

Carta dos direitos fundamentais: um texto essencial para os direitos sociais e sindicais

- I. Introdução : uma carta essencial para todos os trabalhadores europeus
- II. Contexto histórico : como foi elaborada a carta ?
- III. Limites da Carta : o que é que a CES não conseguiu obter ?
- IV. O Que é a Carta me pode dar enquanto trabalhador europeu ?
- V. Uma carta juridicamente vinculativa

A Carta dos Direitos Fundamentais tem uma importância capital para a evolução da União Europeia (UE) e, por conseguinte, para o movimento sindical e as políticas sociais comunitárias. Pela primeira vez desde a fundação da Comunidade Económica Europeia em 1957, a Carta expõe num só texto o conjunto dos direitos sociais, económicos, civis e políticos a que têm direito todos os cidadãos europeus. É igualmente o único texto deste tipo a nível internacional. Trata-se de direitos, princípios e valores inalienáveis que as instituições da UE devem ter em conta quando estabelecem e aplicam o direito europeu.

Embora não esteja integrada nos tratados da UE (que constituem a base jurídica da acção da União), a Carta dos Direitos Fundamentais é uma componente importante do projecto de Tratado Constitucional da UE. Desde 2000, a Carta tem tido um impacto cada vez maior nos trabalhos de todas as instituições da UE, incluindo os tribunais europeus, com os advogados-gerais a referirem-na em diversos processos.



I Introdução: uma carta essencial para todos os trabalhadores europeus

Que diz a Carta ?

A Carta dos Direitos Fundamentais da UE abrange seis categorias de direitos: a dignidade, as liberdades, a igualdade, a solidariedade, a cidadania e a justiça.

Estes capítulos contêm disposições que constituem os fundamentos do direito do trabalho e das relações laborais na Europa, abrangendo os direitos sindicais e sociais e os direitos em matéria de emprego: a pedra angular da missão do movimento sindical.

Por que é que os trabalhadores europeus têm necessidade de uma Carta dos Direitos Fundamentais ?

Desde a sua constituição, a União Europeia foi considerada essencialmente como uma entidade económica, tendo por base a cooperação económica, um mercado único e uma moeda única. A prosperidade económica é necessária ao progresso social, mas este modelo de unidade económica e social só pode funcionar correctamente se os frutos do crescimento forem repartidos.

Foi necessário tempo e muita energia para se começar a ter em conta as questões sociais. A adopção da Carta dos Direitos Fundamentais, em 2000, constituiu um momento decisivo para cidadãos, trabalhadores e organizações sindicais.

Por que é que os direitos fundamentais são importantes a nível europeu ?

A Carta confere legitimidade moral à UE como entidade política. Exprime valores compartilhados que constituem a base da nossa sociedade democrática. Estabelece direitos e responsabilidades para os parceiros sociais e os trabalhadores.

A instauração de normas sociais a nível europeu constitui um aspecto muito importante do reforço e do desenvolvimento da dimensão social da integração europeia. Se os cidadãos europeus não sentirem nenhuma melhoria tangível das suas condições de vida diárias, toda a construção futura do projecto europeu é posta em causa.

Por último, numa situação de instabilidade social, é mais importante do que nunca ter a garantia de que os sindicatos estão em condições de obter os direitos que hoje ainda não são garantidos. A Carta contribui para esse objectivo.

Que outros direitos fundamentais reivindica o movimento sindical ?

Além do que já está incluído na Carta, os sindicatos europeus reivindicam :

- O direito de trabalhar para todos, sem discriminação ;
- Políticas activas em matéria de mercado de trabalho, destinadas a apoiar os trabalhadores em caso de reestruturação e deslocalização (como acontece nos países nórdicos), quer através do direito à formação contínua e à aprendizagem ao longo da vida, quer pela ajuda prestada aos trabalhadores idosos para restabelecer o mercado de trabalho, quer ainda pelo direito à reforma para todos ;
- O direito a um rendimento mínimo para todos os trabalhadores europeus, em função das regras em vigor nos respectivos países.

A Carta é um limiar mínimo ou um tecto ?

Para o movimento sindical europeu, a Carta é um trampolim, não um resultado.

