enamat TST

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

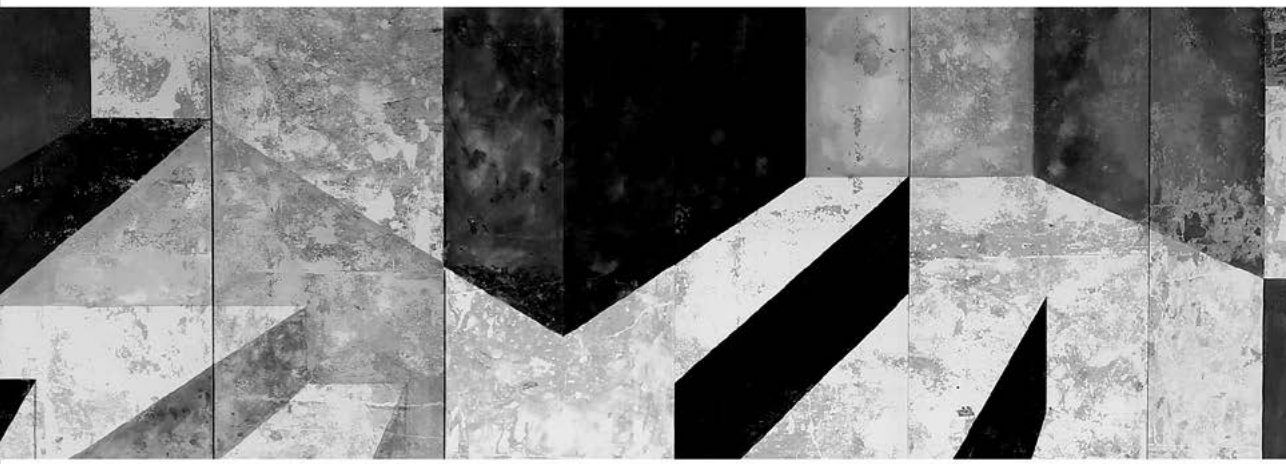
Volume 15

Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho: Interpretação e Aplicação

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

Volume 15

Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho: Interpretação e Aplicação



Brasília, DF
Obra Coletiva ENAMAT
Maio de 2025

©2025 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho.
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT)
Permitida a reprodução de qualquer parte, desde que citada a fonte.

Coordenação Geral:
Ministra Kátia Magalhães Arruda

Coordenação, Organização e Revisão Técnica:
Kátia Magalhães Arruda
Alexandre de Souza Agra Belmonte
Delaíde Alves Miranda Arantes
Ana Paula Tauceda Branco
Ana Paola Santos Machado Diniz
Patrícia Maeda
Noemia Aparecida Garcia Porto
Tiago Mallmann Sulzbach
Fernanda Paixão Araujo Pinto

Produção e Revisão Editorial:
Coordenadoria de Pesquisa da ENAMAT:
Anamaria Montini de Castro
Estagiárias
Camila Viana Amorim
Suzana Correia Dias dos Santos
Iza Débora Almeida Santos

Capa:
Secretaria de Comunicação Social do TST (SECOM)

Diagramação:
Ricardo Torquato

Revisão:
Editora Educação Literária

Impressão e Acabamento:
CS Gráfica

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Normas Internacionais e Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho: Interpretação e Aplicação / organização Kátia Magalhães Arruda...[et al.] ; coordenação geral Kátia Magalhães Arruda. -- 1. ed. -- Presidente Prudente, SP: Gráfica CS, 2025. -- (Coleção estudos ENAMAT ; 15)

Vários autores.
Outros organizadores: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Delaíde Alves Miranda Arantes, Ana Paula Tauceda Branco, Ana Paola Santos Machado Diniz, Patrícia Maeda, Noemia Aparecida Garcia Porto, Tiago Mallmann Sulzbach, Fernanda Paixão Araujo Pinto
Bibliografia.
ISBN 978-85-68898-62-8

1. Direito 2. Direito Internacional do Trabalho 3. Controle de Convencionalidade 4. Normas da Organização Internacional do Trabalho. 5. Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos. 6. Título I. Arruda, Kátia Magalhães. II. Belmonte. Alexandre de Souza Agra. III. Arantes, Delaíde Alves Miranda. IV. Branco, Ana Paula Tauceda. V. Diniz, Ana Paola Santos Machado. VI. Maeda, Patrícia. VII. Porto, Noemia Aparecida Garcia. VIII. Sulzbach, Tiago Mallmann. IX. Pinto, Fernanda Paixão Araujo.
Bibliografia.

24-264550 CDU-34:331

Índices para catálogo sistemático:
1. Direito Internacional do Trabalho e Controle de Convencionalidade 34:331
Eliete Marques da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9380

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT)
(Gestão 2024/2025)

MINISTRA KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Diretora

MINISTRO ALEXANDRE DE SOUZA AGRA BELMONTE
Vice-Diretor

CONSELHO CONSULTIVO
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Desembargadora Ana Paola Machado Diniz
Desembargadora Bianca Bastos
Juiz Tiago Mallmann Sulzbach

JUÍZA AUXILIAR DA DIREÇÃO
Juíza Patrícia Maeda

COMITÊ CIENTÍFICO DE ASSESSORAMENTO À PESQUISA
Juíza Noemia Aparecida Garcia Porto (Coordenadora)
Desembargador Sergio Torres Teixeira (Subcoordenador)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Homero Batista Mateus da Silva
Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini
Desembargador James Magno Araújo Farias
Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco
Juiz Luciano Dórea Martinez Carreiro
Juiz Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Christiana D'arc Damasceno Oliveira Andrade Sandim
Juíza Claudirene Adrade Ribeiro
Professor Eduardo Manuel Val
Professora Melina Girardi Fachin

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE GÊNERO NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA:
Juíza Gabriela Lenz de Lacerda (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargadora Paula Oliveira Cantelli
Juiz Otávio Bruno da Silva Ferreira
Juíza Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Daniela Lustoza Marques de Souza Chaves
Juíza Deizimar Mendonça Oliveira
Juíza Lorena de Mello Rezende Colnago
Juíza Adriana Manta da Silva
Juíza Renata Conceição Nóbrega Santos
Juíza Wanessa Mendes de Araújo

COMISSÃO DE ESTUDOS RELATIVOS A QUESTÕES DE RAÇA NO DIREITO INTERNACIONAL, NO DIREITO BRASILEIRO, NA SOCIEDADE E NA MAGISTRATURA
Juíza Adriana Meireles Melonio (Coordenadora)
Juíza Patrícia Maeda (Secretária)
Desembargador Gilberto Souza Santos
Juíza Ana Cristina da Silva
Juiz Jônatas dos Santos Andrade
Juíza Maria do Socorro Almeida de Sousa
Juíza Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito
Juíza Manuela Hermes de Lima
Juíza Maria José Rigotti Borges
Juiz Igo Zany Nunes Corrêa
Juíza Rosilene da Silva Nascimento

SUMÁRIO

11 **APRESENTAÇÃO**
Ministra Kátia Magalhães Arruda

13 **A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS (PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA), SUA REPERCUSSÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO**
Alexandre Agra Belmonte

37 **ESTÂNDARES INTERAMERICANOS DE NÃO DISCRIMINAÇÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO**
Thiago Pierobom de Ávila
Marina de Almeida Rosa

71 **CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E DISCRIMINAÇÃO: A APLICAÇÃO DAS DECISÕES DA CORTE IDH NA JUSTIÇA DO TRABALHO**
Carlos Henrique Bezerra Leite
Rosaly Stange Azevedo

89 **DO SILÊNCIO À AÇÃO: O SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS E A JUSTIÇA DO TRABALHO NA LUTA CONTRA A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA NO BRASIL**
Lívia Mendes Miraglia
Maria Odete Freire de Araújo

105 **ENTRE FRANCISCO'S, ANTÔNIO'S E JOSÉ PEREIRA: NOTAS INTRODUTÓRIAS SOBRE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO À LUZ DO ESTADO DE COISAS INCONVENCIONAL**

Alberto Bastos Balazeiro
Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Raquel Leite da Silva Santana

131 **O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL: O CASO DOS TRABALHADORES DA FAZENDA BRASIL VERDE**

Patricia Grazziotin Noschang

155 **PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO DO TST COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE**

Daniela Valle da Rocha Muller

177 **O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E AS CONVENÇÕES N. 189 E 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

Monique Fernandes Santos Matos

205 **CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO E RACISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O CASO SIMONE A. DINIZ E A INTERSECCIONALIDADE DEGÊNERO, RAÇA E CLASSE SOCIAL**

Ana Júlia Silva Pereira Garcia
Quésia Falcão de Dutra

225 **FABRICANDO PRECEDENTES: O CASO DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS E A JURISPRUDÊNCIA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS**

Ana Paula Sefrin Saladini
Melina Girardi Fachin
Sandra Flügel Assad

249 **CASO *BUZOS MISKITOS VS. HONDURAS* E A EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS SOBRE ACESSO À JUSTIÇA COMPATÍVEL A CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO A POVOS INDÍGENAS**

Adriana Goulart de Sena Orsini
Igo Zany Nunes Correa

267 **O DIREITO APLICÁVEL AO TRABALHADOR MARÍTIMO E O TEMA 210 DO STF**

Bárbara Fagundes

289 **A INCONVENCIONALIDADE DA INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 450 DO TST**

Natalia Mascarenhas Simões Bentes
Vanessa Rocha Ferreira
Bruna Kleinkauf Machado

309 **CONVENÇÃO N.º 135 DA OIT E O AFASTAMENTO REMUNERADO DOS DIRIGENTES SINDICAIS: CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A GARANTIA DE PROTEÇÃO À LIBERDADE SINDICAL**

Konrad Saraiva Mota
Afonso de Paula Pinheiro Rocha

331 **OS FUNDAMENTOS DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A APLICABILIDADE IMEDIATA DA JORNADA REDUZIDA EM ATIVIDADES PERIGOSAS E INSALUBRES NOS TERMOS DO PROTOCOLO DE SAN JOSÉ**

Johnny Gonçalves Vieira

345 **CONVENÇÃO N.º 187 DA OIT: PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL**

Lorena de Mello Rezende Colnago
Roberta Ferme Sivolella

363 **PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE ATRAVÉS DE NORMA COLETIVA: ANÁLISE FRENTE À CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT**

Ricardo José das Mercês Carneiro
Giovanna Montalvão Oliveira da Rosa

381 **O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A CONVENÇÃO 155 DA OIT: UMA CATALOGAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS DECISÕES DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO NO ANO DE 2024**

Ana Maria Maximiliano
Marco Antônio César Villatore

399 **TRABALHO DECENTE: CONVENCIONALIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DIANTE DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8, DA AGENDA 2030 DA ONU**

Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias
James Magno Araújo Farias

421 **POSFÁCIO**

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Juíza Patrícia Maeda

APRESENTAÇÃO

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Diretora da ENAMAT

A Coleção Estudos ENAMAT figura como projeto permanente do Programa "ENAMAT Pesquisa" e é uma iniciativa que potencializa a formação da magistratura nas principais dimensões constantes da tabela de competências da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho.

A consolidação de uma prática jurisdicional pautada nas normas internacionais, garantindo a plena observância do Direito Internacional dos Direitos Humanos, ainda representa um desafio para o sistema jurídico brasileiro. O Volume 15 da Coleção Estudos ENAMAT busca preencher essa lacuna oferecendo subsídios que auxiliem magistrados, advogados, estudantes e profissionais que atuam no sistema jurídico e na administração da justiça na compreensão e aplicação do Controle de Convencionalidade.

A obra apresenta uma análise crítica da jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (CIDH e CADH), examinando casos relevantes para a realidade trabalhista brasileira e abordando questões complexas, como a repercussão do Pacto de San José da Costa Rica e os padrões interamericanos de não discriminação nas relações de trabalho, com foco em casos concretos de trabalho escravo contemporâneo, racismo e discriminação de gênero. A obra também investiga a compatibilidade de decisões judiciais brasileiras com tratados internacionais, analisando, entre outros, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, as Convenções nºs 135, 155, 187 e 190 da OIT, e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU. As discussões abordam temas como a proteção da liberdade sindical, a jornada de trabalho em ambientes insalubres, a saúde e segurança do trabalho, o direito ao gozo de férias anuais remuneradas e o acesso à justiça para povos indígenas. A publicação inclui ainda uma análise sobre o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo do TST como instrumento de Controle de Convencionalidade.

As temáticas aqui tratadas revelam a importância do aperfeiçoamento da técnica jurídica e a necessidade de difundir-se, com intensidade normativa própria ao paradigma democrático, a aplicação do Controle de Convencionalidade, especialmente como forma de efetivar os Direitos Humanos de índole social trabalhista, na perspectiva do que se cunha na doutrina como bloco de constitucionalidade.

Brasília, maio de 2025

A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS (PACTO DE SÃO JOSÉ DA COSTA RICA), SUA REPERCUSSÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO BRASILEIRO

Alexandre Agra Belmonte

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.
Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Coimbra.
Doutor, Mestre e Especialista em Direito.
Professor de Mestrado da UNESA e do IESB e Professor da FGV.
Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

1 DO TRATADO DE VERSALHES À INCLUSÃO DA OIT COMO AGÊNCIA ESPECIALIZADA DA ONU

Trabalho e tecnologia sempre tiveram papel de destaque. A criação da OIT em 1919, como decorrência de um dos pontos do acordo de paz da primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, universalizou a necessidade de proteção dos trabalhadores contra os efeitos da tecnologia como meio de pacificação interna nos países então convulsionados por conflitos sociais.

Por meio de uma regulação internacional mínima, ajustada em assembleias tripartites, permitiu que os países membros, por adesão, se comprometessem a adotar internamente normas de proteção ao trabalho. Uma delas, da mais alta importância, foi a possibilidade de convencionar, por prazo determinado, entre sindicatos livres, condições de trabalho fruto de ajuste dos anseios dos trabalhadores às possibilidades empresariais do momento.

Passado o tempo e deflagrada em 1939 a segunda Grande Guerra, os encontros diplomáticos que visaram negociar o seu fim resultaram na edição, em 10 de maio de 1944, da Declaração de Filadélfia, vindo a Conferência de Yalta e a Conferência de Postdam consolidarem os dois acordos de paz que marcaram, em 1945, o fim da 2ª Guerra Mundial.

Já a Conferência de São Francisco propiciou a aprovação da Carta das Nações Unidas em 26 de junho de 1945, vindo em 24 de outubro de 1945, a ser concretizada a criação da Organização das Nações Unidas – ONU, em substituição à Liga das Nações. O seu objetivo foi propiciar um ambiente multilateral garantidor da paz entre as nações e o fortalecimento dos direitos humanos, contra os horrores da guerra recém-terminada.

Sob o aspecto trabalhista e das condições necessárias ao alcance da progressão social, a Declaração de Filadélfia teve por escopo reiterar os objetivos previstos na constituição da Organização Internacional do Trabalho. Indo além, antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos[1].

Entre os princípios fundamentais reiterados, estão: o de que só é possível estabelecer uma paz duradoura com base na justiça social que motivou a criação do organismo internacional em 1919; e que todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu

1 https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia. Consulta em 17/2/2025.

progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais.[2]

Por fim, a Declaração reconheceu a obrigação solene de secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização, entre outros objetivos, do pleno emprego, da elevação do nível de vida, do emprego dos trabalhadores em ocupações nas quais tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum da possibilidade para todos de uma participação justa nos frutos do progresso em termos de salários e de ganhos, de duração do trabalho e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa proteção[3].

O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal -- 1946), passando a viger em 20 de abril de 1948. É integrado, em anexo, pela referida Declaração de Filadélfia. Esse texto substituiu o adotado em 1919, vindo a sofrer emendas em 1922, 1934 e 1945.[4]

Pela sua importância na pacificação da Questão Social, e pela reconhecida necessidade de conciliar os interesses da livre iniciativa com normas de proteção ao trabalho como requisito da paz interna dos países e redução das desigualdades sociais, a OIT tornou-se, em 1946, agência especializada da ONU.

2 DO MICROSSISTEMA DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NAS AMÉRICAS: DA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS AO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR

A segunda Guerra Mundial deixou um legado de atrocidades. Além da necessidade de reafirmar o papel do trabalho e a importância de sua regulação para a humanização e a paz social, os direitos sociais passaram a ser considerados na perspectiva da composição da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade. Daí que diversos documentos internacionais foram sucessivamente editados, visando esses objetivos.

---

2 Idem, ibidem.

3 A respeito da Declaração de Filadélfia, recomenda-se a leitura da obra de Alain Supiot, *O Espírito de Filadélfia*: a Justiça Social Diante do Mercado Total, Editora Sulina, 2015".

4 O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação nº 25.696, de 20 de outubro de 1948.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, que teve por base a Declaração de Filadélfia, foi o documento proclamado em 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, ocorrida em Paris, e que foi assinada pelo Brasil na mesma data.

Com normas que abordam a liberdade, a igualdade, a dignidade, a alimentação, a moradia, o ensino, a DUDH é hoje o documento mais traduzido no mundo[5] e inspirador de outros documentos internacionais e constituições de diversos países com relação aos princípios e direitos fundamentais.

Em conjunto com o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e seus dois Protocolos Opcionais (sobre procedimento de queixa e sobre pena de morte) e com o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e seu Protocolo Opcional, formam a chamada Carta Internacional dos Direitos Humanos[6].

Tentativas anteriores à DUDH, como a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, da França[7] e a Carta de Direitos de 1791, dos Estados Unidos da América, também conhecida como *Bill of Rights* ou conjunto das dez primeiras emendas à Constituição estadunidense [8], não obtiveram o caráter mundial da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948.

No mesmo ano de 1948 a Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem foi aprovada na conferência que criou a OEA – Organização dos Estados Americanos[9].

Celebrada em Bogotá na IX Conferência Internacional Americana, de 1948, a Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), promulgada pelo Decreto nº 30.544, de 14 de fevereiro de 1952, prevê a oferta ao homem de uma terra americana (do norte, central e do sul) de liberdade e de um ambiente favorável ao desenvolvimento de sua personalidade e à realização de suas justas aspirações[10]. Mas não define os direitos de que seriam titulares, para a garantia de alcance de seu escopo.

---

5 https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2018/12/70-anos-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos Consulta feita em 25.02.2025.

6 https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/dudh70/a-declaracao Consulta feita em 25.02.2025.

7 https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao Consulta feita em 25.02.2025.

8 https://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/carta_direitos_eua_1789.htm Consulta feita em 25.02.2025.

9 https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/a.Introd.Port.htm Consulta feita em 25.02.2025.

10 https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/q.Carta.OEA.htm e https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html Consulta feita em 25.02.2025.

Considerando que o homem vive em sociedade, enuncia os deveres perante a família, os semelhantes, o Estado e perante si próprio, para o alcance da progressão individual e garantia do bem comum.

A Carta também prevê a criação de uma Comissão Interamericana de Direitos Humanos.

Buscando concretizar os objetivos da Carta, na mesma Conferência foi aprovada a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem. Ela enuncia os direitos essenciais do homem em território americano. E o fez visando o seu fortalecimento no terreno internacional, bem como o fomento de políticas públicas nacionais de proteção e de criação de circunstâncias permissivas da progressão espiritual e material do indivíduo[11].

Por sua vez, embora a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem enuncie os direitos essenciais do homem, não prevê a sua obrigatoriedade ou os meios persuasivos para o respectivo cumprimento pelos países convenentes.

Na IX Conferência Internacional Americana, de 1948, também foi adotado o Tratado Americano sobre Soluções Pacíficas (Pacto de Bogotá), visando a resolução das controvérsias entre os países americanos por meios pacíficos.

Em 1960 a OEA criou a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, prevista na Carta da OEA, de 1948. Foi constituída como "unidade autônoma" e em 1969 tornou-se organismo da OEA por meio da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Sua finalidade foi a de definir e dar efetividade aos direitos essenciais à pessoa humana em território americano, então previstos na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

O Protocolo de San Salvador é adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais e dedica artigo especificamente direcionado ao meio ambiente.

O Protocolo visa definir os direitos econômicos, sociais e culturais objeto de proteção, por sua vez antes apenas referidos na CADH (Convenção Americana sobre Direitos Humanos).

Enfim, quatro diplomas versam sobre a proteção dos direitos humanos nas Américas: a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948), a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969) e o Protocolo de San Salvador (1988). A Carta,

11 https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.pdf Consulta feita em 25.02.2025.

a Declaração, a Convenção e o Protocolo se completam na enunciação e na busca da efetivação dos direitos essenciais ao homem em território americano.

Para efeito de concretização, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, prevista na Convenção, atua como órgão de controle e fiscalização do cumprimento dessas normas internacionais. E diante de denúncias viáveis, a questão é levada à Corte Interamericana de Direitos Humanos, que atua com competência contenciosa no processamento do Estado-membro denunciado.

3 A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS E O PRINCÍPIO DO NÃO RETROCESSO SOCIAL

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos é um tratado internacional celebrado entre os integrantes da Organização de Estados Americanos (OEA).

O tratado foi celebrado durante a Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, realizada em San José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, entrando em vigor em 18 de julho de 1978, com a ratificação do décimo primeiro instrumento, de iniciativa de Granada.

A Convenção foi aberta à ratificação no plano internacional, visando a sua adoção no plano interno de cada Estado-membro convenente. Tem 81 artigos, incluídas as disposições transitórias e foi adotada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992, passando a ter validade no ordenamento interno a partir da ratificação por meio do Decreto 678, de 6 de novembro de 1992, que reproduz texto da Convenção[12].

O primeiro objetivo da Convenção foi o de estabelecer os direitos essenciais à pessoa humana. Estão listados: direitos à vida, à liberdade, à dignidade, à integridade pessoal e moral, à educação, à liberdade de consciência e religião, de pensamento e expressão, liberdade de associação e da proteção à família, entre outros necessários à subsistência e existência dignas.

Como corolário, a convenção proíbe a escravidão e a servidão, bem como prevê as garantias judiciais necessárias à concretização desses direitos fundamentais em território americano.

Os demais objetivos foram garantir a concretização desses direitos, inclusive judicialmente e buscar a consolidação entre os países americanos de um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito aos direitos humanos essenciais, não importando o país em que a pessoa viva ou tenha nascido.

12 https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm Consulta feita em 25.02.2025.

Note-se que os países convenentes comprometem-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições da Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para tornar efetivos os direitos e liberdades nela referidos.

O princípio do não retrocesso social foi expressamente acolhido pelo ordenamento jurídico brasileiro através do Pacto de São José da Costa Rica:

> Art.1º: progressividade conducente ao pleno exercício dos direitos reconhecidos.
> Art.29: proibição de interpretação que suprima qualquer direito ou liberdade reconhecidos na Convenção ou restringir o seu exercício em desacordo com o que é previsto no Pacto.

As duas normas, em conjunto, revelam o princípio, caracterizado pela impossibilidade de redução dos direitos humanos e sociais amparados na Constituição, garantindo ao cidadão o acúmulo de patrimônio jurídico.

O escopo é evitar que o Estado membro venha a negar, por meio de legislação interna, decisões judiciais ou políticas públicas, no todo ou em parte, a essência da norma internacional que busca tutelar e concretizar um direito social ali previsto e adotado no plano interno, por meio de supressão ou redução da proteção no nível antes concedido.

Quando a Convenção entrou em vigor, em 1978, vários países da América Central e do Sul eram governados por ditadores de direita ou de esquerda. Dos 11 países que fizeram parte da elaboração da Convenção, menos da metade tinha governos eleitos democraticamente, sendo que a partir da adesão ao Pacto houve significativos avanços na consolidação dos direitos humanos nos países americanos, com democratização e reconhecimento da competência jurisdicional da Corte Interamericana nela prevista.

4 CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS E AS DIMENSÕES DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica) versa basicamente sobre direitos de primeira dimensão (civis e políticos, Capítulo II) e direitos de segunda dimensão (direitos econômicos, sociais e culturais, Capítulo III)[13].

13 https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm Consulta feita em 25.02.1959.

É sabido que os direitos fundamentais podem, numa primeira abordagem, ser agrupados em três dimensões distintas. Essas dimensões seguem os postulados da Revolução Francesa de 1789: liberdade, igualdade e fraternidade (ou solidariedade).

Os direitos de primeira dimensão, nascidos no Estado Liberal, decorrem da reação aos excessos do absolutismo, com inspiração no liberalismo político e no individualismo jurídico. Baseado numa postura negativa ou de abstenção estatal, trata-se de dimensão de direitos baseada na defesa ou proteção contra as intervenções coativas estatais na esfera jurídica privada. São os direitos civis ou pessoais (direitos e garantias individuais) e os direitos políticos (liberdades públicas), caracterizando, no conjunto, os direitos humanos. Correspondem basicamente ao primeiro postulado da Revolução Francesa e, de forma ainda incipiente, à igualdade.

São direitos humanos os direitos básicos de proteção ou defesa da liberdade e da igualdade, inerentes à pessoa humana. Destinam-se a resguardar a integridade física, moral e psicológica da pessoa humana perante seus semelhantes e o Estado, garantindo-lhe a dignidade e o bem estar social, sem discriminação de qualquer espécie. Tais direitos são, basicamente, aqueles previstos no art.5º, da CF e os incorporados ao ordenamento por força de tratados internacionais aprovados pelo Brasil.

Direitos humanos e direitos fundamentais, contudo, não se confundem. Os direitos humanos são fundamentais, mas a abrangência destes é maior.

Direitos fundamentais são os direitos essenciais positivados na esfera da ordem constitucional de determinado Estado, assegurados por um conjunto de princípios e regras de enunciação e de garantias, que lhes confere um regime jurídico diferenciado de imediata observância e concretização.

Direitos humanos, por sua vez, são os direitos inatos e assim naturalmente indispensáveis e inalienáveis em relação a qualquer ser humano, integrando a moral jurídica universal. *"A vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não".*[14]

Direitos humanos e direitos fundamentais também podem ser diferenciados com base no critério da titularidade: direitos humanos têm sempre como titular

14 COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5.ed.São Paulo: Saraiva,2008, p. 227.

a pessoa natural, mas os direitos fundamentais podem ser atribuídos também a pessoas jurídicas e sujeitos de direitos que não integram a espécie humana. As pessoas jurídicas têm direito fundamental à livre iniciativa, ao nome, ao devido processo legal e à imagem, por exemplo.

Compreendemos direitos fundamentais como os positivados na ordem constitucional, conforme o momento histórico, político, cultural e social, para garantir integral defesa e realização material e espiritual do homem, individual e coletivamente. A garantia do FGTS é direito fundamental na CF de 88 e não o é em outras constituições. Também não é direito humano, de reconhecimento internacional, embora fundamental na CF de 88.

Enfim, os direitos humanos são fundamentais, mas nem todo direito fundamental é direito humano em sentido estrito. O trabalhador tem, além dos direitos humanos previstos no art.5º da CF (liberdade de trabalho, vedação à escravidão), os direitos fundamentais previstos nos artigos 7º a 11, da Constituição Federal, alguns classificáveis como humanos e outros não. E as pessoas jurídicas, cuja existência não é biológica e sim jurídica, podem ser detentoras de direitos fundamentais, a exemplo do direito ao bom nome.

Os direitos humanos, quando exercidos no âmbito das relações privadas, recebem a denominação de direitos da personalidade. Pelo que os direitos enunciados no art.5º da Constituição, exercitáveis contra o poder do Estado, quando repercutem com eficácia horizontal ou externa nas relações privadas de trabalho, são chamados de direitos da personalidade do trabalhador[15] e não se confundem com vários direitos dos trabalhadores inscritos no art.7º da CF. Esses direitos, formal e/ou materialmente constam da Constituição para efeito de maior garantia de inalterabilidade e também para que o legislador, o julgador, o administrador, os órgãos de fiscalização, o Ministério Público do Trabalho, as políticas públicas e os empregadores deles não se afastem. São fundamentais, mas não necessariamente humanos.

Os direitos de segunda dimensão decorrem dos efeitos da Segunda Guerra Mundial, que impôs a intervenção do Estado para a promoção do bem estar social. Nascidos, portanto, no Estado Social, são fruto de reivindicações sociais e de conquistas históricas, que dão prosseguimento ao processo de afirmação dos direitos do homem, desta feita sob a ótica da justiça social, para a promoção da igualdade real aos menos favorecidos. Correspondem ao segundo postulado

15 Nessa qualidade, estão relacionados, entre outros, os direitos previstos no artigo 223-C, da CLT: honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer, integridade física.

da Revolução Francesa, ou seja, a igualdade, desta feita a fática e não apenas a jurídica e, de forma incipiente, à fraternidade.

Esses direitos compreendem aqueles em que o homem é partícipe de coletividades, assim os direitos sociais, econômicos e culturais. Entre os sociais, destacam-se educação, saúde, moradia, segurança, lazer, trabalho, previdência social, proteção à maternidade, aos desempregados e à infância.

Como tais direitos requerem disponibilidade orçamentária, investimentos e programas governamentais visando melhor distribuição de renda, diminuição dos abismos sociais, assistência social e incentivos à busca do pleno emprego para o alcance de uma vida digna, isso exige a cobrança por uma atuação do Estado em prol da respectiva concretização e progressão. Daí porque esses direitos têm conteúdo prestacional, de conteúdo positivo, de postura promocional ativa do Estado.

Os direitos de terceira dimensão, nascidos no Estado Democrático de Direito, correspondem aos direitos metaindividuais. A sua titularidade não é individual e sim coletiva. Decorrem do avanço da tecnologia e do surgimento das sociedades de massa. São os direitos coletivos e difusos, como os direitos à paz, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, de defesa do consumidor e de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e ao direito de comunicação. Correspondem ao terceiro postulado da Revolução Francesa, a fraternidade ou solidariedade.

Há doutrinadores que defendem, com razão, a existência dos direitos de quarta geração (Bonavides, por exemplo)[16]. São os direitos decorrentes da globalização política, relacionados à democracia, à informação e ao pluralismo. Diante das transformações sociais e tecnológicas, nunca estiveram tão certos.

E há doutrinadores que, também com inteira razão e pelos mesmos motivos acima apontados, defendem a existência de uma quinta geração: direito à paz, contra o terrorismo, a intolerância de crença e costumes (Raquel Honesko)[17].

O Pacto de San José decorre do disposto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, visando a sua concretização em território americano.

Considerando as peculiaridades das condições de vida nos países americanos, normatiza o ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, de

16 BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 19ª Edição, São Paulo : Editora Malheiros, 2006, p. 563.

17 HONESKO, Raquel Schlommer. Discussão Histórico-Jurídica sobre as Gerações de Direitos Fundamentais: a Paz como Direito Fundamental de Quinta Geração. In FACHIN, Zulmar (coordenador). *Direitos Fundamentais e Cidadania*.. São Paulo : Método, 2008, p. 195-197.

forma a poder gozar integralmente, dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos.

