# V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

## EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

**DANIELA MENENGOTI RIBEIRO**

**PABLO AUGUSTO GUERRA ARAGONE**

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente –** Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

**Conselho Fiscal:**
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

**Secretarias:**
**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27
Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG;

Coordenadores: Daniela Menengoti Ribeiro, Pablo Augusto Guerra Aragone – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-259-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Interncionais. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações de trabalho. 4. Relações sociais. I. Encontro Internacional do CONPEDI (5. : 2016 : Montevidéu, URU).
CDU: 34




Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br




Universidad de la República
Montevideo – Uruguay
www.fder.edu.uy

# V ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI MONTEVIDÉU – URUGUAI

## EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

---

## Apresentação

O V Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) realizado em Montevidéu em conjunto com a Faculdade de Direito da Universidade da República do Uruguai, entre os dias 08 e 10 de setembro de 2016, teve como tema central o “Instituciones y desarrollo en la hora actual de América Latina" e além de manter a seriedade e qualidade da produtividade característica dos eventos anteriores, também oportunizou uma excelente integração com pesquisadores da América Latina.

Os professores Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone, da Universidad de la República Uruguay e Drª. Daniela Menengoti Ribeiro, da Unicesumar, foram honrados com a coordenação das atividades do Grupo de Trabalho intitulado “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais” e com a coordenação desta obra.

Os trabalhos deste Grupo de Trabalho se deram na tarde do dia 09 de setembro de 2016, ocasião em que os autores expuseram suas pesquisas e debateram temas que estão no centro das especulações de um conjunto significativo dos estudiosos do direito.

Com o objetivo de dinamizar as apresentações, os artigos foram organizados, aproximando-se as temáticas, ficando assim dispostos:

1. A VISUALIZAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO: O DIREITO AO USO DO NOME SOCIAL COMO EXERCÍCIO DA CIDADANIA

2. A IGUALDADE, A CIDADANIA E O TRABALHO DAS MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA EM MATO GROSSO DO SUL

3. A EFICÁCIA DO DIREITO AO TRABALHO DO JOVEM NO BRASIL

4. DIREITO AO TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL: OS HOLOFOTES NO PEQUENO ARTISTA

5. A TUTELA DOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS: O DILEMA ENTRE A GLOBALIZAÇÃO E A MUNDIALIZAÇÃO

6. ESCRAVIDÃO E CIDADANIA NA AMÉRICA PORTUGUESA: INFLUÊNCIAS NA FORMAÇÃO DE UMA REPRESENTAÇÃO LABORAL COLETIVA.

7. DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS: DA EXISTÊNCIA À TUTELA JURISDICIONAL NO CONTEXTO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

8. DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA: A EFICÁCIA HORIZONTAL NA RELAÇÃO VERTICAL E O NECESSÁRIO APRIMORAMENTO DA TEORIA NO DIREITO DO TRABALHO

9. O DIÁLOGO DAS FONTES COMO INSTRUMENTO DE CONCRETIZAÇÃO DA VALORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO ÂMBITO DA EXECUÇÃO FISCAL TRABALHISTA

10. O DIREITO AO TRABALHO DIGNO E A PROTEÇÃO CONTRA A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES NA AMÉRICA LATINA

11. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E A REGULAMENTAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NO BRASIL E NO URUGUAI

12. O LAZER DO TRABALHADOR E O PRINCIPIO DA DIGNIDADE HUMANA.

13. TELETRABALHO TRANSNACIONAL: COLISÃO DE PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS NA COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO

14. TRABALHO DEGRADANTE ENVOLVENDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A PRÁTICA DA “NEOESCRAVIDÃO” URBANA.

Desse modo, os organizadores dessa obra agradecem os autores Ailene De Oliveira Figueiredo, Ana Flávia Costa Eccard, Ariolino Neres Sousa Junior, Augusto Eduardo Miranda Pinto, Cleber Lúcio de Almeida, Daniela Menengoti Ribeiro, Fabiano Carvalho, Fernando Batistuzo Gurgel Martins, Guilherme Prestes De Sordi, João Carlos Medrado Sampaio, Joao Irineu De Resende Miranda, Juliane Caravieri Martins Gamba, Leonardo

Gama Alvitos, Leyde Aparecida Rodrigues dos Santos, Manoela Bitencourt, Nelma Karla Waideman Fukuoka, Rodrigo Simionato, Sirio Ezaaquiel Isi dos Santos, Tatiana Nunes Coscarelli, Thiago Moreira Da Silva, Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida, Zeima da Costa Satim Mori.

Além de revelar-se uma rica experiência acadêmica, com debates produtivos e bem-sucedidas trocas de conhecimentos, o Grupo de Trabalho "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais" também proporcionou um entoado passeio pelos sotaques brasileiros e uruguaio, experiência que já se tornou característica do CONPEDI pela participação abrangente de pesquisadores de diversas regiões em seus eventos.

Por fim, reiteramos nosso imenso prazer em participar da apresentação desta obra e do CONPEDI e desejamos a todos uma excelente leitura.

Prof. Dr. Pablo Augusto Guerra Aragone - UDELAR – Uruguai

Profa. Dra. Daniela Menengoti Ribeiro - UNICESUMAR – Brasil

# DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS: DA EXISTÊNCIA À TUTELA JURISDICIONAL NO CONTEXTO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

# DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJO: LA EXISTENCIA DE PROTECCIÓN JUDICIAL EN EL CONTEXTO DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS.

**Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida**
**Cleber Lúcio de Almeida**

**Resumo**

O Século XX testemunhou o surgimento de normas de direito internacional que atribuem ao ser humano a titularidade de direitos básicos, sem distinção fundada em raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, a serem respeitados universalmente, como exigência e para a promoção e proteção da dignidade humana, isto é, direitos humanos. A proposta do presente estudo é verificar a existência de direitos humanos trabalhistas e a possibilidade de sua tutela no contexto do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

**Palavras-chave:** Direitos humanos, Direitos humanos trabalhistas, Sistema interamericano dos direitos humanos

**Abstract/Resumen/Résumé**

El Siglo XX fue testigo del surgimiento de normas del derecho internacional que atribuyen al ser humano la titularidad de los derechos básicos, sin distinción fundada en raza, color, género, lengua, religión, nacionalidad, situación económica, edad y opinión política u otra condición, siendo respetados universalmente, como exigencia y para la promoción y protección de la dignidad humana, son estos los derechos humanos. La propuesta del siguiente estudio es verificar la existencia de los derechos humanos del trabajo y la posibilidad de su tutela en el contexto del Sistema Interamericano de los Derechos Humanos.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Derechos humanos, Derechos humanos laborales, Sistema interamericano de los derechos humanos

## 1 Introdução

A presente proposta de estudo pretende verificar a existência de direitos humanos trabalhistas e se estes direitos são passíveis de tutela por meio do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

A proposta de estudo adota como premissas que: a dignidade é um atributo do ser humano, do qual o trabalhador não é despido ao celebrar contrato de trabalho; mais importante do que afirmar a existência de direitos humanos é promover a sua materialização; é necessário, para cumprir o disposto nos arts. 5º, §2º, e 7º, *caput*, da Constituição da República de 1988, que estabelecem cláusulas constitucionais abertas, promover a integração entre a ordem jurídica interna e a internacional (considerada aqui como abrangente da ordem jurídica regional e global) e o constante diálogo entre as diversas fontes do direito, como condição de possibilidade para a promoção e proteção da dignidade humana, inclusive no contexto das relações individuais e coletivas de trabalho, observando-se que a força expansiva do princípio da dignidade humana impõe a utilização, em favor do ser humano, de todo o instrumental jurídico estabelecido pela ordem jurídica interna e internacional.

A cada crise econômica que se apresenta é eleita como forma de combatê-la a realização de uma reforma trabalhista, entenda-se, a redução dos direitos trabalhistas e consequente precarização da condição humana, política e social dos trabalhadores, o que exige uma pronta resposta. Uma das formas de resistência contra estas reformas e suas consequências é a reafirmação da titularidade, por parte dos trabalhadores, de direitos humanos, notadamente porque **o humano não pode ser colonizado pelo econômico**.

Consoante Alain Touraine, "a única resistência eficaz à dominação do universo econômico global é efetivamente o apelo mais direto ao sujeito, isto é, aos direitos fundamentais e universais dos seres humanos. Em todos os níveis, faz-se necessário engajar-se em ações defensivas, mas, mais ainda, contraofensivas". (TOURAINE, 2011, p. 190). No mesmo sentido, aduz Franz Hinkelammert que, "se hoje dizemos que outro mundo é possível, se hoje queremos uma sociedade alternativa [...], não tenho dúvidas de que é essencial partir sempre dos direitos humanos [...]. Reconhecê-los é condição de possibilidade de uma sociedade alternativa e sustentável, base de toda sociedade digna de ser mantida". (HINKELAMMERT, 2014, p. 111).

## 2 **Direitos humanos. Direitos humanos trabalhistas. Direitos humanos trabalhistas em espécie**

Direitos humanos são direitos reconhecidos por normas de direito internacional a todos os seres humanos, sem distinção fundada em raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade, opinião política ou qualquer outra condição, com exigência da dignidade humana e visando promovê-la e protegê-la. Em suma, os direitos humanos são direitos reconhecidos aos seres humanos, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, por normas de direito internacional, como exigência e visando à promoção e proteção de sua dignidade, lembrando que as normas internacionais que conferem direitos humanos, que podem ser tanto regionais como universais, compõem o denominado *Direito Internacional dos Direitos Humanos*.

A partir do conceito de direitos humanos já estabelecido pode ser afirmado que direitos humanos trabalhistas são direitos trabalhistas reconhecidos aos seres humanos vinculados por um contrato de trabalho, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, em normas de direitos internacional, como exigência e visando à promoção e proteção da sua dignidade humana.

Direitos humanos são direitos *inerentes* à dignidade humana, ou, na dicção da *Declaração e Programa de Ação de Viena*, de 1993, que "têm origem na dignidade e valor inerente à pessoa humana". Não se trata, contudo, de direitos cujo exercício decorre do simples fato de ser o seu titular um ser humano. Com efeito, como adverte Joaquim Herrera Flores:

> Falar de dignidade humana não implica falar de um conceito ideal ou abstrato. A dignidade humana é um fim material. Um objetivo que se concretiza no acesso igualitário e generalizado aos bens que fazem com que a vida seja 'digna' de ser vivida [...]. A dignidade consiste na obtenção de acesso igualitário aos bens tanto materiais como imateriais que se foram conseguindo no constante processo de humanização do ser humano [...]. Viver com dignidade [...] em termos materiais significa gerar processos igualitários de acesso aos bens materiais e imateriais que conformam o valor da 'dignidade humana'". (FLORES, 2016).

A titularidade real de direitos humanos exige o acesso aos bens materiais e imateriais que conformam o valor da dignidade humana. Dito de outra forma, os direitos humanos são inerentes à dignidade humana no sentido de que sem o seu gozo efetivo não se terá uma vida conforme a dignidade humana, ou seja, os direitos humanos são direitos cuja titularidade real é uma *exigência* da dignidade humana.

