

**BREVE LICÇÃO SOBRE DIREITO DO TRABALHO
COMUNITÁRIO EUROPEU COM ENFOQUE À
SINGULAR NEGOCIAÇÃO COLETIVA EUROPÉIA**

Carla Blanco Pousada (*)

Como idéia chave, para depois centrar-nos na problemática da Negociação Coletiva em âmbito europeu, no contexto geral dos Tratados que constituem a União Européia, podemos afirmar que o Direito do Trabalho não foi o que ganhou mais espaço e tampouco foi dos mais privilegiados.

Ao contrário de outros direitos, como o Mercantil, para os quais o acervo comunitário elaborou uma catarata de normas, o Direito do Trabalho teve uma normatização muito restringida e de difícil aceitação por parte de todos os Estados membros. Isso se deve a um entendimento inicial e claramente liberal, por parte dos legisladores Comunitários, de que o homogêneo crescimento econômico da União Européia traria consigo, de maneira automática, a melhora das condições de trabalho e o aumento do nível de vida dos trabalhadores em cada Estado membro³⁴.

Os primeiros Tratados Constitutivos das Comunidades Européias, datados de 1951 e 1957, tinham um interesse predominantemente econômico, e com isso o Direito do Trabalho europeu se limitava a traçar algumas diretrizes ou objetivos, deixando à legislação de cada Estado membro a responsabilidade de proteger juridicamente as pessoas que ali estivessem trabalhando.

Essas diretrizes lançadas em ditos Tratados eram principalmente voltadas à livre circulação de trabalhadores, como o direito a igualdade entre um trabalhador de outro Estado membro e um nacional ou a não discriminação por razão de sexo. Também buscava-se a convergência em um alto nível de produtividade que lograria uma estabilidade de empregos.

Essa idéia inicial, apesar do verdadeiro crescimento econômico da União Européia, não foi uma característica de igualdade das condições de trabalho entre os Estados que compunham a União. Isso se deu porque o produto conseguido através do trabalho em todos os países poderia ser muito parecido e competitivo dentro do mercado europeu, mas as condições de trabalho para produzir tais produtos eram extremamente diversas e desiguais de país a país.

(*) **CARLA BLANCO POUSADA** é
Advogada licenciada em São Paulo e
doutoranda em Direito do Trabalho -
Universidade Complutense de Madrid -
Espanha

³⁴ González Sánchez, José Juan, LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA. NUEVAS TENDENCIAS PARA LA LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO: SOBRE LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, Tribuna Social, Ciss, Madrid, abril 1998, pp 35-46.

Sem embargo, a livre circulação de pessoas em todos os países da União, ocasionou uma mutação de trabalhadores, os quais necessitavam de um amparo jurídico para que o Direito Laboral do país de execução do serviço não fosse pior que o direito do país de origem, principalmente em termos de Previdência Social.

Apesar da necessidade latente de um Direito do Trabalho Comunitário, o mecanismo de aprovação de diretivas para intervenção Européia em cada país dependia de votação por unanimidade do Conselho de Ministros. Esse requisito de unanimidade foi a grande barreira para um avanço do Direito do Trabalho Europeu, principalmente pela constante oposição do Reino Unido em aceitar que normas comunitárias alterassem suas intrínsecas condições de trabalho.

Foi apenas em 1986, com a reforma dos Tratados Constitutivos das Comunidades Européias, pela Ata Única Européia, que o Direito do Trabalho conseguiu superar o entrave da votação por unanimidade, logrando em algumas matérias a votação por maioria qualificada.

Podemos apontar os campos de segurança e saúde no trabalho, e de informação, consulta e participação do trabalhador na empresa como temas de maior preocupação e avanço pelos legisladores sociais comunitários nessa época.

Com efeito, vale ressaltar, que uma das características da política social européia está em que a norma comunitária aparece em um standard mínimo, cabendo aos Estados membros melhorá-la, usando como calço essa base comunitária. É exatamente nesse contexto político-jurídico, e através da Ata Única que aparece pela primeira vez em um texto de direito originário comunitário, menção sobre negociação coletiva Européia, usando-se como terminologia a denominação “diálogo social”.

Através dessa reforma marcada pela Ata Única Européia, que tinha como objetivo reformar e unir as três Comunidades Européias – Comunidade Européia do Carvão e do Aço, Comunidade Econômica Européia e Comunidade Européia de Energia Atômica, surgiu a tímida figura do diálogo social, como um dos objetivos a serem desenvolvidos pela Comissão Européia.

Depois de tal missão outorgada à Comissão Européia, em 1989 foi aprovada a “Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores”, e assim nasce definitivamente a figura da negociação coletiva européia.

Entretanto, embora esta Carta de Política Social tenha sido um grande avanço no âmbito do Direito do Trabalho Europeu, houve uma enorme anomalia jurídica em torno desse pacto. Dizemos anomalia jurídica porque a Carta de Política Social, em suas origens, foi em realidade um pacto de cavalheiros entre Estados membros que o firmaram. Isso se deu porque a potência britânica mais uma vez pretendeu obstar o avanço da política social comunitária, não aprovando as novas regras laborais e com isso travando qualquer possibilidade jurídica de transforma-las em norma comunitária através dos mecanismos traçados pelos Tratados Constitutivos da União Européia. Diante desse impasse político, os outros Estados membros acordaram em deixar de lado o inflexível mecanismo de aprovação dos Tratados, e trasladaram para a margem do Direito

Comunitário a elaboração de tal projeto. Foi então que a idéia inicial de política social esboçado pela Comissão transformou-se em um acordo sem vínculo jurídico com os Tratados Constitutivos da União Européia. Um acordo no qual, dos doze Estados que compunham, naquela época, a União Européia, onze firmaram, e um - Reino Unido - não o firmou.