5 A INCORPORAÇÃO DA CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Nos termos do §1º do art.5º, da Constituição Federal, as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

O §2º do art.5º dispõe que os direitos e garantias expressos na Constituição Federal não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Contudo, o artigo 5º da *Lex Fundamentali*s não definiu o *status* ou grau normativo dos tratados e convenções internacionais sobre direitos fundamentais, humanos ou não, aprovados pelo Brasil no plano externo e finalmente ratificados para adoção no plano interno.

Como em relação aos direitos humanos a universalidade de seu reconhecimento independe de positivação normativa, o entendimento até a Reforma do Judiciário era o de que os tratados sobre direitos humanos eram equiparados a leis ordinárias.

Lembramos que nem todo direito fundamental é direito humano, a exemplo do FGTS e que para ter aquela qualidade depende de positivação.

Em 2004, por meio da Emenda Constitucional nº 45, foi acrescentado à Constituição Federal o §3º que agora consta do art.5º. Ele define que os tratados que versem especificamente sobre direitos humanos são equivalentes a emendas constitucionais, se aprovados em cada Casa do Congresso Nacional em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros.

Diante da natureza de emenda constitucional conferida aos tratados sobre direitos humanos frente às normas infraconstitucionais hierarquicamente inferiores (se observado o *quorum* estabelecido pelo §3º do art.5º, da CF), surgiu a indagação a respeito da força normativa dos tratados que versam sobre direitos humanos adotados pelo Brasil anteriormente à EC nº 45/2004, ocasião em que esse *quorum* não era exigido e essa condição de emenda constitucional não era atribuída. Bem como em relação aos tratados sobre direitos humanos aprovados posteriormente à EC nº 45/2004 com *quorum* inferior.

Respondendo à indagação, para Valerio Mazzuoli todos os tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Estado brasileiro têm nível de norma constitucional, não importando o *quorum* de aprovação. Esse *status* constitucional, para o jurista, deriva do disposto no art. 5º, § 2º, da CF/88.[18]

Como corolário, entende que os tratados internacionais sobre direitos humanos em vigor no Brasil passam a funcionar, a partir de sua ratificação, como paradigma de controle da produção normativa infraconstitucional. É o que denomina de controle de convencionalidade das leis, a ser observado tanto na via de ação (controle concentrado), quanto na de exceção (controle difuso).

Quanto aos demais tratados internacionais, que não versem sobre direitos humanos, entende que possuem *status* de supralegalidade, de igual sorte contando com um controle jurisdicional da convencionalidade das leis na produção normativa doméstica e ainda com um controle de supralegalidade em relação às normas infraconstitucionais. Pelo que na sua compreensão deixa a Constituição de ser o único paradigma de controle das normas de direito interno. Ou seja, são paradigmas de controle dessa produção normativa os tratados internacionais de direitos humanos (por meio dos controles difuso e concentrado de convencionalidade) e os instrumentos internacionais comuns (por meio do controle de supralegalidade).

O jurista aponta então, principalmente a partir da EC 45/2004, quatro modalidades de controle de normas infraconstitucionais: de legalidade, de supralegalidade, de convencionalidade e de constitucionalidade.

E conclui que quanto aos tratados internacionais sobre direitos humanos que não tenham sido aprovados com a maioria qualificada de 3/5 do Congresso, em dupla votação nas duas Casas, seu *status* será de norma materialmente constitucional, como paradigma de controle somente difuso de convencionalidade.

No entanto, caso tenham sido aprovados (e entrado em vigor no plano interno, após sua ratificação) pela sistemática do art. 5º, §3º, tais tratados serão material e formalmente constitucionais, servindo de paradigma dos controles difuso e também concentrado de convencionalidade, como meio de retirar a validade de norma interna acaso violadora de um tratado internacional de direitos humanos em vigor no país, ainda que compatível com a Constituição.

Em relação aos tratados internacionais comuns (que não tratem de direitos humanos), servem de paradigma do controle de supralegalidade das normas

18 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *O controle jurisdicional de convencionalidade das lei*, editora RT, 2009.

infraconstitucionais. A incompatibilidade com estas invalida a disposição legislativa contrária ao tratado, que prevalece.

Quanto ao controle de legalidade, diz respeito à verificação da conformidade do ato com a norma legal que os regem.

Decidindo no RE 466.343-SP questão sobre a prisão do depositário infiel, o STF decidiu que os tratados não incorporados na forma do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal não adquirem a natureza de normas constitucionais e sim a de normas supralegais.[19]

Com base no instituto da proscrição, decidiu que os tratados sobre direitos humanos, incorporados antes ou introduzidos posteriormente ao art.5º, §3º, da CF, paralisam a eficácia de todo o ordenamento infraconstitucional em sentido contrário. Pelo que concluiu, por meio do voto condutor do Ministro GILMAR MENDES, que o art. 5.º, inciso LXVII, que dispõe sobre a prisão do depositário infiel não foi revogado pela ratificação do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (art. 11) e pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (art. 7º, 7). Mas que deixou de ter aplicação diante do efeito paralisante que a ratificação desses tratados impuseram à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria. Em outras palavras, se denunciado os tratados acima referidos, observado o prazo de carência a norma paralisada recupera a sua plena vigência.

Da decisão decorre que independentemente de sua hierarquia constitucional, os tratados operam como parâmetro para o controle de outros atos normativos que lhes são - ou não - hierarquicamente inferiores.

Essa decisão é aplicável, por arrastamento, às demais hipóteses, pelo que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, a exemplo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Convenção de Viena sobre tratados e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, por não terem sido recepcionados na forma prescrita no § 3º do artigo 5º da Lei Fundamental, permanecem na condição de normas supralegais. E com esse *status* paralisam todo o ordenamento infraconstitucional que com elas não se conforme, enquanto a norma internacional estiver em vigor.

Reconheceu-se assim, além do controle de constitucionalidade, o controle de convencionalidade, destinado a afastar a aplicação de norma interna de

19 STF. *RE nº 466.343-SP*, Relator Ministro Cesar Peluso, Tribunal Pleno, decisão unânime, DJe 05/06/2009. Art.5º, LXVII, CF - não haverá prisão civil por dívida, salvo a do responsável pelo inadimplemento voluntário e inescusável de obrigação alimentícia e a do depositário infiel. Como então considerar que não tem status de emenda constitucional, se paralisou o efeito do próprio artigo constitucional?

matriz infraconstitucional, quando contrária ao tratado internacional. Mas, diferentemente da doutrina de Valerio Mazzuoli, o STF estabeleceu apenas três controles: o controle difuso de convencionalidade, que não se confunde com o controle de constitucionalidade (antinomia entre uma lei e a CF/88). E nem com o controle de supralegalidade do tratado não ratificado com valor constitucional, que serve de paradigma apenas para o controle difuso de supralegalidade.

Quanto aos tratados aprovados pela maioria qualificada do § 3º do art. 5º da CF/88, porque contam com *status* constitucional, servirão de paradigma ao controle de convencionalidade concentrado (perante o STF) ou difuso (perante qualquer juiz, incluindo-se os do STF). Neste caso, o controle de convencionalidade concentrado (perante o STF) tem o mesmo significado do controle de constitucionalidade concentrado, porque os tratados com aprovação qualificada equivalem a uma Emenda constitucional.

Em relação ao controle de convencionalidade concentrado (só cabível, repita-se, quando observado o § 3º do art. 5º da CF/88) cabe admitir o uso de todos os instrumentos desse controle perante o STF, ou seja, é plenamente possível defender a possibilidade de ADIn (para eivar a norma infraconstitucional de inconstitucionalidade e inconvencionalidade), de ADECON (para garantir à norma infraconstitucional a compatibilidade vertical com a norma internacional com valor constitucional), ou até mesmo de ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental para exigir o cumprimento de um "preceito fundamental" encontrado em tratado de direitos humanos formalmente constitucional. Embora de difícil concepção, também não se pode desconsiderar a ADO (Ação Direta de Constitucionalidade por Omissão).

Enfim, a adequação das leis com a Constituição é denominada de controle de constitucionalidade. Mas além de compatíveis com a Constituição, as normas internas devem estar em conformidade com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil e em vigor no país. À verificação dessa conformidade dá-se o nome de controle de convencionalidade, ou seja, de conformidade dessas *convenções*[20] com a lei interna do país ou vice-versa, ou de supralegalidade (em relação às leis infraconstitucionais, se inobservado o quórum do art.5º, §3º, CF). Tal controle, assim como ocorre no caso do controle de constitucionalidade, se

20 A expressão controle de convencionalidade significa a verificação do respeito ao que foi *convencionado* pelo Brasil no plano internacional e internamente adotado. Além de compatíveis com a Constituição, as normas internas devem estar em conformidade com os tratados internacionais ratificados pelo governo brasileiro e em vigor no país. A esse procedimento é denominado controle de convencionalidade.

dá, portanto, conforme o STF, em virtude da hierarquia das normas, ou seja, com prevalência sobre as de inferior hierarquia.

Com base no entendimento adotado pelo STF, a diferença entre tratados com *status* equivalente aos de emenda constitucional e demais tratados que revelem hierarquia supralegal, está em que os primeiros passam, para efeito interno, a integrar o bloco de constitucionalidade, como parâmetro tanto de um controle de constitucionalidade, como de um controle de convencionalidade, já que o tratado não se incorpora ao texto constitucional propriamente dito. Os tratados de direitos humanos, não internalizados pela dita maioria qualificada, passam a ser paradigma apenas do controle difuso de convencionalidade ou conformidade com a Constituição.

As Convenções da OIT, que versem sobre direitos humanos dos trabalhadores acaso não previstos na Constituição, anteriores à EC nº 45/2004, estarão, portanto, sujeitas a controle de supralegalidade, bem como as que forem aprovadas posteriormente pelo Congresso, por maioria simples. Quanto às que observarem o rito previsto no dispositivo referido, estarão sujeitas a controle de convencionalidade.

6 OS ÓRGÃOS PREVISTOS NA CONVENÇÃO: A COMISSÃO INTERAMERICANA E A CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos prevê dois órgãos destinados à efetivação dos direitos nela previstos: a Comissão Interamericana de Direito Humanos e a Corte Interamericana de Direito Humanos, cada um desses órgãos com atribuições ou competências próprias. São, portanto, órgãos da Organização dos Estados Americanos (OEA), encarregados de promover e proteger os direitos humanos no continente americano, enunciando, fiscalizando, apurando denúncias e decidindo as questões que lhes são submetidas, cada um no âmbito de suas atribuições.

A Comissão Interamericana, composta de sete membros eleitos pelos Estados membros, tem por objetivo proteger e promover os direitos humanos na região das Américas.

A Comissão formula recomendações e relatórios, atende consultas, pede informações sobre a adoção de medidas adotadas em matéria de DH e encaminha para a Corte de julgamento as denúncias admissíveis de violação dos direitos humanos ocorridos em países que integram a OEA e que reconheçam a sua competência.

Atuando também como órgão de controle e fiscalização, torna possível a apuração de questões envolvendo denúncias de violação de DH ou descumprimento das decisões da Corte.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos, também composta de 7 membros eleitos pelos Estados membros, é órgão judicial internacional e autônomo do sistema da Organização dos Estados Americanos – OEA, tendo competência contenciosa e consultiva.

Tem sede em São José, capital da Costa Rica, e faz parte do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. É um dos 3 tribunais regionais de proteção dos Direitos Humanos, ao lado do Tribunal Europeu de Direitos Humanos e da Corte Africana de Direitos Humanos e dos Povos.

É composta de 20 países, englobando 560 milhões de cidadãos. Embora o Brasil seja o único país de língua portuguesa, sua população de 200 milhões de habitantes constitui uma parcela significativa dos cidadãos abrangidos pela jurisdição da Corte IDH.

A competência consultiva da Corte tem por fim elucidar o alcance e impacto dos dispositivos da Convenção Americana, contribuindo para a construção e evolução do Direito Internacional dos Direitos Humanos no âmbito da América Latina, Central e do Norte.

A competência contenciosa diz respeito ao julgamento de casos ocorridos nos Estados Partes da Convenção, que tenham expressamente reconhecido sua jurisdição. Além disso, supervisiona a aplicação das suas sentenças e dita medidas cautelares.

Os julgamentos têm por fim apreciar as questões envolvendo denúncias de violação de direitos humanos protegidos pela Convenção por qualquer Estado Parte, com determinação de adoção de medidas que se façam necessárias à restauração do direito então violado. Pode inclusive condenar o país violador ao pagamento de uma justa compensação à vítima.

O Brasil terminou o ano de 2016 entre os seis países mais peticionados na Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), segundo informa a Agência Brasil. Ela relata que cerca de 131 cidadãos brasileiros afirmaram junto ao órgão terem sido vítimas de violações em seus direitos essenciais e que, no entanto, não receberam resposta satisfatória das autoridades brasileiras.[21]

21 http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-11/aumentam-queixas-contra-o-brasil-na-comissao-interamericana-de

Recebida uma queixa (petição) ou apurada de ofício uma violação por meio de fiscalização, a CIDH investiga a situação, pede informações ao Estado-membro e recomenda, conforme o caso, a adoção de medidas necessárias ao restabelecimento do direito do ofendido ou encaminha o caso para julgamento perante a Corte Interamericana de Direito Humanos.

7 REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA

Conforme noticia o Portal do Conselho Nacional de Justiça, o CNJ é o guardião da jurisprudência em língua portuguesa da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). Tal decorre de memorando de entendimento assinado por ambos os órgãos.[22]

A finalidade da parceria entre os dois órgãos é a difusão das normas internacionais e da jurisprudência dos Tribunais de Direitos Humanos, com ênfase para as oriundas do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Em reciprocidade, a jurisprudência brasileira se integra à jurisprudência do sistema interamericano de direitos humanos.

Informa ainda o portal que a publicação do CNJ divide as sentenças da Corte IDH em volumes temáticos, de acordo com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e os direitos violados, para facilitar o estudo da matéria. Além dos volumes anteriormente disponíveis no sítio do CNJ, foram incluídas as sentenças da Corte traduzidas até 2014.[23]

8 ALGUNS CASOS CONTENCIOSOS BRASILEIROS JULGADOS NA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

a) Caso Ximenes Lopes –04/07/2006 - portador de deficiência mental. Foi levado a uma casa de repouso. Lá ele sofreu tratamento desumano, consistente, dentre outras coisas, em tomar choque. Sofreu bastante e morreu.

O Brasil foi acionado na Corte e condenado pela sua omissão, ao pagamento de danos morais à família de Ximenes Lopes e a investigar e punir os assassinos da vítima.

b) Caso Sétimo Garibaldi – 23/09/2009 - Sétimo Garibaldi foi assassinado em 1998 por 20 pistoleiros, em um caso de reintegração de posse. A Corte Intera-

22 http://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/corte-interamericana-de-direitos-humanos-corte-idh

23 http://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/corte-interamericana-de-direitos-humanos-corte-idh

mericana de Direitos Humanos condenou o Estado brasileiro ao pagamento de danos materiais e morais à família e a investigar e punir os assassinos da vítima.

c) Caso Gomes Lundi – 24/09/2010

É o caso da Guerrilha do Araguaia, ocorrida entre o fim dos anos 1960 e primeira metade dos anos 1970, antes do Brasil aderir à jurisdição da Corte.

Quando se trata de omissão na investigação, a Corte entende que tal omissão se prolonga no tempo, por isso que se reconheceu, já durante o governo Dilma, a jurisdição da Corte.

O Brasil foi condenado a criar COMISSÕES DA VERDADE, condenado a revogar a Lei de Anistia, a punir criminalmente os torturadores agentes de Estado, dar tratamento para as vítimas e criar o tipo de desaparecimento forçado[24]. Condenou o Brasil a pagar indenização aos familiares e às vítimas.

d) Caso Maria da Penha - O Brasil foi denunciado perante a Comissão Interamericana, por tolerar a violência cometida contra a vítima Maria da Penha Maia Fernandes, praticada pelo ex-cônjuge, que disparou arma de fogo contra ela, após uma série de agressões por ela sofridas durante a vida matrimonial. A vítima sofreu paraplegia irreversível e diversas outras sequelas.

A Comissão concluiu pela responsabilidade do Brasil por omissão e acabou por recomendar a adoção de medidas protetivas dos direitos humanos, bem como de eficiente processo para responsabilizar o autor do fato.

O Brasil tomou medidas efetivas que culminaram na criação da Lei 10.886/2004, vulgarmente conhecida por Lei Maria da Penha, que acrescentou ao artigo 129 do Código Penal brasileiro a forma especial de "Violência Doméstica".

e) Caso José Pereira, 2003 – terminou por acordo, em outubro de 2003, em que o Estado brasileiro admitiu a responsabilidade por não terem sido os órgãos estatais capazes de prevenir a ocorrência do trabalho escravo.

José Pereira recebeu do Estado brasileiro cerca de duzentos e dezesseis salários mínimos e o Brasil se comprometeu a realizar alterações legislativas de combate ao trabalho escravo e alterar, o que ocorreu, o art.149 do Código Penal.

F) Caso Fazenda Brasil Verde, 2016 – A Corte apurou a existência de 43 vítimas desde a fiscalização ocorrida em 1997 e de outras 85 vítimas a partir da fiscalização de 2000, sendo que os trabalhadores resgatados em 2000 foram vítimas também de tráfico de pessoas.

---

24 BRASIL, *Decreto nº 8.767,de 11.05.2016*. Promulga a Convenção Internacional para a Proteção contra o Desaparecimento Forçado, firmada em 06/02/2007.

A Corte determinou que o Brasil reiniciasse as investigações ou processos concernentes às irregularidades apuradas em marco de 2000, para identificação e punição dos responsáveis; que publicasse o resumo da sentença em órgão oficial; e em sítio oficial, por a (hum) ano; que alterasse a legislação interna para considerar imprescritível a situação de escravidão; e pagamento de substanciais indenizações às vítimas resgatadas.

9 A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM SEDE TRABALHISTA

A relação de trabalho é protegida pela Constituição e pela lei ordinária, em virtude não apenas da subordinação que caracteriza o contrato de trabalho e da prestação de serviços (geralmente como meio de subsistência pessoal e familiar)[25], como também do fato de que, prestado pelo corpo e mente humanas, é preciso salvaguardá-los dos riscos à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

O trabalho, como instrumento de mantença para aquisição dos bens da vida e de progressão material e espiritual, está inserido na Constituição Federal, como direito social, ao qual se atribui natureza prestacional, posto que cabe ao Estado, por meio de políticas públicas de inclusão fomentá-lo para que possa atingir os valores sociais que lhe são implícitos, entre eles a redução das desigualdades e a erradicação da pobreza.

Assim, num sentido lato, os direitos trabalhistas, materiais ou formalmente constitucionais, são fundamentais para a concretização dos objetivos constitucionais.

Sob um prisma mais apertado, a Constituição enumera no artigo 7º os direitos dos trabalhadores no plano individual e nos artigos 8º e 9º, direitos no plano coletivo das relações trabalhistas. Ali encontramos direitos fundamentais específicos de trabalhadores e de coletividades.

Outros direitos fundamentais específicos estão previstos ao longo da Constituição, a exemplo dos valores sociais do trabalho (art.1º, IV), da dignidade da pessoa humana (art.1º, III), incluindo a do trabalhador (art.170, *caput*) do direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro (arts.170, VI e 200, VIII) e nem todos restritos ao trabalhador, a exemplo da livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170).

A Constituição também enumera os direitos fundamentais e as garantias fundamentais de caráter geral (arts.5º e 12 a 17), entre eles vários direitos humanos e os direitos sociais, de conteúdo prestacional (art.6º).

25 Daí o seu caráter alimentar.

Enfim, entre os direitos previstos em tais dispositivos constitucionais estão aqueles ratificados pelo Brasil, contidos no Pacto de San José da Costa Rica, no Protocolo de San Salvador e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Podemos citar como primeiro exemplo da importância de tais tratados a influência que tiveram na Constituição de 1988 e em várias emendas constitucionais. A Convenção número 189 sobre o Tratamento Digno para o Trabalho Doméstico importou na Emenda Constitucional nº 72 e na Lei Complementar nº 155.

Também é importante verificar que o princípio do não retrocesso social em matéria de direitos humanos está previsto no Pacto de San José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil, sendo assim exigível nas relações de trabalho.

Finalmente, de não menos importância, são as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, haja vista o caso dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs*. Brasil.

Como visto, em 2017 a Corte Interamericana de Direitos Humanos responsabilizou internacionalmente o Estado brasileiro por não prevenir a prática de trabalho escravo moderno e de tráfico de pessoas.

Ao Estado brasileiro foi concedido o prazo de um ano para indenizar cada uma das 128 vítimas resgatadas durante fiscalizações do Ministério Público do Trabalho na Fazenda Brasil Verde, no sul do Pará, nos anos de 1997 e 2000. Somente nessa fazenda, mais de 300 trabalhadores foram resgatados, entre 1989 e 2002.

A sentença também determina que sejam reabertas as investigações sobre as violações cometidas contra esses trabalhadores, o que abre precedentes para a reabertura de casos já arquivados aqui e nos demais países da América Latina.

10 A DELICADA QUESTÃO DA DIMINUIÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS

Em 1988 a Constituição substituiu a estabilidade decenal pela proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa e tornando o FGTS regime único de garantia do tempo de serviço.

Argumentou-se que ocorreu diminuição de direitos.

Na prática, os trabalhadores tinham uma garantia de estabilidade após dez anos de tempo de serviço, mas podiam ser imotivadamente despedidos nesse interregno sem que o empregador precisasse justificar o ato de dispensa.

Enfim, os trabalhadores podiam nunca atingir a longevidade prevista em lei para a aquisição do direito à estabilidade. E terminaram preferindo a opção pelo FGTS, implantado pela Lei 5.107/1966 e substituída pela Lei nº 8.036/1990, mais segura como pecúlio garantido, porque independe de quantitativo de tempo de serviço para a respectiva aquisição.

A indagação que se faz é a seguinte: o que é mais seguro ou benéfico, uma estabilidade que podia nunca ser alcançada ou a necessidade de motivação embasadora da despedida, prevista na Constituição Federal (art.7º, I), embora não regulamentada, não importando o tempo de serviço?

Vamos a outro exemplo. Até 2005 a lei garantia pleno crédito preferencial e ilimitado aos trabalhadores em caso de falência. Mas quem adquirisse bens do falido assumia todo o passivo trabalhista, pelo que ninguém adquiria o negócio ou o estabelecimento de falido e, sem ingresso de recursos, na prática os trabalhadores dessas empresas terminavam não recebendo nada.

Em 2005, a Lei 11.101, excluiu da sucessão trabalhista os ativos adquiridos como forma de obtenção de capital da empresa falida ou em recuperação, facilitando a aquisição por terceiros. Com isso, tornou possível e atrativa a venda do negócio ou do estabelecimento, passando a massa ou a empresa em recuperação a angariar com essa venda numerário para indenizar os trabalhadores que podem ser absorvidos pela empresa adquirente, ou para manutenção dos empregos.

O que é preferível: a proteção baseada apenas nas palavras do legislador ou uma efetiva proteção, ainda que advinda de acolhimento do legislador das leis de mercado?

No entanto, a reforma trabalhista efetivamente diminuiu direitos, entre eles barreiras antes inexistentes, de acesso à Justiça.

Quanto ao alto índice de judicialização, a interpretação recair na investigação das reais causas. Citando apenas algumas: falta de regulamentação da proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa; insuportáveis índices de rotatividade da mão de obra; índices igualmente astronômicos de acidentes do trabalho e de falta de pagamento de verbas rescisórias; inadequação da legislação para prevenir e solucionar conflitos; inexistência de meios eficazes de resolução administrativa de conflitos; relutância de ratificar as Convenções 87 e 118 da OIT.

11 CONCLUSÃO

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos é instrumento internacional dos mais importantes na concretização de direitos, tendo os seus princípios e normas influído na Constituição Federal de 1988.

Como norma supralegal, o princípio do não retrocesso social nela contido ganhou relevo com a ratificação da Convenção pelo Brasil, mas é preciso analisar, caso a caso, quando a lei nova concretamente diminui ou não direitos. E isso precisa ser interpretado dentro do princípio do conglobamento.

Além do relevante trabalho da Comissão, de formulação de recomendações e relatórios, atendimento de consultas, pedido de informações sobre a adoção de medidas adotadas em matéria de DH e encaminhamento para a Corte de julgamento das denúncias admissíveis de violação dos direitos humanos ocorridos em países que integram a OEA e que reconheçam a sua competência, além da atividade de controle e fiscalização, a atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos, por meio de suas decisões, têm influído no Brasil, a ponto de ter sido editada a Lei Maria da Penha. Isso sem falar na apuração de denúncias as mais variadas na seara trabalhista e nas publicações anuais do Ministério do Trabalho sobre empresas condenadas pela prática de trabalho análogo ao de escravo.

12 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-11/aumentam-queixas-contra-o-brasil-na-comissao-interamericana-de

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional.* 19ª Edição, São Paulo : Editora Malheiros, 2006, p. 563.

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

BRASIL, Senado Federal. https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2018/12/70-anos-da-declaracao-universal-dos-direitos-humanos

BRASIL, Câmara dos Deputados. https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-30544-14-fevereiro-1952-340000-publicacaooriginal-1-pe.html

BRASIL, Planalto. https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/dudh70/a-declaracao

BRASIL, Planalto. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.h tm

BRASIL, DHNET. https://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/carta_direitos_eua_1789.htm

BRASIL, CNJ, http://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/corte-interamericana-de-direitos-humanos-corte-idh

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos.* 5.ed.São Paulo: Saraiva, 2008.

FRANÇA, Ambafrance. https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao

PORTUGAL, Dgert. https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia

HONESKO, Raquel Schlommer. Discussão Histórico-Jurídica sobre as Gerações de Direitos Fundamentais: a Paz como Direito Fundamental de Quinta Geração. *In*. FACHIN, Zulmar (coordenador). *Direitos Fundamentais e Cidadania*. São Paulo : Método, 2008.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *O controle jurisdicional de convencionalidade das leis*, editora RT, 2009.

OEA. https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm

OEA. https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/q.Carta.OEA.htm

OEA. https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.pdf

OEA. https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/a.Introd.Port.htm

TF. *RE nº 466.343-SP,* Relator Ministro Cesar Peluso, Tribunal Pleno, decisão unânime, DJe 05/06/2009.

ESTÂNDARES INTERAMERICANOS DE NÃO DISCRIMINAÇÃO APLICADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

Thiago Pierobom de Ávila

Doutor em Ciências Jurídico-Criminais pela Universidade de Lisboa, com estágio de pesquisa de pós-doutorado em Criminologia pela Universidade Monash.
Visiting Scholar in residence at American University – Washington College of Law.
Promotor de Justiça do MPDFT, atualmente associado à equipe de pessoal da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.
E-mail: thiago.pierobom@hotmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0140889347238140

Marina de Almeida Rosa

Mestra em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, com bolsa PROEX/CAPES.
Mestranda em Direitos Humanos e Direito Internacional Humanitário pela *American University – Washington College of Law*.
Advogada especialista da Seção de Petições e Casos da Comissão Interamericana de Direitos Humanos.
E-mail: marinaalrosa@gmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8321910933687253

1 INTRODUÇÃO[1]

Organizações do Sistema Interamericano têm reiteradamente destacado que o Brasil possui problemas estruturais relacionados a violações de direitos humanos, que também se refletem nas relações trabalhistas[2]. A violência doméstica contra a mulher e feminicídios possuem uma magnitude alarmante. Em 2022 foram registrados 6.114 casos de assédio sexual e 27.530 casos de importunação sexual, todos apresentando tendências de aumento em comparação com anos anteriores[3]. A violência contra a mulher é causada pela discriminação de gênero e limita suas oportunidades de educação, de inserção no mercado de trabalho e de pleno desenvolvimento pessoal. Da mesma forma, a desigualdade racial é estrutural no Brasil e, quando interseccionada com o gênero, potencializa violências às mulheres negras e indígenas. A exploração do trabalho infantil e a discriminação a pessoas LGBTI, idosos e pessoas com deficiência também são desafios na realização dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.

Essas múltiplas discriminações estruturais se refletem em limitação de acesso ao emprego, desigualdades salariais, o teto de vidro na ascensão profissional, precariedade, insalubridade, informalidade e maior risco de explorações, como o trabalho infantil, trabalho escravo e a exploração sexual de mulheres. Dados oficiais indicam que as mulheres brasileiras ainda recebem cerca de 79,3% do salário dos homens em funções equivalentes, uma lacuna salarial persistente[4]. Trabalhadores negros recebem 42% a menos que os trabalhadores brancos[5] e sua taxa de desocupação é de 9,5%, sendo 3,2 pontos acima da taxa dos não negros[6]. Além disso, mulheres representam apenas 37% dos cargos de liderança

1 As opiniões expressas nesse artigo são de responsabilidade do autor e autora e não expressam, necessariamente, a opinião das instituições que integram.

2 CIDH. *Situação dos Direitos Humanos no Brasil*. Washington: CIDH, 2021.

3 IPEA; FBSP. *Atlas da Violência 2024*: infográfico. 2024. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/81f69453-baf0-4e6a-9f61-f4f6950b1317

4 BRASIL. *Mulheres ganham, em média, 79,3% do salário de homens com mesmo cargo, diz relatório.* 18 set. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/mulheres-ganham-em-media-79-3-do-salario-de-homens-com-mesmo-cargo-diz-relatorio

5 BRASIL. *Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro*. 19 nov. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro

6 BRASIL. *Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese*. 21 nov. 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese.

no país[7] e apenas 1% dos negros ocupam cargos de alta liderança[8]. A maioria das mulheres acumulam responsabilidades não remuneradas como cuidados domésticos e os salários substancialmente médios mais baixos das mulheres negras refletem uma dupla discriminação racial e de gênero. Mulheres negras apresentam taxas de desemprego mais que o dobro das de homens não negros, e pessoas negras são maioria entre os trabalhadores resgatados de condições análogas à escravidão[9].

Diretrizes internacionais recomendam iniciativas para reduzir as desigualdades, como programas de certificação corporativa para igualdade de gênero e raça, incentivos a práticas inclusivas de mulheres e pessoas negras no mercado de trabalho, além de estratégias para combater o assédio sexual e promover a paridade em cargos de liderança[10].

Os desafios relacionados às violações de direitos humanos possuem um impacto direto no acesso à justiça trabalhista por pessoas integrantes de grupos historicamente discriminados. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos – SIDH possui diversos estândares relacionados à promoção da equidade no ambiente do trabalho, de proteção à infância e não discriminações, e de como o acesso à justiça nesses contextos deve refletir o dever de devida diligência da prevenção das discriminações e proteção de grupos em situação de vulnerabilidade, e de reparação integral de violações de direitos. Este panorama indica que os profissionais do sistema de justiça brasileiro se beneficiariam com maior clareza teórica relacionada aos estândares interamericanos de não discriminação no contexto das relações laborais.