Os *direitos humanos trabalhistas* não são direitos reconhecidos a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do seu vínculo com o tomador dos seus serviços (*direitos*

*humanos dos trabalhadores*), mas direitos de que são titulares os trabalhadores vinculados aos tomadores de seus serviços por meio de uma relação de emprego.

A existência de direitos humanos trabalhistas decorre dos próprios termos de várias normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos, que, de forma expressa, reconhecem direitos a serem respeitados no contexto da relação de emprego, como, por exemplo, o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, a igual remuneração por igual trabalho e a uma remuneração justa e satisfatória (*Declaração Universal dos Direitos Humanos)*.

A existência de direitos humanos trabalhistas, além de ser *formalmente reconhecida* em normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, resulta do fato de serem eles reconhecidos com a intenção de universalidade, ou seja, de que sejam gozados por todos aqueles que prestam serviços a outrem na condição de empregados, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, isto é, pelo só fato de pertencerem à família humana.

Note-se, quanto a este último aspecto, que, mesmo antes de vir à luz a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, a Organização Internacional do Trabalho já havia assinalado, na *Declaração de Filadélfia*, a necessidade de assegurar direitos a serem respeitados universalmente, dentre os quais vários foram posteriormente contemplados na *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, como, por exemplo, o direito a igual remuneração por igual trabalho, a salário que assegure existência compatível com a dignidade humana e à organização de sindicatos e de filiação sindical, o que significa que os direitos trabalhistas estão na gênese dos direitos humanos.

Eric Hobsbawm assinala a importância das lutas operárias para o reconhecimento dos direitos humanos, asseverando que,

> [...] os direitos não existem no abstrato, mas somente onde as pessoas os exigem, ou possa supor-se que estão conscientes de sua falta [...]. Os movimentos operários se preocupam com pessoas que têm razões para exigir um grande número de direitos, e é por isso que eles desempenharam um papel bastante importante no desenvolvimento dos direitos humanos. (HOBSBAWM, 2000, p. 418-419).

Não se pode perder de vista que, como adverte Joaquim Herrera Flores, os direitos humanos são produtos culturais, surgidos das lutas pela dignidade humana (FLORES, 2009, p. 3-4).

Com esteio nas lições de Eric Hobsbawm (2000) e Joaquim Herrera Flores (2009) pode ser afirmado que os direitos humanos trabalhistas constituem o resultado de lutas dos trabalhadores em favor da dignidade humana.

Cumpre acrescentar que:

a) os direitos humanos são direitos que atuam como resistência a toda forma de arbitrariedade no exercício de poder e as relações entre capital e trabalho e entre empregado e empregador são relações de poder.

O exercício de qualquer poder pode resultar em ofensa à dignidade humana, o que torna necessária sua limitação, em benefício e para promover e proteger a dignidade inerente ao ser humano, o que é reconhecido pelos signatários das normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos, observando-se, para confirmar a existência de um verdadeiro consenso sobre a necessidade de proteger a dignidade humana nas relações de poder, que na *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL* de 2015 é reconhecido que várias normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos integram o patrimônio jurídico da Humanidade.

A necessidade do reconhecimento de direitos humanos a serem respeitados na relação de trabalho é, inclusive, afirmada no Preâmbulo da *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, quando registra ser "essencial que os direitos da pessoa sejam protegidos pelo império da lei, para que a pessoa não seja compelida, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão" e que é essencial "promover o desenvolvimento das relações amistosas entre as nações".

b) o reconhecimento de vários direitos trabalhistas e dos direitos humanos em sua totalidade resulta do reconhecimento de um atributo dos seres humanos, que é a sua dignidade humana, o que os aproxima de forma definitiva, dada a identidade de sua fundamentação axiológica.

Em suma, direitos trabalhistas e direitos humanos têm a dignidade humana como ponto de partida (o reconhecimento do valor inerente a toda pessoa humana) e de chegada (a realização de condições materiais sem as quais este valor não se apresentará na realidade concreta).

## 2.1 **Direitos humanos trabalhistas em espécie**

Estabelecida a existência dos direitos humanos trabalhistas, cumpre definir quais são estes direitos e, para tanto, serão considerados, no âmbito universal, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, o *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*, o *Pacto*

*Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, assim como a Constituição, as Declarações e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, e, no âmbito regional, a *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*, a *Convenção Americana dos Direitos Humanos*, *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos* (*Protocolo de San Salvador)* e a *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL* (1988 e 2015).

Não se pode perder de vista que **o trabalhador não é despido de sua dignidade quando contrata a prestação subordinada de trabalho**, o que permite afirmar que existem *direitos humanos trabalhistas típicos*, ou seja, direitos humanos *decorrentes* da relação de emprego, e *direitos humanos trabalhistas atípicos*, isto é, direitos de que o trabalhador é titular não por estar vinculado por um contrato de trabalho, mas em razão de sua condição de pessoa humana. No presente estudo somente são considerados os direitos humanos trabalhistas típicos.

A *Declaração Universal dos Direitos Humanos* reconhece o direito: ao trabalho; à livre escolha de emprego; a condições justas e favoráveis de trabalho; à proteção contra o desemprego; a igual remuneração por igual trabalho; a uma remuneração justa e satisfatória, que assegure ao trabalhador, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana; a organizar sindicatos (art. XXIII).

O *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos* reconhece o direito de não ser submetido à escravidão e à servidão e de não ser obrigado a executar trabalhos forçados (art. 8º), assim como o de tratado com humanidade e respeito à dignidade inerente à pessoa humana (art. 10).

