

Condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias de trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

JUST, EQUITABLE, AND SATISFACTORY WORKING CONDITIONS IN THE INTER-AMERICAN SYSTEM OF HUMAN RIGHTS

Renan Bernardi Kalil¹

Mauro Leonardo Pucheta²

Resumo: A Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro em sua jurisprudência em 2017 e adotou uma interpretação sistemática dos tratados regionais para proteger os direitos trabalhistas. Contudo, a adoção dos parâmetros interamericanos, que são obrigações jurídicas identificadas a partir da interpretação de artigos da Convenção Americana, ainda é tímida no Brasil. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento desses parâmetros sobre condições justas, equitativas e satisfatórias. Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre esse tema. É um estudo prescritivo, em que se pretende sistematizar esses parâmetros, no intuito de contribuir para a realização do controle de convencionalidade por atores das instituições trabalhistas, especialmente auditores-fiscais, procuradores e juízes do trabalho, para compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana.

Palavras-chave: segurança e saúde; condições justas, equitativas e satisfatórias; controle de convencionalidade.

Abstract: The Inter-American Court of Human Rights underwent a shift in its jurisprudence in 2017 and adopted a systematic interpretation of regional treaties to protect labor rights. However, the adoption of inter-American standards, which are legal obligations identified through the interpretation of articles of the American Convention, is still limited in Brazil. The objective of this article is to address the development of these standards on just, equitable, and satisfactory conditions. We adopted the analytical-descriptive method, consolidating the Court's positions on this topic. It is a prescriptive study that aims to systematize these standards to contribute to the implementation of conventionality control by institutions of the labor system, especially labor inspectors, labor

¹ Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo e Procurador do Trabalho.

² Doutor em Direito pela Universidade de Nottingham e Professor na Universidade de Kent (Reino Unido).

prosecutors, and labor judges, to harmonize domestic law with the American Convention.

Keywords: health and safety; just, equitable, and satisfactory working conditions; conventionality control.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos. 3. Os parâmetros interamericanos sobre as condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. 3.1. Spoltore v. Argentina. 3.2. Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil. 3.3. Buzos Miskitos v. Honduras. 3.4. Parecer Consultivo n. 27. 4. Controle de convencionalidade. 5. Conclusões. 6. Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro jurisprudencial e proferiu uma sentença paradigmática no caso Lagos del Campo v. Peru, abrindo um espaço inédito para aprofundar o exame de violações aos direitos trabalhistas pelos órgãos do sistema interamericano. Esse é o principal motivo pelo qual, nos últimos seis anos, a Corte emitiu diversos entendimentos que fortaleceram o desenvolvimento dos parâmetros interamericanos nesse tema: sentenças em casos contenciosos até então inexplorados (como o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil) e pareceres consultivos arrojados (como o sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero), dentre outros.

Mesmo diante dos avanços substantivos em matéria laboral promovidos pela Corte, a adoção no Brasil ainda é tímida. O objetivo desse artigo é tratar dos parâmetros interamericanos sobre condições justas, equitativas e satisfatórias pela Corte e examinar a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizá-los para contribuir na efetividade e eficácia do Direito do Trabalho.

Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Para tanto, realizou-se pesquisa no “buscador de jurisprudencia” da Corte Interamericana em seu sítio eletrônico no mês de maio de 2023, procurando os seguintes termos: “condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, “seguridad y salud” e “trabajadores” nas partes de “casos contenciosos”, “medidas provisionales”, “supervisión de cumplimiento” e “opiniones consultivas”. Ainda, teve-se como referência o “Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22”, que trata dos posicionamentos mais relevantes e atuais sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do Tribunal.

O artigo está estruturado em três partes. Inicialmente, discutiremos os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos, abordando sua importância e alcance. Em

Condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias de trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

JUST, EQUITABLE, AND SATISFACTORY WORKING CONDITIONS IN THE INTER-AMERICAN SYSTEM OF HUMAN RIGHTS

Renan Bernardi Kalil¹

Mauro Leonardo Pucheta²

Resumo: A Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro em sua jurisprudência em 2017 e adotou uma interpretação sistemática dos tratados regionais para proteger os direitos trabalhistas. Contudo, a adoção dos parâmetros interamericanos, que são obrigações jurídicas identificadas a partir da interpretação de artigos da Convenção Americana, ainda é tímida no Brasil. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento desses parâmetros sobre condições justas, equitativas e satisfatórias. Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre esse tema. É um estudo prescritivo, em que se pretende sistematizar esses parâmetros, no intuito de contribuir para a realização do controle de convencionalidade por atores das instituições trabalhistas, especialmente auditores-fiscais, procuradores e juízes do trabalho, para compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana.

Palavras-chave: segurança e saúde; condições justas, equitativas e satisfatórias; controle de convencionalidade.

Abstract: The Inter-American Court of Human Rights underwent a shift in its jurisprudence in 2017 and adopted a systematic interpretation of regional treaties to protect labor rights. However, the adoption of inter-American standards, which are legal obligations identified through the interpretation of articles of the American Convention, is still limited in Brazil. The objective of this article is to address the development of these standards on just, equitable, and satisfactory conditions. We adopted the analytical-descriptive method, consolidating the Court's positions on this topic. It is a prescriptive study that aims to systematize these standards to contribute to the implementation of conventionality control by institutions of the labor system, especially labor inspectors, labor

¹ Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo e Procurador do Trabalho.

² Doutor em Direito pela Universidade de Nottingham e Professor na Universidade de Kent (Reino Unido).

prosecutors, and labor judges, to harmonize domestic law with the American Convention.

