

# OS NOVOS RUMOS DA TUTELA DO TRABALHADOR NO DIREITO COMUNITÁRIO

Caroline Costa Coelho<sup>1</sup>

Sumário: 1.Introdução; 2. O Direito Comunitário Originário em Face do Trabalhador; 2.1 O Tratado da União Européia, o Tratado das Comunidades Européias e o Tratado de Lisboa; 2.2 As Principais Fontes Secundárias de Tutela; 3. O Direito Comunitário Derivado em Face do Trabalhador; 4. Principais Áreas de Tutela do Trabalhador na União Européia; 4.1 A Circulação de Trabalhadores; 4.2 Condições de Trabalho e de Segurança; 4.3 Igualdade de Oportunidade e de Tratamento; 5. Os Novos Rumos da Tutela dos Trabalhadores no âmbito do Direito Comunitário; 6. Conclusões; 7. Referências Bibliográficas.

## 1. INTRODUÇÃO.



tema objeto do presente estudo é a proteção do trabalhador, sua tutela no âmbito restrito ao Espaço Europeu, bem como os novos rumos para qual evolui essa proteção.

Para tal fim, serão, inicialmente, analisados o Direito Comunitário Originário e Derivado de forma a atentar para a sistematização das normativas contidas nos Tratados institutivos das Comunidades Européias, além de Cartas, Resoluções, Diretivas e Regulamentos inseridos no âmbito europeu.

Importa esclarecer que o estudo não apresentará os aludidos institutos de forma pormenorizada, pois a abordagem a ser

---

<sup>1</sup> Advogada. Especialista em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Lisboa. Mestranda em Ciências Jurídico-Laborais pela Universidade de Lisboa. Credenciada como pesquisadora do Instituto de Direito Privado da Universidade Roma I – La Sapienza.

feita não se trata do estudo detalhado de cada Tratado, Carta entre outros; mas sim, o estudo da evolução e as consequências trazidas por tais institutos em matéria social.

O respectivo trabalho abordará, ainda, uma análise de outros Atos, como o Livro Verde elaborado pela Comissão Europeia, a fim de que se vislumbre a integração e de que se forneça, ainda, um comparativo entre as regulamentações internacionais para a máxima congregação de tutelas aos trabalhadores.

Assim, o enfoque central será dado de forma a verificar a evolução, bem como os entraves enfrentados para a conquista de determinados direitos dos trabalhadores no plano do direito comunitário.

Diga-se entraves, porquanto a evolução do direito laboral comunitário sofreu resistências em razão das diversas tradições dos Estados nessa matéria, eis que os sistemas juslaborais dos Estados do Sul, do Centro e do Norte da Europa apresentam diferenças, em especial, no que se refere ao grau tutela dos trabalhadores, o nível de políticas intervencionistas de cada Estado-Nação, bem como no que se refere à intervenção sindical nas negociações coletivas.

Então, como se conseguiu alinhar, em parte, tais diferenças e quais são as perspectivas de evolução do direito social e da proteção do trabalhador no presente cenário?

A partir da hipótese encontrada, evidencia-se a importância do estudo, eis que emerge como um problema a ser, efetivamente, enfrentado pelas nações da União Europeia, pois a proteção dos direitos do trabalhador se faz necessária para o crescimento, especialmente, econômico dos países europeus.

Essa mesma hipótese/problema será abordada no capítulo derradeiro, onde serão avaliados os novos rumos que o direito comunitário do trabalho está tomando e se tal caminho vai ao encontro do que se espera para uma Europa mais competitiva e mais preocupada com a evolução dos direitos laborais para o século XXI.

## 2. O DIREITO COMUNITÁRIO ORIGINÁRIO EM FACE DO TRABALHADOR.

Tendo em vista o objeto que o presente artigo propõe-se a analisar, faz-se necessário o enquadramento do tema, nomeadamente, como ocorre a tutela do trabalhador no contexto do Direito Comunitário Originário.

### 2.1 O TRATADO DA UNIÃO EUROPÉIA, O TRATADO DAS COMUNIDADES EUROPÉIAS E O TRATADO DE LISBOA.

Primeiramente, importa recordar que o início da colaboração entre alguns Estados do Continente Europeu deu-se visando o crescimento econômico, como, por exemplo, a constituição das comunidades do carvão e do aço.