O *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* reconhece, nos arts 6º e 7º, o direito de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, de formação e orientação técnica e profissional e ao emprego produtivo, que permita salvaguardar o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais, assim como o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, especialmente: a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual e uma existência decente para eles e suas famílias; b) condições de trabalho seguras e higiênicas; c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade; d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. No art. 8º, este *Pacto* assegura o direito de: fundar

sindicato; de se filiar a sindicato; de os sindicatos de formarem federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de a elas filiar-se; autonomia sindical; direito de greve.

A *Declaração da Filadélfia Relativa aos Fins e Objetivos* da Organização Internacional do Trabalho estabelece os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, quais sejam: o trabalho não é mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com energia inesgotável pelas nações e através do esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem de discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum. Ainda de acordo com esta *Declaração*: "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, tem o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica, e com oportunidades iguais".

A *Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* considera direitos fundamentais no trabalho: a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem* dispõe que toda pessoa tem direito: à educação, no sentido de "preparo para subsistir de uma maneira digna, para melhorar o seu nível de vida" (art. XII); ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existente (direito ao trabalho - art. XIV); quando trabalhar, de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si e para sua família (direito a uma justa retribuição - art. XIV); ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício do seu melhoramento espiritual, cultural e físico (direito ao descanso e ao aproveitamento do tempo livre - art. XV); à previdência social de modo a ficar protegido contra as consequências do desemprego, da velhice e da incapacidade, que, provenientes de qualquer causa alheia à sua vontade, a impossibilitem física ou mentalmente de obter meios de subsistência (direito à previdência social - art. XVI); de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger

os seus interesses legítimos, de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza (direito de associação - art. XXII).

O *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos* (*Protocolo de San Salvador*), no art. 6º, a todos reconhece o direito ao trabalho, "o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita", e estabelece, no art. 7º, que o direito ao trabalho "supõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias", cumprindo aos Estados garantir: remuneração que assegure, no mínimo a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e suas famílias e um salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; o direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda as suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional; o direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço; estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. No caso de dispensa injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional; segurança e higiene no trabalho; proibição de trabalho noturno ou em atividade insalubres e perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em risco sua saúde, segurança ou moral; limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias como semanais, devendo a jornada ser de menor duração quando se tratar de trabalho perigoso, insalubre ou noturno; repouso; gozo do tempo livre; férias remuneradas; remuneração dos feriados nacionais.

O *Protocolo* também reconhece, no art. 8º, direitos sindicais, quais sejam: organizar sindicatos; filiar-se a sindicato; direito de os sindicatos criarem federações e confederações nacionais ou a elas se associar, bem como formar organizações sindicais internacionais ou a elas associar-se; direito à autonomia sindical.

A *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1988* reconhece aos trabalhadores o direito: a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidade no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar (art. 1º); tratamento de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se a inserção social e no mercado de trabalho, quando se tratar de portador de necessidades especiais (art. 2º); igualdade de tratamento e oportunidades para homens e

mulheres (art. 3º); à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho, reconhecidos aos nacionais do país em que estiverem exercendo suas atividades, quando se tratar de trabalhadores migrantes (art. 4º); ao trabalho livre e ao exercício de qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes (art. 5º); proteção especial do trabalho, quando se tratar de trabalhador menor (art. 6º); de constituir as organizações que considerarem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações (art. 8º); à adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação ao emprego, o que exige que seja garantida a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade, a ocorrência de demissões ou prejuízos ao trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais e o direito de ser representado, sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convênios coletivos de trabalho em vigor nos Estados partes (art. 9º); à negociação coletiva (art. 10); à greve (art. 11); à proteção contra o desemprego (art. 15); à orientação, à formação e à capacitação profissional (art. 16); exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e empenho profissional (art. 17); à proteção adequada no que se refere às condições e ao ambiente de trabalho por meio de serviços de inspeção do trabalho (art. 18); à seguridade social (art. 19).

O sistema global e os sistemas regionais de proteção de direitos inerentes à dignidade humana são complementares entre si, no sentido de que o primeiro estabelece um estatuto mínimo de direitos que deve ser fortalecido e ampliado pelo sistema regional, conforme as particularidades de cada região, e, por sua vez, complementam o sistema nacional, observando-se que, ocorrendo conflito entre normas destes sistemas, deve prevalecer aquela que for mais favorável ao ser humano (*princípio da prevalência da norma mais favorável ou princípio pro ser humano*).

## 3 **Caráter vinculante das normas de direito internacional que reconhecem direitos humanos trabalhistas**. **O princípio da aplicação da norma mais benéfica como princípio fundamental do processo**

A Constituição da República estabelece, no seu art. 5º, § 2º, que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes "dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte", afastando, com isto, qualquer dúvida a respeito do caráter

vinculante dos acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja signatário, o que é reforçado pelo art. 4º da Constituição da República, que, ao dispor que o Brasil rege-se, nas suas relações internacionais, pelo "princípio da prevalência dos direitos humanos", confirma o caráter vinculante das normas que reconhecem direitos humanos. Ainda na Constituição da República, tem-se o art. 105, III, *a*, que atribui ao Superior Tribunal de Justiça competência para julgar recurso especial contra decisão que contrariar tratado, o que também atesta o caráter vinculante de acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja signatário.

No plano infraconstitucional, o caráter vinculante dos acordos, tratados e convenções de que o Brasil seja parte é estabelecido pelo art. 11, V, da Lei n. 10.593/02, que inclui entre as atribuições do autor-fiscal do trabalho verificar o seu cumprimento pelos empregadores.