Keywords: health and safety; just, equitable, and satisfactory working conditions; conventionality control.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos. 3. Os parâmetros interamericanos sobre as condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. 3.1. Spoltore v. Argentina. 3.2. Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil. 3.3. Buzos Miskitos v. Honduras. 3.4. Parecer Consultivo n. 27. 4. Controle de convencionalidade. 5. Conclusões. 6. Referências bibliográficas.

1 - Introdução

Em 2017, a Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro jurisprudencial e proferiu uma sentença paradigmática no caso Lagos del Campo v. Peru, abrindo um espaço inédito para aprofundar o exame de violações aos direitos trabalhistas pelos órgãos do sistema interamericano. Esse é o principal motivo pelo qual, nos últimos seis anos, a Corte emitiu diversos entendimentos que fortaleceram o desenvolvimento dos parâmetros interamericanos nesse tema: sentenças em casos contenciosos até então inexplorados (como o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil) e pareceres consultivos arrojados (como o sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero), dentre outros.

Mesmo diante dos avanços substantivos em matéria laboral promovidos pela Corte, a adoção no Brasil ainda é tímida. O objetivo desse artigo é tratar dos parâmetros interamericanos sobre condições justas, equitativas e satisfatórias pela Corte e examinar a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizá-los para contribuir na efetividade e eficácia do Direito do Trabalho.

Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Para tanto, realizou-se pesquisa no “buscador de jurisprudencia” da Corte Interamericana em seu sítio eletrônico no mês de maio de 2023, procurando os seguintes termos: “condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, “seguridad y salud” e “trabajadores” nas partes de “casos contenciosos”, “medidas provisionales”, “supervisión de cumplimiento” e “opiniones consultivas”. Ainda, teve-se como referência o “Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22”, que trata dos posicionamentos mais relevantes e atuais sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do Tribunal.

O artigo está estruturado em três partes. Inicialmente, discutiremos os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos, abordando sua importância e alcance. Em

seguida, apresentaremos o conteúdo dos parâmetros interamericanos sobre condições justas, equitativas e satisfatórias desenvolvidos pela Corte. Por fim, analisaremos a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizar esses parâmetros para promover os direitos trabalhistas no Brasil, com enfoque no controle de convencionalidade.

2 - Os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos

O sistema interamericano de direitos humanos conta com alguns documentos regionais que são a base normativa para a proteção e a promoção dos direitos trabalhistas no continente. Os quatro principais são a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica), o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador), a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres dos Homens. O Brasil ratificou os três primeiros, sendo que a Declaração Americana não é um instrumento internacional sujeito à ratificação.

A Carta da OEA (1948) é um tratado atípico. Inicialmente, apenas tratou da criação da Organização dos Estados Americanos, da previsão de regras para o seu funcionamento e do estabelecimento de alguns de seus órgãos, como ocorre na grande maioria dos instrumentos que tratam da fundação de organismos internacionais.

Contudo, posteriormente houve o reconhecimento de direitos às pessoas que vivem em seus territórios. A reforma de 1967, por meio do Protocolo de Buenos Aires, incluiu o art. 34 na Carta, em que os Estados membros concordam que a eliminação da pobreza e a distribuição de renda são objetivos básicos do desenvolvimento integral. Ainda, coloca-se que, para alcançá-los, os Estados devem envidar esforços para atingir algumas metas, dentre as quais estão

salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos (g).

A mesma reforma incorporou o art. 45 na Carta, em que se aponta que as pessoas somente podem alcançar a plena realização de suas aspirações em uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e verdadeira paz. Para tanto, considera-se que

o trabalho é um direito e um dever social; confere dignidade a quem o realiza e deve ser exercido em condições que, compreendendo um regime de salários justos, assegurem a vida, a saúde e um nível econômico digno ao trabalhador e sua família, tanto nos anos de atividade como na velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar (b).

Outro ponto relevante previsto nesse artigo está em seu item c:

Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), elaborada e aprovada alguns meses antes que a Declaração Universal de Direitos Humanos, protege alguns direitos trabalhistas. Há previsão de direitos com escopo mais amplo, como o direito de igualdade perante a lei (art. II), o direito de reunião (art. XXI) e o direito de associação (art. XXII), que contemplam trabalhadores e entidade sindicais. Ademais, há o direito ao trabalho e a uma justa retribuição (art. XIV), estabelecendo que

Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes. Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família,

e o direito ao descanso e ao seu aproveitamento (art. XV), enunciando que

Toda pessoa tem direito ao descanso, ao recreio honesto e à oportunidade de aproveitar utilmente o seu tempo livre em benefício de seu melhoramento espiritual, cultural e físico.

Como a Declaração Americana não está aberta à ratificação, existiam algumas dúvidas quanto à sua natureza jurídica e aos seus efeitos no sistema interamericano. No Parecer Consultivo n. 10, a Corte esclareceu alguns pontos. Primeiramente, apontou que a Declaração Americana contém e define os direitos humanos referidos na Carta da OEA, de forma que a interpretação e aplicação da Carta necessariamente exige a integração nas normas previstas na Declaração³. Em segundo lugar, esclareceu que para os Estados membros da OEA, a Declaração determina quais são os direitos humanos previstos na Carta da Organização. Ainda, pontua que para os Estados que não ratificaram a Convenção Americana, a Declaração constitui uma fonte de obrigações internacionais⁴. A seguir, a Corte afirmou que os Estados partes da Convenção Americana também devem observar as obrigações previstas na Declaração em razão de se-

³ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, 14 jul. 1989, parágrafo 44.

