base nos dispositivos estudados, constitui um dos princípios fundamentais do Direito Comunitário, estando prevista na Carta e em uma série de outros documentos.

As previsões que estabelecem a livre circulação de pessoas encontram-se tanto na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, como em outros documentos e tratados, e são consideradas liberdades fundamentais, pois garantem aos indivíduos o direito à mobilidade, bem como o direito de reclamar determinados benefícios em qualquer país-membro.

Conclui-se que a União Europeia preza pela melhoria das condições de vida e de trabalho, bem como pela proteção social. Nesse sentido, são feitas previsões na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de repouso semanal, férias anuais remuneradas – cuja duração deve ser ajustada de acordo com as práticas nacionais – e a obrigatoriedade da definição das condições do trabalho na legislação, no

contrato de trabalho, em uma convenção coletiva ou em outro documento (também de acordo com as regras próprias de cada país).

A Carta Comunitária também prevê o direito à informação, consulta e participação dos trabalhadores; a proteção às minorias – crianças e adolescentes, idosos e pessoas portadoras de deficiência – e normas de direito coletivo do trabalho, que estimulam a prática da consulta, o estabelecimento de relações coletivas e a celebração de convenções coletivas de trabalho no âmbito europeu. Preocupa-se, ainda, a União Europeia, com a proteção da saúde e da segurança no meio ambiente laboral. A referida tutela do meio ambiente do trabalho ganhou contornos importantes, especialmente em relação ao campo da segurança e saúde do trabalho, hoje prevista em diversos Tratados Constitutivos.

Conclui-se, por fim, que tanto a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, têm o objetivo de estipular e reforçar a proteção dos direitos fundamentais, à luz da evolução da sociedade, do progresso social e da evolução científica e tecnológica. Como principais direitos sociais, se consagraram a habitação, o trabalho, a segurança social, a greve, a proibição da escravidão e do trabalho forçado, o direito à liberdade profissional, o direito a condições de trabalho justas e equitativas e a proibição do trabalho infantil.

Desse modo, a União Europeia tem demonstrado uma adequada proteção aos trabalhadores, ressalta-se: do ponto de vista *formal*. O presente estudo foi baseado na legislação escrita. Na prática, milhares de pessoas, de trabalhadores, não exercem seus direitos, e, infelizmente, ainda existem pessoas em condições degradantes em todo o planeta. Contudo, a criação de leis, a norma escrita, é necessária para a efetivação dos direitos fundamentais desses trabalhadores – vale dizer, a criação da lei é necessária para incentivar as práticas, principalmente em benefício daqueles mais vulneráveis. O objetivo é que, em longo prazo, a prática tenha se tornado habitual.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Victor Hugo de. Meio Ambiente do Trabalho e Saúde do Trabalhador: A Experiência Comunitária Europeia como Paradigma. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos dos Trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do direito internacional do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: globalização e direitos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.

BORCHARDT, Klaus-Dieter. *O ABC do Direito da União Europeia*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2011.

BORGES, José Souto Maior. *Curso de Direito Comunitário. Instituições do Direito Comunitário Comparado: União Europeia e MERCOSUL*. São Paulo: Saraiva, 2005.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Migração de Trabalhadores na União Europeia: Novas Perspectivas. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. *A Convenção da Organização das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada*. Disponível em: <file:///C:/Users/Helena/Downloads/A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Defici%C3%Aancia%20Comentada.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

CASTELLS, Manuel. *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. O Fim do Milênio*. Tradução de Alexandra Figueiredo e Rita Espanha. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2003.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Proteção contra a Discriminação nas Relações de Trabalho na União Europeia. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

GOULART JÚNIOR, Edward; FERNANDES, José Munhoz; OLIVEIRA, Marileide Antunes de. *Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Considerações sobre Políticas Públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 11 nov. 2017.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 8, n. 371, 2004. Disponível em:

<<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena. A Precarização do Emprego na Europa. In: *Revista de Ciências Sociais*, v. 01, n. 03. Rio de Janeiro, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 100*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/445>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 111*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenções*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conven%C3%A7%C3%B5es/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Trabalho. In: FREITAS JR., Antonio Rodrigues de. *Direito do Trabalho e Direitos Humanos*. São Paulo: BH, 2006.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_L1_007.html#L007S14>. Acesso em: 11 nov. 2017.

ROCCELLA, Massimo. TREU, Tiziano. *Diritto del Lavoro della Comunità Europea*. 2. ed. Milão: CEDAM, 1995.

SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro. A Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais e a Promoção do Trabalho Decente. In: BELTRAN, Ari Possidonio; SCHINESTSCCK, Clarissa Ribeiro; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *União Europeia e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

UNIÃO EUROPEIA. *Ato Único Europeu*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores*. Disponível em: <<http://ftp.infoeuropa.euroid.pt/database/000043001-000044000/000043646.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:pt:PDF>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Carta Social Europeia*. Disponível em: <<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCRBooklet/Portuguese.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2001/86/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32001L0086>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 2003/72/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32003L0072>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 75/117/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:es:HTML>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 76/207/CEE*. Disponível em: <<http://www.cite.gov.pt/imgs/directivas/Directiva%2076-207.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 89/391/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 97/74/CEE*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32002L0014>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *European Action Plan*. Disponível em: <http://ec.europa.eu/agriculture/organic/eu-policy/european-action-plan/index_en.htm>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Tratado da União Europeia*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:1992:191:FULL&from=EN>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Amsterdam*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_of_amsterdam/treaty_of_amsterdam_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Tratado de Lisboa*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/treaty_establishing_a_constitution_for_europe/treaty_establishing_a_constitution_for_europe_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Tratado EURATOM. Versão Consolidada*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Tribunal de Justiça da União Europeia: Tribunal de Justiça*. Disponível em: <http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/>. Acesso em: 11 nov. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. *Versões Consolidadas do Tratado da União Europeia e do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*. Disponível em: <http://europa.eu/eu-law/decision-making/treaties/pdf/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012/consolidated_versions_of_the_treaty_on_european_union_2012_pt.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2017.