De outro lado, como prevê a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, "ao aderirem livremente à OIT, todos os membros aceitam os princípios e direitos fundamentais enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia", constando da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que, ratificada uma convenção, o Estado "tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas" as disposições respectivas (art. 19º) e que "os Estados-Membros comprometem-se a aplicar as convenções que tiverem ratificado" (art. 35º).

Ademais, na *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1988* o Brasil se comprometeu a respeitar os direitos fundamentais nela reconhecidos (art. 20), ao passo que, como signatário da *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015*, reafirmou o seu compromisso com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da humanidade, entre eles a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, o *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos*, o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, a *Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem*, a *Carta Interamericana de Garantias Sociais* e a *Carta da Organização dos Estados Americanos*, reconhecendo, com isto, o seu caráter vinculante.

Cumpre mencionar que existem quatro vertentes de pensamento a respeito da posição dos tratados sobre direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro na hierarquia das fontes de direito: a) hierarquia supraconstitucional: supremacia do tratado sobre as normas constitucionais; b) hierarquia constitucional: o tratado é incorporado ao ordenamento jurídico no patamar hierárquico de norma constitucional; c) hierarquia supralegal: o tratado está

localizado abaixo da Constituição, mas acima das normas infraconstitucionais; d) hierarquia de lei ordinária: o tratado ingressa no ordenamento jurídico com *status* de lei ordinária. O art. 5º, § 3º, dispõe que "os tratados e convenções sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais". Sob este prisma, somente os tratados em matéria de direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, terão estatura constitucional, prevalecendo na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que, fora desta hipótese, os tratados versando sobre direitos humanos possuem *status* supralegal.

## 4 **Tutela dos direitos humanos trabalhistas por meio do Sistema Interamericano de Direitos Humanos**

Dentre os direitos humanos está o direito à sua tutela jurisdicional, como se vê, por exemplo, do art. VIII da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* e art. 25 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Esta tutela pode ocorrer por meio do *sistema nacional de tutela de direitos* instituído pela Constituição da República, por força, principalmente, do seu art. 5º, XXXV, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, bem como por meio do *sistema regional* de proteção de direitos, como sistemas complementares.

Cada sistema regional de proteção conta com um aparato normativo próprio. O Sistema Interamericano dos Direitos Humanos tem como principais instrumentos a *Declaração Interamericana de Direitos e Deveres do Homem*, a *Convenção Americana de Direitos Humanos* (*Pacto de San José da Costa Rica*) e o *Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos* (*Pacto de San Salvador*). A *Convenção Americana de Direitos Humanos*, à qual somente podem aderir os Estados membros da Organização dos Estados Americanos, foi adotada 1969, entrou em vigor em julho de 1987 e cria órgãos de proteção (Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos). Esta *Convenção* somente reconhece direitos humanos civis e políticos, mas foi complementada pelo *Protocolo Adicional* já referido, adotado em 1988 e que entrou em vigor em novembro de 1999.

## 4.1 **O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos**

O Sistema Interamericano dos Direitos Humanos é composto, segundo o art. 33 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

## 4.2 **Comissão Interamericana de Direitos Humanos**

A Comissão de Interamericana de Direitos Humanos tem como principal função a promoção da observância e a defesa dos direitos humanos (art. 41 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*) e, no exercício de suas funções, ainda consoante o art. 41 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, poderá: a) "formular recomendações aos governos dos Estados-membros, quando considerar conveniente, no sentido de que adotem medidas progressivas em prol dos direitos humanos no âmbito de suas leis internas e seus preceitos constitucionais, bem como disposições apropriadas para promover o devido respeito a esses direitos"; b) "preparar estudos ou relatórios que considerar convenientes para o desempenho das suas funções"; c) "solicitar aos governos dos Estados-membros que lhe proporcionem informações sobre as medidas que adotarem em matéria de direitos humanos; d) "atender às consultas que, por meio da Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, lhe formularem os Estados-membros sobre questões relacionadas com os direitos humanos e, dentro de suas possibilidades, prestar-lhes o assessoramento que lhes solicitarem"; e) "atuar com respeito às petições e outras comunicações, no exercício de sua autoridade, de conformidade com o disposto nos artigos 44 a 51" da *Convenção*; f) "apresentar um relatório anual à Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos".

Consoante o art. 44 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, "qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização, pode apresentar à Comissão petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado-parte". Desse modo, compete à Comissão receber *denúncias* ou *queixas* de violação dos direitos humanos, que podem ser apresentadas por qualquer pessoa, grupo de pessoas e entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização.

O art. 45 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* dispõe que também compete à Comissão receber e examinar as *comunicações* em que um Estado-parte alegue haver outro Estado-parte incorrido em violações dos direitos humanos nela estabelecidos. Em suma, a Comissão pode ser provocada: mediante **denúncia** ou **queixa apresentada contra o Estado**, estando legitimados para esta provocação qualquer pessoa, grupo de pessoas ou entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização; por meio de **comunicação**, apresentada por um **Estado contra outro Estado**.

Assim, embora a Comissão não possa impor obrigações ao Estado, visto que a eles pode fazer apenas recomendações, a sua atuação, notadamente no exame de denúncia, queixa ou comunicação, é de suma relevância, porquanto força os Estados a respeitarem e fazerem respeitar os direitos humanos, dentre os quais os trabalhistas.