⁴ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. cit., parágrafo 45.

rem membros da OEA⁵. Finalmente, colocou que apesar da Declaração não ser um tratado, possui efeitos jurídicos e permite a sua interpretação pela Corte⁶.

A Convenção Americana (1969) foi concebida para ser um tratado de direitos civis e políticos. Ainda, criou a Corte e estabeleceu que somente os Estados Partes que tenham reconhecido a sua competência podem ter um caso relativo à interpretação e aplicação da Convenção Americana apreciados pelo Tribunal.

A princípio, somente dispositivos da Convenção Americana podem ser invocados em casos litigiosos perante a Corte. Isso é relevante considerando que o Pacto de San José da Costa Rica reconhece majoritariamente direitos civis e políticos. Contudo, alguns direitos trabalhistas foram incorporados, sendo alguns partir de uma perspectiva mais ampla, como a proibição de discriminação (art. 1.1) e a igualdade perante a lei (art. 24), a liberdade de associação (art. 16) e os direitos da criança (art. 19), bem como a proibição da escravidão e da servidão (art. 6). Além disso, o art. 26 estabelece que

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

Entretanto, dada a organização processual do sistema interamericano, foram lançadas dúvidas a respeito da justiciabilidade dos direitos previstos nesse artigo.

O enfoque demasiado nos direitos civis e políticos no Pacto de San José da Costa Rica levou à adoção do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador)⁷, em 1988. O seu preâmbulo enfatiza a importância da interdependência dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.

O art. 6 prevê o direito ao trabalho, para que as pessoas tenham a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna por meio do desempenho de uma atividade lícita e livremente escolhida. Ainda, prevê que para assegurar a plena efetividade do direito ao trabalho, os Estados devem adotar medidas com o objetivo de buscar o pleno emprego, promover a orientação vocacional e desenvolver projetos de treinamento técnico-profissional.

⁵ Id. Ibid., parágrafo 46.

⁶ Id. Ibid., parágrafo 47.

⁷ CANESSA MONTEJO, Miguel F. La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. Anuarios de investigación del CICAJ. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015, p. 211- 220.

O art. 7 trata das condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, as quais são pressupostos para o exercício do direito ao trabalho. É um dispositivo de grande relevância no sistema interamericano de direitos humanos para o exame das obrigações estatais a respeito da forma pela qual os trabalhadores devem realizar as suas atividades, uma vez que detalha o conteúdo desse direito. Essas condições de trabalho são compostas de oito direitos:

a) Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção; b) O direito de todo trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional; c) 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; d) Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional; e) Segurança e higiene no trabalho; f) Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida; g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; h) Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

O art. 8 estabelece direitos sindicais. A alínea a de seu item 1 trata da liberdade sindical, com enfoque específico em suas dimensões de liberdade de organização, de filiação, de administração e de exercício de funções. A alínea b do item 1 assegura o direito de greve. O item 3 prevê a liberdade de não filiação.

Apesar desta ampla lista de direitos trabalhistas previstos no Protocolo de San Salvador, há uma previsão que inibiu o conhecimento de casos pela Corte e, conseqüentemente, a interpretação e aplicação desses direitos. O art. 19.6 aponta que somente situações que tratem dos direitos previstos no art. 8.1, a (liberdade sindical) e 13 (educação) podem ser apresentados perante o Tribunal. Ou seja, pelas disposições do Protocolo de San Salvador, o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias não seriam diretamente justiciáveis.

Diante desta complexa arquitetura institucional e jurídica, o papel da Corte tem sido crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas, especialmente pelo fato de ser a última intérprete da Convenção Americana no sistema interamericano de direitos humanos. O desenvolvimento dos parâmetros de obrigações estatais em matéria trabalhista ocorreu em três etapas no Tribunal⁸.

A primeira etapa teve início com a instalação da Corte, que ocorreu em 1979, até 2001, em que a proteção dos direitos trabalhistas ocorreu de forma reflexa por meio do direito à vida (art. 4) e do direito à liberdade pessoal (art. 7). Isso aconteceu em casos que tratavam do assassinato de dirigentes sindicais na região. O caso emblemático dessa abordagem dos direitos trabalhistas pela Corte é *Caballero Delgado e Santana v. Colômbia*⁹, cuja sentença foi proferida em 1995. O Sr. Caballero Delgado era um líder sindical de professores e desapareceu em razão de seu envolvimento ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores. Ao invés de levar em consideração o art. 16 da Convenção Americana, a Corte concluiu que a Colômbia violou apenas os arts. 4 e 7 do Pacto de San José da Costa Rica. Essa perspectiva é alterada na segunda fase do desenvolvimento dos parâmetros das obrigações estatais em matéria trabalhista, quando o Tribunal considerou que a morte de um dirigente sindical caracteriza uma violação da liberdade de associação no caso *Huilca Tecse v. Peru*, em 2005¹⁰.

A segunda etapa compreende o período de 2001 a 2017, em que a Corte dá um importante passo e decide proteger os direitos trabalhistas direta e indiretamente. O caso *Baena Ricardo e outros v. Panamá*¹¹ marcou o início desta abordagem, na qual o Tribunal considerou que a dispensa de 270 trabalhadores do setor público por terem realizado uma manifestação por melhores condições de trabalho configurou uma violação direta ao art. 16 da Convenção Americana (liberdade de associação).