Atualmente, o contexto meramente econômico abriu espaço para debates e harmonizações realizadas, também, no âmbito dos Direitos de Primeira, Segunda e Terceira Geração, primando a União Européia<sup>2</sup>, atualmente, pelos avanços sociais,

---

<sup>2</sup> *Para utilizar as imagens sugestivas da árvore: as três Comunidades Europeias (Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, Comunidade Europeia da Energia Atômica e Comunidade Europeia) constituem as raízes desta árvore, sobre as quais se apoia um tronco comum, formado pelas regras e princípios que se aplicam indistintamente às Comunidades Europeias e à União Europeia. Este é o “Direito Institucional” que define o estatuto jurídico da estrutura de poder da União Europeia e das Comunidades Europeias e que, na sua aceção mais ampla, engloba o chamado contencioso comunitário e a protecção jurídica dos particulares. A robustez dessa árvore avalia-se pela quantidade e vitalidade dos seus ramos, representativos das várias áreas materiais de regulamentação jurídica: direito económico, direito da concorrência, direito fiscal, direito comercial, direito das sociedades, direito do trabalho (...).* DUARTE, Maria Luísa. *Direito da União Europeia e das Comunidades Europeias*, vol. I, tomo I, Lisboa, 2001, pág. 23.

pela promoção da cidadania e pela tutela dos direitos individuais.<sup>3</sup>

Diante disso, tratar-se-á desses avanços sociais, no que se refere à esfera jurídica do trabalhador, começando pelos Tratados, nomeadamente, o Tratado da União Europeia (TUE), o Tratado da Comunidade Europeia (TCE) e o Tratado de Lisboa, os quais são as primeiras fontes no Direito Comunitário.

Assim, a matéria a ser abordada no presente estudo, o TUE possui relevância no sentido em que promove o progresso social, o nível de emprego, a perpetuação da liberdade de circulação das pessoas, reconhece os direitos e princípios estipulados na Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia e lhe fornece um valor jurídico idêntico aos Tratados.

No que se refere ao TCE, torna-se relevante para o estudo da matéria, os princípios relativos à igualdade e a não-discriminação, o que se relaciona à tutela do trabalhador no sentido das regras relativas à livre circulação de trabalhadores, às políticas de emprego e social, ao Fundo Social Europeu, bem como o Comitê de Proteção Social.

Por fim, o Tratado de Lisboa vem reafirmar os valores nos quais está alastrada a União, tais como a liberdade, a dignidade da pessoa, a igualdade, especialmente entre homens e mulheres, a proteção dos direitos humanos e do Estado de Direito.

Isso significa, em relação à tutela do trabalhador, e à livre circulação de trabalhadores, o combate à exclusão social, a proibição de discriminação em relação à nacionalidade e a igualdade de acesso ao emprego, bem como a remuneração de igual valor entre homens e mulheres.

Não obstante a matéria trazida nos Tratados, importa referir que a União não possui competência originária que lhe permita concretizar uma política comunitária do trabalho com a

---

<sup>3</sup> HOMEM, António Pedro Barbas. *Fontes de Direito da Educação na União Europeia*, Temas de Direito da Educação, Almedina, 2006, pág. 35.

validade e eficácia necessária para harmonizar o direito entre os Estados-membros.

Ainda, não compete à União, as matérias atinentes à remuneração, ao direito sindical, ao direito de greve e ao *lock-out*.

Tal exclusão se explica, pois essas matérias possuem, também, fatores de ordem política por se tratarem de searas onde são mais acentuadas as diferenças entre os direitos nacionais, inferindo-se, apenas desses exemplos, a dificuldade de obtenção de tutela plena e harmonizada dos trabalhadores.<sup>4</sup>

## 2.2 AS FUNDAMENTAIS FONTES SECUNDÁRIAS DE TUTELA.

Verificaremos a importância de três fontes secundárias do Direito Social Comunitário, designadamente, a Declaração dos Direitos e Liberdades Fundamentais, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

No que se refere à Declaração dos Direitos e Liberdades Fundamentais, percebe-se que é a responsável por consagrar alguns princípios de extrema relevância no que tange à tutela dos trabalhadores, nomeadamente, a livre circulação, a liberdade de reunião, a liberdade de associação, a liberdade de associação, liberdade profissional e de formação profissional, o direito a boas condições de trabalho direito à greve e proteção social.<sup>5</sup>

Por sua vez, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores possui, igualmente, grande

---

<sup>4</sup> FERNANDES, Francisco Liberal. *Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Européia*, Coimbra, 2002, pág. 36.