No entanto, a provocação da Comissão pressupõe, segundo estabelece o art. 46, I, da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*: "a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos; b) que seja apresentada dentro do prazo de 6 (seis) meses, a partir da data em que o presumido prejudicado em seus direitos tenha sido notificado da decisão definitiva; c) que a matéria da petição ou comunicação não esteja pendente de outro processo de solução internacional; d) que, no caso do artigo 44, a petição contenha o nome, a nacionalidade, a profissão, o domicílio e a assinatura da pessoa ou pessoas ou do representante legal da entidade que submeter a petição."[1]

O esgotamento dos recursos da jurisdição interna está relacionado com a concessão ao Estado da oportunidade de afastar a violação ao direito e reparar eventual dano resultante desta violação, mas é dispensado quando ocorrer injustificada demora na atuação dos órgãos da jurisdição interna, não existir a garantia do devido processo legal ou for comprovada impossibilidade de acesso a representação adequada. Existe, de outro lado, um prazo (seis meses contados da notificação definitiva proferida pelos órgãos jurisdicionais internos) para a provocação da Comissão. A exigência de que a matéria da petição ou comunicação não esteja

[1] As disposições das alíneas *a* e *b* do inciso I do art. 46 da Convenção "não se aplicarão quando: a) não existir, na legislação interna do Estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados; b) não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los; e, c) houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos" (art. 46, II, da *Convenção*).

pendente de outro processo de solução internacional diz respeito à ausência de litispendência internacional.

O procedimento a ser observado pela Comissão no exame de denúncia, queixa ou comunicação é estabelecido nos art. 48 a 51 da *Convenção*, valendo chamar a atenção para: a garantia do contraditório; a possibilidade de investigação pela Comissão, a fim de verificar a procedência da denúncia, queixa ou comunicação, o que pressupõe, no entanto, prévio consentimento do Estado em cujo território se alegue houver sido cometida a violação; o reconhecimento de *função conciliatória* à Comissão, tendo em vista a previsão no sentido de que ela poderá colocar-se à disposição das partes a fim de chegar a uma "solução amistosa do assunto".

Se não se chegar a uma solução amistosa, a Comissão elaborará um *relatório*, no qual exporá os fatos e as suas conclusões sobre a ocorrência, ou não, de violação de direito humano, que será enviado aos Estados interessados (art. 50, 1 e 3, da *Convenção*). Neste relatório, a Comissão poderá formular aos Estados *proposições* e *recomendações* que julgar adequadas, a serem cumpridas no prazo de três meses (arts. 50, 3, e 51 da *Convenção*).

Neste prazo de três meses, o caso poderá ser solucionado de forma amistosa ou submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos pela Comissão ou pelo Estado. Com efeito, consoante o art. 51, I, da *Convenção*, se no prazo de 3 (três) meses, a partir da remessa aos Estados interessados do relatório da Comissão, o assunto não houver sido solucionado ou submetido à decisão da Corte pela Comissão ou pelo Estado interessado, aceitando sua competência, a Comissão poderá emitir, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, sua opinião e conclusões sobre a questão submetida à sua consideração. Neste caso, a Comissão fará as *recomendações* pertinentes e fixará o prazo dentro do qual o Estado deve tomar as medidas que lhe competir para remediar a situação examinada. Transcorrido o prazo fixado, a Comissão *decidirá*, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, se o Estado tomou ou não as medidas adequadas e se publicará, ou não, o informe por ela elaborado no seu relatório anual.

As normas procedimentais estabelecidas na *Convenção Americana de Direitos Humanos* são complementadas por aquelas estabelecidas no Regulamento da Comissão, segundo o qual, por exemplo:

1) a Comissão deliberará quanto ao mérito, para cujos fins preparará um relatório que examinará as alegações, as provas apresentadas pelas partes e a informação obtida em audiência

e mediante investigação *in loco*, sendo a ela permitido, ainda, levar em conta outra informação de conhecimento público (art. 41);

2) estabelecida a inexistência de violação de direito humano, a Comissão assim se manifestará no seu relatório quanto ao mérito, devendo ele ser transmitido às partes, publicado e incluído no relatório Anual da Comissão à Assembleia Geral da Organização (art. 44, 1);

3) estabelecida a existência de violação, a Comissão preparará um *relatório preliminar* com as proposições e recomendações para considerar pertinentes e o transmitirá ao Estado a que se refere, fixando prazo para que o Estado informe a respeito das medidas adotadas em cumprimento a essas recomendações (art. 44, 2);

4) a Comissão notificará ao peticionário sobre o seu relatório e sua transmissão ao Estado e, no caso de Estado sujeito à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao notificar o peticionário, dar-lhe-á oportunidade para apresentar, em um mês, sua posição a respeito do envio do caso à Corte, cumprindo ao peticionário, se for o caso, apresentar as razões com base nas quais considera que o caso deve ser submetido à Corte (art. 44, 3);[2]

5) Se o Estado estiver sujeito à jurisdição da Corte e a Comissão considerar que ele não cumpriu as suas recomendações, o caso será submetido pela Comissão à Corte, salvo por decisão fundamentada da maioria absoluta dos seus membros (art. 45);

6) ao submeter um caso à Corte, a Comissão a ela enviará cópia do relatório e dos autos tramitados perante ela, assim como de documentos que considere úteis para o caso, devendo o relatório ser acompanhado de uma *nota de envio*, do qual poderá constar, por exemplo, o motivo pelo qual decidiu submeter o caso à Corte.

### 4.3 **Corte Interamericana de Direitos Humanos**

A Corte Interamericana de Direitos Humanos somente poder ser provocada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pelos Estados interessados no caso submetido à Comissão, consoante os arts. 51, 1, e 61, 1, da *Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos*, o que implica séria restrição ao acesso à Corte, vez que o **trabalhador que tiver violado direito humano trabalhista não possui legitimidade para a ela recorrer**, embora

[2] Embora não possa provocar diretamente a Corte, o peticionário pode se manifestar no sentido de que ela seja provocada pela Comissão.

possa apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos as razões pelas quais entende que o seu caso deve ser submetido à Corte, valendo acrescentar que ele pode apresentar à Corte, depois de notificado de ter sido a ela submetido o seu caso, os seus argumentos e provas, inclusive com apontamento das suas pretensões, incluídas as que concernem a reparações (arts. 25, 1, e 40 do Regulamento da Corte), o que implica que pode atuar como verdadeiro assistente junto à Corte.