A Carta garante direitos universais e inalienáveis. Assegura, em especial, o direito à acção colectiva que, como mostra o recente caso “Vaxholm” (Laval) na Suécia, é essencial para os sindicatos. Na cidade de Vaxholm, o sindicato sueco Byggnads e outros sindicatos filiados na LO, organização membro da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), tomaram medidas destinadas a protestar contra a contratação, pela empresa de construção Laval, de trabalhadores letões com salários e condições de trabalho sensivelmente inferiores às tabelas suecas. Como assinalou o sindicato, tal situação viola as convenções colectivas suecas e constitui um caso manifesto de dumping social, que está em contradição com tudo o que preconiza a UE em termos de melhoria das condições de trabalho dos cidadãos dos Estados-Membros mais pobres.

II Contexto histórico: como foi elaborada a Carta ?

Dezembro de 1999 – Outubro de 2000 : redacção da Carta dos Direitos Fundamentais pela primeira Convenção da União Europeia.

Dezembro de 2000 : ao apelo da CES, 60.000 trabalhadores manifestam-se em Nice aquando do Conselho Europeu exigindo que a Carta seja vinculativa.

Dezembro de 2001 : o Conselho Europeu de Laeken (Bélgica) decide criar uma segunda Convenção para redigir um Tratado Constitucional.

Julho de 2003 : fim dos trabalhos da segunda Convenção e entrega do texto à Presidência do Conselho da União Europeia.

Outubro de 2003 – Outubro de 2004 : Conferência Intergovernamental (CIG) encarregada de elaborar o texto final do Tratado Constitucional.

29 de Outubro de 2004 : assinatura em Roma do Tratado que institui uma Constituição para a Europa e abertura do período das ratificações. A Carta dos Direitos Fundamentais é incluída na parte II do Tratado.

A CES defendeu activamente e apoiou a ratificação do Tratado Constitucional.



III Limites da Carta:

O que é que a CES não conseguiu obter ?

Certos direitos importantes para os trabalhadores não constam na Carta. A CES tinha proposto :

- O reconhecimento dos direitos transnacionais dos trabalhadores (ou seja o direito à informação e à consulta na empresa; a liberdade de reunião e de associação; as convenções e a acção colectivas, nomeadamente o direito de greve) de uma maneira que respeite inteiramente os sistemas nacionais de negociação e de acção colectivas;
- Direitos autónomos para os parceiros sociais aos níveis europeu e transfronteiriço;
- A obrigação, imposta aos Estados-Membros, de respeitar os direitos equivalentes nos instrumentos europeus e internacionais.



IV Que é que a Carta me pode dar enquanto trabalhador europeu ?

A Carta garante os direitos sindicais e sociais e os direitos do trabalho

1. Direitos sindicais

Artigo II-72.º : Liberdade de reunião e de associação

Artigo II-87.º : Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa

Artigo II-88.º : Direito de negociação e de acção colectiva

2. Direitos sociais

Artigo II-81.º : Não discriminação

Artigo II-83.º : Igualdade entre homens e mulheres

Artigo II-94.º : Segurança social e assistência social

Artigo II-95.º : Protecção da saúde

3. Direitos laborais

Artigo II-75.º : Liberdade profissional e direito de trabalhar

Artigo II-90.º : Protecção em caso de despedimento sem justa causa

Artigo II-91.º : Condições de trabalho justas e equitativas

Artigo II-92.º : Proibição do trabalho infantil e protecção dos jovens no trabalho

Incentivando o diálogo social e a coordenação da política de emprego, a Carta poderá ter uma incidência na vida diária dos cidadãos europeus.

Como é que os cidadãos e os sindicatos exercem estes direitos ?

Se cidadãos ou organizações considerarem que os seus direitos fundamentais estão ameaçados, devem começar por apresentar queixa perante um tribunal nacional. Se for caso disso, o juiz pode apresentar a questão perante o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (TJCE). A Carta permite igualmente à Comissão Europeia denunciar mais facilmente Estados-Membros onde se suspeite de abusos.

A Carta refere-se igualmente à maneira como os governos nacionais transpõem e aplicam a legislação comunitária.

Desde 2000, são cada vez mais os Europeus que se referem às disposições da Carta nas petições e nas queixas que dirigem ao Parlamento Europeu e à Comissão.

Exemplos concretos de casos em que a Carta pode melhorar os meus direitos enquanto trabalhador

Os exemplos seguintes ilustram o impacto potencial de uma Carta juridicamente vinculativa na resolução ou prevenção de conflitos sociais.