O presente artigo tem como objetivo analisar os estândares interamericanos de direitos humanos relacionados à não discriminação aplicados à justiça do trabalho. Busca-se apresentar os principais avanços relacionados ao conceito de acesso à justiça para grupos em situação de vulnerabilidade e os elementos da

7 GRANT THORNTON. *Women in Business 2024*. 2024. Disponível em: https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women-in-business2024-cenario-brasileiro/#:~:text=Dados%20Brasil,de%20lideran%C3%A7a%20feminina%20no%20Pa%C3%ADs.

8 EXAME. *Apenas 1% dos cargos de alta liderança no Brasil são ocupados por negros*. 26 nov. 2024. Disponível em: https://exame.com/esg/apenas-1-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-brasil-sao-ocupados-por-negros

9 BRASIL. *Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro*. 19 nov. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro

10 UNDP. *UNDP's Gender Equality Seal Certification Programme for Public and Private Enterprises: Latin American Companies Pioneering Gender Equality*. 2017. Disponível em: https://www.undp.org/publications/gender-equality-seal-certification-programme-public-and-private-enterprises-supported-undp

reparação integral no SIDH, com estudos de casos sobre os principais padrões interamericanos nesses temas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Em relação à metodologia, trata-se de pesquisa do tipo qualitativa, descritiva e analítica, utilizando-se da técnica de pesquisa de análise documental sobre as convenções interamericanas, relatórios temáticos da CIDH e sentenças da Corte IDH, com realização de análise de conteúdo que permita examinar como as normas interamericanas de não discriminação têm sido interpretadas no contexto das relações de trabalho e como os direitos laborais são protegidos à luz dessas normas.

O artigo avançará com a apresentação do SIDH, uma análise do direito à não discriminação e do direito ao trabalho. Avançará com uma análise de seis possíveis áreas de vulneração de direitos (mulheres, pessoas afrodescendentes, indígenas, pobreza extrema, crianças, LGBTI e outros), seguidas das considerações gerais.

2 O SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH foi prevista pela Carta da OEA, de 1948 e efetivamente instalada em 1959. Esta Carta foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 30.544/1952. O art. 106 da Carta prevê a criação de uma Comissão Interamericana de Direitos Humanos, com a função de promover o respeito e a defesa dos direitos humanos e servir como órgão consultivo da Organização em tal matéria e previa a regulamentação da Comissão e "dos outros órgãos encarregados de tal matéria" em uma futura convenção interamericana sobre direitos humanos.

A Convenção Americana de Direitos Humanos – CADH foi aprovada em 1969, e ratificada pelo Brasil, conforme o Decreto n. 678/1992. Após enunciar um leque de direitos humanos, este tratado cria um sistema composto pela Comissão e pela Corte Interamericanas (art. 33-73).

A Comissão é a porta de entrada do sistema, com atribuições de monitoramento dos direitos humanos na região, apreciação de petições e casos, além de conceder medidas cautelares para situações de grave e iminente violações de direitos. Em sua função de monitoramento, a Comissão pode realizar visitas *in loco*, solicitar informações aos Estados, elaborar relatórios temáticos, de país ou anuais, realizar audiências públicas, e emitir comunicados de imprensa, com recomendações aos Estados (CADH, art. 41).

No sistema de petições e casos, a CIDH acompanha o processo de petições individuais, desde seu recebimento, realizando um exame de estudo inicial, admissibilidade (CADH, art. 46 e 47), o processamento (art. 48), a eventual tentativa de solução amistosa (art. 49), até a elaboração do relatório sobre os méritos de cada caso (art. 50), além de fazer recomendações aos Estados para que proporcionem reparações às vítimas de violações de direitos. Nos casos em que os Estados são partes da Convenção e aceitam a jurisdição da Corte Interamericana, caso não haja a implementação das recomendações e desde que haja interesse expresso das vítimas, a Comissão pode submeter o caso à Corte Interamericana de Direitos Humanos – Corte IDH (art. 51), a qual, após o regular processamento, poderá emitir uma sentença. A Corte IDH possui função contenciosa, de resolução de casos e supervisão de sentenças, bem como de emissão de medidas provisórias e de urgência e de resposta a consultas pelos Estados.

Após a edição da CADH, outros tratados internacionais fizeram referência aos órgãos do SIDH, como: o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conhecido como "Protocolo de São Salvador" (Decreto n. 3321/1999, art. 19.6), a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida como Convenção de Belém do Pará – CBP (Decreto n. 1973/1996, art. 11), a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância – CIRDI (Decreto n. 10.932/2002, art. 15), e a Convenção Interamericana sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas (Decreto n. 8766/2016, art. XIII). Igualmente, a Convenção Interamericana sobre a proteção dos Direitos Humanos dos Idosos, e a Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância, ambas ainda não ratificada pelo Brasil, remetem às competências dos órgãos do SIDH (art. 36 e art. 15, respectivamente). A Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura (Decreto n. 98.386/1989) remete apenas à competência da CIDH (art. 17), apesar de sua temática estar claramente no âmbito protetivo da CADH.

A Convenção Interamericana contra a Corrupção (Decreto n. 4410/2002), a Convenção Interamericana sobre Tráfico Internacional de Menores (Decreto n. 2740/1998), e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Decreto n. 3.956/2001) não fazem referência à competência da Comissão e Corte. Essa última criou uma Comissão para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Art. 6º). A Declaração

Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas, por ser uma declaração e não um tratado, não foi ratificada pelo Brasil. Em relação aos documentos internacionais que não permitem o acionamento direto dos órgãos do SIDH, eles integram o arcabouçou normativo do direito internacional (*corpus iuris* internacional), sendo constantemente utilizados para complementar normas dos outros tratados que referem diretamente aos órgãos do SIDH, nos termos da interpretação sistemática determinada pelo art. 31.3.c da Convenção de Viena (Decreto n. 7030/2009) e pelo art. 29 da CADH.

3 ESTÂNDARES INTERAMERICANOS RELACIONADOS À NÃO DISCRIMINAÇÃO

A proibição de discriminação é um estândar central no âmbito do sistema interamericano de direitos humanos. Essa diretriz vem expressa já no primeiro artigo da CADH, o qual estabelece:

> Art. 1.1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

O princípio da igualdade perante a lei está igualmente previsto no art. 24 da CADH, o que exige que os Estados adotem medidas positivas para corrigir desigualdades históricas e garantir a inclusão de grupos em situação de vulnerabilidade. Essa igualdade possui íntima correlação com o direito de acesso à justiça, previsto nos artigos 8 e 25 desta Convenção. Estas normas se integram com a determinação do art. 2º da Convenção, relacionada ao dever de adotar disposições de direito nacional para efetivar os direitos e liberdades previstos. Em especial, o art. 6º da CADH estabelece a proibição absoluta da escravidão e servidão o que significa o trabalho forçado não pode ser aceito em nenhuma circunstância. O princípio da igualdade de todos os seres humanos proíbe que se considere um grupo de pessoas superior a outro ou, inversamente, um grupo inferior a outro. O direito à igualdade proíbe discriminações *de iure* ou *de facto*[11]. O tratamento diferenciado torna-se discriminatório quando não persegue

11 Corte IDH, *Parecer Consultivo OC-18/03*, Condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, 2003, § 103. Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 91.

finalidade legítima, e é desnecessário e/ou desproporcional[12]. A existência de uma situação de discriminação *de facto* pode justificar ações afirmativas em favor de grupos historicamente discriminados, na forma de políticas públicas de desconstrução da discriminação para garantia de condições de fruição dos direitos humanos. Em sendo estrutural a discriminação, surge ao Estado um dever reforçado para seu enfrentamento.

A CIDH organiza seu trabalho na forma de relatorias temáticas, que abordam violações de direitos humanos em áreas específicas[13]. Há 11 relatorias temáticas distribuídas entre os Comissionados: sobre os Direitos dos Povos Indígenas, Direitos da Mulher, Mobilidade Humana, Direitos da Criança e Adolescentes, Defensores de Direitos Humanos, Direitos das Pessoas Privadas de Liberdade, Direitos dos Afrodescendentes e contra a Discriminação Racial, Direitos de Pessoas LGBTI, Direitos do Idoso, Pessoas com Deficiência e ainda sobre Memória, Verdade e Justiça. Há ainda duas relatorias especiais, ocupadas por pessoas designadas para a função pela Comissão, uma a cargo dos Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA), e outra sobre Liberdade de Expressão (RELE).

A abordagem às diversas formas de discriminação deve ter a perspectiva de gênero, interseccional e intercultural[14]. Isso significa que a sobreposição de marcadores de discriminação potencializa seus efeitos, não sendo possível tratar os grupos em situação de vulnerabilidade como um grupo homogêneo, sem levar em conta a diversidade cultural e social de seus integrantes[15]. A interseccionalidade possui duas características principais: primeiro, as bases ou fatores são inseparáveis, pois a experiência da discriminação não pode ser desagregada, sendo transformada pela interação entre eles; segundo a interseccionalidade

12 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 93.

13 Conferir em: https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/r/default.asp

14 A Corte utiliza pela primeira vez o paradigma da interseccionalidade em: Corte IDH, *Caso González Lluy e outros vs. Equador*, 2015. Entendeu-se que a discriminação contra a vítima desse caso, uma criança, mulher, pessoa em situação de pobreza e vivendo com HIV não apenas foi causada pelos múltiplos fatores, "mas derivou em uma forma específica de discriminação que resultou da interseção desses fatores, ou seja, se algum desses fatores não tivesse existido, a discriminação teria tido uma natureza diferente" (§ 290).

15 CIDH. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. Anexo 1: Principales estándares y recomendaciones en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*. Washington: CIDH, 2019, § 7. CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021, §§ 45-50.

cria uma experiência qualitativamente diferente, com consequências distintas para aqueles afetados, em comparação com aqueles que sofrem apenas uma forma de discriminação[16].

Essa diretriz de interseccionalidade é dada pela CBP, art. 9º, sendo reforçada pela exposição de motivos da Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância (ainda não ratificada pelo Brasil), a qual reconhece que[17]:

> [D]eterminadas pessoas e grupos vivenciam formas múltiplas ou extremas de discriminação e intolerância, motivadas por uma combinação de fatores como gênero, idade, orientação sexual, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição econômica, condição de migrante, refugiado ou deslocado, nascimento, condição infectocontagiosa estigmatizada, característica genética, deficiência, sofrimento psíquico incapacitante, ou outra condição social, bem como outros reconhecidos em instrumentos internacionais;

A Corte IDH reconhece que não apenas a discriminação direta (explícita e intencional) é proibida, mas também a indireta, nos termos da CIRDI (art. 1.2)[18]. A discriminação indireta refere-se a práticas ou políticas que, embora aparentemente neutras em sua formulação, acabam tendo um impacto desproporcionalmente negativo sobre certos grupos em sua aplicação. Assim, de forma não necessariamente intencional, perpetuam-se desigualdades. Por exemplo, condicionar a proteção dos direitos trabalhistas à regularidade migratória geraria um impacto desproporcional aos grupos de imigrantes, ainda que não haja uma intenção discriminatória explícita, expondo-os à constante exploração do trabalho.

A CIDH reconhece que o enfrentamento às diversas formas de discriminação deve ser realizado dentro de um quadro de políticas públicas com enfoque em direitos humanos, que promovam a desconstrução dos valores sociais que sustentam os estereótipos discriminatórios, promovendo a inclusão dos grupos marginalizados e historicamente discriminados nas diversas áreas da vida social[19]. Nesse sentido[20]:

---

16 Corte IDH, *Caso González Lluy e outros vs. Equador*, 2015, Voto concorrente do juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, § 11.

17 OEA. *Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância*. 2013.

18 Corte IDH, *Parecer Consultivo OC-18/03*, Condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, 2003, § 103; Corte IDH, Caso Nadege Dorzema e outros v. República Dominicana, 2012, § 235; Corte IDH, Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil, 2024, § 61.

19 CIDH. *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Washington: CIDH, 2018.

20 CIDH. *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Washington: CIDH, 2018, § 235.

> A CIDH está convencida do importante papel que o Sistema Interamericano exerce na transformação das causas estruturais que provocam, aprofundam e incentivam a violação de direitos fundamentais e as situações de desigualdade. Assim, através do fortalecimento das institucionalidades estatais e do impulso de políticas públicas com enfoque de direitos humanos, é possível avançar em uma agenda de prevenção e transformação social.

Essas políticas públicas devem ser construídas, necessariamente, com garantia de espaços de participação dos grupos em situação de vulnerabilidade de sofrerem as violações de direitos. A participação deve ser ampla, plural, diversa e inclusiva[21].

A eventual ocorrência de atos de discriminação gera às vítimas o direito de acesso à justiça, com um recurso simples, rápido e efetivo (CADH, art. 25). Os Estados possuem o dever de devida diligência na investigação, julgamento e punição dos atos de discriminação, promovendo uma reparação integral às vítimas (CBP, art. 7.b; CIRDI, art. 10). O acesso à justiça, no âmbito do SIDH, abrange um conjunto de intervenções do Estado que abrangem a desde a construção de um ordenamento jurídico não discriminatório, de mecanismos processuais de facilitação do acesso à justiça, passando pela efetiva estruturação de órgãos do sistema de justiça, com mecanismos de controles internos e externos para seu funcionamento adequado. O SIDH recomenda protocolos de atuação eficiente, acolhedora e não discriminatória pelas diversas instituições que compõem o sistema, assegurando-se o direito de participação, atenção, proteção, responsabilização e reparação integral, esta última abrangendo medidas de restituição, reabilitação, compensação, satisfação[22]. Ademais, as sentenças da Corte IDH usualmente incorporam um elemento de garantias de não repetição, no qual se busca compreender quais razões levaram à ocorrência do problema e que medidas de intervenções estruturais seriam necessárias para se evitar a reiteração de novas violações semelhantes.

---

21 CIDH. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. Anexo 1: Principales estándares y recomendaciones en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*. Washington: CIDH, 2019, § 12.

22 CIDH. *Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas*. Washington: CIDH, 2007; CIDH. *El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales: estudio de los estándares fijados por el sistema interamericano de derechos humanos*. Washington: CIDH, 2007; Corte IDH. *Cadernos de Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos n. 32: medidas de reparação*. San José da Costa Rica: Corte IDH, 2022.

4 ESTÂNDARES INTERAMERICANOS RELACIONADOS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

O SIDH reconhece a interdependência entre as políticas públicas para concretização dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais – DESCA e os direitos dos grupos em situação de vulnerabilidade à discriminação[23]. A CADH estabelece em seu art. 26 que os DESCA devem ser marcados pelo desenvolvimento progressivo. Apesar da normatividade compacta do dispositivo, seu conteúdo é complementado pelo Protocolo de San Salvador (Decreto n. 3321/1999), o qual estabelece em seu art. 6º o direito ao trabalho e à inclusão das mulheres, e em seu art. 7º o direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho. A Corte IDH considera que o conteúdo do art. 26 da CADH também é complementado pela Carta da OEA (Decreto n. 30.544/1952)[24], que prevê em seu art. 34, alínea "g", o direito a "salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos", bem como em seu art. 45 um extenso rol de direitos sociais, que abrangem: (a) não discriminação e segurança econômica; (b) trabalho digno; (c) associação sindical e greve; (d) consulta e colaboração entre empresas e sociedade; (e) administração pública, crédito e empresas devem atender interesses da comunidade; (f) participação crescente de setores marginais da população (pressuposto do regime democrático); (g) relevância das organizações sociais (sindicatos); (h) previdência social eficiente; (i) assistência jurídica para exercer direitos. O art. 46 completa o quadro, com a diretriz de harmonização da legislação na região latino-americana quanto do direito trabalhista e previdenciário, para a proteção dos trabalhadores. Essas normas são interpretadas de forma sistemática, teleológica e evolutiva com as demais normas do direito internacional, em especial as Convenções da OIT[25]. A partir destas disposições, a Corte IDH reconhece que o direito ao trabalho em condições justas, equitativas e satisfatórias, que assegurem a segurança, saúde

23 CIDH. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. Anexo 1: Principales estándares y recomendaciones en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*. Washington: CIDH, 2019, § 84; CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021.

24 Corte IDH, *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020, § 155; Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021, §§ 61-97.

25 Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021, § 62.

e higiene, bem como a seguridade social e não discriminação, está implícito na Carta da OEA e protegido pelo artigo 26 da Convenção.

Essas disposições permitem reconhecer que há uma vinculação das atividades empresariais aos direitos humanos[26]. As empresas possuem o dever de respeitar os direitos humanos, tanto no território nacional quanto nas ações suas ou de suas sucursais no exterior, o que abrange não discriminar ou explorar grupos em situação de vulnerabilidade. Há um dever de devida diligência na prevenção de violações de direitos humanos, o que abrange realizar estudos de impacto e consulta prévia de atividades com risco de violar direitos e mecanismos de *compliance*, como alertas precoces, auditorias independentes e criação de ouvidorias, inclusive fiscalizando as ações de suas subsidiárias no exterior e sua cadeia produtiva. As empresas devem prestar contas de atividades potencialmente com risco de violação de direitos, conforme seu tamanho. Caso tenha ocorrido uma violação, há o dever de promover reparação integral. Finalmente, há um dever de não abusar do poder econômico para obter vantagens estatais excessivas, em prejuízo de trabalhadores, consumidores e comunidade mais ampla[27].

Ainda que as empresas não possam ser responsabilizadas diretamente no sistema interamericano, o sistema reconhece a existência desses deveres das empresas perante o ordenamento jurídico interno e de um dever dos Estados de prevenção de violações de direitos, regulação, supervisão e de promoção de justa reparação em caso de violações praticadas por empresas[28]. Estes deveres estatais de regulação e supervisão assumem especial envergadura diante de situações de risco de violações de direitos humanos, como atividades de desenvolvimento com risco socioambiental; atividades de interesse público (como

26 No âmbito do sistema ONU, ver: ONU, Conselho de Direitos Humanos, *Relatório do Representante Especial do Secretário Geral para a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas, John Ruggie: Princípios Reitores sobre as Empresas e os Direitos humanos: Implementação do quadro "proteger, respeitar e remediar" das Nações Unidas*, UN Doc. A/HRC/17/31, 21 de março de 2011; ONU, Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, *Observação Geral Nº. 24 sobre as obrigações dos Estados em virtude do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no contexto das atividades empresariais*, UN Doc. E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017; Conselho dos Direitos Humanos, *Dimensões de Gênero dos Princípios Reitores sobre as Empresas e os Direitos Humanos: Relatório do Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas*, UN Doc. A/HRC/41/43, 23 de maio de 2019. No sistema OEA, ver: CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019. Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021, §§ 42-53.

27 CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019, §§ 176-198.

28 CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019, §§ 54-146.

saúde, educação, água potável, eletricidade, seguridade social, moradia, cadeias de abastecimento); e atividades potencialmente insalubres para trabalhadores, consumidores e comunidades vizinhas. Especificamente em relação ao Direito do Trabalho, a Corte IDH possui o entendimento de que as empresas devem adotar um comportamento responsável em sua atividade econômica, respeitando o direito de acesso ao trabalho sem discriminação[29].

Os temas mais sensíveis na perspectiva trabalhista para os direitos humanos são o trabalho digno, a proibição de escravidão e servidão, a não discriminação, a liberdade de expressão em contextos trabalhistas, organização de profissionais, segurança e higiene, trabalho infantil, trabalho de mulheres, trabalho das pessoas em situação de mobilidade humana, liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve[30].

A CIDH entende que o acesso à justiça no contexto de violações de direitos humanos por empresas deve ser guiado pelo princípio do *effet utile* (efeito útil), assegurando-se recursos judiciais disponíveis, eficazes e rápidos, com acesso à informação para resolução de reclamações, proibição de recursos ilusórios. Considerando a desproporção de forças entre as grandes empresas e grupos de pessoas com direitos vulnerados, deve-se assegurar um reequilíbrio de poderes, tanto no acesso à prova, na fixação da competência e na delimitação de responsabilidades de empresas matrizes e filiais. Conferir[31]:

> [P]ara assegurar um recurso eficaz e acesso à justiça nesses contextos, os Estados devem implementar algumas medidas como, por exemplo, exigir o estabelecimento de regimes jurídicos de responsabilidade compartilhada da empresa matriz ou grupo empresarial, oferecer assistência jurídica e outros sistemas de financiamento ao demandante, permitir ações judiciais coletivas relacionadas a direitos humanos e litígios de interesse público. Também é importante garantir o acesso às informações por meio de legislação de divulgação obrigatória e regras processuais que permitam às vítimas obter a divulgação de provas no poder da empresa acusada, incluindo a reversão do ônus da prova quando a empresa respondente tem conhecimento ou controle exclusivo de todos ou parte dos fatos e dados relevantes para resolver uma reclamação. Além disso, no que diz respeito às decisões judiciais que se baseiam na doutrina do fórum *non conveniens*, é necessário avaliar devidamente as restrições à sua aplicação, bem como a possibilidade realista dos

29 Corte IDH, *Parecer Consultivo OC-18/03*, Condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, 2003, § 148.

30 CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020.

31 CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019, §§ 134-135.

> reclamantes terem acesso a um recurso e reparação efetivos na jurisdição onde os fatos ocorreram. [...] Os tecnicismos do direito societário não podem ser usados como normas absolutas quando seu uso ignora sua função social, o que lhes dá sentido, e quando conduzem à impunidade por violações aos direitos humanos.

Especificamente em relação ao acesso à justiça trabalhista, a Corte IDH considera que este sistema especializado de administração da justiça deve ter as seguintes características[32]:

> 1) a irrenunciabilidade do direito dos trabalhadores de recorrer às autoridades judiciais competentes para resolver conflitos trabalhistas, salvo quando outros meios de resolução de conflitos forem legalmente previstos; 2) uma jurisdição especializada e com competência exclusiva em matéria trabalhista, de acordo com o número de casos e demandas trabalhistas; 3) a aplicação da perspectiva de gênero na resolução de conflitos trabalhistas; 4) a previsão de um procedimento especializado que leve em conta as particularidades dos assuntos trabalhistas; 5) a distribuição das cargas probatórias, a análise probatória e a motivação das decisões judiciais conforme princípios que compensam as desigualdades do mundo do trabalho, como o princípio *in dubio pro operario* e o princípio da favorabilidade; 6) a gratuidade da justiça trabalhista e 7) a garantia do direito à defesa especializada.

5 NÃO DISCRIMINAÇÃO ÀS MULHERES

Além da CADH, a Convenção de Belém do Pará – CPB (Decreto n. 1973/1996) complementa o quadro dos direitos humanos das mulheres. Essa convenção é inovadora ao introduzir o conceito de "violência baseada no gênero" (art. 1º). Ela traz um estândar de proibição da discriminação e da violência contra as mulheres, tanto na esfera pública quanto privada (art. 3º). Há previsão de um conjunto de direitos às mulheres (art. 4º), dentro os quais a segurança pessoal, igualdade, acesso à justiça e participação política. Especificamente o art. 2.b reconhece a violência no âmbito do assédio sexual no local de trabalho.

Os art. 5º e 6º da CBP reconhecem a conexão entre violência e discriminação contra a mulher como causa e consequência recíprocas. Segundo o art. 6º, o enfrentamento da violência abrange o enfrentamento às discriminações, o que por sua vez exige uma educação livre de estereótipos de gênero. Por outro lado, o art. 5º reconhece que a violência contra a mulher impede o exercício dos

32 Corte IDH, *Opinião Consultiva OC 27/21*, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 2021.

direitos econômicos, sociais e culturais, reforçando as discriminações. O art. 8.h da CPB complementa esse quadro, estabelecendo a obrigação dos Estados de modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres, com a finalidade de combater preconceitos relacionados aos estereótipos de gênero.

Nesse sentido, a CIDH já afirmou que[33]:

> A violência baseada no gênero é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que é perpetuada pela persistência de atitudes e práticas discriminatórias em relação às mulheres [e] impede sua capacidade de exercer e desfrutar de seus direitos e liberdades em igualdade de condições em relação aos homens.

O primeiro precedente da Corte IDH que acolheu o denominado "paradigma das relações de gênero" foi o caso do Campos Algodoeiro. Nesse caso, a Corte afirmou[34]:

> Os estereótipos baseados no gênero se referem a uma preconcepção de atributos ou características possuídas ou a papéis que são ou deveriam ser executados por homens e mulheres respectivamente. [É] possível associar a subordinação da mulher a práticas baseadas em estereótipos de gênero socialmente dominantes e persistentes, condições que se agravam quando os estereótipos se refletem, implicitamente ou explicitamente, em políticas e práticas, particularmente no raciocínio e na linguagem das autoridades policiais [...]. A criação e uso de estereótipos se converte em uma das causas e consequências da violência de gênero contra a mulher.

Em diversas oportunidades, a Corte IDH teve oportunidade de criticar o uso de estereótipos de gênero contra as mulheres, ao se utilizar de uma associação identitária com sua função de mãe[35], cuidadora[36], parceira afetiva[37] ou como casta[38].

33 CIDH. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. Anexo 1: Principales estándares y recomendaciones en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes*. Washington: CIDH, 2019, § 1.

34 Corte IDH, *Caso Gonzalez e outras ("Campo Algodoeiro") vs. México*, 2009, § 401.

35 Em Corte IDH, *Caso Manuela e outros vs. El Salvador*, 2021, apreciou-se o caso de uma gestante que foi proibida de realizar tratamento contra câncer para evitar o aborto.

36 Em Corte IDH, *Caso Atala Riffo vs. Chile*, 2012, julgou-se caso de mãe lésbica perdeu a guarda de suas filhas, por se entender que sua orientação sexual comprometeria sua função de cuidadora.

37 Em Corte IDH, *Caso González e outras (Campo Algodonero) vs. México*, 2009, a Corte entendeu que houve um tratamento discriminatório nas investigações dos desaparecimentos, pois a polícia presumia que as adolescentes e mulheres desaparecidas "fugiram" com os namorados, minimizando a importância do desaparecimento em si.

38 Em Corte IDH, *Caso Barbosa de Sousa vs. Brasil*, 2021, a Corte entendeu que o julgamento do homicídio da vítima foi discriminatório, porque foram usados argumentos relacionados ao comportamento social e sexual da vítima como tentativa de minimizar a gravidade do crime.

O art. 5º da CBP reconhece os DESCA das mulheres, remetendo implicitamente à disciplina do art. 26 da CADH e ao Protocolo de San Salvador. O art. 7.b da CBP estabelece a obrigação estatal de devida diligência na prevenção, investigação e punição da violência contra a mulher.

Os problemas mais acessíveis de direitos trabalhistas das mulheres estão relacionados ao acesso efetivo ao mercado de trabalho formal e postos de direção (ações afirmativas), brecha salarial, divisão sexual do trabalho, trabalho doméstico ou auxiliar não remunerado, mulheres em posição de liderança, proteção a trabalhadoras grávidas e mães, licenças maternidade e paternidade, assédio laboral e o trabalho feminina em emergências de saúde39. Também há correlação com o poder de gestão econômica, como a gestão própria do salário, acesso ao crédito, acesso à terra, acesso à propriedade residencial, gestão da herança e gestão de recursos por mulheres casadas.

A Corte IDH emitiu a Opinião Consultiva OC 27/21, sobre direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero40. A Corte identifica cinco implicações da equidade de gênero no ambiente de trabalho. Primeiro, os Estados devem garantir *igualdade salarial* para trabalho igual, promovendo sistemas de remuneração e representação feminina nos sindicatos. Em segundo lugar, devem adotar medidas de *proteção especial* às mulheres grávidas e mães, como licenças maternidade remuneradas e proteção contra discriminação, além de incentivar a participação masculina nas responsabilidades familiares, como a licença paternidade. Em terceiro, a Corte destaca a importância de políticas que *combater estereótipos de gênero* nas tarefas domésticas e de cuidado, promovendo a igualdade de responsabilidades familiares e uma divisão equilibrada do trabalho doméstico. Quarto, os Estados devem eliminar barreiras à *participação feminina* em cargos de liderança nas empresas e nos sindicatos, promovendo a igualdade interna e respeitando os direitos das trabalhadoras domésticas, como liberdade sindical e negociação coletiva.

---

39 CIDH. *El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales*. Washington: CIDH, 2011; CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020, § 45. Em sentido semelhante: "Afetações aos direitos das mulheres no marco das atividades empresariais se referem as condições das trabalhadoras da indústria de maquilas têxteis, incluindo ter que trabalhar em condições perigosas, precárias e insalubres; exigir exames de gravidez para serem contratadas e ter que trabalhar em dupla jornada; entre outros"; CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019, § 338.

40 Corte IDH, *Opinião Consultiva OC 27/21*, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 2021.

Finalmente, o Estado deve tomar medidas para *prevenir as repercussões da violência* contra as mulheres no âmbito das relações de trabalho, o que abrange: a) proibir legalmente a violência e o assédio, e adotar políticas para preveni-los; b) fomentar a existência de mecanismos de controle internos, tanto no âmbito público quanto privado, que permitam combater a violência e o assédio laboral e sexual; c) garantir que as vítimas tenham acesso a vias de recurso e reparação, além de medidas de apoio; d) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação e formação, bem como atividades de sensibilização, de forma acessível; e) garantir a existência de mecanismos de inspeção e investigação eficazes contra a violência e o assédio.

6 NÃO DISCRIMINAÇÃO A PESSOAS AFRODESCENDENTES

O racismo nas Américas contra pessoas afrodescendentes é fruto da colonialidade e escravidão, o que gerou exclusão histórica, estigmatização e marginalização mesmo após a abolição da escravatura[41]. A discriminação racial gera exclusão social, com maiores taxas de analfabetismo, menor representação no ensino superior, menores salários, informalidade laboral, desemprego, pobreza, menos acesso à moradia e à terra, insegurança alimentar, maior vulnerabilidade a doenças, como a AIDS, baixa representatividade política, sub-representação nos meios de comunicação (folclorização e exotização), elevação de homicídios de pessoas afrodescendentes, especialmente de líderes e pessoas defensoras de direitos[42]. A situação de pobreza e a criminalização da pobreza racializada dificultam o acesso dos afrodescendentes à justiça, exacerbando as condições de desigualdade e a violência na região. A situação de exclusão social gera um direcionamento da atuação policial sobre pessoas afrodescendentes, vistos como naturalmente perigosos, tornando-os mais susceptíveis de sofrer abusos policiais e prisões arbitrárias, o que por sua vez gera uma hiper-representação das pessoas afro nas prisões. Em relação às mulheres afrodescendentes, há um

41 CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021, §§ 51-58.

42 CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021, §§ 121-142. Ver ainda: ONU, Conselho de Direitos Humanos, *Promoção e proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais dos africanos e afrodescendentes frente ao uso excessivo da força e outras violações dos direitos humanos por agentes da ordem: Relatório do Mecanismo Internacional de Especialistas Independentes para o Avanço da Igualdade e Justiça Racial na Aplicação da Lei*, UN Doc. A/HRC/51/55, 4 de agosto de 2022, §§ 9-10.

agravamento da discriminação de gênero, com gravidez precoce, mortalidade materna, falta de acesso à saúde materna, e índices mais elevados de violência.