Nessa mesma perspectiva, a Corte protegeu os direitos trabalhistas diretamente ao reconhecer as violações do art. 6 (proibição da escravidão e servidão), em casos como *Massacres de Ituango v. Colômbia*¹², em que dezessete pessoas foram obrigadas por um grupo paramilitar a cuidar de aproximadamente 800 cabeças de gado para facilitar a sua subtração, e *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil*¹³, em que 85 trabalhadores foram escravizados no estado do Pará. Ainda, houve reconhecimento da violação do art. 19 (direitos da criança),

⁸ CANESSA MONTEJO, Miguel F. *Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, maio 2020. (2h07m04s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI>. Acesso em: 14 jun. 2023.

⁹ CORTE IDH. Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia San José, 8 dez. 1995

¹⁰ Id. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Caso Huilca Tecse Vs. Perú, San José. 3 mar. 2005.

¹¹ Id. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, San José, 2 fev. 2001.

¹² CORTE. Sentencia de 1 de julio de 2006. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia, San José, 01 jul. 2006.

¹³ Id. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, San José, 20 out. 2016.

no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil*, pelo fato de um dos trabalhadores escravizados ter menos de 18 anos no momento dos fatos.

Além da proteção direta, a Corte foi além da sua jurisprudência tradicional e decidiu proteger os direitos trabalhistas indiretamente, por meio dos direitos civis. Isto ocorreu em casos nos quais não há previsão expressa do direito na Convenção Americana. Um exemplo é o caso *Abril Alosilla e outros v. Peru*¹⁴, que tratava da aplicação de um decreto prevendo a eliminação retroativa de um sistema de escalonamento salarial. Ao examinar a situação, a Corte considerou que o salário é parte do direito de propriedade privada dos trabalhadores.

De forma semelhante, o Tribunal protegeu o direito ao trabalho de forma indireta por meio dos direitos processuais, como o direito a um julgamento justo e o direito à proteção judicial. Um exemplo é o caso *Acevedo Jaramillo e outros v. Peru*¹⁵, em que o Estado não cumpriu decisões judiciais que determinavam a reintegração de trabalhadores dispensados injustamente e o pagamento de direitos reconhecidos em acordo coletivo.

A terceira etapa começou em 2017 e está em andamento. Nesse momento, a Corte avançou para proteger os direitos trabalhistas de forma sistemática. No caso *Lagos del Campo v. Peru*¹⁶, que tratava da dispensa de um representante dos trabalhadores em razão de uma declaração pública questionando uma possível interferência da empresa em um processo eleitoral interno, o Tribunal realizou uma interpretação sistemática da Convenção Americana junto a outros instrumentos interamericanos. Diante dessa situação, a Corte levou em consideração o art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica e as previsões na Carta da OEA e na Declaração Americana, bem como que a Parte I da Convenção Americana, que trata dos deveres dos Estados e dos direitos protegidos, engloba o Capítulo III, que versa sobre os direitos econômicos, sociais e culturais e é composto pelo art. 26.

Nesse sentido, o direito ao trabalho deriva da interpretação do art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica em relação à Carta da OEA e à Declaração Americana, sendo que os Estados signatários se comprometem a respeitá-lo e a garantir o seu livre e pleno exercício a toda pessoa sujeita à sua jurisdição, assim como a adotar, conforme suas normas constitucionais e disposições da Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para efetivar esse direito¹⁷.

A partir dessa nova metodologia, a Corte utiliza o art. 26 para analisar os direitos econômicos, sociais e culturais, o que lhe permitiu proteger o direito ao trabalho com enfoque na esta-

¹⁴ Id. Sentencia de 4 de marzo de 2011. Caso Abril Alosilla y otros Vs. Perú, San José, 04 mar. 2011.

¹⁵ Id. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, San José, 07 fev. 2006.

¹⁶ Id. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, San José, 31 ago. 2017.

¹⁷ CORTE IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. cit.

bilidade laboral¹⁸, o direito à saúde¹⁹, o direito à seguridade social²⁰, o direito às condições justas, equitativas e satisfatórias²¹, o direito de greve²² e o direito à negociação coletiva²³.

3 - Os parâmetros interamericanos sobre as condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho

No sistema interamericano de direitos humanos, a segurança e saúde dos trabalhadores são protegidos a partir do direito às condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. Os parâmetros interamericanos nessa matéria, até julho de 2023, foram desenvolvidos pela Corte em três casos contenciosos e um parecer consultivo.

3.1 - Spoltore v. Argentina

O caso Spoltore v. Argentina trata da situação de um trabalhador que atuava no setor privado e sofreu dois enfartes enquanto desempenhava as suas atividades, o que levou à perda de 70% de sua capacidade para o trabalho. Diante disso, passou a receber uma pensão por invalidez. Posteriormente, ingressou com uma ação em face do ex-empregador relacionada a doença ocupacional, apontando que sua saúde foi afetada pelo tratamento hostil que recebeu na empresa. Houve uma demora excessiva na tramitação dessa medida judicial. O Estado foi condenado por violação do direito à proteção e garantia judicial, bem como às condições de trabalho equitativas e satisfatórias²⁴.

Nesse caso, a Corte analisou e considerou o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias que garantam a saúde dos trabalhadores como parte do direito ao trabalho protegido na Carta da OEA. A Corte seguiu a metodologia adotada no caso Lagos del Campo v. Peru.

Primeiramente, identificou a fonte do direito em questão. Neste caso, a Corte foi além da Convenção Americana e identificou o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias protegido na Carta da OEA. Como exposto, o Tribunal considera que o art. 26 do Pacto de

¹⁸ Id. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú, San José, 23 nov. 2017b.

¹⁹ Id. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, San José, 8 mar. 2018.

²⁰ Id. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Caso Muelle Flores Vs. Perú, San José, 6 mar. 2019.