<sup>5</sup> RAMALHO. Maria do Rosário Palma. *Direito Social da União Européia: relatório*, Coimbra, 2009, 46.

importância, pois foi o primeiro instrumento autônomo a consagrar, especificadamente, uma série de direitos dos trabalhadores, possuindo um caráter realmente jurídico<sup>6</sup>, porquanto orienta medidas sociais e serve de fonte de interpretação e de implementação das regras comunitárias.

Consagra, além do já previsto na Declaração dos Direitos e Liberdade Fundamentais, o direito ao emprego e a uma remuneração justa, o direito ao labor sob condições boas, o direito à formação profissional, o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o direito à informação e participação dos trabalhadores na vida das empresas, consagra a proteção à criança, aos, jovens, aos idosos, bem como protege o acesso ao emprego aos portadores de deficiência.<sup>7</sup>

Por fim, a Carta de Direitos Fundamentais da União Européia, apesar de ser um instrumento sem força vinculativa, surge para reforçar a relevância de direitos fundamentais nas áreas da dignidade da pessoa humana, à igualdade, à solidariedade, às liberdades individuais e à justiça.

No que se refere ao assunto abordado, a aludida Carta, além de ter tratado de direitos já trazidos na Declaração de Direitos Fundamentais e na Carta dos Trabalhadores, inovou ao tratar de proibição de tráfico de seres humanos, de trabalho forçado, de proteção no caso de despedimento injustificado e o direito à conciliação entre a vida profissional e familiar.<sup>8</sup>

Diante desse contexto não é difícil perceber que os aludidos instrumentos de tutela, possuem um caráter de maior rele-

---

<sup>6</sup> Apesar de não possuir força vinculativa, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, veio definir, de uma forma solene, os aspectos sociais que deveriam ser objeto de harmonização, identificando um conjunto de direitos que poderia ser entendido como o estatuto social mínimo dos trabalhadores comunitários. FERNANDES, Francisco Liberal. *Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Européia*, Coimbra, 2002, pág.45.

<sup>7</sup> RAMALHO. Maria do Rosário. *Direito Social...cit*, 47-48.

<sup>8</sup> *Ibidem*, 49.

vância no cenário comunitário e internacional, uma vez que consagram direitos de maior especificidade, servindo de inspiração para as constituições ocidentais modernas.

### 3. O DIREITO COMUNITÁRIO DERIVADO EM FACE DO TRABALHADOR

A terceira categoria de fontes do Direito Comunitário é o acervo de Diretivas, Regulamentos, Decisões, Recomendações e Pareceres, os quais serão exemplificadas de acordo com o tema do presente artigo.

O referido acervo se trata de *atos unilaterais emanados pelas instituições da União Européia, adoptados para aplicação daqueles Tratados e na sua conformidade – que, por isso, neles encontram o seu fundamento jurídico e deles “derivam”*.<sup>9</sup>

De acordo com o art. 288.º do Tratado Sobre o Funcionamento da União Européia (TFUE), as instituições produzem os Regulamentos, Diretivas, Decisões, Recomendações e Pareceres a fim de exercerem as competências da União Européia.

No que se refere à definição desses atos, o referido artigo preconiza que o *regulamento tem carácter geral. É obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-Membros. A directiva vincula o Estado-Membro destinatário quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e os meios. A decisão é obrigatória em todos os seus elementos. Quando designa destinatários, só é obrigatória para estes. As recomendações e pareceres não são vinculativos.*

Assim, os regulamentos são semelhantes às leis nacionais, que, assim como elas, impõem obrigações ou concede direitos a uma categoria abstrata de destinatários.

---

<sup>9</sup> CAMPOS, João Mota de/ CAMPOS, João Luiz Mota de. *Manual de Direito Europeu*, Coimbra, 2010, p. 311.

Em consequência, *o regulamento, sem visar, individualmente, quem quer que seja, impõe-se a todos aqueles – União Européia e suas Instituições, Estados-Membros e seus órgãos, indivíduos ou empresas sujeitas à jurisdição da União – que possam ser considerados como visados, no presente ou no futuro, pela estatuição normativa. Essa é a primeira nota característica do regulamento, que basta para o distinguir da Diretiva e da Decisão que não obrigam senão os destinatários – certos e determinados.*<sup>10</sup>

Assim, os Regulamentos são, na verdade, um instrumento inflexível de uniformização dos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros.