Esse quadro de discriminações estruturais cria para os Estados signatários da CADH (art. 1.1 e 24) e da Convenção Interamericana contra o Racismo (art. 5º) o dever reforçado de promover políticas públicas de inclusão social com enfoque de gênero e racial, especialmente nas áreas de educação, saúde, moradia, segurança alimentar e nutricional, trabalho em condições satisfatórias e sem discriminação, proteção de expressões e saberes culturais, de terras ancestrais e seus recursos naturais, e de acesso universal à água potável, saneamento básico e higiene[43]. A Corte IDH possui diversos precedentes reconhecendo a existência de discriminação racial contra pessoas afrodescendentes[44].

A CIRDI (Decreto n. 10.932/2002) define eu seu art. 1.1 a discriminação da seguinte forma:

> [...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.

A Corte IDH considera que o acesso à justiça sem discriminação de raça abrange as seguintes perspectivas[45]:

> 1. a investigação, o julgamento, a punição e a reparação de condutas discriminatórias; 2. a assistência jurídica gratuita, a fim de facilitar as denúncias individuais ou coletivas de discriminação nas esferas civil, trabalhista e criminal; 3. a incorporação a cargos públicos, em todos os níveis, de pessoas afrodescendentes nos organismos encarregados da investigação, persecução e julgamento de condutas discriminatórias; 4. a formação e capacitação de funcionários públicos e organismos encarregados de aplicar a lei em disciplinas relacionadas ao direito à igualdade e à não discriminação, inclusive as questões do racismo e da discriminação racial;

---

43 CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021, §§ 143-238.

44 Corte IDH, *Caso das comunidades afrodescendentes deslocadas da Bacia do Rio Cacarica (Operação Gênesis) vs. Colômbia*, 2013; *Caso de pessoas dominicanas e haitianas expulsas vs. República Dominicana*, 2014; *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020; *Caso Acosta Martínez e outros vs. Argentina*, 2020; *Caso Leite de Souza e outros vs. Brasil*, 2024.

45 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 105.

> 5. a avaliação do impacto dessas políticas mediante a coleta, a desagregação e a atualização de dados em matéria de discriminação racial e acesso à justiça.

Especificamente no âmbito trabalhista, a CIRDI estabelece em seus art. 4 e 7 que os Estados devem zelar para que empresas não reproduzam comportamentos discriminatórios ou intolerantes, o que se projeta às relações das empresas com os seus trabalhadores, consumidores e com a comunidade onde exerce suas atividades (como o impacto ambiental). O dever de não reproduzir discriminações aos trabalhadores abrange não apenas atos praticados por outros empregados, mas igualmente um dever de devida diligência na prevenção de discriminações praticadas por usuários dos serviços, como parceiros comerciais ou consumidores. Portanto, os Estados devem implementar estratégias para combater a discriminação racial no mercado de trabalho e garantir o acesso a empregos de qualidade em condições dignas, especialmente para grupos vulneráveis[46].

A CIDH apreciou o tema da discriminação racial no caso de Simone André Diniz *vs*. Brasil. Nesse caso, uma empregadora publicou anúncio de contratação de empregada doméstica afirmando textualmente que haveria preferência para candidatas de cor branca. Quando Simone ligou para se candidatar à vaga, foi questionada quanto à sua cor e, ao responder que era negra, foi informada que não preenchia os requisitos para o cargo. Houve registro de ocorrência policial, posteriormente arquivada pelo Ministério Público, ao desclassificar a conduta de racismo para injúria racial (à época crime de ação penal privada) e reconhecer a decadência. A CIDH reconheceu que houve discriminação racial na contratação e omissão das autoridades em promover o acesso à justiça. O Estado Brasileiro reconheceu sua responsabilidade e realizou uma solução amigável[47].

Um dos principais precedentes da Corte IDH relacionados à proibição de discriminação nas relações de trabalho foi o caso de Neusa dos Santos Nascimento e Gisela Ana Ferreira Gomes[48]. Este foi um caso em que duas mulheres negras compareceram a uma empresa diante de um anúncio de vaga de trabalho, mas ambas foram informadas que a vaga já estava preenchida, sendo sumariamente dispensadas. Posteriormente, uma amiga delas de cor branca, de qualificação semelhante, foi à mesma empresa na parte da tarde e foi con-

46 CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021, § 202.

47 CIDH, *Relatório n. 66/06*, Caso 12.001, Mérito, Simone André Diniz vs. Brasil, 2006.

48 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024.

tratada. A Corte IDH entendeu que houve uma discriminação na seleção para contratação com base na cor das candidatas, além de demora na conclusão do respectivo caso de racismo. Para concluir sobre esta discriminação, a Corte realizou uma análise de contexto, levando em consideração diversos estudos que apontam a persistência da discriminação racial no mercado de trabalho, com base em informações que indicam que pessoas afrodescendentes são sistematicamente preteridas em contratações, apesar de cumprirem os mesmos requisitos que pessoas brancas. Assim, afastou o argumento de que se tratou de mera suposição de racismo, ou que haveria mera probabilidade de motivação discriminatória sem elemento de convicção seguro. Também reconheceu que a intersecção entre raça, gênero e condição de pobreza agravou a situação de vulnerabilidade das vítimas.

O caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes é o primeiro caso em que a Corte IDH analisou a proibição de racismo e discriminação racial nas relações laborais. Nesse sentido, reconheceu que as empresas devem ter um comportamento responsável em sua atividade econômica e que os Estados, no marco de suas obrigações de prevenir condutas discriminatórias, devem assegurar um entorno que facilite o exercício dessas responsabilidades a partir da promulgação de lei, atos e políticas destinadas a garantir o acesso ao trabalho sem discriminação, assim como investigar, sancionar e reparar essas condutas[49].

Dentre as várias violações ao dever de devida diligência no caso, a Corte considerou falha a atuação do Estado porque nem polícia nem Ministério Público estadual realizaram a comunicação ao Ministério Público do Trabalho, para que este pudesse realizar sua fiscalização quanto aos critérios utilizados para o processo seletivo na empresa[50], sinalizando que o dever de devida diligência na prevenção da discriminação laboral exige uma visão holística de intervenção em rede entre os diversos órgãos estatais, com mecanismos de comunicação recíproca. Precisamente, a Corte IDH analisou pela primeira vez as obrigações de devida diligência previstas na CADH em relação às obrigações estabelecidas na Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, que determina que os Estados devem assegurar às vítimas de racismo, discriminação racial e formas correlatas de intolerância um tratamento equitativo e não discriminatório, igualdade de acesso ao sistema

49 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 113.

50 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 136.

de justiça, processos ágeis e eficazes, e uma reparação justa na esfera civil ou penal, conforme o caso[51].

Além das reparações às vítimas, a Corte determinou, como garantias de não repetição, a adoção de protocolos de investigação e julgamento de crimes de racismo, programas de capacitação em discriminação racial, criação de uma notificação compulsória pelas autoridades do sistema de justiça estadual ao Ministério Público do Trabalho em casos de discriminação racial no trabalho, coleta de dados e cifras em matéria de acesso à justiça com distinção de raça, cor e gênero, coleta de dados e cifras em matéria de acesso à justiça com distinção de raça, cor e gênero, bem como a adoção de medidas legislativas, administrativas e de política pública, para prevenir a discriminação em processos de contratação de pessoal[52].

7 NÃO DISCRIMINAÇÃO A PESSOAS INDÍGENAS

A Declaração Americana dos Direitos dos Povos Indígenas, adotada pela OEA em 2016, estabelece uma série de princípios e direitos específicos para as populações indígenas. Dentre os mais relevantes estão os princípios da autodeterminação dos povos indígenas, reconhecimento da identidade cultural, propriedade coletiva de terras ancestrais, consulta e consentimento e sistemas de justiça indígenas. Em especial, a declaração estabelece que os povos indígenas devem ser protegidos contra qualquer forma de discriminação, violência ou perseguição. Isso inclui discriminação com base em sua identidade cultural, língua, e modo de vida. Essa perspectiva intercultural exige um enfoque holístico e multidisciplinar.

Os principais problemas das comunidades indígenas estão usualmente relacionados a conflitos armados, projetos de desenvolvimento ou extração, militarização de terras indígenas, violência doméstica, direitos ESCA (relacionados à pobreza e vida digna, direito à cultura indígena), violência contra lideranças indígenas ou pessoas defensoras de direitos indígenas, violência no meio urbano, em processos migratórios e de deslocamento.

Especificamente em relação às relações de trabalho, a DADPI prevê em seu art. 27 a proibição de exploração e discriminação no trabalho e no art. 29 o dever de consulta prévia aos povos indígenas no caso de projetos de desenvol-

51 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, § 116.

52 Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024, §§ 175-186.

vimento, de forma a respeitar sua autodeterminação. Tais consultas devem ser livres, prévias e informadas, culturalmente adequadas e realizadas de boa-fé.

Um dos principais casos apreciados pela Corte IDH na temática de discriminação de pessoas indígenas nas relações de trabalho foi o caso dos Mergulhadores Miskitos em Honduras[53]. Os Miskitos são um povo indígena da região fronteiriça de Honduras e Nicarágua, em situação de extrema pobreza, analfabetismo, desemprego, falta de serviços básicos e omissão da presença do Estado. Empresas se instalaram no local para a exploração da pesca de lagostas e camarões, mediante mergulho, empregando pessoas indígenas com idades a partir dos 14 anos, sem equipamentos de segurança, sem treinamento e sem contratos formais. Diversos mergulhadores sofreram doenças ou desenvolveram deficiências em razão de acidentes durante os mergulhos, em razão da descompressão, não recebiam adequada alimentação enquanto estavam nas embarcações e outros morreram em um incêndio em uma embarcação, sendo que nenhum deles recebeu adequada atenção de saúde após os acidentes. Essas atividades de risco eram realizadas sem adequada fiscalização das condições de trabalho pelas autoridades estatais, pelo que a Corte considerou que houve violação ao direito ao trabalho e às suas condições justas, equitativas e satisfatórias (CADH, art. 26).

De forma especial, o caso dos mergulhadores Miskitos foi abordado na perspectiva do direito à igualdade e não discriminação, porque se tratava de pessoas pertencentes a um povo indígena e estavam em situação de pobreza, uma delas um menino, algumas delas que desenvolveram deficiências em razão dos acidentes de trabalho, e não tinham nenhuma alternativa econômica a não ser aceitar um trabalho perigoso que colocava em risco sua saúde, sua integridade pessoal e sua vida[54]. Reconheceu-se que o padrão de discriminação estrutural e interseccional possibilitou que as empresas pesqueiras desenvolvessem uma atividade de risco no local, em contexto que as pessoas indígenas eram obrigadas a aceitar o trabalho insalubre e sem proteção de seguridade social, e que o Estado fosse omisso na fiscalização trabalhista. Ou seja, o contexto de discriminação estrutural fomentou o descaso das empresas e das autoridades públicas, agravando a experiência de vitimização, constituindo uma violação do art. 24 em conjunto com o 26 da CADH (igualdade perante a lei na fruição dos DESCA).

53 Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021.

54 Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021, §§ 98-110.

Dentre as garantias de não repetição houve determinação de um conjunto de projetos sociais no local, de fiscalização trabalhista, serviços de saúde, educação e desenvolvimento social inclusivo. Com a finalidade de assegurar o acesso à justiça nas relações de trabalho aos Miskitos, a Corte IDH determinou que o sistema de administração de justiça local deveria ser reformado para ter as seguintes características[55]:

> 1) A irrenunciabilidade do direito dos trabalhadores e das trabalhadoras de recorrer às autoridades judiciais competentes para submeter conflitos trabalhistas de toda índole, salvo nos casos em que sejam legalmente previstos outros meios de resolução de conflitos; 2) uma jurisdição especializada e com competência exclusiva em matéria trabalhista, conforme o número de casos e de demandas na área trabalhista; 3) a aplicação da perspectiva de gênero na resolução de conflitos trabalhistas; 4) a previsão de um procedimento especializado que atenda às particularidades das questões trabalhistas; 5) a distribuição das cargas probatórias, a análise probatória e a motivação das decisões judiciais conforme princípios que compensam as desigualdades próprias do mundo do trabalho, como o princípio *in dubio pro operario* e o princípio da favorabilidade; 6) a gratuidade da justiça trabalhista e 7) a garantia do direito à defesa especializada. O Estado deverá garantir a presença de intérpretes e tradutores competentes, que conheçam os procedimentos legais e os idiomas espanhol e miskito, nos processos em que sejam partes pessoas miskitas.

8 PESSOAS EM SITUAÇÃO DE POBREZA EXTREMA: RELAÇÕES COM O TRABALHO ESCRAVO E PERIGOSO

Em diversos precedentes, a Corte IDH reconheceu a situação de pobreza e marginalização social como uma das possíveis causas de discriminação proibidas pelo art. 1.1 da CADH[56]. Nesse sentido, reconhece que "toda pessoa que se encontre em uma situação de vulnerabilidade é titular de uma proteção especial, em razão dos deveres especiais cujo cumprimento por parte do Estado é necessário para satisfazer as obrigações gerais de respeito e garantia dos direitos humanos"[57]. A situação de pobreza extrema gera uma vulnerabilidade

55 Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021, § 149.

56 Corte IDH, *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, 2016, § 335; *Caso da Comunidade Indígena Sawhoyamaxa vs. Paraguai*, 2006, § 154; *Caso Ximenes Lopes vs. Brasil*, 2006, § 104; *Caso da Comunidade Indígena Xákmok Kásek vs. Paraguai*, 2010, § 233.

57 Corte IDH, *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, 2016, § 337.

agravada para diversas formas de violação de direitos trabalhistas, sendo a mais extrema o trabalho escravo

O primeiro caso apreciado pela Corte IDH na temática de proibição absoluta do trabalho escravo, envolvendo pessoas afrodescendentes, foi o Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde[58]. Havia denúncias de trabalho escravo e desaparecimento de dois jovens em uma fazenda no interior do Pará, onde os trabalhadores eram aliciados mediante fraude para irem à Fazenda e posteriormente eram hospedados em alojamentos precários, com água imprópria, sem assistência à saúde e salários aviltantes, ficando ali "presos" sob vigilância armada por dívidas relacionadas à residência e alimentação.

Neste caso, a Corte IDH baseou-se em precedentes de tribunais internacionais para considerar que, para determinar uma situação como escravidão nos dias atuais, deve-se avaliar a manifestação dos chamados "atributos do direito de propriedade": a) restrição ou controle da autonomia individual; b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa; c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador; d) ausência de consentimento ou de livre arbítrio da vítima; impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção; medo de violência, fraude ou falsas promessas; e) uso de violência física ou psicológica; f) posição de vulnerabilidade da vítima; g) detenção ou cativeiro; i) exploração[59].

Um aspecto relevante da decisão foi o reconhecimento de que a situação de escravidão derivou da interseccionalidade de diversos marcadores de discriminação, um deles a condição de pessoas em situação de pobreza extrema. Por esse motivo, reconheceu-se violação do art. 24 da CADH, relacionado ao dever de igual proteção perante a lei, que proíbe a discriminação de direito e de fato. Ou seja, a omissão sistêmica de fiscalização da Fazendo, num contexto em que os trabalhadores eram exclusivamente pessoas em situação de pobreza extrema, foi uma postura discriminatória do Estado.

Após, no caso da explosão na Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, a Corte igualmente considerou que houve discriminação por pobreza e outras interseccionalidades nas relações de trabalho. Conferir[60]:

---

58 Corte IDH, *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, 2016.

59 Corte IDH, *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, 2016, § 259.

60 Corte IDH, *Caso empregados da fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020, §§ 191 e 197.

> [...] a interseção de fatores de discriminação neste caso aumentou as desvantagens comparativas das supostas vítimas, as quais compartilham fatores específicos de discriminação que atingem as pessoas em situação de pobreza, as mulheres e os afrodescendentes, mas, ademais, enfrentam uma forma específica de discriminação por conta da confluência de todos esses fatores e, em alguns casos, por estar grávidas, por ser meninas, ou por ser meninas e estar grávidas.
> [...] A confluência desses fatores tornou possível que uma fábrica como a que se descreve nesse processo tenha podido se instalar e funcionar na região, e que as mulheres e crianças supostas vítimas se tenham visto compelidas a nela trabalhar.

Como consequência do reconhecimento desta discriminação, dentre as garantias de não repetição de violações de direitos trabalhistas, a Corte determinou ao Estado brasileiro desenhar e executar um programa de desenvolvimento socioeconômico destinado à população de Santo Antônio de Jesus, com características mínimas[61]:

> O programa deve incluir, entre outros: a criação de cursos de capacitação profissional e/ou técnicos que permitam a inserção de trabalhadoras e trabalhadores em outros mercados de trabalho, como o comércio, o agropecuário e a informática, entre outras atividades econômicas relevantes na região; medidas destinadas a enfrentar a evasão escolar causada pelo ingresso de menores de idade no mercado de trabalho, e campanhas de sensibilização em matéria de direitos trabalhistas e riscos inerentes à fabricação de fogos de artifício.

9 CRIANÇAS E O TRABALHO INFANTIL

O direito à proteção das crianças (entendidas as pessoas com menos de 18 anos de idade) está previsto no art. 19 da CADH. Apesar de não haver uma convenção específica sobre direitos da infância no sistema interamericano, a Corte tem reiteradamente recorrido à Convenção sobre os Direitos da Criança da ONU, como integrante do *corpus iuris* internacional de proteção da infância e adolescência, para definir o alcance do art. 19 da CADH[62]. Na perspectiva trabalhista, as normas interamericanas têm como objetivo proteger meninas e meninos contra a exploração econômica e qualquer tipo de trabalho que

61 Corte IDH, *Caso empregados da fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020, §§ 289.

62 Corte IDH, *Caso dos "Meninos de Rua" (Villagrán Morales e outros) vs. Guatemala*, § 194.

possa prejudicar seu desenvolvimento humano[63]. Além disso, a definição de uma idade mínima para o trabalho é fundamental para garantir que crianças e adolescentes tenham o direito à educação. Isso implica que as políticas públicas dos Estados devem dar atenção especial à erradicação do trabalho infantil e adolescente, considerando suas condições específicas, assim como ao dever dos Estados de identificar os grupos em situação de vulnerabilidade, que necessitam de intervenções direcionadas para garantir a proteção de seus direitos.

No caso julgado pela Corte IDH da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, a omissão de fiscalização quanto às condições de segurança no trabalho permitiu que ocorresse uma explosão, na qual houve a morte de 60 pessoas, sendo 19 meninas e um menino, com idades a partir dos 11 anos[64]. Dentre as mulheres que faleceram, havia quatro gestantes. A grande maioria das trabalhadoras da fábrica eram mulheres afrodescendentes que vivam em condições de pobreza e tinham baixo nível de escolaridade. Eram contratadas informalmente e recebiam salários muito baixos. Tampouco lhes era oferecido equipamentos de proteção individual, treinamento ou capacitação para executar seu trabalho. Tratava-se de caso de trabalho infantil, em desacordo com a legislação brasileira e os padrões interamericanos. Apesar de haver autorização de funcionamento do então Ministério do Exército e do Governo Municipal para o seu funcionamento, até o momento da explosão, não havia ocorrido qualquer fiscalização por parte das autoridades estatais em relação às condições de trabalho ou ao controle de atividades perigosas. Nesse caso, diante da situação de trabalho infantil em condições de periculosidade, a Corte considerou que houve violação ao art. 19 da CADH (direitos da criança) em conjunto com o art. 26 (DESCA).

Em relação à garantia de acesso à justiça nos processos trabalhistas, a Corte constatou que, somente 18 anos após iniciados os processos, conseguiu-se embargar um bem para a execução das sentenças, e que os processos com sentenças favoráveis às trabalhadoras da fábrica foram arquivados por muitos anos, devido a que não foi reconhecido o vínculo trabalhista entre as trabalhadoras e o proprietário real da fábrica. Por essas razões, a Corte concluiu que, a inefetividade na execução das sentenças trabalhistas no momento do julgamento interamericano era indicativo de omissão de acesso à justiça, assim o Estado violou a garantia do prazo razoável e o dever de devida diligência, em

63 CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020, § 44.

64 Corte IDH, *Caso empregados da fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020.

prejuízo às vítimas sobreviventes da explosão da fábrica de fogos e aos familiares das vítimas falecidas.

Ainda em relação ao trabalho infantil, a CIDH considera que o Estado tem o dever de[65]:

> i) prevenir o emprego de crianças nas piores formas de trabalho infantil; ii) prestar a assistência direta necessária e adequada para libertar as crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar a sua reabilitação e inserção social; iii) garantir que todas as crianças que foram libertadas das piores formas de trabalho infantil tenham acesso à educação básica gratuita e, quando possível e apropriado, à formação profissional; iv) identificar as crianças que estão particularmente em risco e entrar em contato direto com elas, e v) levar em consideração a situação particular das crianças.

Ademais, a CIDH também condena as figuras de trabalho doméstico infantil (como o *criadazgo* ou o *restavek*) e o uso de crianças para o micro tráfico de drogas[66].

10 NÃO DISCRIMINAÇÃO A PESSOAS LGBTQI

A Corte IDH entende que as disposições da Convenção Americana relacionadas ao direito à igualdade e não discriminação, (art. 1.1 e 24) e à vida privada (art. 11.2) não admitem a discriminação com base na orientação sexual, exigindo que os Estados evitem ações discriminatórias com fundamento na condição de ser homossexual e garantam o exercício dos direitos sem discriminação, adotando medidas para corrigir situações discriminatórias[67]. A proibição da discriminação por "orientação sexual, identidade e expressão de gênero" é expressamente prevista na Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância (art. 1.1), a qual, ainda que um Estado não a tenha ratificado, integra o *jus cogens* que permite a interpretação sistemática do alcance das disposições da CADH. Essa discriminação abrange não só a condição de ser homossexual, mas também a expressão dessa orientação, ou a discrimi-

65 CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020, § 114.

66 CIDH. *Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección*. Washington: CIDH, 2017, § 118.

67 Corte IDH, *Caso Atala Riffo e filhas vs. Chile*, 2012; *Caso Flor Freire vs. Equador*, 2016; *Caso Vicky Hernández vs. Honduras*, 2021; *Caso Pávez Pávez vs. Chile*, 2022. Corte IDH, *Opinião Consultiva OC-24/17*, Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, 2017. Quanto à posição da CIDH, ver: CIDH. *Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas.* Washington: CIDH, 2018.

nação por uma condição percebida[68]. Convicções culturais, religiosas e sociais não podem justificar a discriminação, pois a Convenção impõe limites a essas crenças quando se trata de direitos humanos[69]. Os Estados têm a obrigação de adotar medidas positivas para reverter ou mudar situações discriminatórias em suas sociedades, especialmente em relação a grupos prejudicados. Isso inclui o dever de proteção contra práticas discriminatórias de terceiros, que são mantidas ou favorecidas pela tolerância do Estado.

Um dos principais casos analisados pela Corte especificamente no contexto das relações de trabalho foi o caso Pávez Pávez do Chile[70]. Nesse caso, uma mulher que trabalhava há mais de 20 anos como professora de religião em uma escola pública foi posteriormente removida da função porque a Diocese revogou seu certificado de idoneidade, em razão de sua condição de mulher lésbica e sua recusa em realizar terapias psicológicas e ajudas espirituais para reverter a situação propostas pela Diocese. A professora foi retirada da atividade docente e transferida para funções administrativas. Ao impugnar essa decisão administrativa, o sistema de justiça afirmou que não poderia revisar a decisão.

A Corte entendeu que a legislação que delegava a uma instituição privada (Diocese) o poder de qualificar uma pessoa para o ensino religioso em escola pública, permitindo a exclusão exclusivamente com fundamento na orientação sexual, sem mecanismos eficientes de questionamento desta decisão perante o sistema de justiça, representava uma inadmissível discriminação por orientação sexual e restrição do acesso à justiça. A Corte reconheceu que o art. 12.4 da CADH assegura a liberdade de ensino religioso por decisão dos pais ou tutores, o que pode abranger uma prévia certificação pelas instituições religiosas, mas quando essa atividade ocorre em escolas públicas deve haver um mecanismo de controle judicial quanto a manifestações discriminatórias. O Tribunal considerou que o direito ao trabalho foi comprometido na medida em que, por meio da mudança obrigatória de suas funções em razão da orientação sexual, a vocação docente foi prejudicada, o que constituiu uma forma de desvalorização profissional, uma vez que ela ficou impedida de continuar dando aulas. Dentre as garantias de não repetição, houve a determinação de criar e implementar um plano de capacitação permanente para as pessoas responsáveis por avaliar a idoneidade do pessoal docente.

68 Corte IDH, *Caso Flor Freire vs. Equador*, 2016.

69 Corte IDH, *Caso Pávez Pávez vs. Chile*, 2022.

70 Corte IDH, *Caso Pávez Pávez vs. Chile*, 2022.

A Corte já se manifestou quanto à necessidade de proteção contra discriminação de pessoas trans[71]. A CIDH reconhece que as pessoas trans e de gênero diverso também têm direito à proteção contra a discriminação no acesso ao trabalho em condições justas, equitativas e satisfatórias, o que exige superar as barreiras para o ingresso no mercado laboral, a discriminação e assédio no trabalho, a precarização nos contextos de alternativas de sobrevivência (como o trabalho sexual) e a exclusão de fruição do direito à seguridade social[72].

11 OUTRAS ÁREAS DE PROTEÇÃO LABORAL CONTRA A DISCRIMINAÇÃO

A Corte IDH possui o entendimento de que os direitos humanos são universais e devem ser respeitados independentemente do *status* migratório de uma pessoa, ou seja, mesmo migrantes indocumentados devem gozar de direitos fundamentais garantidos pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e outros instrumentos internacionais[73]. Portanto, o direito de acesso ao trabalho digno é independente da regularidade migratória do trabalhador e *trabalhadores migrantes* não documentados também tem direito à proteção trabalhista[74]. Nesse sentido, a CIDH possui recomendação de que não deveria haver uma comunicação automática de informações entre a fiscalização trabalhista e a fiscalização migratória, bem como nas atividades de educação e saúde, sob pena de seu induzir os imigrantes irregulares à constante invisibilidade, fomentando contextos propícios à exploração laboral, que tem potencial de criar discriminações agravadas a grupos vulneráveis (como mulheres e crianças)[75].

No Caso San Miguel Sosa, a Corte considerou que a despedida arbitrária de um funcionário público em razão de suas *convicções políticas* era uma forma de discriminação inadmissível, violadora da liberdade de pensamento e expressão[76]. A CIDH já considerou também que a proibição de não nacionais

71 Corte IDH, *Caso Vicky Hernández e outras vs. Honduras*, 2021.

72 CIDH. *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Washington: CIDH, 2020, §§ 241-312.

73 Corte IDH, *Parecer Consultivo OC-18/03*, Condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, 2003.

74 CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020, § 46.

75 CIDH. *Situação dos direitos humanos na República Dominicana*. Washington: CIDH, 2015, §§ 565-574.

76 Corte IDH, *Caso San Miguel Sosa e outras vs. Venezuela*, 2018, § 117.

exercerem atividades advocatícias no Chile era uma forma de discriminação no trabalho não justificável[77].

A CIDH possui recomendações de providências para se evitar a *exploração do trabalho* em indústrias manufatureiras (*maquilas*) de Honduras, incluindo o devido controle sobre o horário de trabalho e mecanismos de denúncia acessíveis[78]. Também em relação aos serviços de *segurança privada*, há recomendação de fiscalização estatal para que as atividades não se tornem fonte de violações de direitos humanos[79]. Segundo os estândares interamericanos, *jornalistas*[80], *sindicalistas*[81] e operadores do *sistema de justiça*[82] são defensores de direitos humanos e, portanto, devem receber uma proteção reforçada, o que permite a conclusão de que seus empregadores devem cumprir com o dever de devida diligência em relação a tais riscos ocupacionais.

O SIDH tem potencial para avançar em temas de regulação do trabalho sem discriminações em diversas outras áreas. Por exemplo, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (Decreto n. 3.956/2001) estabelece em seu art. 3.1.a a proibição de discriminações pelas empresas a *pessoas deficientes*. Igualmente, a Convenção Interamericana sobre a proteção dos direitos humanos dos idosos (ainda não ratificada pelo Brasil) prevê em seu art. 18 um conjunto de direitos dos *idosos* nas relações de trabalho, que abrange: igualdade de oportunidades e tratamento em relação aos outros trabalhadores, sem discriminação; igualdade em benefícios trabalhistas; promoção do emprego formal e regulação do autoemprego e emprego doméstico, com cobertura social adequada; transição gradual para aposentadoria; adequação das condições de trabalho (ambiente, horários e tarefas) às necessidades do idoso; e promoção de programas de capacitação para acesso a mercados de trabalho mais inclusivos.

---

77 CIDH, *Relatório nº 56/10*, Caso 12.469, Mérito, Margarita Cecilia Barberia Miranda Pimenta, 2010.

78 CIDH. *Situação dos Direitos Humanos em Honduras*. Washington: CIDH, 2015, §§ 405-415.

79 CIDH. *Situação dos direitos humanos na Guatemala*. Washington: CIDH, 2015, § 517.17; CIDH. *Situação dos direitos humanos em Honduras*. Washington: CIDH, 2015, § 579.7.

80 Corte IDH, *Caso Bedoya Lima vs. Colombia*, 2021.

81 Corte IDH, *Caso Huilca Tecse vs. Peru*, 2005; *Caso Lagos del Campo vs. Peru*, 2017; *Caso Membros do Sindicato Único dos Trabalhadores da Ecasa (SUTECASA) vs. Peru*, 2024.

82 Corte IDH, *Caso López Lone vs. Honduras*, 2015; *Caso Nissen vs. Paraguai*, 2022; *Caso Boleso vs. Argentina*, 2023.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo demonstrou que a jurisprudência interamericana interpreta que os denominados DESCA abrangem o direito ao trabalho em condições justas, equitativas e satisfatórias, que assegurem a segurança, saúde e higiene, bem como a seguridade social e não discriminação. Na temática de não discriminação, verifica-se que a jurisprudência do SIDH reconhece que mulheres, pessoas afrodescendentes, indígenas, pessoas em situação de extrema pobreza, crianças, LGBTI e algumas outras categorias sensíveis (como as pessoas migrantes) são grupos de pessoas em situação de vulnerabilidade que podem vir a sofrer violações de direitos no âmbito das relações trabalhistas.