²¹ Id. Sentencia de 15 de julio de 2020. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

²² Id. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, San José, 17 nov. 2021.

²³ Id. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, San José, 5 maio 2021.

²⁴ KALIL, Renan; PUCHETA, Mauro. The right to fair and satisfactory working conditions through the lens of the inter-American Court of Human Rights. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-32.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2023.

San José da Costa Rica, que consagra os direitos econômicos, sociais e culturais previstos na Carta da OEA, integra a Parte I (“Obrigações e Direitos Protegidos dos Estados”) da Convenção Americana. Portanto, baseando-se no artigo 1.1 do Pacto de San José da Costa Rica, a Corte entende que os Estados Membros devem respeitar as obrigações econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura previstas na Carta da OEA. Os arts. 34 e 45 deste documento constituem uma rica fonte de direitos trabalhistas, como descrito anteriormente²⁵.

Em segundo lugar, a Corte define o escopo do direito em questão. Para isso, baseou-se no art. 29 da Convenção Americana, que estabelece o princípio pro persona. Isto impede que os Estados Membros suprimam o gozo ou o exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção Americana ou que os limitem em maior medida do que a nela prevista. Além disso, ao examinar o alcance das obrigações definidas no art. 1.1 da Convenção Americana, a Corte considera outros instrumentos internacionais, tais como a Declaração Americana, que contém e define os direitos humanos fundamentais referidos na Carta da OEA, as Declarações da ONU e as convenções da OIT²⁶.

Especificamente, o ponto de partida da Corte foi o art. 45, b da Carta da OEA, que determina a garantia da proteção adequada à saúde dos trabalhadores. Da mesma forma, é feita referência art. XIV da Declaração Americana, que consagra o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias e prevê que toda pessoa tem o direito “de trabalhar em condições adequadas”. O Tribunal também recorreu ao corpus iuris internacional sobre este assunto, como por exemplo: art. 7, e do Protocolo de San Salvador, art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ainda, mencionou o art. 11.1.f da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, o art. 32.1 da Convenção sobre os Direitos da Criança, o art. 25.1 da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migratórios e de seus Familiares, os arts. 27.1.a e 27.1.b da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o art. 2 da Carta Social Europeia e o art. 31.1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Finalmente, baseou-se na Constituição argentina e na Constituição da Província de Buenos Aires, que também protegem este direito.

Uma das principais contribuições da Corte foi o reconhecimento da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais como elemento chave do direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias. Para chegar a esta conclusão, a Corte se referiu especificamente à Convenção n. 155 da OIT e aos Comentários Gerais ns. 18 e 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU.

²⁵ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso Spoltore Vs. Argentina, San José, 09 jun. 2020.

²⁶ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. cit.

A Corte entende que a proteção deste direito contém duas dimensões²⁷. A primeira se relaciona a aspectos que são imediatamente aplicáveis, ou seja, de exigibilidade imediata. Isso implica a obrigação de ter mecanismos de reclamação eficazes em caso de violação dos direitos trabalhistas para garantir o direito de acesso à justiça e a uma proteção judicial eficaz, o que abrange o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias. Os Estados têm que assegurar que os trabalhadores que sofreram um acidente ou doença ocupacional tenham acesso a mecanismos adequados e eficazes para buscar uma indenização²⁸.

A segunda envolve a realização progressiva deste direito. Os Estados têm uma obrigação específica e contínua de agir da maneira mais rápida e eficaz possível para a sua plena realização. Nesse sentido, devem adotar, na medida de seus recursos disponíveis, todas as medidas legislativas e administrativas necessárias. Além disso, os Estados têm uma obrigação de não regressividade, o que exige que qualquer medida que vise restringir o exercício do direito a condições de trabalho justas e satisfatórias deva ser devida e plenamente justificada²⁹.

3.2 - Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil

O caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil trata da explosão em uma fábrica de fogos de artifício que ocorreu no município de Santo Antônio de Jesus, no estado da Bahia, em que sessenta e quatro pessoas morreram e seis ficaram feridas. Entre os atingidos, havia crianças. O Estado foi condenado por violação do direito à vida e à integridade pessoal, da criança, ao trabalho e às garantias judiciais e à proteção judicial.

Para examinar as questões relacionadas ao acidente de trabalho que levou ao falecimento e lesões dos trabalhadores, a Corte seguiu a interpretação desenvolvida no caso *Spoltore v. Argentina*, ao identificar o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias que garantam a segurança e saúde dos trabalhadores como parte do direito ao trabalho protegido na Carta da OEA.

Sendo assim, além do art. 26 da Convenção Americana, do art. 45, b da Carta da OEA e do art. XIV da Declaração Americana, a Corte retoma o art. 7, e do Protocolo de San Salvador, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção n. 155 da OIT, o art. 11.1 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e os Comentários Gerais ns. 18 e 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Adicionalmente, abordou, o preâmbulo da Constituição da OIT, os arts. 1, 2.1 e 3.1.a da Convenção n. 81 da OIT e o Comentário Geral n. 14 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Ainda, ao tratar do corpus iuris internacional a respeito desse

²⁷ Id. Ibid.

²⁸ Id. Ibid.

²⁹ CORTE IDH. Sentencia de 9 de junio de 2020. cit.

tema, aponta as referidas Carta Social Europeia e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, além de indicar o art. 15 da Carta Africana de Direitos Humanos e dos Povos. Por fim, baseou-se na Constituição brasileira, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Norma Regulamentadora n. 19.