Por exemplo, o Regulamento n. (CE) n.ºs 883/2004 e 987/2009, instaura que estrangeiros de Estados-Membros possuem o direito de ter acesso aos benefícios da segurança social do país em que são residentes, ganhando a proteção em caso de desemprego, maternidade, invalidez, entre outros.

Esse benefício apresenta força e lei e é aplicável a todos que necessitem e que apresentem os requisitos impostos pela Previdência Social de cada país.

Já as Diretivas, por sua vez, não possuem caráter geral, sendo atos que fixam aos seus destinatários um resultado concreto, mas que permitem que cada um escolha o meio e a forma para alcançar esse resultado.

Pode-se citar, como exemplo de grande relevância, as diretivas sobre o trabalho a termo (Dir.1999/70/CE de 22 de junho de 1999), sobre o dever de informação do trabalhador (Dir. 91/533/CEE de 14 de outubro de 1991) e sobre a licença parental (Dir. 96/34/CE de 3 de junho de 1996).

No que se refere às decisões, tem-se que essas somente obrigam o destinatário que for designado, de forma individual, podendo ser um Estado, pessoas coletivas de direito público ou privado e até mesmo pessoas físicas. Tem por objetivo aplicar

---

<sup>10</sup> *Ibidem*, 313-314.



as normas da União Européia a casos individuais.

Para ilustrar, a Decisão n. 1/2012 sobre a circulação de pessoas entre a Comunidade Européia e a Confederação Suíça.

As Recomendações, no entanto, não possuem a obrigatoriedade de aplicação, sendo, apenas, sugestões de comportamento sobre determinados casos de interesse da União.

Pode-se citar a Recomendação n.º U1, de 12 de Junho de 2009, a qual dispõe sobre a legislação aplicável aos desempregados que exercem uma actividade profissional a tempo parcial num Estado-Membro que não seja o Estado de residência.

Os Pareceres, por fim, conjugam diversas modalidades de atos sem força vinculativa, eis que não constituem um destinatário de obrigação.

Os Tratados, por exemplo, trazem Pareceres das Comissões ao Conselho, como Pareceres Económicos, Fiscais, entre outros.

Ainda, existem atos não previstos no art. 288.º do TFUE, mas que podem trazer consequências para a tutela dos direitos dos trabalhadores.

Como exemplo, cite-se o *Livro Verde “Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI”*, com publicação pela em 22 de Novembro de 2006, o qual lançou as bases para repensar os futuros sistemas juslaborais nos Estados Membros.

Assim, é por meio dos atos unilaterais acima elencados que a tutela do trabalhador pode ser efetivada, trazendo uma harmonização aos sistemas laborais de cada país.

#### 4. PRINCIPAIS ÁREAS DE TUTELA DO TRABALHADOR NA UNIÃO EUROPÉIA

As áreas de tutela que serão apresentadas no presente estudo condizem com as principais referências normativas dos Tratados da União Européia e das Comunidades Européias em

matéria social.

#### 4.1 A CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES

A circulação de trabalhadores foi a primeira área a ser desenvolvida em matéria social do trabalho, sendo consagrada, inicialmente, no art. 48 do TCEE, dizendo respeito aos trabalhadores subordinados.

Atualmente, o princípio da livre circulação beneficia, igualmente, trabalhadores nacionais de países terceiros que estejam residindo legalmente em um dos Estados da União Européia.

Assim, tal princípio traduz a não discriminação acerca da nacionalidade, criando igualdade de acesso ao emprego, bem como o benefício de acesso em termos de segurança social.

Por fim, cumpre mencionar que a referida área desencadeou o direito ao reagrupamento familiar, o qual, dentro da concepção dos Estados Membros de proteção à família, aproveitou o benefício para as famílias dos imigrantes ao mesmo tempo em que serviu de técnica de promoção da imigração.

Logo, a questão da livre circulação de trabalhadores apenas alcançaria a plena dignidade se fosse acompanhada da liberdade de residência dos seus familiares nos Estados Membros.

#### 4.2 CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SEGURANÇA

O tópico a ser estudado é onde existe o maior avanço normativo, sendo uma das primeiras preocupações da Comunidade Européia, a teor dos arts. 117º e 118º do TCEE.