Os riscos específicos de discriminação no âmbito trabalhista são a subcontratação, diferenças remuneratórias, o teto de vidro para os cargos de direção, bem como a exposição a situações de insalubridade e violência. Há especificidades em relação aos grupos, como o assédio sexual contra mulheres, o trabalho escravo para pessoas em situação de pobreza extrema e pessoas afrodescendentes, o trabalho infantil, e a exploração do trabalho de migrantes.

Uma das metodologias de análise relevantes utilizadas pelo sistema em suas avaliações é a denominada análise de contexto, que procura compreender os fatores sociais, políticos, culturais e históricos que influenciam a violação de direitos humanos em determinado caso ou situação. Essa análise dialoga com as ciências sociais para compreender padrões de discriminação estrutural, violência sistêmica e formas de manifestação de uma marginalização histórica. Essa análise permite colocar em perspectiva os episódios individuais de discriminação como reflexo de uma realidade social mais ampla. O reconhecimento da posição de vulnerabilidade também pode trazer consequências materiais e processuais, como um escrutínio estrito quanto à legitimidade de uma diferenciação (à luz do princípio da proporcionalidade) e uma flexibilização da avaliação probatória, criando uma espécie de inversão do ônus probatório – ou seja, se um episódio de diferenciação de uma pessoa integrante de um grupo vulnerável ocorre em uma sociedade que é marcada por discriminação estrutural contra aquele grupo, deve-se presumir que o episódio replica o modelo estrutural, até prova em sentido contrário.

A Corte IDH tem desenvolvido verdadeira doutrina em matéria de reparações para permitir que as vítimas de violações de direitos humanos possam ser devidamente reparadas. A esse respeito, a jurisprudência do tribunal consolidou

o conceito de reparação integral que busca não apenas compensar a vítima, mas também restaurar sua dignidade e evitar futuras violações, adotando uma abordagem ampla que inclui tanto compensações econômicas quanto medidas estruturais e simbólicas. Esse conceito se diferencia de modelos mais restritos ao reconhecer que a justiça não se esgota em indenizações, mas exige mudanças institucionais e reconhecimento público das violações.

Nos casos relacionados a direito e processo trabalhista, no entanto, é possível problematizar as medidas de reparação ditadas pela Corte IDH. A Corte tem ditado importantes medidas estruturais de não repetição, como protocolos de investigação e julgamento de crimes de racismo, programas de capacitação sobre discriminação racial, a obrigatoriedade de notificação ao Ministério Público do Trabalho em casos de discriminação, a coleta de dados desagregados por raça, cor e gênero, projetos sociais e de fiscalização trabalhista, acesso a serviços de saúde, educação e inclusão social, revisão de pessoal para destituição de funcionários envolvidos em práticas discriminatórias e a reintegração laboral ou indenização quando a reintegração não for possível. Todavia, apesar da amplitude dessas medidas, sua eficácia na proteção dos direitos humanos em matéria trabalhista pode ser limitada, se não acompanhada de outras garantias. Por exemplo, a obrigatoriedade de notificação ao Ministério Público do Trabalho pode ser ineficaz se não houver garantias de que as denúncias serão devidamente processadas e resultarão em responsabilização. Além disso, a reintegração laboral e a indenização são mecanismos importantes, mas muitas vezes não garantem a reparação plena do dano sofrido pela vítima, especialmente quando o ambiente de trabalho continua marcado pela discriminação estrutural. Por fim, medidas legislativas e administrativas voltadas à prevenção da discriminação na contratação podem enfrentar resistência empresarial e serem esvaziadas na prática, caso não haja um esforço consistente para garantir sua aplicação efetiva.

O vetor humanista do princípio *pro persona* permite uma releitura crítica de diversas disposições do direito interno brasileiro e um aperfeiçoamento da jurisprudência pátria, também na dimensão trabalhista, no sentido de se construir um ambiente de trabalho de respeito, solidariedade e inclusão. A falha em se construir ambientes laborais marcados por estes valores torna-se não apenas uma discriminação individual, mas um modelo relacional destinado a reproduzir as desigualdades em nível social.

13 REFERÊNCIAS

BRASIL. *Desigualdade racial persiste no mercado de trabalho brasileiro*. 19 nov. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/desigualdade-racial-persiste-no-mercado-de-trabalho-brasileiro

BRASIL. *Mercado de trabalho reproduz desigualdade racial, aponta Dieese*. 21 nov. 2023. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2023-11/mercado-de-trabalho-reproduz-desigualdade-racial-aponta-dieese.

BRASIL. *Mulheres ganham, em média, 79,3% do salário de homens com mesmo cargo, diz relatório.* 18 set. 2024. Disponível em: https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/mulheres-ganham-em-media-79-3-do-salario-de-homens-com-mesmo-cargo-diz-relatorio

CIDH, *Relatório n. 66/06*, Caso 12.001, Mérito, Simone André Diniz vs. Brasil, 2006.

CIDH, *Relatório nº 56/10*, Caso 12.469, Mérito, Margarita Cecilia Barberia Miranda Pimenta, 2010.

CIDH. *Compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais: padrões Interamericanos*. Washington: CIDH, 2020.

CIDH. *Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes: Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural*. Washington: CIDH, 2021.

CIDH. *Empresas e Direitos Humanos: padrões interamericanos*. Washington: CIDH, 2019.

CIDH. *Hacia la garantía efectiva de los derechos de niñas, niños y adolescentes: Sistemas Nacionales de Protección*. Washington: CIDH, 2017, § 118.

CIDH. *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Washington: CIDH, 2020, §§ 241-312.

CIDH. *Políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Washington: CIDH, 2018.

CIDH. *Situação dos Direitos Humanos em Honduras*. Washington: CIDH, 2015.

CIDH. *Situação dos direitos humanos na República Dominicana*. Washington: CIDH, 2015.

CIDH. *Situação dos Direitos Humanos no Brasil*. Washington: CIDH, 2021.

CIDH. *Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. Anexo 1: Principales estándares y recomendaciones*

en materia de violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes. Washington: CIDH, 2019.

Corte IDH, *Caso Bedoya Lima vs. Colombia*, 2021.

Corte IDH, *Caso dos "Meninos de Rua" (Villagrán Morales e outros) vs. Guatemala*, § 194.

Corte IDH, *Caso dos Mergulhadores Miskitos (Lemoth Morris e outros) vs. Honduras*, 2021.

Corte IDH, *Caso dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil*, 2024.

Corte IDH, *Caso empregados da fábrica de fogos em Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, 2020.

Corte IDH, *Caso Flor Freire vs. Equador*, 2016.

Corte IDH, *Caso Gonzalez e outras ("Campo Algodoeiro") vs. México*, 2009, § 401.

Corte IDH, *Caso González Lluy e outros vs. Equador*, 2015, Voto concorrente do juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, § 11.

Corte IDH, *Caso Huilca Tecse vs. Peru*, 2005; *Caso Lagos del Campo vs. Peru*, 2017; *Caso Membros do Sindicato Único dos Trabalhadores da Ecasa (SUTECASA) vs. Peru*, 2024.

Corte IDH, *Caso López Lone vs. Honduras*, 2015; *Caso Nissen vs. Paraguai*, 2022; *Caso Boleso vs. Argentina*, 2023.

Corte IDH, *Caso Pávez Pávez vs. Chile*, 2022.

Corte IDH, *Caso San Miguel Sosa e outras vs. Venezuela*, 2018, § 117.

Corte IDH, *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, 2016.

Corte IDH, *Caso Vicky Hernández e outras vs. Honduras*, 2021.

Corte IDH, *Opinião Consultiva OC 27/21*, Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, 2021.

Corte IDH, *Parecer Consultivo OC-18/03*, Condição jurídica e direitos dos migrantes indocumentados, 2003.

EXAME. *Apenas 1% dos cargos de alta liderança no Brasil são ocupados por negros*. 26 nov. 2024. Disponível em: https://exame.com/esg/apenas-1-dos-cargos-de-alta-lideranca-no-brasil-sao-ocupados-por-negros

GRANT THORNTON. *Women in Business 2024*. 2024. Disponível em: https://www.grantthornton.com.br/insights/artigos-e-publicacoes/women=-in-busines2024s-cenariobrasileiro/#:~:text-Dados%20Brasil,de%20lideran%C3%A7a%20feminina%20no%20Pa%C3%ADs.

IPEA; FBSP. *Atlas da Violência 2024*: infográfico. 2024. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/81f69453-baf0-4e6a-9f61-f4f6950b1317

OEA. *Convenção Interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância*. 2013.

UNDP. *UNDP's Gender Equality Seal Certification Programme for Public and Private Enterprises: Latin American Companies Pioneering Gender Equality*. 2017. Disponível em: https://www.undp.org/publications/gender-equality-seal-certification-programme-public-and-private-enterprises-supported-undp

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E DISCRIMINAÇÃO: A APLICAÇÃO DAS DECISÕES DA CORTE IDH NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Carlos Henrique Bezerra Leite

Pós-Doutor em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade de Coimbra.
Professor da FDV.
Advogado e Consultor Jurídico.
Líder do Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos do PPGD da FDV. E-mail: chbezerraleite@gmail.com.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4640554588143937.

Rosaly Stange Azevedo

Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV.
Doutoranda em Direitos e Garantias Fundamentais pela FDV.
Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região.
Participação no Grupo de Pesquisa Acesso à Justiça na Perspectiva dos Direitos Humanos do PPGD da FDV.
E-mail: rosalystange@terra.com.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/0189507825502055.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre o direito interno e os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos tem sido um desafio crescente para os ordenamentos jurídicos nacionais. A necessidade de harmonização entre as decisões dos tribunais internos e os padrões estabelecidos por órgãos internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), tem provocado um debate fundamental sobre o controle de convencionalidade e a aplicação das decisões interamericanas pelos magistrados brasileiros.

No âmbito da Justiça do Trabalho, esse tema se mostra especialmente relevante, considerando que questões como discriminação, igualdade de oportunidades, trabalho digno e acesso à justiça são centrais tanto no direito trabalhista quanto na jurisprudência da CIDH.

A adesão do Brasil à Convenção Americana sobre Direitos Humanos impõe ao Estado a obrigação de cumprir as decisões da CIDH, garantindo a conformidade das normas nacionais com os compromissos internacionais assumidos. Esse dever se estende a todos os órgãos do Estado, incluindo o Poder Judiciário, cabendo aos magistrados a realização do controle de convencionalidade. Apesar de sua importância, a implementação desse controle na Justiça do Trabalho enfrenta desafios, como resistência doutrinária, barreiras linguísticas e lacunas na formação jurídica sobre direitos humanos.

Diante desse contexto, este artigo analisa a relevância do controle de convencionalidade na Justiça do Trabalho, especialmente em casos de discriminação no ambiente laboral. A partir da análise de decisões da CIDH, como os casos *Olivera Fuentes vs. Peru*, *Pavez Pavez vs. Chile* e *Neusa e Gisele vs. Brasil*, busca-se demonstrar como a incorporação da jurisprudência interamericana pode fortalecer a proteção dos direitos fundamentais no mundo do trabalho e contribuir para um sistema jurídico mais alinhado aos compromissos internacionais do Brasil.

2 AS DECISÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A adesão do Brasil à Convenção Americana sobre Direitos Humanos impõe ao Estado a obrigação de cumprir os tratados internacionais de direitos humanos e as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). Ao

ratificar a Convenção Americana e reconhecer a jurisdição contenciosa da Corte, o país assumiu compromissos jurídicos que transcendem o direito interno, vinculando todos os agentes estatais, incluindo magistrados da Justiça do Trabalho, ao dever de interpretar e aplicar as normas nacionais em conformidade com os tratados internacionais[1].

Nesse contexto, o controle de convencionalidade surge como um mecanismo essencial para assegurar a compatibilidade entre a ordem jurídica interna e os compromissos assumidos pelo Brasil no plano internacional. A decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no caso *Gelman vs. Uruguai*[2] é um dos marcos mais relevantes no desenvolvimento do controle de convencionalidade. Nesse caso, a Corte reafirmou a obrigação dos Estados de garantir que suas normas internas estejam em conformidade com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e outras normas do Sistema Interamericano, inclusive determinando que autoridades internas devem aplicar essa compatibilidade em suas decisões. Tal decisão reforça a importância do controle de convencionalidade como um mecanismo essencial para alinhar a ordem jurídica interna com os compromissos internacionais, pois a CIDH deixou claro que juízes e órgãos internos dos Estados-membros têm o dever de exercer esse controle *ex officio*, independentemente de solicitação das partes.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) tem reforçado a exigência de que os juízes de primeira e segunda instância dos países signatários da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) exerçam a função de garantir a proteção dos direitos humanos, independentemente da existência de regulamentação expressa no direito interno. No Caso *Velásquez Rodríguez vs. Honduras*, em sentença de 29 de julho de 1988, a Corte estabeleceu que os Estados não podem se eximir de suas obrigações internacionais sob a alegação de lacunas legislativas internas, impondo a todos os órgãos estatais, inclusive ao Poder Judiciário, o dever de assegurar o cumprimento da Convenção. Esse entendimento fundamenta o controle de convencionalidade, que exige que os juízes nacionais interpretem e apliquem as normas internas em conformidade com a CADH e a jurisprudência da CIDH, assegurando a efetiva proteção dos direitos fundamentais.

No contexto brasileiro, essa diretriz foi reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que reconhece a hierarquia supralegal dos tratados internacio-

1 ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969.

2 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2011.

nais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Em casos em que tais tratados tenham sido aprovados com o rito de emenda constitucional, a eles é conferido *status* de norma constitucional, conforme definido pelo artigo 5º, §3º, da Constituição Federal: "Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais"[3]. Assim, a Justiça do Trabalho deve aplicar essas normas na resolução de litígios trabalhistas, especialmente em casos que envolvem discriminação e a proteção de trabalhadores vulneráveis.

Contudo, a implementação do controle de convencionalidade na Justiça do Trabalho enfrenta desafios. Um dos principais entraves é a barreira linguística, uma vez que muitas decisões da CIDH são publicadas apenas em espanhol ou inglês, dificultando sua incorporação pela magistratura. Além disso, persiste uma resistência doutrinária e institucional à aplicação direta do direito internacional no âmbito trabalhista, com interpretações que priorizam a legislação nacional sem considerar os *standards* interamericanos[4].

A Resolução nº 347/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ)[5] reforçou a necessidade de aplicação das decisões da CIDH pelo Poder Judiciário, estabelecendo que magistrados devem interpretar e aplicar o direito nacional em conformidade com as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil. Essa diretriz representa um avanço, mas ainda há um longo caminho para garantir sua plena efetividade na Justiça do Trabalho.

A jurisprudência da CIDH reforça que o controle de convencionalidade não se limita à obrigação dos Estados de não violar direitos, mas impõe também o dever de prevenir, investigar e reparar violações.

Por fim, a aplicação do controle de convencionalidade não deve ser encarada como mera faculdade dos juízes, mas como um dever inerente à função jurisdicional. A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados estabelece que normas internas não podem ser utilizadas como pretexto para o descumprimento de obrigações internacionais[11]. Dessa forma, a resistência à internalização dos padrões interamericanos na Justiça do Trabalho contraria o próprio regime

3 BRASIL. 1988.

4 PIEROBOM, 2025.

5 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA 2020.

jurídico adotado pelo Brasil e pode resultar em responsabilização internacional do Estado.[6]

A adoção dos padrões da CIDH, aliada ao reconhecimento da força normativa dos tratados internacionais, contribui para a consolidação de um sistema jurídico mais coerente e comprometido com a proteção efetiva dos direitos humanos, especialmente no contexto das relações de trabalho.

É fundamental manter sempre em mente a amplitude das obrigações convencionais de proteção estabelecidas pelos tratados de direitos humanos, as quais vinculam todos os Poderes do Estado – Executivo, Legislativo e Judiciário. Ao criarem deveres para os Estados Partes em relação a todos os indivíduos sob suas jurisdições, esses tratados exigem o exercício de uma garantia coletiva, essencial para a plena realização de seus objetivos[7]. A Corte Interamericana de Direitos Humanos destaca que, por meio da aplicação contínua dessa garantia coletiva, será possível fortalecer o sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, especialmente neste início de século.

O compromisso do Brasil com a ordem internacional impede que normas internas sejam utilizadas como justificativa para descumprir obrigações assumidas em tratados. Conforme dispõe o artigo 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, "uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado"[8]. Esse princípio reforça que todos os órgãos do Estado, incluindo o Poder Judiciário, devem assegurar a aplicação dos tratados internacionais, garantindo a compatibilidade das normas internas com os compromissos assumidos no plano internacional.

Esse entendimento reforça a necessidade de que a Justiça do Trabalho aplique as normas internacionais na resolução de litígios trabalhistas, sobretudo em casos que envolvem direitos fundamentais e proteção de trabalhadores vulneráveis.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o controle de convencionalidade pode ser aplicado em diversas situações, como na interpretação de normas que tratam de discriminação no ambiente de trabalho, na proteção a trabalhadores em situação de vulnerabilidade e na análise da legalidade de condições laborais degradantes. Contudo, a implementação desse mecanismo ainda enfrenta desafios no Brasil.

---

6 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. 1969.

7 VENTURA; CANÇADO, 2015, p. 246.

8 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2009.

A obrigatoriedade do Brasil em cumprir as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) decorre de sua adesão à Convenção Americana sobre Direitos Humanos e do princípio consolidado de que nenhum agente estatal pode se eximir dessas obrigações. Esse dever se aplica indistintamente a todos os órgãos do Estado, incluindo o Poder Judiciário. Durante o Curso de Formação Continuada (CFC) da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), a integrante da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, Marina de Almeida Rosa, enfatizou a abrangência dessa obrigação, ressaltando que "todas as pessoas que fazem parte do Estado brasileiro, independente da sua hierarquia, da sua posição, estão obrigadas a seguir as decisões e os documentos internacionais".[9]

Esse entendimento implica que magistrados trabalhistas devem não apenas reconhecer a força vinculante dos tratados e da jurisprudência interamericana, mas também aplicá-los ativamente em suas decisões. Como afirmou Rosa[10] "não é apenas na decisão judicial. Qualquer ato realizado por esses agentes deve ser guiado por essas obrigações internacionais", deixando claro que o compromisso do Brasil com o sistema interamericano não se limita ao Executivo ou ao Legislativo, mas se estende à função jurisdicional em todas as instâncias.

A evolução do sistema interamericano de direitos humanos reforça a necessidade de um controle de convencionalidade efetivo por parte dos Estados signatários da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH). O controle de convencionalidade impõe a obrigação não apenas de respeitar os direitos previstos na convenção, mas também de garantir sua plena efetividade. Tal exigência decorre, primordialmente, dos artigos 1º e 2º da CADH, os quais determinam que os Estados não apenas se abstenham de violações, mas assegurem as condições necessárias para a plena fruição dos direitos humanos, inclusive por meio de adaptação legislativa e adoção de medidas concretas.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) tem desempenhado um papel fundamental na materialização do controle de convencionalidade, estabelecendo parâmetros claros sobre os deveres estatais. A evolução das decisões da CIDH revela a consolidação de um entendimento progressista, que transcende a obrigação meramente negativa de não violação e impõe aos Estados a necessidade de prevenção, investigação, sanção e reparação de violações de direitos humanos.

9 ROSA, 2025.

10 ROSA, 2025.

Um dos principais precedentes da CIDH, o caso *Maria da Penha vs. Brasil*[11], exemplifica a força do sistema interamericano na transformação de políticas públicas nacionais. O reconhecimento da omissão estatal na proteção dos direitos das mulheres resultou em uma recomendação da Comissão Interamericana para a criação de um marco normativo abrangente. A Lei Maria da Penha (§º 11.340/2006), fruto direto dessa decisão, alterou profundamente a abordagem da violência doméstica no Brasil e se tornou um modelo legislativo internacional.

O impacto do controle de convencionalidade também se faz presente no reconhecimento da interseccionalidade como um princípio essencial para a interpretação dos direitos humanos. A CIDH e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos têm consolidado a necessidade de analisar as violações sob uma perspectiva que considere gênero, raça e classe social. No contexto da justiça do trabalho, essa abordagem é especialmente relevante, pois permite que direitos fundamentais sejam interpretados de forma ampla, alcançando grupos vulneráveis de maneira mais efetiva.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), seguido pela elaboração de um protocolo específico para a Justiça do Trabalho, reflete a incorporação desses padrões internacionais ao sistema jurídico brasileiro. Essa internalização normativo-jurisprudencial reforça o papel dos magistrados na aplicação do controle de convencionalidade, garantindo que decisões internas estejam alinhadas com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro[12].

Ademais, a CIDH também se destaca pela imposição do dever estatal de implementar garantias de não repetição. O conceito de reparação integral abarca não apenas medidas indenizatórias, mas também reformas legislativas, políticas públicas e capacitação institucional para evitar novas violações.

Conforme destacou Thiago Pierobom em palestra no evento *Acesso à Justiça e Não Discriminação: reflexões a partir dos estândares interamericanos*, promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT): "Todos os juízes do Brasil também são juízes interamericanos. E como é que a gente vai aplicar esses estândares se a gente nem conhece esses estândares?" Essa reflexão enfatiza a necessidade de disseminar e aplicar os parâmetros da CIDH no âmbito da Justiça nacional.

11 COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2001.

12 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021.

A jurisprudência interamericana demonstra que o controle de convencionalidade não é uma prerrogativa exclusiva dos tribunais superiores, mas uma obrigação de todos os operadores do direito. A adoção dos padrões da CIDH, aliada ao reconhecimento da força normativa dos tratados internacionais, contribui para a consolidação de um sistema jurídico mais coerente e comprometido com a proteção efetiva dos direitos humanos.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) tem desempenhado um papel fundamental na consolidação de direitos trabalhistas no continente, especialmente no que tange à proteção contra discriminação no ambiente de trabalho. A análise de casos paradigmáticos julgados pela Corte demonstra a evolução da interpretação dos direitos humanos no âmbito laboral, incluindo a incorporação do princípio da igualdade e da não discriminação como diretrizes fundamentais para os Estados-membros da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH).

Um dos casos emblemáticos nesse sentido é o Caso *Oliveira Fuentes vs. Peru*, que trata da inversão do ônus da prova em demandas trabalhistas envolvendo discriminação por orientação sexual. (g. n.)

3 CASO *OLIVERA FUENTES VS. PERU*: DISCRIMINAÇÃO POR ORIENTAÇÃO SEXUAL E O DEVER ESTATAL DE PROTEÇÃO

O Caso *Olivera Fuentes vs. Peru* trata da responsabilidade internacional do Estado peruano por violações dos direitos humanos de Crissthian Manuel Olivera Fuentes, decorrentes de atos de discriminação por sua orientação sexual e expressão de gênero13. O caso foi submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) após esgotadas todas as instâncias judiciais e administrativas no Peru, sem que houvesse qualquer reparação à vítima.

Em agosto de 2004, Olivera Fuentes e seu parceiro foram repreendidos por funcionários de um supermercado por demonstrarem afeto em público, sob a justificativa de que clientes e crianças presentes se sentiram incomodados. Poucos dias depois, ao retornar ao mesmo estabelecimento acompanhado de um casal heterossexual, apenas ele e seu companheiro foram advertidos novamente. Olivera apresentou denúncia à Comissão de Proteção ao Consumidor (CPC), alegando discriminação baseada em sua orientação sexual.

13 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2021.

O processo administrativo, contudo, foi desfavorável ao denunciante. A CPC utilizou argumentos discriminatórios, como a necessidade de "proteger as crianças" da exposição à homossexualidade, bem como um relatório psiquiátrico que sugeria que o "estilo de vida gay" poderia ter impactos negativos em menores de idade. Além disso, a CPC impôs um ônus probatório excessivo, exigindo que Olivera provasse que casais heterossexuais eram tratados de maneira diferente no estabelecimento.

A decisão administrativa foi mantida pelo Judiciário peruano, que considerou que as provas fornecidas por Olivera eram meramente "de parte" e insuficientes para demonstrar a discriminação sofrida. Diante disso, Olivera recorreu ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos, buscando reparação pelos danos morais sofridos e pela omissão do Estado peruano em garantir seus direitos.

A Corte IDH reconheceu a violação dos direitos de Olivera Fuentes e responsabilizou o Estado peruano por não garantir o princípio da igualdade e não discriminação. Em sua decisão, a Corte destacou a necessidade de inversão do ônus da prova em casos de discriminação, considerando que a exigência de provas irrefutáveis por parte da vítima impõe um obstáculo praticamente intransponível para a tutela de direitos fundamentais.

A Corte reforçou que a proteção contra a discriminação por orientação sexual é uma norma de *ius cogens* e que Estados têm o dever de adotar medidas para garantir a igualdade material, incluindo ações afirmativas para corrigir desigualdades estruturais. A CIDH também condenou o argumento de que a proteção de crianças poderia justificar restrições aos direitos da população LGBTQIA. O Tribunal destacou que o princípio do interesse superior da criança não pode ser utilizado como pretexto para restringir os direitos de pessoas LGBTQIA+. A ideia de que crianças devem ser 'protegidas' da visibilidade de relacionamentos homoafetivos reforça estereótipos discriminatórios e institucionaliza a exclusão social.

Além disso, a Corte determinou que o Estado peruano deveria adotar medidas reparatórias, incluindo: tratamento psicológico gratuito para Olivera Fuentes; campanha de conscientização pública sobre direitos LGBTQIA+ nos meios de comunicação; política pública para monitorar e fiscalizar empresas privadas na observância do direito à igualdade e não discriminação e pagamento de indenização compensatória de USD 15.000,00.

O Caso *Olivera Fuentes vs. Peru* tem implicações diretas para o Direito do Trabalho, especialmente no que diz respeito à inversão do ônus da prova em

ações de discriminação no ambiente laboral. A decisão da Corte IDH reforça a necessidade de proteção efetiva contra a discriminação por orientação sexual no emprego, alinhando-se ao entendimento da Convenção 111 da OIT e à Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que já reconhece a inversão do ônus da prova em despedidas discriminatórias.

Ao aplicar esse precedente, a Justiça do Trabalho brasileira pode fortalecer a exigência de que empregadores apresentem justificativas objetivas e razoáveis para demissões e atos administrativos que possam configurar discriminação. A jurisprudência interamericana pode, ainda, subsidiar ações civis públicas do Ministério Público do Trabalho (MPT) contra empresas que perpetuem práticas discriminatórias contra trabalhadores LGBTQIA+.

Dessa forma, a decisão da Corte IDH não apenas reafirma a obrigação dos Estados de proteger os trabalhadores contra discriminação, mas também estabelece diretrizes para uma atuação mais efetiva dos órgãos do Judiciário e da Administração Pública na tutela dos direitos humanos no trabalho.

Além disso, o caso fortalece o princípio da proteção ao trabalhador e impõe um dever reforçado de justificativa por parte do empregador. No Brasil, embora a CLT preveja a dispensa imotivada, a jurisprudência da CIDH pode servir de base para consolidar a necessidade de fundamentação em casos em que haja indícios de discriminação, garantindo maior segurança jurídica para os trabalhadores pertencentes a grupos vulneráveis.

4 CASO *PAVEZ PAVEZ (CHILE)* : DISCRIMINAÇÃO DE PROFESSORA LÉSBICA E A IMPORTÂNCIA DA IGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

O caso *Pavez Pavez vs. Chile* trata da responsabilidade do Estado chileno pela violação dos direitos humanos de Sandra Cecilia Pavez Pavez, uma professora de religião católica que foi impedida de continuar lecionando devido à sua orientação sexual[14].

Sandra Pavez lecionava há mais de 20 anos em uma escola pública no Chile, mas teve seu certificado de idoneidade revogado pelo Bispado de San Bernardo após denúncias anônimas sobre sua orientação sexual. O certificado era um requisito para o ensino da disciplina de religião católica, conforme previsto pelo Decreto 924, que concedia à Igreja Católica o poder de selecionar os do-

14 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2022.

centes da área. A Igreja condicionou sua permanência no cargo à submissão a terapias psiquiátricas, o que foi recusado por Sandra. Como consequência, ela foi impedida de continuar lecionando e transferida para a função de inspetora geral interina, sem interrupção do contrato de trabalho.

Diante da situação, Sandra recorreu ao Poder Judiciário chileno, alegando violação dos direitos à igualdade, à vida privada e à liberdade de trabalho. No entanto, os tribunais chilenos negaram seu pedido, sob o argumento de que a Igreja possuía autonomia para revogar certificados de idoneidade sem ingerência do Estado.

A Corte IDH condenou o Estado chileno, reconhecendo que a revogação do certificado de Sandra Pavez foi um ato discriminatório e violou seus direitos fundamentais. O Tribunal estabeleceu que a orientação sexual é uma categoria protegida pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e que Estados devem garantir a igualdade material e a proteção contra discriminação.

A Corte destacou que a vida privada compreende não apenas a privacidade individual, mas também a expressão da identidade pessoal, sendo inaceitável a interferência de terceiros, incluindo instituições religiosas, na autodeterminação de um indivíduo. O Tribunal enfatizou que o direito à liberdade e à vida privada deve ser compreendido de forma ampla, abrangendo a capacidade do indivíduo de definir sua identidade e desenvolver sua personalidade sem ingerências arbitrárias do Estado ou de terceiros.

Além disso, o caso discutiu a relação entre liberdade religiosa e igualdade no espaço público, concluindo que o direito das comunidades religiosas de selecionar docentes não pode ser absoluto quando se trata de ensino público financiado pelo Estado. Assim, o controle estatal deve garantir que critérios de seleção não resultem em discriminação contrária aos direitos humanos e a l liberdade religiosa deve coexistir harmoniosamente com os princípios de igualdade e não discriminação, especialmente no contexto educacional público.

A decisão ressaltou que o Estado chileno falhou ao não oferecer mecanismos administrativos ou judiciais eficazes para contestar a revogação do certificado de idoneidade, violando o direito à proteção judicial (artigo 25 da CADH).

Para garantir a reparação integral à vítima, a Corte ordenou que o Estado chileno adotasse as seguintes medidas: i) *medidas de satisfação*: publicação da sentença no Diário Oficial e em jornais de grande circulação; disponibilização da sentença integral no *site* oficial do governo; realização de um ato público de reconhecimento de responsabilidade internacional, com a presença de altos

funcionários do Estado. ii) *medidas de reabilitação*: o Estado deveria custear tratamento psicológico e psiquiátrico para Sandra Pavez; iii) *garantias de não repetição: i*mplementação de um plano de formação para servidores públicos, visando sensibilização sobre igualdade e não discriminação, especialmente no setor educacional; reformulação do Decreto 924, garantindo a possibilidade de controle administrativo e judicial sobre decisões que afetem direitos fundamentais; iv*) indenização compensatória: d*anos materiais: O Estado foi condenado a pagar US$ 5.000,00 referentes às despesas médicas e terapias e danos imateriais: Em razão do sofrimento causado pela discriminação, a Corte fixou uma indenização de US$ 30.000,00.