Para que a Corte possa conhecer de qualquer caso é necessário que sejam esgotados os processos previstos nos arts. 48 a 50 da *Convenção*, ou seja, **que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos tenha sido previamente provocada** (art. 61, 2, da *Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos*). **Assim como não há possibilidade de acionar diretamente a Comissão, diante da exigência do esgotamento dos recursos da jurisdição interna, também não existe possibilidade de recorrer diretamente à Corte**. De outro lado, a Corte somente poderá examinar o caso se o Estado interessado declarar que reconhece como obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, a sua competência (art. 62, 1, 2 e 3, da *Convenção*). Desse modo, **a submissão do Estado à jurisdição da Corte não é automática, o que, sem dúvida, constitui mais um sério entrave à tutela dos direitos humanos trabalhistas perante aquele órgão**.[3]

O caso será submetido à Corte mediante apresentação do **relatório** elaborado pela Comissão, no qual devem ser: identificados os fatos que caracterizam a violação de direitos humanos e as vítimas desta violação; os motivos que levaram a Comissão a apresentar o caso à Corte e suas observações à resposta do Estado demandado às recomendações do seu relatório; as pretensões, incluídas as que concernem a reparações (art. 35 do Regulamento da Corte). Na hipótese de o caso ser submetido à Corte por um Estado, a sua **petição** deve conter os motivos que o levaram a apresentar o caso à Corte e ser acompanhada do relatório emitido pela Comissão sobre o caso e das provas que oferece, com indicação dos fatos e argumentos sobre os quais versam (art. 36 do Regulamento da Corte).

Ao demandado é assegurado o direito de defesa. Nesse sentido, consoante o art. 41 do Regulamento da Corte, o demandado poderá apresentar contestação escrita, na qual deverá expor a sua posição sobre o caso submetido à Corte.

[3] O Brasil somente reconheceu a jurisdição da Corte em 1998.

A Corte possui *função jurisdicional* e *função consultiva* e, no seu desempenho, proferirá *sentença* e *parecer*, sendo o desempenho destas funções disciplinado na *Convenção Americana de Direitos Humanos*, no Estatuto e no Regulamento da Corte.

A função jurisdicional e a função consultiva da Corte são regidas pelo seu Estatuto, seu Regulamente e pelos arts. 61 a 64 da *Convenção*, e, no seu exercício, a Corte, quando decidir que houve violação de um direito humano, "determinará que se assegure ao prejudicado o gozo do seu direito ou liberdade violados. Determinará também, se isso for procedente, que sejam reparadas as consequências da medida ou situação que haja configurado violação desses direitos, bem como o pagamento de indenização justa à parte lesada" (art. 63, 1, da *Convenção*). Desse modo, a Corte, diferentemente do que ocorre com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, pode *impor* ao Estado a obrigação de assegurar ao prejudicado o gozo do seu direito violado e, ainda, a obrigação de reparar os danos decorrentes da sua violação.

As sentenças da Corte devem ser fundamentadas (art. 66, 1, da *Convenção*) e não são passíveis de impugnação por meio de recurso (art. 67, 1, da *Convenção* e art. 31, 3, do Regulamento da Corte), sendo lícito à parte, no entanto, no prazo de noventa dias, requerer a sua interpretação, no caso de divergência sobre o seu sentido e alcance (art. 67, 2, da *Convenção*). Tais sentenças deverão ser cumpridas espontaneamente pelos Estados-partes (art. 68, 1, da *Convenção*), ao passo que a "parte da sentença que determinar indenização compensatória poderá ser executada no país respectivo pelo processo interno vigente para a execução de sentenças contra o Estado" (art. 68, 2, da *Convenção*). Note-se que a execução não é realizada perante a Corte, mas no país demandado, segundo o que for estabelecido no respectivo ordenamento jurídico.

A supervisão das sentenças e das demais decisões da Corte realizar-se-á mediante a apresentação de relatórios estatais e das correspondentes observações a esses relatórios por parte das vítimas ou de seus representantes. A Comissão deverá apresentar observações ao relatório do Estado e às considerações das vítimas ou seus representantes (art. 69, 1, do Regulamento da Corte), podendo o Tribunal convocar o Estado e os representantes das vítimas a uma audiência para supervisionar o cumprimento de suas decisões e neste escutará o parecer da Comissão (art. 69, 3, do Regulamento da Corte). Uma vez que o Tribunal conte com a informação pertinente, determinará o estado do cumprimento do decidido e emitirá as resoluções que estime pertinentes (art. 69, 4, do Regulamento da Corte)

Da função consultiva da Corte tratam o art. 64 da *Convenção* e o art. 72 do Regulamento da Corte, segundo os quais os Estados-membros da Organização dos Estados Americanos poderão apresentar à Corte *parecer consultivo* sobre: a) a interpretação da Convenção ou de outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados Americanos; b) a compatibilidade de disposições de direito interno em face dos instrumentos internacionais (neste caso, a Corte realiza o determinado *controle de convencionalidade* das normas internas). Recebido o pedido de parecer consultivo, o Tribunal enviará cópia a todos os Estados membros da Comissão, ao Conselho Permanente, ao Secretário Geral e aos órgãos da Organização dos Estados Americanos, para que possam enviar suas observações por escrito (art. 73 do Regulamento da Corte). Do parecer consultivo deverão constar, dentre outros elementos, os fundamentos de direito e o parecer da Corte (art. 75 do Regulamento da Corte).