Vitória em Saint-Nazaire: respeito dos direitos e não discriminação dos trabalhadores polacos

A Carta proíbe qualquer discriminação em razão da nacionalidade (artigo II-81.º). Após uma primeira vitória obtida em Agosto de 2005, 21 empregados polacos da empresa de isolamentos Gawa, que trabalhavam em regime de subcontratação nos *Chantiers de l'Atlantique* em Saint-Nazaire, França, obtiveram retroactivos de salários e o reconhecimento dos seus direitos ao emprego. O acordo, concluído após uma greve de um dia apoiada pela CGT francesa, em 2 de Dezembro de 2005, permitiu obter o pagamento das somas devidas, como o salário, o subsídio de férias, as horas extraordinárias, etc., além da aplicação retroactiva de toda a série de direitos contidos na convenção colectiva dos metalúrgicos de Loire-Atlantique (tempo de trabalho, despesas de deslocação, etc.).

Não se trata somente de uma vitória sobre o espírito do projecto de directiva “Serviços”, mas também de um êxito à luz do espírito da Carta dos Direitos Fundamentais.

Itália: a discriminação dos trabalhadores temporários desafia o espírito da Carta

A Carta garante condições de trabalho justas e equitativas (artigo II-91.º).

“Trabalho com pessoas que falam de assembleias sindicais, contratos colectivos, subsídio de férias, prémios e décimo terceiro mês. Faço o mesmo trabalho, mas não estou protegida contra o despedimento e as chantagens. Não me é reconhecida antiguidade. Queria ter garantias em caso de doença e maternidade, sem risco de perder o trabalho e o salário. Gostaria de poder gozar o subsídio de férias e ter uma perspectiva positiva quanto à minha reforma”. “Durante dez anos mudei de actividade pelo menos uma de-

zena de vezes e tive uma vintena de empregadores. Tive de trabalhar ao domingo, não adoecer nem planejar um dia de folga”.

As histórias de Sabina e Roberto, dois jovens de 29 e 31 anos, mostram efectivamente o que se passa na Itália desde que foi instaurada a Lei 30. Esta lei minou o emprego dos jovens e tornou difícil a sua entrada no mercado de trabalho. Com efeito, trata-se igualmente de uma discriminação salarial, de horários e condições de trabalho aplicados entre trabalhadores contratados por contratos estáveis, por um lado, e os “trabalhadores” ligados a um projecto, a tempo parcial, temporários, etc., previstos pela Lei 30. Tudo aquilo é contrário ao espírito e às disposições da Carta dos Direitos Fundamentais.

Novo contrato de recrutamento em França – despedimento sem justa causa

A Carta protege os assalariados em caso de despedimento sem justa causa (artigo II-90.º). Uma lei de Julho de 2005, que cria um novo tipo de contrato de trabalho, o Contrato de Novo Emprego (CNE), reservado às empresas com menos de 20 pessoas, viola a legislação relativa ao despedimento. Nos dois primeiros anos, um trabalhador pode ser despedido sem motivo, sem que o empregador tenha de mencionar “uma causa real e séria”, como determina o direito francês no que diz respeito a outras formas de contrato permanente ou de curta duração.

Reforçar a igualdade entre homens e mulheres no trabalho

A Carta declara (artigo II-83.º): “Deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração”. Em toda a UE, o desnível entre o salário horário médio atribuído homens e o das mulheres alterou-se pouco desde 1998, ou seja, o das mulheres é cerca de 15% inferior ao dos homens. A taxa de desemprego das mulheres também é mais elevada. Embora a igualdade salarial para um trabalho de valor igual já esteja consagrada no direito comunitário, a Carta faz da igualdade um direito fundamental para todos os cidadãos europeus.

Defender a acção colectiva

A Carta garante a liberdade de reunião e de associação (artigo II-72.º). Nos últimos anos, alguns governos da UE introduziram leis que visam restringir os direitos sindicais de acção colectiva, por exemplo introduzindo procedimentos rígidos e complexos antes de serem autorizadas gre-

ves ou proibindo acções de solidariedade. Estas medidas podem traduzir-se numa ingerência nos assuntos internos dos sindicatos, dificultar o seu reconhecimento por um empregador ou limitar o acesso dos sindicalistas aos locais de trabalho ou as suas possibilidades de iniciativa.