O caso *Pavez Pavez vs. Chile* fortalece o entendimento de que a proteção contra discriminação por orientação sexual deve prevalecer sobre normas internas baseadas em convicções religiosas, quando estas restringirem direitos fundamentais. Além disso, reafirma o dever dos Estados de adotar medidas efetivas de controle de convencionalidade, garantindo que suas leis e práticas estejam alinhadas aos padrões interamericanos de direitos humanos.

As decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos ressaltam a gravidade e a abrangência da discriminação vivida por pessoas LGBTTI, bem como os desafios impostos pelo familismo no reconhecimento de seus direitos. Ambas as instâncias reforçam que a intolerância social não pode justificar a manutenção de práticas discriminatórias. No entanto, ainda há espaço para avanços na forma como a homofobia é abordada pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH). Em vez de tratá-la apenas como um fenômeno histórico e estrutural, o SIDH pode adotar uma crítica mais incisiva à heteronormatividade e ao heterossexismo nas Américas, combatendo narrativas que naturalizam papéis de gênero rígidos e a suposta normalidade da heterossexualidade[15].

No Brasil, esse caso pode ser utilizado como referência em ações que envolvem discriminação no trabalho e no acesso a cargos públicos, especialmente em contextos onde critérios religiosos sejam usados para restringir direitos de pessoas LGBTQIA**+.**

15 RIOS, 2017.

5 CASO DA *NEUZA E GISELE VS. BRASIL*: RACISMO ESTRUTURAL E EXCLUSÃO DE CANDIDATAS NEGRAS

A discriminação racial no ambiente de trabalho é uma manifestação do racismo estrutural que persiste nas relações laborais e no funcionamento do sistema judiciário. Em 2024, a Corte Interamericana de Direitos Humanos proferiu uma decisão histórica condenando o Brasil por omissão na investigação de uma denúncia de racismo e pela falha em garantir uma resposta judicial adequada.

O caso envolveu as pesquisadoras Gisele Ana Ferreira Gomes e Neusa dos Santos Nascimento[16], que foram impedidas de participar de um processo seletivo na empresa Nipomed, em São Paulo, por conta de sua cor de pele.

Em março de 1998, Gisele Ana Ferreira Gomes e Neusa dos Santos Nascimento tentaram se candidatar a vagas de pesquisadoras na empresa Nipomed. No entanto, foram impedidas de participar do processo seletivo pelo recrutador, sob a justificativa de que todas as vagas já estavam preenchidas. No mesmo dia, uma amiga branca das vítimas conseguiu se candidatar ao cargo e foi contratada de imediato, evidenciando um tratamento discriminatório baseado na cor da pele.

Ao tomarem conhecimento da situação, Gisele e Neusa denunciaram o caso ao Ministério Público, o que resultou na abertura de uma investigação por crime de racismo. Inicialmente, o recrutador foi absolvido por falta de provas. Em 2004, foi condenado a dois anos de reclusão, mas a pena foi declarada prescrita. O Ministério Público recorreu, argumentando que o crime de racismo é imprescritível, conforme a Constituição Federal de 1988. No entanto, em 2009, o Tribunal de Justiça de São Paulo reformou a decisão e absolveu o acusado por insuficiência de provas.

A Corte IDH analisou o caso sob a perspectiva da reprodução do racismo estrutural no sistema de justiça brasileiro. A decisão reconheceu a omissão do Estado na investigação e no processamento adequado da denúncia, destacando que as autoridades judiciárias transferiram às vítimas a responsabilidade pela produção de provas. Além disso, o Ministério Público falhou ao não recorrer adequadamente da absolvição inicial do acusado, demonstrando falta de diligência na proteção do direito à igualdade e à não discriminação.

A sentença proferida pela Corte IDH estabeleceu que o Brasil deveria realizar um ato público de reconhecimento de responsabilidade e pedir desculpas

16 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 2024.

oficialmente. Além disso, determinou que fossem implementados protocolos específicos para a investigação e julgamento de crimes de racismo, bem como a inclusão de conteúdos sobre discriminação racial na formação de membros do Poder Judiciário e do Ministério Público

A decisão da Corte IDH evidencia a persistência do racismo estrutural no Brasil, inclusive nas instituições responsáveis pela aplicação da lei. A omissão do Estado brasileiro no combate à discriminação racial no trabalho reflete a necessidade urgente de medidas concretas para garantir um sistema de justiça mais equitativo.

Entre as medidas recomendadas pela Corte estão: i) adoção de protocolos de investigação de crimes de racismo; ii) implementação de formação continuada sobre racismo estrutural para juízes e membros do Ministério Público; iii) notificação obrigatória do Ministério Público do Trabalho sobre casos de discriminação racial em seleções de emprego; iv) medidas de prevenção e reparação para vítimas de racismo no mercado de trabalho.

O caso de Gisele Ana Ferreira Gomes e Neusa dos Santos Nascimento evidencia como a discriminação racial no ambiente de trabalho é reproduzida e perpetuada pelo sistema judiciário brasileiro, não se revelando apenas em um episódio isolado de discriminação, mas mediante a persistência do racismo estrutural no Brasil, particularmente no mercado de trabalho e no sistema de justiça. A falta de punição dos responsáveis, somada à morosidade do Judiciário, reforça a impunidade e a exclusão da população negra.

A decisão da Corte IDH representa um avanço no reconhecimento das falhas institucionais do Estado brasileiro no combate ao racismo e impõe obrigações que podem contribuir para a promoção da igualdade racial. A implementação das medidas determinadas pela Corte será essencial para que casos semelhantes não se repitam no futuro.

A complexidade desse problema exige uma análise a partir da teoria da eficácia dos direitos humanos, conforme desenvolvida por Carlos Henrique Bezerra Leite[17], com origem na doutrina alemã. Essa teoria sustenta que os direitos fundamentais possuem tanto eficácia vertical quanto eficácia horizontal. A eficácia vertical refere-se à vinculação dos poderes estatais aos direitos fundamentais, permitindo que os indivíduos exijam diretamente do Estado a proteção de seus direitos. Isso se justifica pela assimetria de poder entre gover-

17 LEITE, 2011, p. 35

nantes e governados, tornando indispensável a imposição de limites à atuação estatal para assegurar direitos fundamentais.

Por outro lado, a eficácia horizontal dos direitos humanos amplia esse campo de proteção, reconhecendo que as desigualdades estruturantes não se restringem à relação entre o Estado e os particulares, mas também se manifestam entre os próprios particulares. Assim, a incidência dos direitos fundamentais deve se estender a esferas como as relações de mercado, as relações de trabalho e as relações familiares, exigindo um novo olhar da ciência jurídica sobre a aplicação desses direitos no âmbito privado.

No contexto do mercado de trabalho, essa perspectiva reforça a necessidade de responsabilização tanto do Estado quanto dos empregadores na prevenção e repressão à discriminação de gênero, raça e orientação sexual, bem como outras formas de exclusão. Dessa forma, a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais se apresenta como um importante instrumento para o enfrentamento da discriminação estrutural e a garantia da aplicação concreta dos princípios de igualdade e não discriminação nas relações de trabalho.

6 CONCLUSÃO

A interação entre o sistema interamericano de direitos humanos e a Justiça do Trabalho brasileira, por meio do controle de convencionalidade, evidencia a necessidade de um alinhamento progressivo das decisões trabalhistas com os padrões internacionais de direitos humanos. A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) tem reiteradamente demonstrado que a igualdade e a não discriminação no ambiente de trabalho devem ser garantidas de maneira ampla e efetiva, impondo aos Estados a obrigação de harmonizar suas normas e práticas com esses princípios fundamentais.

O estudo de casos paradigmáticos, como os julgados da CIDH sobre discriminação racial e por orientação sexual no ambiente de trabalho, evidencia que a justiça nacional tem um papel essencial na implementação de tais padrões. A obrigatoriedade do Brasil em cumprir as decisões da Corte Interamericana, bem como a necessidade de interpretação das normas internas de acordo com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, reforça o caráter vinculante desses entendimentos para a magistratura trabalhista. No entanto, observa-se que ainda há uma lacuna significativa na aplicação sistemática desse controle,

seja pela resistência doutrinária, seja pela falta de capacitação dos operadores do direito sobre os *standards* interamericanos.

A análise dos precedentes internacionais, como os casos *Olivera Fuentes vs. Peru, Pavez Pavez vs. Chile* e *Neusa e Gisele vs. Brasil*, demonstra a relevância da jurisprudência da CIDH na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A inversão do ônus da prova em situações de discriminação, a proteção contra critérios excludentes de acesso ao trabalho e a responsabilização estatal por omissões são aspectos que devem ser incorporados ao direito trabalhista brasileiro com maior efetividade.

Nesse sentido, a resistência institucional à incorporação desses preceitos representa um desafio a ser superado. É imprescindível que os tribunais do trabalho assumam um papel ativo na aplicação do controle de convencionalidade, reconhecendo que a interpretação progressiva dos direitos humanos é um dever imposto pelo próprio ordenamento jurídico nacional e internacional. O uso da jurisprudência interamericana como fonte normativa não apenas fortalece a proteção dos trabalhadores, mas também previne a responsabilização internacional do Brasil por violações reiteradas a direitos fundamentais.

A Resolução nº 347/2020 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) representa um passo importante ao estabelecer diretrizes para a internalização dos *standards* interamericanos no Poder Judiciário, contudo, sua implementação ainda é limitada. É necessário que a formação de magistrados e operadores do direito inclua o estudo aprofundado da jurisprudência da CIDH e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, além da tradução e disseminação dos principais precedentes interamericanos em língua portuguesa, para viabilizar sua efetiva aplicação.

Em conclusão, a incorporação do controle de convencionalidade no âmbito da Justiça do Trabalho é um instrumento essencial para garantir a proteção efetiva dos direitos humanos no Brasil. A adoção dos padrões interamericanos não apenas amplia a segurança jurídica e a uniformidade das decisões trabalhistas, mas também reafirma o compromisso do país com a erradicação da discriminação e a promoção da igualdade no ambiente de trabalho. Dessa forma, o fortalecimento do controle de convencionalidade pela magistratura trabalhista representa um passo fundamental para a construção de um sistema jurídico mais justo, inclusivo e alinhado às obrigações internacionais assumidas pelo Brasil.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988)**.** *Constituição da República Federativa do Brasil.* Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 466.343/SP.* Relator: Ministro Cezar Peluso. Julgado em 03 de dezembro de 2008. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2594899. Acesso em: 12 fev 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 347, de 13 de outubro de 2020.* Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Diário da Justiça do CNJ, Brasília, DF, n. 335, p. 2-12, 15 out. 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original170811202010155f8881fb44760.pdf. Acesso em: 15 fev 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Resolução nº 347, de 13 de outubro de 2020.* Dispõe sobre a Política de Governança das Contratações Públicas no Poder Judiciário. Diário da Justiça do Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n. 335, p. 2-12, 15 out. 2020. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original170811202010155f8881fb44760.pdf. Acesso em: 19 fev 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Gelman vs. Uruguai.* Sentença de 24 de fevereiro de 2011. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_por.pdf. Acesso em:18 fev 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes vs. Brasil.* Sentença de 21 de fevereiro de 2024. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr. Acesso em: 22 fev. 2024.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras.* Sentença de 29 de julho de 1988. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_por.pdf. Acesso em:19 fev 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Maria da Penha vs. Brasil.* Sentença de 16 de agosto de 2001. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_12_por.pdf. Acesso em:17 fev 205.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Olivera Fuentes vs. Peru.* Sentença de 9 de novembro de 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_430_por.pdf. Acesso em: 16 fev 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Pavez Pavez vs. Chile.* Sentença de 4 de fevereiro de 2022. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_449_por.pdf. Acesso em: 18 fev 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Neusa e Gisele vs. Brasil.* Sentença de 2023. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_475_por.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

LEITE, C. H. B. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. *Revista Brasileira de Direito Constitucional* – n. 17 – jan. /jun. 2011, p. 33-45.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS*. Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.* 1969. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/norma/36586033/publicacao/36586052#:~:text=tratados-,1.,o%20inadimplemento%20de%20um%20tratado. Acesso em: 18 fev 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica).* San José, 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.oas.org . Acesso em: 20 fev. 2025.

PIEROBOM, Thiago. *Acesso à Justiça e Não Discriminação: reflexões a partir dos padrões interamericanos.* Palestra proferida na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamhttps://treaties.un.org/doc/Treaties/1969/05/19690523%2006-21%20AM/Ch_XXIII_01.pdfat), 2025.

RIOS, R. R. et al.. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos e a discriminação contra pessoas LGBTTI: panorama, potencialidade e limites. *Revista Direito e Práxis***,** v. 8, n. 2, p. 1545–1576, abr. 2017.

ROSA, Marina de Almeida. *Acesso à Justiça e Não Discriminação: reflexões a partir dos padrões interamericanos.* Palestra proferida na Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat), 2025.

VENTURA ROBLES, Manuel E.; CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *El Futuro de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.* San José: Corte IDH, 2015.

DO SILÊNCIO À AÇÃO: O SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS E A JUSTIÇA DO TRABALHO NA LUTA CONTRA A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA NO BRASIL

Lívia Mendes Miraglia

Pós doutora em Direito pela UnB.
Doutora em Direito pela UFMG.
Mestre em Direito pela Puc/MG.
Professora associada de Direito do Trabalho da UFMG.
Coordenadora da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG.
Advogada.
Presidente da Comissão de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo da OAB/MG.

Maria Odete Freire de Araújo

Mestra em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).
Doutoranda em Direito do Trabalho na Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.
Integrante do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, da UFPE.

1 INTRODUÇÃO

A proteção aos direitos humanos no mundo do trabalho tem sido preocupação crescente para os operadores do direito que estudam a observância do cumprimento das normativas concernentes às condições mínimas de vida e dignidade daqueles que vivem do trabalho. No Brasil, o combate ao trabalho escravo contemporâneo representa desafio jurídico e institucional. A aplicação de normas internacionais e a atuação dos órgãos do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) serve como parâmetro de análise e fundamento das decisões da Justiça do Trabalho, que desempenha papel central nesse processo ao interpretar e julgar casos que envolvem a dignidade dos trabalhadores no país. No entanto, a incorporação dos padrões interamericanos no direito interno ainda enfrenta obstáculos conceituais e normativos.

O controle de convencionalidade surge como mecanismo fundamental para garantir a compatibilidade das normas nacionais com os tratados internacionais de direitos humanos. Esse controle, conforme consolidado na Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), estabelece que os juízes nacionais devem aplicar as normas internacionais de direitos humanos ratificadas pelo Estado, sempre que estas forem mais protetivas aos direitos fundamentais do que o regramento pátrio. No Brasil, o reconhecimento da força normativa desses tratados impulsiona debates sobre a atuação dos magistrados trabalhistas e o seu dever de julgamento a partir da aplicação dos padrões interamericanos na proteção ao trabalho digno.

Apesar dos avanços normativos e institucionais, ainda persistem desafios na incorporação dos padrões interamericanos pela Justiça do Trabalho. A interpretação restritiva de normas trabalhistas, a resistência na adoção do controle de convencionalidade e as reformas legislativas que flexibilizam direitos, dificultam a concretização de uma jurisdição trabalhista alinhada aos compromissos internacionais do Brasil. Assim, é fundamental que os juízes do trabalho compreendam sua função não apenas como aplicadores da legislação interna, mas também como agentes na efetivação das normas internacionais de direitos humanos.

Diante desse cenário, o presente estudo objetiva analisar os desafios enfrentados pela Justiça do Trabalho na aplicação das diretrizes do SIDH no combate ao trabalho escravo no Brasil. Para tanto, examina o conceito e a evolução do controle de convencionalidade, os casos em que o Brasil foi responsabilizado

internacionalmente e as dificuldades normativas encontradas pelos magistrados trabalhistas na implementação dos padrões interamericanos. O estudo destaca a necessidade de um olhar mais atento às diretrizes da Corte IDH, garantindo a proteção efetiva dos direitos dos trabalhadores e o cumprimento dos compromissos internacionais assumidos pelo país.

Para tanto, a partir da revisão bibliográfica sobre o tema, procede-se ao exame crítico da interpretação das leis vigentes no país, por meio da análise das soluções amistosas firmadas perante a CIDH, das sentenças proferidas pela Corte IDH e de decisões prolatadas na Justiça do Trabalho e no Supremo Tribunal Federal.

2 DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA À CONVENCIONALIDADE: O DEVER DO BRASIL DE APLICAR O SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

O controle de constitucionalidade das leis deriva da necessidade de compatibilização vertical das normas jurídicas pátrias com os tratados internacionais de direitos humanos em vigor nos Estados que lhe são signatários.

No caso do Brasil, esse compromisso se dá a partir da ratificação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), de 1969. Os primeiros artigos da Convenção apresentam o seu objeto e conferem responsabilidade aos Estados Partes, determinando-lhes a obrigação de efetivar os direitos ali garantidos.

Em seu art. 1º, a CADH dispõe sobre a obrigação dos Estados Partes de respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos, garantindo o pleno exercício deles a toda pessoa sujeita à sua jurisdição, sem discriminação por motivo de raça, cor, sexo, origem, condição social, dentre outros marcadores. O art. 2º estabelece que, caso os direitos e liberdades estabelecidos na Convenção não estejam garantidos nos Estados Partes, estes devem comprometer-se a adotar, de acordo com as suas normas constitucionais e com as disposições contidas na CADH, medidas legislativas ou de outra natureza que sejam necessárias para concretizá-los.

Como se constata, os efeitos das normas espraiam-se para todos os campos de atuação do Estado. Se de um lado, há necessidade de proceder a adequações legislativas para ajuste aos regramentos internacionais de proteção aos direitos humanos; de outro, cabe ao Poder Judiciário balizar o regramento sob sua análise a partir das normas internacionais inseridas no ordenamento jurídico pátrio.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) entende o juiz como *longa manus* do Estado. Sendo assim, possui o dever de analisar os casos que estão sob a sua jurisdição a partir das normas domésticas e, também, observar os critérios estabelecidos nas normas internacionais que sejam mais protetivas aos direitos e liberdades individuais e coletivas.[1]

O entendimento da Corte IDH sobre o balizamento das normas domésticas a partir das normas internacionais aconteceu, inicialmente, no julgamento do Caso *Myrna Mack Chang vs. Guatemala*, em 2003. Em voto apartado, o juiz Garcia Ramirez entendeu que:

> Para os propósitos da Convenção Americana e o exercício da jurisdição contenciosa da Corte Interamericana, o Estado é responsável de forma integral, como um todo. Nesse sentido, a responsabilidade é global, diz respeito ao Estado como um todo e não pode estar sujeita à divisão de atribuições estabelecida pela legislação nacional. Não é possível dividir o Estado internacionalmente, vincular perante a Corte apenas um ou alguns de seus órgãos, entregar-lhes a representação do Estado no julgamento - sem que esta representação tenha repercussões sobre o Estado como um todo - e retirar outros desse regime convencional de responsabilidade, deixando suas ações fora do "controle da convencionalidade" que a jurisdição da Corte internacional traz consigo[2].

Entretanto, foi em 2006, no caso *Almonacid Arellano e outros vs. Chile*, que a Corte IDH adotou formalmente o controle de constitucionalidade em sua decisão. No caso, a Corte atestou a incompatibilidade de um decreto de anistia editado pelo Chile em face dos direitos fixados na Convenção Americana. Em consequência, a decisão entendeu como nulo o decreto em questão, desde a sua edição.[3]

Na decisão, a Corte reconheceu o dever do juiz de obedecer às leis domésticas, mas entendeu que a partir do momento em que o Estado ratifica um tratado internacional, como é o caso da Convenção Americana, os(as) julgadores(as) passam a se submeter de maneira vinculada a tais normas, obrigando-os(as) a

---

1 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. p. 38.

2 RAMÍREZ, Sergio García. *The relationship between inter-American jurisdiction and states (national systems): some pertinent questions,* The Future of the Inter- American Human Rights System, Working Paper n. 3, 2014.

3 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile,* set. de 2006, p. 53. Disponível em http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf.

julgar em conformidade com o seu regramento, velando para que os direitos ali estabelecidos não sejam diminuídos e/ou suprimidos.[4]

No Brasil, em 2008 - portanto, após a mencionada decisão proferida pela Corte IDH -, o Supremo Tribunal Federal (STF, doravante) decidiu, de maneira vinculante, por seis votos a cinco, que os(as) juízes(as) precisariam, a partir de então, realizar duplo controle vertical de compatibilidade. O primeiro, o controle constitucional e o segundo, o controle dos tratados internacionais que versem sobre direitos humanos, também denominado de controle de convencionalidade.[5]

O entendimento do STF, fixado na Súmula Vinculante nº 25[6], foi no sentido de declarar a inconstitucionalidade da prisão do depositário infiel estabelecida no

4 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile,* set. de 2006, p. 54. Disponível em http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf.

5 Entendimento consolidado no julgamento do Habeas Corpus nº 87.585 e nos Recursos Extraordinários nº 349.703 e 466.343-1. Disponíveis no repositório do Supremo Tribunal Federal (www.stf.jus.br).

6 Súmula Vinculante 25: É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito. Precedentes representativos:
(...) diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na CF/1988, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante. Nesse sentido, é possível concluir que, diante da supremacia da CF/1988 sobre os atos normativos internacionais, a previsão constitucional da prisão civil do depositário infiel (art. 5º, LXVII) não foi revogada (...), mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria (...). Tendo em vista o caráter supralegal desses diplomas normativos internacionais, a legislação infraconstitucional posterior que com eles seja conflitante também tem sua eficácia paralisada. (...) Enfim, desde a adesão do Brasil, no ano de 1992, ao PIDCP (art. 11) e à CADH - Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), não há base legal para aplicação da parte final do art. 5º, LXVII, da CF/1988, ou seja, para a prisão civil do depositário infiel. [RE 466.343, rel. min. Cezar Peluso, voto do min. Gilmar Mendes, P, j. 3-12-2008, *DJE* 104 de 5-6-2009, Tema 60.]
A matéria em julgamento neste *habeas corpus* envolve a temática da (in)admissibilidade da prisão civil do depositário infiel no ordenamento jurídico brasileiro no período posterior ao ingresso do Pacto de São José da Costa Rica no direito nacional. 2. Há o caráter especial do PIDCP (art. 11) e da CADH - Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), ratificados, sem reserva, pelo Brasil, no ano de 1992. A esses diplomas internacionais sobre direitos humanos é reservado o lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da CF/1988, porém acima da legislação interna. O *status* normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação. 3. Na atualidade a única hipótese de prisão civil, no Direito brasileiro, é a do devedor de alimentos. O art. 5º, § 2º, da Carta Magna expressamente estabeleceu que os direitos e garantias expressos no *caput* do mesmo dispositivo não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. O Pacto de São José da Costa Rica, entendido como um tratado internacional em matéria de direitos humanos, expressamente, só admite, no seu bojo, a possibilidade de prisão civil do devedor de alimentos e, consequentemente, não admite mais a possibilidade de prisão civil do depositário infiel. 4. *Habeas corpus* concedido. *[HC 95.967*, rel. min. *Ellen Gracie*, 2ª T, j. 11-11-2008, *DJE* 227 de 28-11-2008.]

art. 5º LXVII, da CF/88, independente da modalidade do depósito. O fundamento da decisão teve como centro o caráter especial dos tratados internacionais sobre direitos humanos – *in casu*, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto de São José da Costa Rica.

Na visão da maioria da Corte, tais normas internacionais de direitos humanos podem adquirir *status* constitucional ou supralegal. A primeira hipótese acontece quando a recepção do tratado internacional passa pelo rito específico das emendas constitucionais, ou seja, aprovação do seu texto por 3/5 de cada casa do Congresso Nacional (Câmara dos Deputados e Senado), em duas votações. Se assim ocorrer, o texto internacional passa a ter natureza de emenda constitucional, nos termos do art. 5º §3º da Constituição Federal de 1988.

Já a supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos acontece quando o texto é recepcionado pelo Congresso, porém sem alcançar os requisitos necessários para aprovação de Emenda Constitucional, passando a ser considerado com *status* superior ao das leis ordinárias e inferior à Constituição Federal.

Na prática, há pouca diferença na força de vigência dessas duas hipóteses, uma vez que, de qualquer maneira, os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil passam a figurar acima das leis ordinárias, tornando necessário o balizamento das regras domésticas a partir dos ditames internacionais recepcionados.

Nesse sentido, as diretrizes da CADH e as decisões da Corte IDH, em muito, servem à preservação dos direitos sociais humanos do trabalho. De maneira mais específica, para o estudo acerca da promoção do trabalho decente e do combate ao trabalho escravo, a atuação do Sistema Interamericano de Direitos Humanos tem sido assertivo nas suas determinações, tendo proporcionado avanços importantes nas políticas públicas do Estado Brasileiro, como se verá a seguir.

3 O PAPEL DA COMISSÃO E DA CORTE INTERAMERICANA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL

A história recente de atuação da Comissão e da Corte IDH na análise de casos relativos ao trabalho escravo no Brasil possui alguns marcos importantes.

O primeiro deles decorreu a partir da denúncia que relatava o caso do adolescente José Pereira que, aos 17 anos, juntamente com outros 60 trabalha-

dores, foi retido contra a sua vontade na Fazenda Espírito Santo (PA), onde trabalhou por dez anos ininterruptamente sem remuneração, em condições desumanas e com cerceamento do direito de liberdade. José Pereira conseguiu fugir, foi baleado, fingiu-se de morto para sobreviver e logrou êxito em denunciar a situação. Ficou evidenciado na denúncia que o caso não era isolado e que no, biênio 1992-1993, a Comissão Pastoral da Terra (CPT), organização de direitos humanos da Igreja Católica, registrou 37 casos de fazendas onde se verificava o trabalho em condições de escravidão, afetando 31.426 trabalhadores.[7]

Conhecido como Caso *José Pereira vs Brasil*, a matéria não chegou a ser analisada e julgada pela Corte IDH, pois o Estado Brasileiro reconheceu a sua responsabilidade perante a Comissão Interamericana, o que resultou em uma solução amistosa firmada em 18/09/2003. A assunção de responsabilidade internacional obrigou o país a adotar diversas medidas que mudariam os rumos do combate ao trabalho escravo contemporâneo a partir de então.

No acordo, o Brasil se comprometeu a alterar sua legislação com o objetivo de proibir a prática do trabalho escravo no país, a realizar políticas públicas de enfrentamento e, no item 12, do item IV.1 (Modificações Legislativas em Medidas de Prevenção), comprometeu-se a defender a competência federal para o julgamento do crime de redução análoga à de escravo, com o objetivo de evitar a impunidade.[8]

A partir de então, a regra abstrata contida no art. 149, do CP (*Reduzir alguém a condição de escravo, pena de reclusão de dois a oito anos*), ganhou contornos de concretude, com hipóteses possíveis de se verificar nas fiscalizações realizadas pelas autoridades estatais. O artigo passou a prever hipóteses expressas de configuração do crime: submissão a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho, restrição de locomoção em razão de dívida, cerceamento de meio de transporte ou de objetos pessoais do trabalhador com o objetivo de retê-lo no local de trabalho. A nova redação legal também trouxe majorantes de pena acaso o crime seja cometido contra criança ou adolescente, ou ainda em razão de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Deve-se atentar para o fato de o art. 149 estabelecer circunstâncias alternativas, ou seja, basta a verificação de uma delas para a caracterização do crime.

---

7 Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Caso 11.289 (José Pereira vs Brasil)*. Relatório 95 de 24 de outubro de 2003.

8 Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Caso 11.289 (José Pereira vs Brasil).* Relatório 95 de 24 de outubro de 2003.

Cabe destacar também que o STF[9] já pacificou o entendimento de que não é necessário que haja efetivamente o cerceamento de liberdade, afastando a concepção cultural e social da escravidão clássica do negro acorrentado nos idos do século XIX.

Além da alteração legislativa, políticas públicas trouxeram ferramentas importantes de controle. Uma delas, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), criado em 1995, resgatou 63.516 trabalhadores desde então. O GEFM é composto por equipe que conta, além do Ministério do Trabalho e Emprego, com o Ministério Público do Trabalho e a Polícia Federal. Podem participar ainda o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União. Em 2024 foram resgatados 2.004 trabalhadores[10]; e em 2023, o número de resgates foi de 3.240[11].

Há também que se destacar a edição da Portaria nº 1.234, de 17 de novembro de 2003, do Ministério do Trabalho e Emprego que passou a editar o Cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo. Conhecida como "Lista Suja", a inclusão dos empregadores no rol acontece apenas após a conclusão do processo administrativo e sua duração máxima é de dois anos.

Treze anos após a solução amistosa no caso José Pereira, o Brasil foi declarado responsável em outro caso de escravidão contemporânea no cenário internacional. Entretanto, desta vez o Estado não reconheceu a sua responsabilidade perante a Comissão, de modo que a responsabilização se deu por meio de sentença proferida em 2016. Trata-se do caso *Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*.

O caso diz respeito ao resgate de oitenta e cinco trabalhadores no ano 2000 na Fazenda Brasil Verde em condições de trabalho análogo ao de escravo. A Corte entendeu, na sentença, que o Estado foi negligente tanto no que tange à

9 Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima "a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva" ou "a condições degradantes de trabalho", condutas alternativas previstas no tipo penal. A "escravidão moderna" é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa "reduzir alguém a condição análoga à de escravo". (BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. Inquérito nº 3.412. Autor: Ministério Público Federal. Investigado: João José Pereira de Lyra e outro. Publicado no DJE em 12/11/2012).

10 Informação disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-01/trabalho-escravo-mais-de-2-mil-foram-resgatados-no-brasil-em-2024

11 Informação disponível em : https://sit.trabalho.gov.br/radar/

prevenção da servidão, do tráfico de pessoas e da escravidão em seu território, quanto na condução da denúncia, revelando discriminação estrutural do Estado em razão da posição econômica dos trabalhadores[12].