Isso porque, entre os diversos Estados na União Européia, existe uma propensão para haver uma enorme variável de regimes de duração de trabalho e de flexibilidade, a qual pode

produzir distorções em matéria de concorrência.<sup>11</sup>

Os instrumentos normativos ficam em torno das matérias relacionadas à segurança nos locais de trabalho (Dir. 89/654/CEE de 30 de Novembro de 1989), ao tempo de trabalho (Dir. 2003/88/CE de 4 de Novembro de 2003), em especial, ao tempo de trabalho em certos setores da economia, como os transportes terrestres e marítimos.

Assim, das matérias relacionadas ao tempo de trabalho e à segurança no emprego emerge importantes conceitos ligados à regulação social, mas também, econômica.

Por isso, é centro de tanta conflitualidade dentro dos Estados, sendo que, quando chega ao nível de regulamentação da União, é fonte de ainda maiores desafios, pois, muitas vezes, tal regulamentação harmonizadora é vista como um atentado à soberania.

#### 4.3 IGUALDADE DE OPORTUNIDADE E DE TRATAMENTO

A última área a ser abordada no presente estudo tem sua relevância pelo dinamismo no que tange o fomento da igualdade entre homens e mulheres, além dos sus desbobramentos que equivalem à igualdade e não discriminação de religiões, raças, deficiências e orientações sexuais.

A matéria que primeiro foi objeto do tema, traduziu-se no sentido de igualdade remuneratória entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor (Dir. 117/75/CEE de 10 de fevereiro de 1975).

Depois, seguiram-se as matérias de igualdade no acesso ao emprego, no que tange à segurança social, a proteção à maternidade e à paternidade, o que evoluiu para a protecção da

---

<sup>11</sup> PAIS, Sofia Oliveira/RIBEIRO, Maria de Fátima. *Dois Temas de Direito Comunitário do Trabalho: Incumprimento das Directivas Comunitárias e O Tempo de Trabalho no Direito Comunitário*, Porto, 2000, pág. 109.

conciliação da vida profissional com a vida familiar.

Diante disso, esse princípio proíbe a discriminação em razão da nacionalidade, incluindo não apenas as discriminações diretas, mas também as indiretas, as quais, embora não sendo essencialmente baseadas na nacionalidade, estabelecem, para a aquisição de certos direitos, requisitos mais difíceis de preencher pelos não nacionais, do que pelos nacionais.<sup>12</sup>

Assim, o princípio da igualdade e da não discriminação ganhou um status de direito fundamental, pois, caso contrário, seria atentatório à dignidade da pessoa humana.

É de se frisar que, tanto os órgãos comunitários, quanto os Estados- membros ajudaram tal princípio a alcançar esse *status*, sendo que o Conselho lançou muitas diretivas nesse sentido. O Tribunal de Justiça também consolidou esse princípio diante de uma expansiva jurisprudência que cooperou para a não discriminação pelo sexo, surgindo, disso, um verdadeiro preceito fundamental em relação a igualdade de sexos.

## 5. OS NOVOS RUMOS DA TUTELA DO TRABALHADOR NO DIREITO COMUNITÁRIO.

A matéria da proteção do trabalhador possui extrema relevância jurídica e econômica, pois, por um lado, refere-se à proteção do trabalho, cuja inseparabilidade da pessoa do trabalhador torna mais prováveis as ameaças aos direitos fundamentais; por outro lado, pela possibilidade de limitação desses mesmos direitos no tocante ao vínculo laboral pelo meio jurídico.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> FERRÃO, Marisa Caetano. *O Âmbito Subjectivo de Aplicação do Direito Comunitário da Segurança Social – Algumas Considerações*, O Direito, ano 141º, Almedina, 2009, pág. 1141.

<sup>13</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa Humana*, Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço, vol. II, Separata, Coimbra, 2002, pág. 393.

A tutela dos trabalhadores no Direito Comunitário tem sido construída de maneira diversa aos sistemas juslaborais nacionais, onde no Estado, via de regra, a tutela é maior que aquela requerida pela União Européia.

O Direito Comunitário visa colocar o trabalhador no centro do mercado financeiro, com a consciência de que esse mercado deve crescer e avançar.

Diante disso, o trabalhador tem papel fundamental nesse cenário, mas necessita de alguma proteção não em relação ao efetivo contrato de trabalho, com o garantismo inerente ao propiciado pelos Estados Membros, mas tendo em vista a melhor forma de tutela do trabalhador, conciliando as melhorias de trabalho e de condições de vida com o cenário vivenciado do século XXI.