## 5 **Submissão de violação de direitos humanos trabalhistas à Comissão Interamericana de Direitos Humanos e à Corte Interamericana de Direitos Humanos**

O *Protocolo de San Salvador* estabelece, em seu art. 19, 6, que a violação do direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses, e do direito à educação reconhecidos no citado *Protocolo* pode ser submetido à Comissão Interamericana de Direitos Humanos e, quando cabível, à Corte Interamericana de Direitos Humanos, na forma definida nos arts. 44 a 51 e 61 a 69 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos", isto sem prejuízo da possibilidade de a Comissão Interamericana de Direitos Humanos formular as observações e recomendações que considerar pertinentes sobre a situação dos direitos econômicos, sociais e culturais estabelecidos no Protocolo em todos ou em alguns dos Estados-Partes, as quais poderá incluir no Relatório Anual à Assembleia Geral ou num relatório especial, conforme considerar mais apropriado (art. 19,7), o que torna certo que **a violação de qualquer direito humano trabalhista pode ser objeto de demanda perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos**.

Ademais, embora a *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* faça referência, em vários momentos, à submissão ao Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos de violação dos direitos **nela reconhecidos**, o seu art. 64, ao admitir a apresentação de consulta à Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a interpretação de "outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados Americanos" e também a respeito

de sua compatibilidade com leis internas, permite concluir que **todo direito humano trabalhista, inclusive o reconhecido em normas internacionais distintas da Convenção Americana de Direitos Humanos, conta com a proteção assegurada por meio da atuação do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos**.

A transcendência econômica (relação com a sobrevivência do trabalhador e da sua família), humana (garantia de condições de vida de acordo com a dignidade humana), social (participação na realização da justiça social) e política (contribuição para a realização da democracia) dos direitos trabalhistas exige que aos seus titulares seja assegurado o mais amplo e simplificado acesso possível aos sistemas internos e internacionais de tutela de direitos, o que não se harmoniza com a limitação de acesso à Comissão e, principalmente, com o impedimento de acesso direto à Corte de Direitos Humanos pelo titular do direito violado, observando-se que Sistema Europeu de Direitos Humanos, desde 01.11.1998, mediante o Protocolo n. 11, permite a qualquer pessoa física, organização não governamental ou grupo de indivíduos submeter à Corte Europeia de Direitos Humanos a violação por Estado-parte de direitos reconhecidos na *Convenção Europeia*.

Como adverte Antônio Augusto Cançado Trindade, resgatar a jurisdição "obrigatória dos tribunais internacionais de direitos humanos é, no meu entender, o complemento indispensável do direito de petição individual internacional; constituem eles os pilares básicos da proteção internacional, do mecanismo de emancipação do ser humano *vis-à-vis* seu próprio Estado". (TRINDADE, 2015, p. 17-18).

## 6 Conclusão

O trabalhador é titular de direitos humanos trabalhistas, ou seja, de direitos reconhecidos ao ser humano vinculado por um contrato de trabalho, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, em normas de direitos internacional, como exigência e visando à promoção e proteção da sua dignidade humana, cujo conteúdo e alcance deve ser definido com autorização nos arts. 5º, §2º, e 7º, *caput*, da Constituição da República de 1988, que estabelecem cláusulas constitucionais abertas e exigem a integração entre a ordem jurídica interna e a internacional e o constante diálogo entre as diversas fontes do direito como condição de possibilidade para a promoção e proteção da dignidade humana, inclusive no contexto das relações individuais e coletivas de trabalho, notadamente porque a força expansiva do princípio da dignidade humana

impõe a utilização em favor do ser humano de todo o instrumental jurídico estabelecido pela ordem jurídica interna e internacional.

Ao trabalhador deve ser assegurada a tutela adequada e efetiva de seus direitos humanos, notadamente porque a titularidade destes direitos não se resume ao seu reconhecimento normativo, mas somente será real quando forem assegurados os bens materiais e imateriais que conformam o valor da dignidade humana.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos desempenham, no exercício de suas várias funções, relevante papel na materialização dos direitos humanos trabalhistas.

Contudo, é indispensável dar um passo adiante, para: promover a democratização do acesso à Corte Interamericana de Direitos Humanos, possibilitando ao titular do direito violado a ela recorrer diretamente quando a Comissão Interamericana de Direitos Humanos concluir pela violação de direito humano; reconhecer que todo e qualquer direito humano trabalhista e não apenas aqueles reconhecidos pela *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* pode ser objeto de denúncia, queixa ou comunicação perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos; submeter todos os Estados que compõem a Organização dos Estados Americanos à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

**Referências**

FLORES, Joaquim Herrera. La complejidad de los derechos humanos: bases teóricas para una definición crítica. In *Revista de filosofia del derecho internacional y de la política global*. Disponível em http:www.juragentium.unifi.it/es/surveys/rights/herrera/indez.htm. Acesso em 11.mai.2016.

FLORES, Joaquín Herrera. *Teoria crítica dos direitos humanos: os direitos humanos como produtos culturais*. Tradução de CAPLAN, Luciana *et al*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

HINKELAMMERT, Franz. *Mercado versus direitos humanos*. São Paulo: Paulus, 2014.

HOBSBAWM, Eric J. O operariado e os direitos humanos. In *Mundo do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000, 417-439.

TOURAINE, Alain. *Após a crise: a decomposição da vida social e o surgimento de novos atores sociais*. Tradução de Francisco Morás. Petrópolis: Vozes, 2011.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Os tribunais internacionais e a realização da justiça*. Rio de Janeiro: RENOVAR, 2015.