A decisão foi a primeira da Corte IDH a responsabilizar um Estado signatário em caso de trabalho escravo contemporâneo e os seus fundamentos trazem consigo parâmetros de julgamento que são essenciais à análise da atividade escravagista atual. O primeiro ponto a ser ressaltado na sentença é o de que a Corte entendeu que a pobreza é fator estruturante para a submissão de um trabalhador à condição análoga à de escravo. Segundo a Corte,

> 340. A partir da prova disponível nos autos, adverte-se quanto à existência de uma situação baseada na posição econômica das vítimas resgatadas em 15 de março de 2000, a qual caracterizou um tratamento discriminatório. De acordo com vários relatórios da OIT e do Ministério do Trabalho do Brasil, "a situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas"475, toda vez que "quanto piores as condições de vida, mais dispostos estarão os trabalhadores a correrem os riscos do trabalho longe de casa. A pobreza, nesse sentido, é o principal fator da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo"[13]

Outra questão de importância central na análise de casos de trabalho escravo contemporâneo diz respeito ao afastamento de prazo prescricional de condenação. A Corte discorreu sobre a decisão do Poder Judiciário Brasileiro de declarar prescrito o crime tipificado no art. 149 do CP, decidindo pela negligência do Estado Brasileiro em sua aplicação. Entenderam os julgadores da CIDH que o transcurso do tempo que poderia, eventualmente, provocar a prescrição resultou da falta de diligência das autoridades judiciais brasileiras, responsáveis por tomar as medidas necessárias de investigação e julgamento do mérito, dentro dos parâmetros de duração razoável do processo. Assim, determinaram que o crime de trabalho em condições análogas à escravidão deve ser considerado imprescritível.

A Corte decidiu ainda que a prática de trabalho escravo contemporâneo é direito fundamental, norma de natureza *jus cogens*, e, por isso, incompatível com

12 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil,* Sentença de 20 de outubro de 2016.

13 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, Sentença de 20 de outubro de 2016.

a possibilidade de o Estado adotar normas domésticas que digam o contrário, limitando o direito da vítima.

A sentença Corte tem servido como diretriz para decisões importantes proferidas na Justiça do Trabalho. A imprescritibilidade foi reconhecida e aplicada pela 2ª Turma do TST em recente julgamento de caso de trabalho escravo doméstico[14].

Finalmente, outra sentença proferida pela Corte IDH que trata sobre questões de trabalho decente teve lugar em julho de 2020, quando o Brasil foi condenado no caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs Brasil*.

Julgado em 2020, a questão versa sobre uma explosão ocorrida em uma fábrica de fogos que funcionava de maneira irregular no município de Santo Antônio de Jesus. No acidente, 60 pessoas morreram e seis ficaram feridas. Dentre os mortos, 59 eram mulheres, sendo 19 meninas. O único homem morto na verdade era um menino de 11 anos. A maioria das mulheres era composta por negras (nominadas afrodescendentes na CIDH) que viviam em condição de pobreza e com baixa escolaridade.[15]

No caso, a Corte decidiu pela responsabilidade do Brasil pela sua omissão em supervisionar e fiscalizar a atividade empresarial da fábrica de fogos, atividade perigosa que implicava risco à vida e à integridade das pessoas envolvidas. Adicionou a responsabilização em razão da presença de adolescentes entre os mortos(as) e feridos(as), chamando atenção para o fato de que a Convenção Americana de Direitos Humanos veda o trabalho infantil. Entendeu, ainda, que o Estado não cumpriu com o dever de acesso material à justiça, considerando a longa tramitação dos processos na Justiça do Trabalho e na Justiça Comum.

Por fim, e de maneira importante para fins de análise das camadas de vulnerabilidade existentes no crime de trabalho escravo contemporâneo, reconheceu a discriminação estrutural e interseccional das vítimas desse caso, considerando que elas eram em sua ampla maioria mulheres, afrodescendentes, de baixa condição social e sem alternativas econômicas para sobrevivência.

É importante destacar que, nesse último caso, a Corte IDH não julgou o fato explicitamente como trabalho escravo contemporâneo, mas reforçou, na fundamentação, a existência de camadas interseccionais de raça, gênero e situação econômica na superexploração de trabalhadores.

---

14 Processo RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053. Disponível em www.tst.jus.br.

15 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empregados da Fazenda de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil, Sentença de 15 de outubro de 2020.

A escravidão no Brasil, desde sempre, tem cor e classe social. A história de escravidão dos afrodescendentes e negros, aliada à condição de pobreza estrutural, bem como o machismo, racismo e patriarcalismo que permeiam a sociedade brasileira, permitem que, até hoje, em pleno século XXI ainda estejamos falando de escravização de um ser humano por outro.

Nesse sentido e diante das decisões do SIDH que resultaram em responsabilização do Estado Brasileiro, observa-se com clareza as diretrizes estabelecidas pela comunidade internacional sobre a necessária condução do tema no país – administrativa, legislativa e jurisdicional. Assim, passa-se a perquirir quais são os desafios que a justiça trabalhista brasileira enfrenta na análise e tratamento de casos relacionados ao tema da escravidão contemporânea.

4 ENTRE NORMAS E REALIDADE: O DESAFIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA IMPLEMENTAÇÃO DAS DIRETRIZES INTERAMERICANAS CONTRA O TRABALHO ESCRAVO

A Justiça do Trabalho brasileira tem em sua competência analisar e julgar as ações decorrentes das relações de trabalho, nos termos do art. 114 da CR/88. Entretanto, quando o tema se afasta das faltas contratuais "ordinárias", como é o caso da alegação de uma relação de trabalho análogo ao de escravo, os(as) juízes(as) do trabalho deparam-se com entraves que, se observados pela ótica e pelas diretrizes do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, poderiam ser resolvidos com segurança.

O primeiro obstáculo à atividade judicial em um caso de escravidão contemporânea é conceitual, propriamente. A despeito de o art. 149, do CP, apresentar hipóteses explícitas como alternativas possíveis de incidência isolada, ainda há julgados que trazem o entendimento sobre a ausência da cumulação das hipóteses apresentadas no dispositivo, principalmente no que diz respeito à liberdade de locomoção.[16]

Outra questão já discutida e julgada na Corte IDH é a necessidade de se observar as vulnerabilidades presentes no caso e como essa interseccionalidade das fragilidades das vítimas agrava a condição de trabalhador escravizado. Isso significa que o julgador deve ir além do que está nos autos, pensar nas partes a partir das suas diferenças, a fim de que o acesso material à justiça leve em consideração a discriminação estrutural, que também é racial, de gênero e social.

16 Exemplo de julgado é proferido no processo 0000592-17.2021.5.08.0113. Disponível em www.trt8.jus.br.

A questão foi objeto de estudo do Tribunal Superior do Trabalho, que elaborou no ano de 2024 um Protocolo para Atuação e Julgamento Antidiscriminatório na Justiça do Trabalho. O intuito do documento é servir como guia prático aos julgadores sobre como conduzir a tramitação e fazer a análise de casos em que se observe a hipervulnerabilidade de uma das partes, levando em consideração as interseccionalidades de gênero, raça e idade.[17]

O trabalho escravo contemporâneo foi um dos temas especificamente abordados no Protocolo e trouxe, em si, a preocupação para que a tramitação do processo possa efetivar, concretamente, a justiça nesses casos. O primeiro deles é a leitura atenta da petição inicial, a fim de observar o contexto apresentado e, mesmo que não haja a menção expressa sobre a tipificação do caso, perquirir se se enquadra em uma das hipóteses do art. 149 do CP.

Observa-se, ainda, a possibilidade de proferir decisões cautelares para a produção de provas, considerando que o tempo do processo tem, em si, etapas que podem reduzir a força probatória de, por exemplo, uma inspeção ambiental em face do esvaziamento do local ou de um depoimento testemunhal em razão da condição migratória dos trabalhadores.

Diferente do que normalmente se realiza dentro de um processo apresentado ao Poder Judiciário, nos casos de trabalho escravo contemporâneo é necessário que se estude o contexto pré-processual. É dizer: é importante levar em consideração a origem do trabalhador, as condições de arregimentação e/ou contratação, as promessas realizadas, a efetividade das promessas e, a partir daí, as condições próprias de trabalho e como se deu a extinção da relação. Só com a construção de uma linha do tempo mais detalhada e alongada é que o julgador poderá observar se há hipervulnerabilidade e quais são as intersecções existentes que permitiram a submissão de uma pessoa à condição abaixo dos estândares mínimos de dignidade, conforme já estabelecido pelo Sistema Interamericano.

Tema importante no debate acerca da aplicação do Protocolo de Julgamento é a sua natureza de metodologia. O protocolo não se propõe a ser norma de julgamento de observância obrigatória aos magistrados. A finalidade, enquanto resultado de política pública adotada pela Justiça do Trabalho, é aparelhar os julgadores com ferramentas de tramitação e de análise dos casos em que as

17 Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) [ORG]. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

vulnerabilidades se apresentam, a fim de que a isonomia material e processual possa ser garantida para fins de julgamento.

Por fim, para além da forma de análise das ações que tratam da matéria e dos conceitos sobre o instituto, os juízes do trabalho enfrentam questão normativa importante. Desde 2017, a legislação trabalhista tem vivido algumas alterações significativas em seus dispositivos. Conhecida como Reforma Trabalhista, a alteração legal diminuiu o escopo de proteção dos trabalhadores, possibilitando, por exemplo, a flexibilização de jornada para além daquela permitida constitucionalmente sem a necessidade de negociação coletiva. Também caminhou no da possibilidade de serem alteradas questões remuneratórias como produtividade e desempenho profissional no curso do contrato por negociação coletiva, dentre outras medidas desregulamentadoras dos direitos trabalhistas.

O Poder Judiciário, por meio da sua Corte Constitucional, em várias oportunidades, chancelou a constitucionalidade de temas importantes e nevrálgicos ao Direito do Trabalho. Com natureza vinculante às instâncias inferiores da Justiça do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal entendeu por constitucional a possibilidade de demissão em massa de trabalhadores sem negociação prévia, bastando a intimação do sindicato sobre a ocorrência da dispensa (Tema 638, do STF).

O STF entendeu também, em decisão de repercussão geral e vinculante (Tema 725), pela licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independente do objeto social das empresas envolvidas. Tal matéria tem extrema relevância na análise de vivências relacionadas à exploração de mão de obra escravizada, pois permite a realização de subcontratos sucessivos, conhecidos como terceirização, quarteirização, quinteirização, etc. Por mais que o STF tenha entendido pela responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviço, quanto mais longe as empresas estejam, entre si, dentro da cadeia produtiva, mais difícil fica a sua responsabilização se a análise do caso não for realizada tendo como parâmetro as interseccionalidades de vulnerabilidade do trabalhador.

A condução do regramento legal e dos entendimentos judiciais tem levado os juízes do trabalho a atuarem de maneira mais limitada aos dispositivos postos, considerando sua literalidade, sem a construção doutrinária e principiológica necessária ao efetivo acesso à justiça e a não discriminação por qualquer dos fatores de vulnerabilidade. Essa adstrição vem tornando limitada a atuação jurisdicional a partir dos estândares interamericanos.

Ocorre que, as normas internacionais são de observância obrigatória. Nesse sentido, a conduta do Estado Brasileiro, por meio de seus julgadores, não pode ser outra a não ser balizar-se a partir dos estândares mínimos estabelecidos pelo Sistema Interamericano. Como menciona Cançado Trindade, os juízes exercentes de tal mister dentro dos Estados signatários da Convenção Americana de Direitos Humanos devem ser, para além de juízes nacionais, juízes preocupados com a aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos[18], respeitando e aplicando as resoluções e entendimentos da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A adequação na forma de analisar os casos apresentados, a partir dos estândares interamericanos, responderia ao desafio dos juízes do trabalho de proferir decisões alinhadas aos tratados internacionais de direitos humanos firmados pelo Brasil enquanto Estado Signatário, além de cumprir o papel de justiça social que cabe ao Judiciário Trabalhista. Aqui, não se fala em uma Justiça mais ou menos imparcial, mas sim em uma estrutura do Estado que analisa as ações a partir do olhar protetivo das desigualdades que formam o estado de capital. E, frise-se: para além do que se possa pensar enquanto desejo individual do magistrado, é dever constitucional e convencional pactuado pelo Estado Brasileiro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que dentro de uma sociedade cada vez mais interligada internacionalmente, em que os Estados se inter-relacionam social, política e economicamente, a atenção às normas internacionais pactuadas pelo país deve ser considerada pelo Poder Judiciário dentro do seu dever de julgamento. Para além disso, os julgadores brasileiros têm dever de observância dos tratados internacionais de direitos humanos, além dos regramentos da CIDH e das sentenças da Corte IDH.

A condução e julgamento a partir das diretrizes do sistema interamericano de direitos humanos, seja através da Comissão seja através da Corte IDH, revela amadurecimento do Poder Judiciário brasileiro dentro da comunidade internacional, que toma como objetivo principal o resguardo dos direitos mínimos, inatos e inerentes ao ser humano diante de sua própria existência, levando em consideração um plexo de estândares mínimos estabelecidos a todos os Estados que ratificaram o Pacto de San Jose.

18 TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. *O Direito Internacional em um mundo em transformação***.** São Paulo-Rio de Janeiro: Renovar, 2002, 1163 p. ISBN: 85-7147-587-3. TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. O direito Internacional em um mundo de transformação.

As dificuldades dos julgadores trabalhistas brasileiros para atuarem em consonância com o SIDH no tema do trabalho escravo contemporâneo perpassam por questões conceituais, procedimentais e de limitações advindas de alterações de normas infraconstitucionais, além de decisões dos tribunais superiores que chancelam entendimentos que, ao fim, afastam a realidade fática da preservação efetiva de direitos mínimos trabalhistas, permitindo maior possibilidade de afronta aos direitos humanos sociais.

Por certo, o livre convencimento motivado continua a ser pressuposto básico e intransferível de julgamento, mas as diretrizes apresentadas por normas supralegais – como os tratados internacionais de direitos humanos – precisam ganhar relevo quando da análise das leis que lhe são inferiores, formal e materialmente.

É dever do juiz – de qualquer instância – velar pela legítima aplicabilidade das regras e dos princípios constitucionais e convencionais, incluídos aí as regras e os princípios de direitos fundamentais, como o princípio da vedação ao retrocesso social e princípio da dignidade humana, basilares à proteção no âmbito do mundo do trabalho.

É necessário repensar a atuação judicial, tendo como fundamento o entendimento de uma historicidade de violências das mais diversas naturezas (simbólica, de gênero, racial, de classe social, etc.). Também é imprescindível compreender que a forma de condução do processo e das balizas de julgamento podem, a depender do agir do julgador, afastar ou aproximar o Brasil de um estado de coisas materialmente menos desigual.

6 REFERÊNCIAS

RAMOS, André Carvalho. *Teoria Geral dos Direitos Humanos na ordem internacional.* 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2019.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso 11.289 (José Pereira vs Brasil)*. Relatório 95 de 24 de outubro de 2003.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Ricardo Baena y otros vs. Panamá,* Voto em separado do Juiz Sergio García Ramírez, 02 de Fevereiro de 2001.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Myrna Mack Chang v. Guatemala*, Voto em separado do Juiz Sergio García Ramírez, 25 de Novembro de 2003.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano e outros v. Chile*, Sentença (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas), 26 de setembro de 2006.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, Sentença proferida em 20 de outubro de 2016.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS*. Caso Empregados da Fazenda de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*, Sentença de 15 de outubro de 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 13ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

MELO, Hugo Cavalcanti. *O Papel dos Juízes na Defesa do Direito do Trabalho:* controles de constitucionalidade e de convencionalidade, São Paulo, 2020.

PLANALTO, *Constituição Federal de 1934*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Último acesso em 19/01/2025.

Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) [ORG]. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

RAMÍREZ, Sergio García. *The relationship between inter-American jurisdiction and states (national systems):* some pertinent questions, The Future of the Inter- American Human Rights System, Working Paper n. 3, 2014.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. *O Direito Internacional em um mundo em transformação.* São Paulo-Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

ENTRE FRANCISCO'S, ANTÔNIO'S E JOSÉ PEREIRA: NOTAS INTRODUTÓRIAS SOBRE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO À LUZ DO ESTADO DE COISAS INCONVENCIONAL

Alberto Bastos Balazeiro
Doutor em Direito Constitucional (UnB).
Pós-Doutorando em Direito (UFMG).
Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.

Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Doutor em Direito (Unifor).
Secretário jurídico adjunto do MPT.

Raquel Leite da Silva Santana
Mestra em Direito, Estado e Constituição (UnB).
Assessora jurídica no Tribunal Superior do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de "Estado de Coisas Inconvencional" foi cunhado por Siddharta Legale Ferreira e David Pereira de Araújo (2016)[1], em análise autoral sobre o descumprimento massivo e reiterado da Convenção Americana no que se refere ao sistema prisional brasileiro. De acordo com os autores, a proposta relaciona as ideias subjacentes aos conceitos de "Estado de coisas inconstitucional" e "controle de convencionalidade por omissão construtivo" – técnicas utilizadas para garantir a efetividade de direitos previstos nas convenções internacionais sobre direitos humanos. As balizas de estruturação do conceito foram assim firmadas pelos autores:

> Pretendemos propor (...) a criação do conceito de um "Estado de Coisas Inconvencional", investigando em que medida existe também uma violação massiva da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, decorrente da omissão do Estado Brasileiro, somada a uma proposta que integre à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) nesse litígio estrutural.

A partir da análise quantitativa e qualitativa acerca dos casos contenciosos envolvendo o Brasil na Corte Americana de Direitos Humanos, os autores demonstram que o Brasil já foi alvo de inúmeras medidas provisórias, supervisões e sentenças, em que reconhecidas graves violações de direitos humanos, além de omissões persistentes quanto à inobservância das diretrizes internacionais sobre a matéria. Nesse cenário, apontam que, em geral, "o Estado brasileiro cumpre apenas parcialmente as suas obrigações. Costuma indenizar, mas é omisso em relação às demais formas de reparação que exigem outras medidas não necessariamente pecuniárias." [2].

Ainda de acordo com Ferreira & Araújo, o reconhecimento do estado de coisas inconvencional é mecanismo jurídico ambivalente. Se, por um lado, desnuda-se a ineficiência do Estado em garantir direitos fundamentais, de outro lado, oportuniza a criação de soluções, fomentando o diálogo interinstitucional

1 FERREIRA, Siddharta Legale; DE ARAÚJO, David Pereira. O Estado de Coisas Inconvencional: trazendo a Corte Interamericana de Direitos Humanos para o debate sobre o sistema prisional brasileiro. *Revista Publicum,* [S. l.], v. 2, n. 2, p. 67–82, 2016. DOI: 10.12957/publicum.2016.26042. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/26042. Acesso em: 13 fev. 2025.

2 FERREIRA, Siddharta Legale; DE ARAÚJO, David Pereira. O Estado de Coisas Inconvencional: trazendo a Corte Interamericana de Direitos Humanos para o debate sobre o sistema prisional brasileiro. *Revista Publicum,* [S. l.], v. 2, n. 2, p. 67–82, 2016. DOI: 10.12957/publicum.2016.26042. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/26042. Acesso em: 13 fev. 2025.

e transnacional. Além disso, a atuação sancionadora da Corte, por meio da aplicação de medidas provisionais e de supervisões, é apontada como

> Ferramenta ou uma fase pós-deliberativa capaz de cobrar um plano de ação pelo Estado e monitorar o seu cumprimento das decisões. Estimular esse diálogo interinstitucional para além do plano interno pode aumentar potencial e gradativamente a efetividade dos direitos humanos fundamentais previstos da Constituição de 1988 e na Convenção Americana de Direitos Humanos. [3]

A constatação do *status* de inconvencionalidade coloca em relevo não apenas o descumprimento de normas internas de proteção aos direitos humanos, como também a indiferença a direitos previstos em convenções internacionais[4]. Nesse contexto, a realização do controle de convencionalidade das omissões estatais é mecanismo que auxilia na construção de soluções em prol do respeito aos direitos fundamentais.

Além disso, o "estado de coisas inconvencional" é conceito que se apoia na ideia de "estado de coisas inconstitucional", inaugurada pela Corte Constitucional Colombiana quando constatou as sérias condições de vida impostas aos presos colombianos, que viviam em situação de permanente e grave violação aos direitos sociais básicos, como alimentação, saúde, privacidade – situação agravada pela superlotação dos diversos estabelecimentos carcerários do país[5].

As tentativas de supressão dessas violações foram realizadas a partir da atuação conjunta de diversos órgãos colombianos, inclusive o Ministério da Justiça e o Poder Judiciário. Ferreira & Araújo discorrem que, apesar disso, as iniciativas não lograram êxito em solucionar os problemas constatados, em virtude de problemas no monitoramento e fiscalização das medidas acordadas entre os órgãos. A despeito disso, conforme pontuam os autores, as ações determinadas pela Corte Constitucional Colombiana colocaram em relevo a importância do tema, bem como proporcionaram a abertura de um diálogo entre as instituições[6].

Apoiados nesse histórico fático e conceitual, é possível identificar que as condições do sistema carcerário brasileiro em muito se aproximam daquelas constatadas na Colômbia. Assim, conforme reconhecido pela Suprema Corte

3 FERREIRA, S. L. ; ARAÚJO, D. P. . *O Estado de Coisas Inconvencional e o 'Supercaso' Brasileiro em Matéria Penitenciária*. Casoteca do Núcleo Interamericano de Direitos Humanos, 22 fev. 2018.

4 *Ibid.*

5 *Ibid.*

6 *Ibid.*

brasileira na ADPF 347, no Brasil há não só um estado de coisas inconstitucional em matéria prisional[7], como também inconvencional em matéria prisional[8]. Isto é, no Brasil, igualmente, há violações graves aos direitos humanos dos presos; omissões persistentes do Estado brasileiro na efetivação dos direitos fundamentais básicos dessas pessoas e um litígio de caráter estrutural.

De fato, as omissões persistentes do Estado brasileiro na efetivação dos direitos fundamentais básicos dos presos já foram constatadas pelo Corte Interamericana no julgamento dos casos Cárcere Urso Branco (2002), Penitenciária de Araraquara (2006-2008) Penitenciária de Curado (2014-2015) Penitenciária de Pedrinhas (2014), além da grave situação envolvendo Damião Ximenes Lopes ("Ximenes Lopes vs. Brasil", 2006).

Diante da gravidade das violações identificadas no sistema prisional brasileiro, a Corte Interamericana identificou que a solução do problema demanda a construção de sólida política pública com processos de monitoramento e acompanhamento das medidas impostas. A propósito, houve a reunião dessas ações atuação e deliberação conjunta, que recebeu o nome de "supercaso dos presídios brasileiros", conforme explicam Ferreira & Araújo:

> No dia 13 de fevereiro a Corte IDH reuniu quatro casos já submetidos a sua jurisdição e guardam estreita relação no que diz respeito ao problema endêmico enfrentado no país pela população carcerária. (...)Dessa forma, foi designada uma audiência para que fosse apresentado uma série de informações pelo estado sobre a situação dos presídios atualmente e quais medidas estariam sendo tomadas para combater os altos índices de mortandade, violência e disseminação de doenças que veem acometendo reiteradamente aqueles que cumprem pena privativa de liberdade nos presídios ou medidas socioeducativas. A mídia vem denominando isso de "supercaso". Sem dúvida, essa reunião por parte da Corte IDH designa a existência de um "ciclo de casos brasileiros" a demandar especial atenção aos grupos vulneráveis, notadamente aos presos[6]. Essa reunião desvela também a existência de um litígio estrutural envolvendo as diversas instituições estatais a demandar uma coordenação para debelar a omissão persistente do estado brasileiro e para evitar as violações massivas a direitos fundamentais que continuam existindo. Esses três elementos reforçam a tese de que é possível construir o conceito de um Estado de Coisas Inconvencional para sintetizar os elementos centrais da jurisprudência da Corte IDH sobre o tema. [9]

---

7 FERREIRA, S. L. ; ARAÚJO, D. P. . *O Estado de Coisas Inconvencional e o 'Supercaso' Brasileiro em Matéria Penitenciária*. Casoteca do Núcleo Interamericano de Direitos Humanos, 22 fev. 2018.

8 *Ibid.*

9 *Ibid.*

Sob outra perspectiva, Matheus Porto (2023) sugere que no Brasil também há um estado de coisas inconvencional em matéria ambiental. A partir da análise do voto condutor proferido na ADPF 760[10], o autor salienta graves violações à proteção ao meio ambiente no Brasil e que, portanto, contrariam tratados, normas e decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a matéria. A partir disso, a superação do estado de coisas inconvencional em matéria ambiental também pressupõe a

> Adoção de medidas de precaução e prevenção e adoção de políticas que estanquem a destruição ambiental, o que legitima a atuação do STF, como tribunal constitucional, a construir pontes de diálogo, não só com outros tribunais, mas também com outros Poderes, a fim de desobstruir as amarras para o devido enfrentamento da matéria e busca de soluções[11]

Diante dos paralelismos oferecidos pela doutrina e jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, neste trabalho busca-se investigar se é possível considerar que no Brasil há também um estado de coisas inconvencional em matéria trabalhista – especificamente no que concerne ao trabalho escravo contemporâneo – e se é possível uma aproximação das técnicas e procedimentos do processo estrutural laboral como mecanismos de auxílio à retomada das condições de efetivação de direitos.

Para subsidiar a investigação, analisa-se o cenário subjacente ao trabalho escravo contemporâneo. Nesta modalidade de sujeição, há grave violação aos direitos fundamentais trabalhistas, em especial no que se refere ao direito ao trabalho decente – condição fundamental que confere alicerce às ações da Organização Internacional do Trabalho, agência especializada mais antiga das Nações Unidas.

Além disso, o trabalho escravo contemporâneo é policêntrico e sua gravidade pode ser aferida pela existência de dispositivos que vedam expressamente sua prática na Convenção Americana de Direitos Humanos e em Convenções da Organização Internacional do Trabalho (29 e 105 da OIT).

---

10 Na referida ADPF reconheceu-se a existência de falhas estruturais na política de proteção à Amazônia Legal, fixando diversas medidas

11 PORTO, Matheus Macedo Lima. Estado de coisas inconvencional ambiental e o Supremo Tribunal Federal na promoção do constitucionalismo transformador. Brasília, *Revista de Doutrina Jur*., v. 114, 2023. Disponível em: https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/182104/ DOI: https://doi.org/10.22477/rdj.v114i00.856estado_coisas_inconvencional_porto.pdf. Acesso em: 06 jan. 2025.

Nesse espectro, o Brasil inaugurou a lista de países condenados pela Corte pela realização de trabalho em condições análogas às de escravidão no caso "Fazenda Brasil Verde" (2016) e, antes disso, pactuou acordo com a Comissão Interamericana no Caso José Pereira, primeiro em que o país reconheceu a existência de trabalho escravo contemporâneo. Em ambos os casos, os mecanismos afetos ao controle convencionalidade foram extensamente evidenciados, colocando em evidência a reiterada e massiva violação a direitos fundamentais em matéria trabalhista, conforme a seguir examinado.

2 ENTRE ESPERANÇA GARCIA[12], PUREZA LOYOLA E ZÉ PEREIRA: CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

2.1 Esperança Garcia, Pureza, Abel Loyola e as manifestações incipientes de ações estruturais contra o trabalho escravo contemporâneo

O Brasil foi o último país das Américas a abolir o trabalho escravo no continente americano. Em termos legais, a prática durou mais de 380 anos, período durante o qual as pessoas escravizadas eram desumanizadas com a finalidade de exclusiva exploração de sua mão de obra para o desenvolvimento das atividades econômicas estatais. Apesar das tentativas permanentes de tornar abjeto tudo nascido em África, a criatividade da população negra escravizada sempre foi um alicerce para combater os diversos modos de escravização.

Dentre os diversos exemplos apagados pela história oficial, a resistência criativa de Esperança Garcia tem sido, com razão, vivamente relembrada nos últimos anos e alguns autores sustentam que "a experiência em torno do resgate da memória de Esperança Garcia pode ser aproveitada no desenho e implementação das medidas de reparação às vítimas"[13] nos casos Fazenda

12 As reflexões acerca da contribuição de Esperança Garcia para a execução de medidas em prol dos direitos humanos dos (as) em situação de trabalho escravo contemporâneo foram inicialmente elaboradas em outra análise. Cf.: BALAZEIRO, Alberto; SANTANA, Raquel; CAVALCANTE, Lucas. Processo estrutural e combate ao trabalho escravo contemporâneo: uma análise justrabalhista e antirracista à luz do RE 459.510/STF. *In*: LIRA, Daiane Nogueira de; MENDES, Gilmar Ferreira; PIMENTEL, Alexandre Freire (Org.). *Constituição, democracia e diálogo: 15 anos de jurisdição constitucional do ministro Dias Toffoli*. Belo Horizonte: Fórum, 2025.

13 SOARES, Inês Virgnínia P. FACHIN, Melina Girardi. «O lugar da carta de Esperança Garcia no Brasil contemporâneo: a agenda do trabalho digno frente à memória escravocrata», *Lusotopie* [Online], XXI(1) | 2022, posto online no dia 01 setembro 2022, consultado o 07 agosto 2024. URL: http://journals.openedition.org/lusotopie/5219; DOI: https://doi.org/10.4000/lusotopie.5219

Brasil Verde e Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares (Corte IDH 2020). Para tanto, socorre-se aos usos da memória da denúncia feita por Esperança como uma das bases de sustentação para o fortalecimento dos direitos humanos e sociais do trabalho, bem como das instituições democráticas[14].

Esperança Garcia, atualmente reconhecida como a primeira advogada do Brasil pelo Conselho Federal da OAB, foi uma das escravizadas do complexo de propriedades denominado "Fazenda do Real Fisco" ou "Fazendas da nação" (onde hoje estão localizados os Estados do Piauí e Maranhão). Por meio de uma carta, escrita em 6 de setembro de 1770, denunciou ao presidente da Província de São José do Piauí - principal autoridade do Piauí colonial setecentista a "violação à sua liberdade religiosa, por não poder batizar sua filha caçula, e maus tratos e abusos físicos que ela e seu filho sofriam"[15].

A carta de Esperança Garcia é um grande achado histórico e perfilha como "um dos registros mais antigos que uma pessoa escravizada fez sobre a escravidão no Brasil"[16]. Ademais, trata-se de documento que possui máxima importância, tal qual a "Carta de Pero Vaz de Caminha (1500) representa para o cânon ocidental"[17], demonstrando não só a agência e resistência das pessoas escravizadas contra o regime imposto, como também o sentido comunitário do pedido. O documento está assim redigido:

> "Eu sou uma escrava de Vossa Senhoria da administração do Capitão Antônio Vieira do Couto, casada. Desde que o capitão lá foi administrar que me tirou da fazenda algodões, onde vivia com o meu marido, para ser cozinheira da sua casa, ainda nela passo muito mal.
> A primeira é que há grandes trovoadas de pancadas em um filho meu sendo uma criança que lhe fez extrair sangue pela boca, em mim não posso explicar que sou um colchão de pancadas, tanto que caí uma vez do sobrado abaixo peiada; por misericórdia de Deus escapei. A segunda estou eu e mais minhas parceiras por confessar há três anos. E uma criança minha e duas mais por batizar. Peço a Vossa Senhoria pelo amor de Deus ponha aos olhos em mim ordenando digo mandar ao

14 *Ibid.*

15 *Ibid.*

16 SOARES, Inês Virgnínia P. FACHIN, Melina Girardi. «O lugar da carta de Esperança Garcia no Brasil contemporâneo: a agenda do trabalho digno frente à memória escravocrata», *Lusotopie* [Online], XXI(1) | 2022, posto online no dia 01 setembro 2022, consultado o 07 agosto 2024. URL: http://journals.openedition.org/lusotopie/5219; DOI: https://doi.org/10.4000/lusotopie.5219

17 SOUZA, Elio Ferreira de. A carta da escrava *'Esperança Garcia' de Nazaré do Piauí: uma narrativa de testemunho precursora da literatura afro-brasileira*. 2017. Disponível em www.letras.ufmg.br/literafro. Acesso em 06/08/2024.