Por outro lado, os Estados Europeus, como é sabido, têm perdido competitividade para os países asiáticos e muita dessa perda advém pelos baixos custos de mão-de-obra de tais países. Em reflexo disso, cria-se a necessidade de criar novos rumos ao direito do trabalho, sendo necessária a sua flexibilização.

Isso porque o Direito do Trabalho tradicional foi criado sob um pilar: proteger o trabalhador subordinado, a parte hipossuicente da relação, no que tange o seu contrato de trabalho.

Todavia, esse modelo de proteção começou a ser repensado nos anos 70 e 80, surgindo as idéias de flexibilização.

Com isso, a atual tutela do trabalhador em face do Direito Comunitário passa pelos desafios da flexibilização externa e interna.

A flexibilização externa se refere às novas formas de contratação, como o teletrabalho, o trabalho em domicílio, o trabalho *part-time*, entre outras formas atípicas.

A flexibilização interna diz respeito as medidas para diminuição da rigidez das contratações individuais, a exemplo das maneiras de cessação dos contratos de trabalho.

Outrossim, a Comissão Européia, tendo em vista esses desafios, lançou o Livro Verde, o qual trata das questões de *flexisegurança*, a qual, nada mais é que fornecer a segurança nos momentos de desemprego do trabalhador e aproveitar os momentos de emprego para aperfeiçoar sua mão-de-obra a ponto de conseguir, mais rapidamente, uma reinserção no mercado de trabalho.

Logo, conta mais com a segurança social e com um Estado mais intervencionista e que faça forte investimentos econômicos nessa espécie de relação, e que conta com menos de parte do Direito do Trabalho propriamente dito.

Proibindo discriminações com base na nacionalidade, o direito comunitário do trabalho impede, igualmente, que os trabalhadores dos Estados de migração estejam em desvantagem relativamente aos trabalhadores-cidadãos de tais Estados-Membros.

Logo, não se torna permitido que os empregadores dos Estados-membros ofereçam condições menos favoráveis aos trabalhadores estrangeiros, o que lhes leva ao não enfrentamento de dificuldades para encontrar uma vaga de labor, ou tenham de aceitar condições inferiores às que lhes seriam normalmente oferecidas.<sup>14</sup>

Assim, a União, atualmente, no que se refere aos novos rumos de tutela do trabalhador, segue por um duplo desafio: por um lado, o desafio da globalização, exigindo a adaptação do modelo social europeu ao campo da competitividade da economia européia, a qual vem sofrendo com a concorrência crescente das economias em desenvolvimento, e, por outro lado, o desafio da reconstrução do modelo social europeu combatente da discriminação e promovendo a igualdade de oportunidades a fim de conseguir a diminuição da pobreza.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup>FERNANDES, Francisco Liberal. *Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Européia*, Coimbra, 2002, pág. 15.

<sup>15</sup>MARTINS, VITOR. *A Partilha de Responsabilidades entre os Estados*

## 6. CONCLUSÕES

No presente estudo, foram analisadas as principais normativas internacionais que refletem a proteção do trabalhador, bem como as principais áreas de tutela do trabalhador na União Européia.

Deste modo, tornou-se viável sabermos o que ainda resta necessário para sua maior evolução e abrangência dentro do Direito Comunitário.

O Direito Comunitário Originário e Derivado possuem importância no sentido de harmonização das legislações trabalhistas dos Estados-membros, contribuindo para a harmonização também da economia, evitando, assim, o *dumping social*, ou seja, reduzindo as hipóteses em que empresas pratiquem manobras trabalhistas que vão de encontro à dignidade do trabalhador para que possam obter um produto de menor valor agregado, concorrendo, logo, de forma desleal perante o mercado.

Além disso, vislumbra-se que a política social da União prima pela liberdade de deslocamento dos trabalhadores e promove as condições para que haja um fluxo migratório estável entre os países, ou seja, para que não haja o fluxo em apenas um sentido: dos países menos desenvolvidos para os países mais desenvolvidos.

Por outro lado, conclui-se que, em que pese a luta para harmonização das legislações, os Estados-membros ainda possuem uma forte resistência no que se refere à legislação trabalhista, uma vez tal matéria é diretamente ligada ao desenvolvimento econômico e, ao mesmo tempo, ao estado social dos cidadãos.