A Corte também recupera a análise do direito a condições justas, equitativas e satisfatórias a partir de suas duas dimensões: (i) as que envolvem obrigações de exigibilidade imediata, em que os Estados devem garantir esse direito sem discriminação, adotando medidas eficazes para a sua plena realização; e (ii) as que envolvem obrigações de caráter progressivo, em que os Estados devem avançar de forma célere para assegurar a plena efetividade desse direito. Nesse sentido, possuem grande relevância as obrigações de respeito e garantia e de adoção de medidas de direito interno, previstas nos arts. 1.1 e 2 da Convenção Americana³⁰.

Na situação examinada, o Tribunal apontou que o caso se relaciona com a ausência de garantia do direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, saúde e higiene no trabalho, em razão da falta de fiscalização do Estado³¹.

A Corte entende que o direito a condições equitativas e satisfatórias tem como desdobramento a garantia de que o trabalhador realize as suas atividades laborais em condições adequadas de segurança, higiene e saúde, que previnam a ocorrência de acidentes de trabalho, o que é importante quando se trata de atividades que implicam riscos significativos para a vida e a integridade das pessoas. Especificamente em relação ao Brasil, tendo em vista a sua legislação interna, esse direito implica outras obrigações: (i) a adoção de medidas de prevenção e redução de riscos inerentes ao trabalho e de acidentes de trabalho; (ii) proporcionar equipamentos de proteção adequados frente aos riscos decorrentes do trabalho; (iii) a caracterização, a cargo das autoridades de trabalho, da insalubridade e da insegurança no trabalho; e (iv) fiscalizar essas condições, também a cargo das autoridades de trabalho³².

Portanto, entende-se que existe a obrigação de prevenir acidentes de trabalho, o que pode ocorrer por meio de atividades de regulação, supervisão e fiscalização das relações de trabalho, especialmente daquelas consideradas como perigosas. Permitir que pessoas trabalhem em condições de precariedade, insalubridade e insegurança, em locais que não reúnem os mínimos padrões de segurança para a realização de uma atividade de risco e que não permitam prevenir ou evitar acidentes de trabalho, bem como não oferecer quaisquer instruções para os trabalhadores sobre medidas de segurança nem oferecer equipamentos de proteção implica o descumprimento do direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho. Por fim, é fundamental a adoção de medidas para implementar

³⁰ CORTE IDH. Sentencia de 15 de julio de 2020. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

³¹ Id. Ibid.

³² Id. Ibid.

uma política sistemática de inspeções periódicas que verifiquem as condições de segurança e saúde dos trabalhadores³³.

No exame desse caso, a Corte levou em consideração o padrão de vulnerabilidade vivenciado por parte das vítimas, tendo em vista que eram mulheres afrodescendentes e crianças. Ainda, observou-se a situação de pobreza dessas vítimas, a falta de outras oportunidades de trabalho e o contexto de discriminação estrutural por motivos econômicos em que estavam inseridas³⁴.

3.3 - Buzos Miskitos v. Honduras

O caso dos Buzos Miskitos (Lemoth Morris e outros) v. Honduras trata de violações de direitos humanos em prejuízo de quarenta e duas pessoas da comunidade indígena Miskitu e seus familiares, que viviam no departamento de Gracias a Dios. As vítimas trabalhavam para empresas de pesca de mergulho. No desenvolvimento de suas atividades laborais, trinta e quatro mergulhadores sofreram acidentes de trabalho em razão das submersões profundas a que eram submetidos, ocasionando a doença da descompressão ou outras enfermidades relacionadas com a atividade de mergulho. Doze trabalhadores faleceram em razão desses acidentes de trabalho. Ainda, sete mergulhadores morreram diante do incêndio de uma embarcação que os transportava. Foi reconhecida a responsabilidade do Estado pela violação aos direitos à vida e à integridade pessoal, aos direitos da criança, à garantia e proteção judicial, ao trabalho e suas condições justas, equitativas e satisfatórias que garantam a saúde e higiene do trabalhador, à saúde e à previdência social³⁵.

A Corte recupera as interpretações realizadas nos casos Spoltore v. Argentina e Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil para abordar o direito ao trabalho e a suas condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador.

Para analisar o caso, o Tribunal parte do art. 26 da Convenção Americana dos arts. 34, g, 45, b e c, 46 da Carta da OEA e do art. XIV da Declaração Americana. Ainda, retoma o art. 7, e do Protocolo de San Salvador, o art. 7, b do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, os arts. 1, 2.1 e 3.1.a da Convenção n. 81 da OIT, o art. 1, 5, 6 e 7 da Convenção n. 182 da OIT, os pontos 2 e 3 da Recomendação n. 190 da OIT, as cartas europeias e africana e o Comentário n. 23 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Finalmente, aborda o Regulamento da Pesca e o Código de Trabalho hondurenhos.

³³ CORTE IDH. Sentencia de 15 de julio de 2020. cit.

³⁴ Id. Ibid.

³⁵ Id. Sentencia de 31 de agosto de 2021. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, San José, 31 ago. 2021

A Corte estabelece que o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador abrangem a busca por prevenir as lesões, doenças e mortes ocasionadas pelo trabalho, o que ganha relevância quando se tratam de atividades laborais que impliquem riscos significativos à vida e à integridade das pessoas, com especial atenção às crianças³⁶.

Esse direito é violado quando um Estado permite o desenvolvimento de atividades laborais em condições precárias, inseguras e insalubres, em locais que não ofereçam padrões de segurança para a realização de uma atividade perigosa. Ainda, a falta de treinamento e alimentação dos trabalhadores, a constatação de um quantitativo deficiente para a execução do trabalho e o recebimento de ameaças por seus superiores hierárquicos compuseram o cenário que caracterizou o descumprimento das obrigações previstas na Convenção Americana³⁷.

