

## RESUMO

O artigo tem intenção de apresentar aspectos da União Européia e introduzir as concepções do tratado do bloco europeu sobre direito à informação e à consulta dos trabalhadores contidos na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

## UNIÃO EUROPEIA

A União Europeia é um mercado comum constituído por 28 países membros que se juntaram política e economicamente visando o fortalecimento e a redução de conflitos na região. Inicialmente tido como uma união econômica, evoluiu para uma organização com diversas escalas de intervenção, desde clima, ambiente, segurança, relações exteriores, justiça e migração. Como objetivos, a UE visa promover a paz, os valores comuns e o bem-estar dos seus cidadãos, garantindo a liberdade, a segurança e a justiça, sem fronteiras internas, respeitando a diversidade cultural e linguística de cada país. Além disso, tem a intenção de promover a ciência e a tecnologia, lutar contra a exclusão e a discriminação, favorecer o desenvolvimento sustentável, com crescimento econômico numa economia de mercado altamente competitiva, com pleno emprego e progresso social, e a proteção ao ambiente. Como valores comuns aos países membros da União Européia tem-se que a dignidade do ser humano é inviolável e constitui a base de todos os direitos fundamentais. Os cidadãos tem direito a liberdade de circulação dentro do território podendo viajar, trabalhar e residir onde quiserem dentro da União. Além disso, as liberdades individuais, de pensamento, de religião, de reunião, de expressão e de informação, são parte integrante da Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Os cidadãos da União Européia têm o direito de se apresentar como candidatos e de votar nas eleições para o Parlamento Europeu. O princípio da igualdade trás os mesmos direitos para homens e mulheres perante a lei e isso também se aplica a questão da remuneração. Em questão de trabalho, segurança social e impostos, os países membros também devem tratar igualmente os cidadãos de outros países componentes do mercado. Todas as ações do bloco são feitas em forma de tratados acordados de forma voluntária e democrática e os países membros concederam competência jurisdicional ao Tribunal de Justiça da União Europeia, cujos acórdãos devem ser respeitados por todos. Os direitos humanos constantes na Carta dos Direitos Fundamentais da União Européia proíbem a discriminação sob qualquer aspecto e reconhece o direito a proteção aos dados pessoais e ao acesso a justiça para os cidadãos.

## DIREITO À INFORMAÇÃO E A CONSULTA DOS TRABALHADORES

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores é o documento que, inspirado em documentos como a Carta Social do Conselho da Europa e as convenções da OIT, fixa os princípios em que se baseia o modelo europeu do direito do trabalho e o papel do trabalho na comunidade da União Europeia. Ele trás alguns direitos sociais básicos que serão aplicados e garantidos conforme os casos e dentro de suas competências. Segundo o documento, a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros. A informação é, segundo o documento, a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo, sendo assim um ferramenta fundamental para os direitos humanos dos trabalhadores e uma forma de concretizar o Princípio da Fraternidade nas relações de trabalho.

Essas normas devem ser definidas e implementadas, cooperativamente no respeito aos direitos e deveres mútuos, de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito na prática. As regras se aplicam, segundo o Artigo 3º, a organizações de Estados Membros que empreguem acima de 20 trabalhadores. Segundo o ponto 18 da Carta, esses direitos devem ser acionados em casos em que há mudanças tecnológicas nas organizações que tenham consequências importantes para os trabalhadores no que se refere às condições de trabalho e à organização do mesmo; em reestruturações ou fusões de empresas que afetem o emprego dos trabalhadores; em casos de demissão coletiva; quando os trabalhadores forem afetados por políticas de emprego aplicadas pela empresa em que estiverem empregados. A diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu estabelece o quadro geral de normas relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Européia. Segundo a diretiva, a existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito, funciona de forma instrutiva porém não de forma efetiva, pois em geral as organizações não observam o item relativo a informação aos trabalhadores. Sugere-se que seja reforçado o diálogo social e as relações de confiança de empregados e empregadores, a fim mitigar futuros danos para ambos e assim criando relações que promovam a melhoria da relação de trabalho com mais engajamento por parte dos trabalhadores nas mudanças que se façam necessárias para que ambos se beneficiem. São necessárias também que as organizações ofereçam sistemas de feedback e investimento na melhoria de competências para os trabalhadores. Como uma forma de melhorar a competitividade das empresas de forma harmoniosa com os valores aplicados a comunidade europeia, o documento sugere incorporar como elementos chave de políticas públicas como forma de influenciar a empregabilidade e a melhoria das relações de trabalho. Entretanto, sugere que se faça diferente do que tem sido feito: políticas públicas de prevenção ao invés de correção, pois segundo o ponto 13, os quadros jurídicos existentes a nível comunitário e nacional em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores são muitas vezes orientados para o tratamento a posteriori dos processos de mudança, negligenciam o mercado e não favorecem a melhoria da empregabilidade. Relativo as informações confidenciais das empresas, cabe segundo o Artigo 6º, que os trabalhadores não sejam autorizados a revelar informações que, no interesse legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação aplica-se independentemente do local em que se encontrem e mesmo após o termo dos respectivos mandatos. Ainda, no Artigo 7º temos que os Estados-Membros devem assegurar aos representantes dos trabalhadores, no exercício das suas funções, a proteção e as garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas. As diretivas sugeridas são consideradas apenas uma base de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, porém a que os Estados Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores. Assim sendo, segundo o Artigo 9º a diretiva 2002/14/CE não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de proteção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido. Em caso de não cumprimento, deve se aplicar sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infrações a nível administrativo ou judicial.

## FONTES

FILHO, Demócrito R. - A proteção das informações do empregado e a Comissão Européia. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2003-mar-07/protecao\\_informacoes\\_empregado](https://www.conjur.com.br/2003-mar-07/protecao_informacoes_empregado)

Charter of Fundamental Rights of the European Union. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

Treaty on European Union and of the Treaty on the Functioning of the European Union. Disponível em: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3c32722f-0136-4d8f-a03e-bfaf70d16349>