Em linguagem Comunitária, esse ato do Reino Unido é denominado como Princípio de “opting-out”, significando que as medidas adotadas somente afetam aos países firmantes do acordo, e não a todos os países da União.

Isso gerou um singular e dúbio sistema de normas laborais, visto que, aquilo que realmente tinha eficácia normativa em âmbito comunitário era o que estava traçado através dos Tratados Constitutivos, porém a desmesurada maioria dos Estados membros estavam entre si comprometidas por um acordo carente de poderes derogantes a disposição legal comunitária.

Assim é que, dentro de um mesmo território comunitário haviam duas regulações para uma mesma matéria, uma de ordem pública comum e outra em forma de declaração solene entre Estados.

Dentro dessa realidade jurídica anômala, estava regulada a negociação coletiva comunitária.

Em 1992, com a assinatura do Tratado de Maastricht – Tratado que selou as Comunidades Européias – a Carta Comunitária dos direitos fundamentais dos trabalhadores também não pôde incorporar-se ao texto do Tratado, mais uma vez por resistência do Reino Unido. Através de negociações o Reino Unido aceitou que fossem usadas as Instituições da União Européia – Conselho, Comissão, Parlamento e Tribunal – para que se cumprissem os objetivos da Carta, mas não aceitava que os objetivos o afetassem. Assim, esse acordo foi anexado ao Tratado em forma de Protocolo, junto com um programa de ação para uso das Instituições.

A luz dos ensinamentos da ilustre prof. Dra. Casas Baamonde³⁵: *“Fue el Acuerdo de Política Social del Tratado de la Unión Europea el que convirtió el diálogo social y la negociación colectiva en instrumento capital de la construcción de la Europa social al otorgar a aquél la condición de objetivo de la política social comunitaria y a ésta el reconocimiento de fuente del Derecho social comunitario, alternativa a la “vía legislativa””*.

Como bem explica a prof. Casas, a negociação coletiva alcançada pelos interlocutores sociais europeus até aquele momento, não é uma negociação coletiva de conseqüências a gerar um convênio coletivo europeu com efeitos “erga omnes” e, sim, uma negociação coletiva com objetivo a gerar uma legislação negociada.

³⁵ Casas Baamonde, María Emilia, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA COMO INSTITUCIÓN DEMOCRÁTICA (Y SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD DE INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS), Relaciones Laborales, La ley-actualidad, Madrid, noviembre 1998, pp 1-14.

O compromisso dos interlocutores sociais comunitários se baseia em apresentar informes e consultas às Instituições Comunitárias e principalmente a intervir em um projeto da Comissão sobre matéria social, de modo que se estes demonstram interesse à Comissão em negociar dito projeto, esta deve deixá-los negociar por um prazo limite de 9 meses, sem intervir em dita negociação.

Depois de negociado tal projeto, este será encaminhado à Comissão, que deverá pedir sua aprovação ao Conselho de Ministros, uma vez aprovado, tal projeto negociado se converterá em uma “diretiva” – instrumento normativo que obriga a todos os Estados membros -. A esse procedimento chama-se legislação negociada.

Dentro desse mecanismo, os negociadores europeus já alcançaram duas importantes “diretivas” para a União Européia, são elas: Acordo marco sobre permissão parental e Acordo marco sobre trabalho a tempo parcial. Ambas foram negociadas pelas três organizações européias de caráter geral: União de Confederações da Indústria e de Empresários de Europa (UNICE); Centro Europeo da Empresa Pública (CEEP) e Confederação Européia dos Sindicatos (CES).

Após o Tratado de Amsterdã, que entrou em vigor em 1º de maio deste ano, se alcançou finalmente a normalidade dos procedimentos de produção do Direito do Trabalho Europeu, pois cessou a contrariedade do Reino Unido, dando lugar à aprovação com todos os Estados membros a incorporação do Acordo de Política Social ao Tratado de Amsterdã.

Contemporaneamente, alcançada a normalidade jurídica, o que se busca é um reforçamento da negociação coletiva, que se viu bastante debilitada até então, com objetivos à regulações da representatividade, maior organização dentro da Comunidade Européia e quiçá comece a se materializar o desejo de convênios coletivos setoriais em âmbito europeu com eficácia “*erga omnes*”. Busca-se também maior democracia ao inexistente sistema de representatividade, tendo em vista que as grandes organizações negociadoras têm o poder de excluir as pequenas da negociação, surgindo a possibilidade de que se forme uma espécie de monopólio nas decisões pelas grandes patronais e uniões de trabalhadores.

Em suma, no Direito Comunitário europeu, há uma negociação coletiva atípica, visto que a autonomia coletiva dos negociadores sociais se vê restringida pela necessidade de que a Comissão proponha o assunto. Na realidade, o nível em que se encontra até então o Direito Comunitário do Trabalho e sua negociação coletiva é mais de aproximação das legislações dos Estados membros, buscando a harmonia do direito europeu do que de uma legislação européia intervencionista e uma negociação direcionada a setores de produção.