O dever de regular a atividade é insuficiente para a efetivação do direito a condições justas, equitativas e satisfatórias, sendo fundamental a sua implementação, o que demanda promover o controle e a fiscalização das relações de trabalho para que seja possível prevenir acidentes e assegurar o exercício desse direito³⁸.

Na análise desse caso, o Tribunal teve em vista o padrão de vulnerabilidade vivenciado pelas vítimas, dado que eram integrantes de comunidade indígena e havia uma criança. Ademais, levou-se em consideração a situação de pobreza dessas vítimas, a ausência de outras oportunidades de trabalho e o contexto de discriminação estrutural por motivos econômicos em que estavam inseridas³⁹.

3.4 - Parecer Consultivo n. 27

O Parecer Consultivo n. 27 trata dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Uma das perguntas apresentadas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que fez a solicitação do parecer, fez os seguintes questionamentos:

À luz dos artigos 13, 15 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, IV e XXI da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a liberdade de expressão, o direito à greve e o direito à reunião? Infere-se alguma consequência jurídica dessa relação nos conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção America-

³⁶ CORTE IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2021. cit.

³⁷ Id. Ibid.

³⁸ Id. Ibid.

³⁹ Id. Ibid.

na, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho? Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos por mulheres?⁴⁰

A Corte afirma que os sindicatos surgem pela necessidade dos trabalhadores atuarem coletivamente na defesa de seus interesses como forma de compensar os desequilíbrios inerentes às relações de trabalho. Sendo assim, a proteção da liberdade sindical é um mecanismo de assegurar o bom desenvolvimento das atividades das organizações de trabalhadores e, conseqüentemente, de sua atuação com o objetivo de melhorar as condições de trabalho. A tutela do direito à negociação coletiva e de greve, como instrumentos essenciais da liberdade sindical, são fundamentais para permitir a defesa adequada dos direitos trabalhistas, o que inclui o direito ao trabalho e a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho⁴¹.

Ao examinar o conteúdo desse direito, o Tribunal retoma o art. 26 da Convenção Americana, o art. 45, b da Carta da OEA, o art. XIV da Declaração Americana, o art. 7 do Protocolo de San Salvador e o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Ademais, adiciona o Objetivo 8 da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável⁴². Por fim, retoma os parâmetros desenvolvidos no caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil.

A Corte entende que o direito à liberdade sindical é um direito que permite os trabalhadores defenderem os seus interesses diante dos empregadores e do Estado, sendo que a sua violação representa um risco para a vigência de diversos direitos trabalhistas reconhecidos. Assegurar o direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve é uma forma de oferecer instrumentos que habilitam os trabalhadores a buscarem melhores condições de trabalho e de vida⁴³.

4 - Controle de convencionalidade

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*⁴⁴, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema

⁴⁰ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. cit.

⁴¹ Id. Ibid.

⁴² Id. Ibid.

⁴³ CORTE IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. cit.

⁴⁴ Id. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*, San José, 26 set. 2006.

de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado “ex officio” e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva⁴⁵.

Nesse sentido, Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramelli Neto e Thiago Gurjão Alves Ribeiro apontam que a promoção e a proteção dos direitos humanos, por meio a aplicação das normas contidas nos tratados internacionais, é incumbência de diversos agentes do Estado, como o Poder Judiciário e o Ministério Público. Segundo os autores, os magistrados têm a obrigação jurídica de reparar as lesões decorrentes do desrespeito aos direitos humanos, de não aplicar legislação interna em conflito com os tratados internacionais sobre o tema e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos⁴⁶.

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana⁴⁷.

Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal⁴⁸.

Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras⁴⁹.

⁴⁵ Id. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Corte IDH. Caso *Gelman Vs. Uruguay*, San José, 24 fev. 2011.

⁴⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. *Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 12-13.

⁴⁷ CORTE IDH. Sentencia de 27 de enero de 2009. Caso *Tristán Donoso Vs. Panamá*, San José, 27 jan. 2009.

⁴⁸ Id. Resolución de 20 de marzo de 2013. Caso *Gelman Vs. Uruguay*, San José, 20 mar. 2013.

⁴⁹ Id. Ibid.

Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera algumas obrigações. Todas as suas autoridades públicas e órgãos estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante do Pacto de San José e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte⁵⁰.

O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os danos de acordo com os seus mecanismos internos⁵¹.

Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si⁵².

Dessa forma, considerando que os membros do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria-Fiscal do Trabalho possuem o dever de promover o controle de convencionalidade “ex officio” das normas brasileiras no âmbito de suas atribuições, conforme previsto na Convenção Americana e estabelecido pela Corte Interamericana, é fundamental conhecer os parâmetros regionais em matéria trabalhista para a sua aplicação em seus afazeres cotidianos.

5 - Conclusões

O julgamento do caso Lagos del Campo v. Peru em 2017 pela Corte Interamericana deu início a um movimento para proteger os direitos trabalhistas de forma sistemática no continente americano com potencial para fazer frente à legalização da precarização do trabalho em diversos países da região.

Os parâmetros interamericanos em matéria trabalhista devem ser observados por todos os atores das instituições trabalhistas. A partir do momento em que o Brasil ratificou a Convenção Americana e aceitou a jurisdição da Corte Interamericana, tudo de forma voluntária, foi

⁵⁰ Id. Ibid.