Um modelo mundial de direitos fundamentais

Quando a Carta for juridicamente vinculativa, a UE terá mais força para formular reivindicações políticas, civis, sociais e ambientais aquando de negociações, convenções e tratados internacionais. Este aspecto terá uma importância crucial para os trabalhadores do mundo inteiro, em especial nos países em desenvolvimento. Por exemplo, aquando da última reunião ministerial da Organização Mundial do Comércio, em Hong Kong, os negociadores da UE teriam podido apoiar-se na Carta para adoptar uma atitude mais firme e defender um tratamento equitativo, bem como normas sociais e ambientais, nos acordos comerciais.



V Uma carta juridicamente vinculativa

Quando a Carta dos Direitos Fundamentais fizer parte do direito comunitário, será juridicamente vinculativa (ou “passível de julgamento”) em todos os Estados-Membros, que devem reconhecer o primado do direito europeu. O valor jurídico dos direitos sociais forçará igualmente a Comissão a propor meios para os fazer aplicar.

Não tendo o Tratado Constitucional sido adoptado por todos os Estados-Membros, a Carta dispõe, no entanto, de uma base nos tratados existentes e, sobretudo, é reconhecida pela jurisprudência europeia.

A UE pode denunciar os Estados-Membros que violem os princípios fundamentais (art. 7.º TUE), que também se aplicam a todos os novos membros (art. 49.º TUE). O Tratado deu igualmente ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias o poder de garantir que as instituições da UE respeitam os direitos fundamentais dos cidadãos (art. 46.º TUE).

Acção em justiça

Quando a Carta for inserida num Tratado, o TJCE será juridicamente obrigado a assegurar o seu cumprimento. A Carta oferece uma base jurisdicional à qual o TJCE já se refere para fazer cumprir os direitos fundamentais.

Impacto actual

Desde 2000, a Carta dos Direitos Fundamentais demonstrou ser simultaneamente uma fonte de inspiração e uma referência para os tribunais europeus. Dois anos após a sua adopção, os advogados-gerais do TJCE referiam-na em mais de metade dos processos de direitos humanos que trataram. A Carta não é “uma simples lista de princípios meramente morais sem nenhuma consequência”. Segundo o advogado-geral Tizzano, a Carta é “uma fonte importante de referência para todos os participantes: os Estados-Membros, as instituições e as pessoas singulares e colectivas”.

A Carta pode assim **tornar-se vinculativa** porque se inscreve na jurisprudência da UE.

O Tribunal de Primeira Instância e o próprio Tribunal Europeu dos Direitos do Homem também fizeram referência à Carta nas suas sentenças.

Este aspecto é essencial para o movimento sindical. Por exemplo, o sindicato britânico Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU) apresentou

uma queixa à UE contra o Governo britânico sobre a forma como transpôs uma parte da directiva relativa ao tempo de trabalho. Um grande número de membros do BECTU são trabalhadores temporários dos meios de comunicação social e o direito britânico obrigava o pessoal a trabalhar ininterruptamente para o mesmo empregador durante 13 semanas, pelo menos, para ter direito ao subsídio de férias anual. O advogado-geral Tizzano fez referência ao artigo II-91.º da Carta, confirmando o facto de o direito ao subsídio de férias anual ser um direito fundamental.

Conclusão

A Carta cria uma dinâmica política. Ao proclamá-la, os Estados-Membros adoptaram por unanimidade princípios que regem, nomeadamente, os direitos sindicais, sociais e laborais. Com base neste consenso, as instituições europeias terão a responsabilidade de os aplicar. Assim, os parceiros sociais dispõem de um bom instrumento para incentivar todos os intervenientes envolvidos aos níveis europeu e nacional a trabalharem em prol do reforço do diálogo social.

A Carta é um ponto de apoio. A sua integração num futuro tratado comunitário garantirá o reconhecimento integral e ilimitado dos direitos fundamentais nela mencionados. Estes direitos deverão ainda ser alargados, por exemplo, reconhecendo o direito à greve de solidariedade internacional ou a passagem do direito ao trabalho ao direito ao pleno emprego. Para além dos direitos fundamentais, há outros direitos sociais a conquistar, graças aos acordos-quadro ou às directivas. Por exemplo, a revisão e a melhoria das directivas sobre a informação e a consulta e sobre o tempo de trabalho.

Só assim poderemos construir juntos a Europa e ajudar a definir e melhorar o modelo social europeu.

Para mais informações, consultar o sítio web da CES : <http://www.etuc.org/r/287>