Em contrapartida dessa resistência, como ocorrem pro-

blemas comuns aos Estados-membros, a exemplo do desemprego e situação das minorias no mercado de trabalho, leva a que seja de interesse dos próprios Estados que tais questões sejam colocadas em termos harmônicos, tendo em vista a coesão social e a garantia de não ocorrer concorrência desleal dentro do espaço comunitário.

Diante desse contexto, tem-se que o grande desafio atual para a Europa se traduz em conciliar os paradigmas “competitividade econômica *versus* proteção dos direitos dos trabalhadores” e “harmonização de legislação de forma supranacional *versus* soberania plena dos Estados-membros para manter seus sistemas juslaborais”.

Assim, a União Européia deverá equilibrar as tensões entre a harmonização das legislações trabalhistas e a rigidez proposta pelos Estados-membros, a fim de alavancar a competitividade da economia européia, fazendo, para além disso tudo, que se evolua a parte social, sob pena de a União tornar-se um projeto insuscetível de mobilizar os cidadãos europeus e de os proporcionar uma melhor qualidade de vida.



## 7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

CANOTILHO, J.J Gomes/MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª Ed, Coimbra, 2009.

DUARTE, Maria Luísa. *Direito da União Européia e das Comunidades Européias*, vol. I, tomo I, Lisboa, 2001.

\_\_\_\_\_. *Direito Comunitário do Trabalho. Tópicos de Identificação in* Pedro Romano Martinez (co-



- ord.), Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, I, Coimbra, 2001, págs. 153-187.
- FERNANDES, Francisco Liberal. *Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Européia*, Coimbra, 2002.
- FERRÃO, Marisa Caetano. *O Âmbito Subjectivo de Aplicação do Direito Comunitário da Segurança Social – Algumas Considerações in O Direito*, ano 141º, Almedina, 2009, págs. 1129-1179.
- HOMEM, António Pedro Barbas. *Fontes de Direito da Educação na União Européia in Temas de Direito da Educação*, Almedina, 2006, págs. 25-40.
- MARTINS, Ana Maria Guerra. *Curso de Direito Constitucional da União Européia*. Coimbra, 2004.
- \_\_\_\_\_. *O Tratado de Lisboa – Um Passo em Frente ou Atrás no Sentido da Constitucionalização da União?* in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Sérvulo Correia, Combra, 2010, págs. 571-601.
- \_\_\_\_\_. *A Igualdade e a Não Discriminação dos Nacionais de Estados Terceiros Legalmente Residentes na União Européia*, Coimbra, 2010.
- MARTINS, VITOR. *A Partilha de Responsabilidades entre os Estados Nacionais e a União Européia in Seminário Internacional Europa Social*, Lisboa, 1997, págs. 337-349.
- MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, tomo IV, 3ª ed, Coimbra, 2000.
- CAMPOS, João Mota de/CAMPOS, João Luiz Mota de. *Manual de Direito Europeu*, Coimbra, 2010.
- PAIS, Sofia Oliveira/RIBEIRO, Maria de Fátima. *Dois Temas de Direito Comunitário do Trabalho: Incumprimento das Directivas Comunitárias e O Tempo de Trabalho no Direito Comunitário*, Porto, 2000.
- POCAR, Fausto. *Diritto Comunitario del Lavoro*, Padova, 1983.

QUADROS, Fausto de. *Direito da União Européia*. 3º reimp. Coimbra, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *A Dir. 2006/123/CE, Relativa aos Serviços no Mercado Interno (Directiva Bolkestein) e a Harmonização Comunitária no Domínio da Segurança Social e do Direito do Trabalho*. Algumas Notas in Estudos em Homenagem ao Professor Doutor Paulo de Pitta e Cunha, vol. I, Coimbra, 2010, págs. 643-650.

---

\_\_\_\_\_. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa Humana in Estudos em Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, vol. II, Separata, Coimbra, 2002, págs. 393-415.

---

\_\_\_\_\_. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Coimbra, 2001.

---

\_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*, 2ª Ed. Coimbra, 2009.

---

\_\_\_\_\_. *Direito Social da União Européia: relatório*, Coimbra, 2009.

---

\_\_\_\_\_. *Modernizar o Direito do Trabalho para o Século XXI. Notas Breves sobre o Livro Verde da Comissão Européia, de 22 de Novembro de 2006, e sobre os Desafios da Flexisegurança in Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Martim de Albuquerque*, vol. II, Coimbra, 2010, págs. 443-456.