⁵¹ Id. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, San José, 30 nov. 2012.

⁵² CORTE IDH. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. cit.

assumido o compromisso em efetivar esse tratado internacional e em seguir os precedentes estabelecidos pelo Tribunal.

É essencial que os membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Auditoria-Fiscal promovam o controle de convencionalidade, cumpram suas incumbências de aplicar os tratados de direito internacional dos direitos humanos e procurem dar efetividade à Convenção Americana de Direitos Humanos, ao Protocolo de San Salvador e aos parâmetros interamericanos definidos pela Corte.

A omissão em promover o controle de convencionalidade abre espaço para a responsabilização internacional do Estado brasileiro quando as leis e as práticas nacionais contrariarem o Pacto de San José. Além disso, o exame do ordenamento jurídico brasileiro e das normas interamericanas deve ter como guia o princípio pro persona, em que se deve aplicar ao caso concreto a norma mais benéfica, conforme o art. 29, b da Convenção Americana.

Os tratados internacionais de direitos humanos possuem status infraconstitucional e suprallegal⁵³. Ainda, parte dos direitos a condições justas, equitativas e satisfatórias podem ser exigidos imediatamente, como já exposto pela Corte. Nesse sentido, destacamos que o Ministro Edson Fachin, em seu voto na ADPF 347⁵⁴, além de reiterar que o Pacto de San José da Costa Rica tem status suprallegal e aplicação imediata, afirmou que não há motivos, de ordem técnica ou financeira, que justifiquem a prorrogação da aplicabilidade de tratados internacionais de direitos humanos. O Ministro ainda apontou que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

As normas interamericanas de direitos humanos apresentam um caminho para reverter a tendência vigente no país de precarizar as condições de trabalho. Nesse sentido, é imperativo buscar a promoção direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho que assegurem a segurança, a saúde e a higiene do trabalhador. Cabe aos atores das instituições trabalhistas o cumprimento de suas obrigações, enquanto autoridades públicas, previstos na Convenção Americana e atuar para aplicar e efetivar os direitos previstos nesse tratado e, dessa forma, efetivar o Direito do Trabalho.

6 - Referências bibliográficas

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Diário

⁵³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 03 dez. 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 14 jun. 2023.

⁵⁴ Id. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347. Requerente: Partido Socialismo e Liberdade. Ministro: Edson Fachin. 09 set. 2015. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10300665>. Acesso em: 14 jun. 2023.

Oficial da União, Brasília, DF, 09 nov. 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”, concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 14 jun. 2023.

Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952. Promulga a Carta da Organização dos Estados Americanos. Diário Oficial da União, Rio De Janeiro, DF, 19 fev. 1952. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/453154>. Acesso em: 14 jun. 2023.

Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 347. Requerente: Partido Socialismo e Liberdade. Ministro: Edson Fachin. 09 set. 2015. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10300665>. Acesso em: 14 jun. 2023.

Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343. Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Ministro Relator: Gilmar Mendes. Brasília, 03 dez. 2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 14 jun. 2023.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, maio 2020. (2h07m04s). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI>. Acesso em: 14 jun. 2023.

La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos. Anuarios de investigación del CICAJ. Lima: Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2015.

CORTE INTERAMERICANA DE DEREITOS HUMANOS (CORTE IDH). Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, San José, 14 jul. 1989.

Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, San José, 5 maio 2021.

Resolución de 20 de marzo de 2013. Caso Gelman Vs. Uruguay, San José, 20 mar. 2013.

Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia San José, 8 dez. 1995.

Sentencia de 2 de febrero de 2001. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá, San José, 2 fev. 2001.

Sentencia de 3 de marzo de 2005. Caso Huilca Tecse Vs. Perú, San José. 3 mar. 2005.

Sentencia de 7 de febrero de 2006. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú, San José, 07 fev. 2006.

Sentencia de 1 de julio de 2006. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia, San José, 01 jul. 2006.

Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile, San José, 26 set. 2006.

Sentencia de 27 de enero de 2009. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá, San José, 27 jan. 2009.

Sentencia de 24 de febrero de 2011. Corte IDH. Caso Gelman Vs. Uruguay, San José, 24 fev. 2011.

Sentencia de 4 de marzo de 2011. Caso Abrill Alosilla y otros Vs. Perú, San José, 04 mar. 2011.

Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, San José, 30 nov. 2012.

Sentencia de 20 de octubre de 2016. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil, San José, 20 out. 2016.

Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso Lagos del Campo Vs. Perú, San José, 31 ago. 2017.

Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Caso Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú, San José, 23 nov. 2017.

Sentencia de 8 de marzo de 2018. Caso Poblete Vilches y otros Vs. Chile, San José, 8 mar. 2018.

Sentencia de 6 de marzo de 2019. Caso Muelle Flores Vs. Perú, San José, 6 mar. 2019.

Sentencia de 9 de junio de 2020. Caso Spoltore Vs. Argentina, San José, 09 jun. 2020.

Sentencia de 15 de julio de 2020. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil, San José, 15 jul. 2020.

Sentencia de 31 de agosto de 2021. Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) Vs. Honduras, San José, 31 ago. 2021.

Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala, San José, 17 nov. 2021.

KALIL, Renan; PUCHETA, Mauro. The right to fair and satisfactory working conditions through the lens of the inter-American Court of Human Rights. Disponível em: <https://cllpj.law.illinois.edu/content/dispatches/2021/Dispatch-No.-32.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2023.

PORTO, L. V.; BELTRAMELLI NETO, S.; RIBEIRO, T. G. A. Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais. Brasília: Gráfica Movimento, 2018.