> procurador que mande para a fazenda de onde me tirou para eu viver com meu marido e batizar minha filha.
> De V.S.ª sua escrava, Esperança Garcia." (Garcia, Esperança, 1770)

A realidade vivenciada por Esperança Garcia em 1770 permanece no contexto social brasileiro nas práticas de trabalho escravo contemporâneo, o que coloca em evidência importante fator que inter-relaciona passado-presente-futuro num *continum* histórico que ainda hoje se busca romper: o racismo e o sentido de abjeção atribuído às pessoas negras[18].

Com efeito, o delito de trabalho escravo contemporâneo se alicerça na crença ideológica de que o trabalho realizado essencialmente por pessoas negras não possui qualquer valor, assim como essas pessoas em si mesmas seriam a mera abjeção de um ser humano[19]. Quem comete o delito presume possuir um valor (simbólico ou não) superior àqueles que são submetidos às condições de trabalho forçado, extenuante ou em condições degradantes[20]. Isto é, o trabalho escravo contemporâneo não tem por objetivo apenas a geração de riqueza a baixíssimo custo (mão de obra escravizada), mas integra permanente projeto de genocídio da população negra.

A respeito do perfil dos trabalhadores submetidos a esse tipo de trabalho, afirma Gonçalves, com suporte em dados fornecidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos[21]:

> De acordo com a Corte IDH, as vítimas desse tipo de trabalho são, em sua maioria, homens pobres, negros ou pardos, entre 18 e 40 anos de idade e que são recrutados em seus Estados de origem por intermediadores conhecidos como "gatos" para trabalhar em Estados distantes, com a promessa de salários atrativos. Os salários prometidos são reduzidos e não cobrem os custos com transporte, alimentação e hospedagem. Além disso, esses trabalhadores normalmente são, não raro, vigiados por guardas armados que não lhes permitem sair das fazendas.[22]

---

18 SANTANA, Raquel Leite da Silva. *As cuidadoras na sala de visita*. São Paulo: Editora Dialética. 2022. 253 pgs.

19 MBEMBE, *A. Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte.* Tradução Renata Santini. São Paulo: N-1 edições, 2018.

20 FANON, F. *Os condenados da terra.* 42. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

21 No mesmo sentido são os dados fornecidos pelo SmartLab, que dão conta de que entre 2002 e 2023, 66% das pessoas resgatadas em situação de trabalho análogo à escravizadas, eram negras (pretas e pardas, nos termos do IBGE). Os jovens entre 18 e 24 anos, do sexo masculino, são os mais afetados. (SmartLab, 2023).

22 GONÇALVES, Igor Sousa. O conceito contemporâneo de trabalho análogo à escravidão à luz da jurisprudência da Corte e Comissão Interamericanas de Direitos Humanos. *Revista do Tribunal*

Nesse contexto, Raissa Roussenq Alves explica que o trabalho escravo contemporâneo materializa algumas das lacunas deixadas em nosso país diante da desconsideração do papel que "gênero e raça possuem na conformação do mercado de trabalho brasileiro", especialmente quando se considera o passado escravocrata brasileiro. Assim, segundo a autora, não é sem razão que "ainda presenciamos a existência de trabalho escravo no país, bem como argumentos patronais que poderiam ser extraídos diretamente das falas de senhores escravistas do século XIX."[23]

Portanto, não há como se dissociar o direito a não ser escravizado e o direito a não sofrer racismo no Brasil, ambos tutelados não só pela Constituição Federal, como também pela Convenção Americana de Direitos Humanos.

É nesse cenário que estão imersas as histórias de Pureza e Antonio Abel Loyola, mãe e filho, respectivamente. Abel foi vítima dos "gatos" ou intermediadores de trabalho escravo. "Gatos" são figuras recorrentes no trabalho escravo contemporâneo: são eles os responsáveis pelo recrutamento de jovens em situação de extrema pobreza para compor o exército de mão de obra escravizada em Estados distantes de seu seio familiar.

Em 1996, Abel foi resgatado por sua mãe em condições de trabalho degradante. O jovem deixou sua cidade de origem, no Maranhão, em busca de oportunidades de trabalho no Pará, onde foi resgatado por Pureza.

A busca por seu filho Abel demandou de Pureza criatividade e resiliência para circular entre as mais diversas fazendas do sul Estado do Pará, nas quais trabalhava como cozinheira, sempre à procura de notícias do filho. Já nas casas dos patrões, Pureza se tornou fissura nas paredes da Casa-grande: era fonte de apoio dos trabalhadores, que lhe relatavam as condições de trabalho degradantes a que estavam submetidos e aos quais prestava socorro sempre que podia.

Ademais, a trabalhadora fez inúmeros contatos e visitas ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho no Maranhão, Pará e Brasília, com o auxílio da Comissão Pastoral da Terra, além de ter escrito cartas para os três Presidentes da República nos respectivos mandatos durante os quais lutou pela causa (Fernando Collor, Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso)[24].

Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, v. 24, n. 2, p. 68-77, jul./dez. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/182463 . Acesso em: 06 de agosto de 2024.

23 ALVES, Raissa Roussenq. Encarar o passado para mudar o futuro. *UnB Notícias*, 28 abr. 2023. Disponível em: https://noticias.unb.br/artigos-main/6495-encarar-o-passado-para-mudar-o-futuro. Acesso em: 19/2/2025.

24 Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55958335

Nas cartas, Pureza relatava, entre outras, as condições degradantes de trabalho existentes nas fazendas do país.

A peregrinação de Pureza durante a procura por seu filho tornou-se também aguerrida batalha contra o trabalho escravo contemporâneo. Mesmo depois de ter encontrado Abel, em 1996, Pureza seguiu atuante na matéria, carregando consigo a "cruz de trilhões nas costas". Em 2023, aos 80 anos, Pureza Lopes Loyola tornou-se a primeira brasileira a ganhar o prêmio "Heróis no Combate Grupo Especial Móvel de Fiscalização ao Tráfico de Pessoas" (*Trafficking in Persons Report TIP Heroes Award*)[25].

De acordo com Antônio Araújo, as ações de Pureza deram impulso à criação do Grupo Especial Móvel de Fiscalização[26], em 1995, de caráter interinstitucional com a participação de integrantes do Executivo, Ministério Público do Trabalho e Judiciário. As instituições realizam, desde então, ações de resgate, acompanhamento e monitoramento de trabalhadores submetidos às condições de trabalho escravo contemporâneo. Têm-se, aqui, manifestações incipientes de ações estruturais voltadas à erradicação dessa modalidade de sujeição trabalhista, diante do caráter interinstitucional e abrangente das medidas e do consequente reconhecimento formal da complexidade do problema.

O *continum* que entrelaça as histórias de Esperança Garcia, Pureza e Abel Loyola também é tecido pela trajetória de Zé Pereira, que deu nome ao famoso Caso José Pereira (2003), o primeiro sobre Trabalho Escravo Contemporâneo a chegar ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Assim como as mulheres que o precederam, Zé Pereira foi um dos agentes que mobilizou as estruturas jurídicas e estatais, reivindicando, por meio de grande ato de coragem, o direito fundamental a condições de vida e trabalho decente. De fato, as recomendações da Corte de Direitos Humanos no Caso José Pereira também fizeram parte das ações que estruturam o Grupo Especial Móvel de Fiscalização e outras similares em prol do combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Portanto, o Caso José Pereira pode ser considerado como o marco zero jurídico das discussões sobre estado de coisas inconvencional quanto ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil – não sem considerar o contexto histórico, social e jurídico nos quais estão inseridas as histórias de, entre outros, Esperança Garcia, Pureza e Abel Loyola.

25 Disponível em: https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/

26 https://www.bbc.com/portuguese/brasil-55958335

2.2 Zé Pereira e o marco zero jurídico do controle de convencionalidade no trabalho escravo contemporâneo

Quando tinha apenas 17 anos (1989), Zé Pereira fugiu da Fazenda Espírito Santo (PA), onde estava sendo submetido a trabalho escravo contemporâneo. O jovem trabalhador vivenciou gravíssimo episódio durante a fuga: seu amigo, apelidado "Paraná", foi assassinado na sua frente e, ele próprio, Zé Pereira, foi baleado no olho direito, fingindo-se de morto para escapar dos criminosos empregados da Fazenda.

Leonardo Sakamoto teve a oportunidade de entrevistar Zé Pereira em junho de 2004, momento em que este último recebeu indenização de R$ 52 mil, como parte do acordo firmado pelo Brasil na Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Algumas passagens da entrevista ilustram as condições de vida e os modos de resistência utilizados por Zé Pereira e seus companheiros contra as opressões que lhe foram infligidas:

> **Como eram tratados os trabalhadores na fazenda Espírito Santo?**
> José Pereira Ferreira – A gente não apanhava lá, não. Mas a gente trabalhava com eles vigiando nós, armados com espingarda calibre 20. A gente dormia fechado, trancado, trabalhava a semana toda...
> **Vocês dormiam trancados no barracão?**
> Ferreira – É. E vigiado por eles. Era mais ou menos uns 10 armados, por aí.
> **E vocês eram quantos?**
> Ferreira – Nós éramos muitos trabalhadores. De 19 a 30, não sei ao certo. Aí eu conheci um amigo meu, apelidado de Paraná, que eu não sei o nome dele. Aí nós vimos que daquele jeito não dava. Nós não ia conseguir trabalhar muito tempo daquele jeito e resolvemos sair da fazenda, tentar uma fuga.
> **Como era o barracão?**
> Ferreira – Uma lona preta cercada de palha.
> **Só?**
> Ferreira – Só.
> **O que vocês comiam?**
> Arroz e feijão, carne de vez em quando. Quando morria um boi atropelado.
> **Faziam o que na fazenda?**
> Ferreira – Fazia roça de juquira, arroz de pasto. É, fazenda de gado. Eles não deixavam a gente andar muito, então eu só conhecia o que fazia os que estavam no barraco com a gente.
> **Já deviam muita coisa para a fazenda, segundo o gato?**
> Ferreira – O gato [aliciador de serviço para a fazenda] já dizia que nós estávamos devendo muito. A gente trabalhava e eles não falavam o preço que iam pagar pra gente, nem das coisas que a gente comprava deles, nem nada. E aí, nós fugimos de

> madrugada, numa folga que o gato deu. Andamos o dia todo dentro da fazenda. Ela era grande. Mas a fazenda tinha duas estradas, e nós só sabia de uma. Nessa, que nós ia, eles não passavam. Mas eles já tinham rodeado pela outra e tinha botado trincheira na frente, tocaia, né. Nós não sabia...Mais de cinco horas passamos na estrada, perto da mata. E quando nós saímos da mata, fomos surpreendidos pelo Chico, que é o gato, e mais três. Que atiraram no Paraná, nas curvas dele, e ele caiu morrendo. Eles foram, buscaram uma caminhonete com uma lona e forraram a carroceria. Aí colocaram ele de bruços e mandaram eu andar. Eu andei uns dez metros e ele atirou em mim.
>
> **De costas?**
>
> Ferreira – É. Onde acertou meu olho. Pegou por trás. Aí eu caí de bruços e fingi de morto. Eles me pegaram também e me arrastaram, me colocaram de bruços, junto com o Paraná, me enrolaram na lona. Entraram na caminhonete, andaram uns 20 quilômetros e jogaram nós na [rodovia] PA-150 em frente da [fazenda] Brasil Verde.[27]

Além de Zé Pereira e seu amigo Paraná, outros 60 trabalhadores estiveram envolvidos na ação que deflagrou o trabalho escravo ocorrido na Fazenda Espírito Santo.

Foi a partir do Caso José Pereira e das condições de desumanização a que ele e seus amigos foram submetidos que as condições degradantes de trabalho e as jornadas exaustivas foram incluídas no artigo 149 do Código Penal brasileiro como condutas também típicas do trabalho análogo ao de escravo, por meio da Lei 10.803/2003.

De fato, originalmente, o artigo 149 do Código Penal previa como conduta típica "reduzia alguém à condição análoga à de escravo". A esse respeito, discorre Gonçalves:

> A ampliação do conceito de trabalho análogo à escravidão no Brasil foi consequência de uma solução amistosa reconhecendo a responsabilidade internacional do Brasil pelas violações de direitos humanos cometidas por particulares no caso José Pereira (2003) (...) José Pereira foi um dos trabalhadores que conseguiu fugir da fazenda "Espírito Santo", localizada na cidade de Sapucaia, no sul do Pará. Na fazenda, eles e outros 60 trabalhadores haviam sido forçados a trabalhar sem remuneração e em condições desumanas e ilegais. José Pereira resolveu noticiar à Polícia Federal as condições de trabalho na fazenda Espírito Santo, pois muitos de seus companheiros de trabalho lá permaneciam. A Polícia Federal encontrou os 60 trabalhadores, que foram então resgatados, recebendo dinheiro para voltar

27 Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2004/06/ze-pereira-um-sobrevivente/

> para casa. Ocorre que os exploradores e pistoleiros fugiram e os crimes cometidos naquela fazenda ficaram impunes[28].

O caso gerou ao Brasil, entre outras, a obrigação de "velar pelo cumprimento imediato da legislação internacional existente, assumindo o compromisso de modificar sua legislação pátria com o objetivo de coibir o Tráfico de Escravos no país"[29].

Há neste marco histórico, portanto, importante impacto dos efeitos do controle de constitucionalidade por omissão construtivo, a que se referem Ferreira & Araújo[30], no cenário jurídico brasileiro.

Não obstante a nova tipificação criminal, a complexidade das ideias em torno da imbricada relação entre trabalho escravo contemporâneo e racismo, tornou necessário a fixação de teses tais como a de que "não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção"(STF: Inq 341, 2012) (g. n.), para a configuração do crime previsto no artigo 149 do Código Penal. Isto é, foi necessário que a Suprema Corte Brasileira, em 2012, refutasse a tese que não é necessário que o trabalhador tenha suprimida sua liberdade, tal como no período escravocrata, para a configuração do delito[31].

Portanto, ao lado da agência de trabalhadores-sobreviventes como Abel Loyola, sua mãe Pureza e o próprio Zé Pereira, a solução amistosa no Caso José Pereira figurou como importante medida provisional direta cujos impactos ultrapassaram a seara trabalhista, alcançando a criminal.

Sá, Fischer & Mesquita pontuam outros resultados do acordo de solução amistosa assumido pelo Brasil perante a Comissão Interamericana, nos quais se inclui o resgate de 55 mil trabalhadores entre os anos de 1995 e 2020, que estiveram submetidos a alguma das espécies de trabalho escravo contemporâneo:

---

28 GONÇALVES, Igor Sousa. O conceito contemporâneo de trabalho análogo à escravidão à luz da jurisprudência da Corte e Comissão Interamericanas de Direitos Humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10a Região*, Brasília, v. 24, n. 2, p. 68-77, jul./dez. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/182463 . Acesso em: 06 de agosto de 2024.

29 *Ibid.*

30 FERREIRA, S. L. ARAÚJO, D. P. *O Estado de Coisas Inconvencional e o 'Supercaso' Brasileiro em Matéria Penitenciária*. Casoteca do Núcleo Interamericano de Direitos Humanos, 22 fev. 2018.

31 BALAZEIRO, Alberto; SANTANA, Raquel; CAVALCANTE, Lucas. Processo estrutural e combate ao trabalho escravo contemporâneo: uma análise justrabalhista e antirracista à luz do RE 459.510/STF. *In*: LIRA, Daiane Nogueira de; MENDES, Gilmar Ferreira; PIMENTEL, Alexandre Freire (Org.). *Constituição, democracia e diálogo: 15 anos de jurisdição constitucional do ministro Dias Toffoli*. Belo Horizonte: Fórum, 2025.

> O Estado brasileiro reconheceu, perante a comunidade internacional, a responsabilidade pelo comportamento omissivo e assumiu os compromissos de julgar e punir os responsáveis, com a determinação da competência federal para julgamento de casos análogos; arcar com as sanções pecuniárias de reparação; promover ações de prevenção; e providenciar modificações legislativas, medidas de fiscalização, penalização e conscientização social acerca do trabalho escravo.
> Relativamente aos meios de repressão decorrentes do desfecho consensual do caso José Pereira, destaca-se a intensificação das ações de fiscalização, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão – GEFM, em relação à então Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do extinto Ministério do Trabalho. Isso contribuiu para o resgate de mais de 55 mil trabalhadores, entre os anos de 1995 e 2020, com afastamento de pessoas da escravidão em estabelecimentos como fazendas de gado, soja, algodão, café, laranja, batata e cana-de-açúcar, mas também em carvoarias, canteiros de obras, oficinas de costura, bordéis, entre outras unidades produtivas no Brasil[32]

A partir disso, sob uma primeira perspectiva, é possível afirmar que os efeitos da solução do Caso José Pereira integraram as primeiras ações estruturais voltadas à superação do estado de coisas inconvencional quanto ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Em segunda perspectiva, contudo, as ações realizadas foram insuficientes para a cessação das práticas e denúncias sobre o trabalho escravo contemporâneo no sistema interamericano. Em função disso, em 2016, houve a condenação do Brasil no Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde.

Dentre os 85 trabalhadores resgatados em referida Fazenda, 25 deles tinham como primeiro nome "Franscisco" e 14 deles "Antonio"[33]. A semelhança não se

32 SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019). *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 4, p. 197-233, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/115.

33 1. Alcione Freitas Sousa,263 2. Alfredo Rodrigues,264 3. Antônio Almir Lima da Silva,265 4. Antônio Aroldo Rodrigues Santos,266 5. Antônio Bento da Silva,267 6. Antônio da Silva Martins,268 7. Antônio Damas Filho,269 8. Antônio de Paula Rodrigues de Sousa,270 9. Antônio Edvaldo da Silva,271 10. Antônio Fernandes Costa,272 11. Antônio Francisco da Silva,273 12. Antônio Francisco da Silva Fernandes,274 13. Antônio Ivaldo Rodrigues da Silva,275 14. Antônio Paulo da Silva,276 15. Antônio Pereira da Silva,277 16. Antônio Pereira dos Santos,278 17. Carlito Bastos Gonçalves,279 18. Carlos Alberto Silva Alves,280 19. Carlos André da Conceição Pereira,281 20. Carlos Augusto Cunha,282 21. Carlos Ferreira Lopes,283 22. Edirceu Lima de Brito,284 23. Erimar Lima da Silva,285 24. Firmino da Silva,286 25. Francisco Antônio Oliveira Barbosa,287 26. Francisco da Silva,288 27. Francisco das Chagas Araujo Carvalho,289 28. Francisco das Chagas Bastos Souza,290 29. Francisco das Chagas Cardoso Carvalho,291 30. Francisco das Chagas Costa Rabelo,292 31. Francisco das Chagas da Silva Lira,293 32. Francisco Mariano da Silva,294 33. Francisco das Chagas Diogo,295 34.

reduziu aos nomes, mas também à negação de mínimas condições de subsistência, em razão da condição de sujeição trabalhista a que foram submetidos na Fazenda Brasil Verde.

2.3 Franciscos, Antônios e a expansão do controle de convencionalidade no trabalho escravo contemporâneo

Os estudos críticos sobre Direito do Trabalho e relações raciais evidenciam a urgência do combate ao racismo a fim de que se possa repensar o acesso ao trabalho decente para todos. No trabalho escravo contemporâneo, a situação não é distinta; ao contrário, perfilha como uma das modalidades mais atentatórias ao núcleo básico de direitos fundamentais – o direito a viver com dignidade.

A propósito, Sá, Fischer & Mesquita apontam que na sentença do Caso Fazenda Brasil Verde o Tribunal considerou como elementos definidores do trabalho escravo contemporâneo, "o exercício do controle da subjetividade obreira como manifestação do direito de propriedade", bem como a "existência de ameaças e violência física e psicológica desempenhada com o fim de explorar o trabalho forçado em condições desumanas".[34]

Francisco das Chagas Moreira Alves,296 35. Francisco das Chagas Rodrigues de Sousa,297 36. Francisco das Chagas Sousa Cardoso,298 37. Francisco de Assis Felix,299 38. Francisco de Assis Pereira da Silva,300 39. Francisco de Souza Brígido,301 40. Francisco Ernesto de Melo,302 41. Francisco Fabiano Leandro,303 42. Francisco Ferreira da Silva,304 43. Francisco Ferreira da Silva Filho,305 44. Francisco José Furtado,306 45. Francisco Junior da Silva,307 46. Francisco Mirele Ribeiro da Silva,308 47. Francisco Pereira da Silva,309 48. Francisco Soares da Silva,310 49. Francisco Teodoro Diogo,311 50. Geraldo Ferreira da Silva,312 51. Gonçalo Constâncio da Silva,313 52. Gonçalo Firmino de Sousa,314 53. Gonçalo José Gomes,315 54. José Francisco Furtado de Sousa,316 55. Jenival Lopes,317 56. João Diogo Pereira Filho,318 57. José Cordeiro Ramos,319 58. José de Deus de Jesus Sousa,320 59. José de Ribamar Souza,321 60. José do Egito Santos,322 61. José Gomes,323 62. José Leandro da Silva,324 63. José Renato do Nascimento Costa,325 64. Juni Carlos da Silva,326 65. Lourival da Silva Santos,327 66. Luis Carlos da Silva Santos,328 67. Luiz Gonzaga Silva Pires,329 68. Luiz Sicinato de Menezes,330 69. Manoel do Nascimento,331 70. Manoel do Nascimento da Silva,332 71. Manoel Pinheiro Brito,333 72. Marcio França da Costa Silva,334 73. Marcos Antônio Lima,335 74. Paulo Pereira dos Santos,336 75. Pedro Fernandes da Silva,337 76. Raimundo Cardoso Macêdo,338 77. Raimundo de Andrade,339 78. Raimundo de Sousa Leandro,340 79. Raimundo Nonato da Silva,341 80. Roberto Alves Nascimento,342 81. Rogerio Felix Silva,343 82. Sebastião Pereira de Sousa Neto,344 83. Silvestre Moreira de Castro Filho,345 84. Valdir Gonçalves da Silva346 e 85. Vicentina Maria da Conceição. Cf: CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil*. Exceções preliminares, mérito reparações e custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 318.

34 SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019*). Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 4, p. 197-233, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/115

Isto é, não é difícil reconhecer a manutenção das raízes de estruturalidade do racismo colonial também neste julgamento, em que, ademais, a Corte Interamericana de Direitos Humanos também reconheceu a "discriminação em razão da posição econômica", eis que foi possível o resgate de 85 trabalhadores na Fazenda Brasil Verde em 15 de março de 2000. A argumentação utilizada pela Corte a respeito desse elemento histórico pode ser sintetizada nas seguintes passagens da sentença:

> 339. A Corte constata, no presente caso, algumas características de particular vitimização compartilhadas pelos 85 trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000: eles se encontravam em uma situação de pobreza; provinham das regiões mais pobres do país, com menor desenvolvimento humano e perspectivas de trabalho e emprego; eram analfabetos, e tinham pouca ou nenhuma escolarização (par. 41 *supra*). Essas circunstâncias os colocava em uma situação que os tornava mais suscetíveis de serem aliciados mediante falsas promessas e enganos. Esta situação de risco imediato para um grupo determinado de pessoas com características idênticas e originários das mesmas regiões do país possui origens históricas e era conhecida, pelo menos, desde 1995, quando o Governo do Brasil expressamente reconheceu a existência de "trabalho escravo" no país (par. 111 *supra*).
> 340. A partir da prova disponível nos autos, adverte-se quanto à existência de uma situação baseada na posição econômica das vítimas resgatadas em 15 de março de 2000, a qual caracterizou um tratamento discriminatório. De acordo com vários relatórios da OIT e do Ministério do Trabalho do Brasil, "a situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas"475, toda vez que "quanto piores as condições de vida, mais dispostos estarão os trabalhadores a correrem os riscos do trabalho longe de casa. A pobreza, nesse sentido, é o principal fator da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo".476 341. Ao constatar a situação anterior, a Corte conclui que o Estado não considerou a vulnerabilidade dos 85 trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000, em virtude da discriminação em razão da posição econômica à qual estavam submetidos. Isso constitui uma violação ao artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, em prejuízo daquelas pessoas.[35].

No voto do Juiz Eduardo Poisot, houve a análise de vasta jurisprudência da Corte Interamericana sobre o papel da pobreza e da posição econômica como elementos que tornam as vítimas mais vulneráveis a violações de direitos hu-

35 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil*. Exceções preliminares, mérito reparações e custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 318.

manos. A partir disso, uma das conclusões a que chegou foi justamente àquela relativa à existência de "discriminação múltipla/composta ou interseccional", a ser considerada nos casos concretos que também se relacionem ao trabalho escravo contemporâneo. É o que se extrai dos seguintes trechos do voto do juiz:

> 53. Isto é, ainda que *geralmente, normalmente ou quase sempre as* vítimas de escravidão e suas formas análogas sejam pessoas pobres que foram historicamente discriminadas por motivo de sua raça, sexo, e/ou sua origem como migrantes indígenas, isso não exclui o fato de que existem pessoas que, não necessariamente, se encontram incluídas dentro destas categorias expressas, mas que, de igual maneira, são pobres, marginalizadas ou excluídas. Não obstante, faz-se mister ressaltar que quando, além da situação pobreza estiver presente outra categoria, como raça, gênero, origem étnica, etc., prevista no artigo 1.1, estaremos diante de uma situação de discriminação múltipla/composta ou interseccional, dependendo das particularidades do caso, conforme já foi reconhecido em outras ocasiões pelo Tribunal Interamericano[36].

Tendo em vista o resgate de 85 trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000 na Fazenda Brasil Verde, além de identificar a inter-relação entre aspectos de gênero, raça e classe no caso brasileiro, consta na sentença que essa força de sujeição trabalhista ocorreu em diversas regiões do país e foi resultado da ausência de adoção de medidas efetivas de prevenção e punição adequada dos perpetradores do crime[37].

Além disso, a Corte Interamericana reconheceu que as denúncias recebidas no Caso Fazenda Brasil Verde demonstravam que o Estado brasileiro incorreu em violação a diversos dispositivos da Convenção Americana de Direitos Humanos, em especial aos artigos que se referem ao direito a não ser submetido ao tráfico de pessoas, a não sofrer discriminação e o direito de ter protegidas sua honra e dignidade:

> Em 20 de outubro de 2016, a Corte IDH emitiu sentença, na qual declarou o Estado internacionalmente responsável pela violação do direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas, com base no artigo 6.1 da CADH, que trata

36 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil*. Exceções preliminares, mérito reparações e custas. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C No. 318.

37 SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019). *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 4, p. 197-233, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/115

> da proibição da escravidão, da servidão e do tráfico de pessoas, em relação aos direitos à não discriminação (artigo 1.1), ao reconhecimento da personalidade jurídica (artigo 3), à integridade pessoal (artigo 5), à liberdade pessoal (artigo 7), à proteção da honra e da dignidade (artigo 11), à circulação e residência (artigo 22) do mesmo instrumento, em prejuízo dos 85 trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000 na Fazenda Brasil Verde.
>
> Tais violações também foram declaradas em relação aos direitos da criança (artigo 19) quanto ao Sr. Antônio Francisco da Silva, por ser criança na época dos fatos. A Corte considerou a ocorrência do trabalho infantil, o que levou à responsabilização estatal pela postura omissiva diante dessa constatação, em violação ao artigo 6.1 conjugado com o artigo 19 da CADH. Ciente da grave situação de violência e escravidão, e da possibilidade de outras crianças encontrarem-se na mesma condição, o Estado deixou de adotar as medidas para eliminar a situação, de assegurar a reabilitação e a inserção social da criança, e de promover o acesso à educação básica primária e à formação profissional[38].

Como resultado das violações constatadas, o Brasil foi condenado, em síntese, a

> (i) publicar a Sentença e o correspondente resumo; (ii) reiniciar, com a devida diligência, as investigações e os processos penais sobre os fatos constatados em março de 2000, e identificar, processar e, se for o caso, sancionar os responsáveis em um prazo razoável; (iii) adotar as medidas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicável ao delito de direito internacional de escravidão e suas formas análogas, dentro de um prazo razoável; e (iv) pagar as quantidades fixadas na Sentença, a título de indenizações por dano moral e material[39].

Nesse cenário, o controle de convencionalidade novamente foi utilizado como ferramenta internacional para auxiliar na massiva violação de direitos identificada nas relações de trabalho escravo contemporâneo, o que torna possível reconhecer que, no que concerne ao trabalho escravo contemporâneo, o Brasil vivencia um estado de coisas inconvencional, que tem aglomerado milhares de casos, a despeito dos esforços conjuntos nas esferas nacional e internacional.

---

38 *Ibid.*

39 SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019). *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 4, p. 197-233, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/115

No âmbito interno, esforços interinstitucionais que envolvem litígios complexos têm sido analisados sob a perspectiva e técnicas do que se passou a denominar "processo estrutural".

A adoção das técnicas de "processo estrutural laboral" em litígios complexos permite sua resolução por meio da remoção dos ilícitos permanentes desde a sua origem. De fato, esse tipo de resolução está relacionada à própria natureza do processo estrutural, cuja finalidade precípua volta-se à concretização de direitos fundamentais, à implementação de políticas públicas, à solução de litígios de grande complexidade ou à proteção de interesses socialmente relevantes [40].

Diante dessas características e daquelas referentes ao combate ao trabalho escravo contemporâneo, é possível inaugurar algumas reflexões acerca das possibilidades de utilização ao menos dos procedimentos inerentes ao processo estrutural para tratar do já reconhecido –pela Corte Interamericana - juízo de inconvencionalidade sobre o trabalho escravo contemporâneo.

3 PARA QUE NÃO HAJA OUTROS NOMES: PROCEDIMENTOS DO PROCESSO ESTRUTURAL APLICADOS AO ESTADO DE COISAS INCONVENCIONAL

As técnicas de processo estrutural laboral comumente estão relacionadas a ações judiciais que buscar sanear graves desconformidades jurídicas. Apesar disso, há procedimentos extrajudiciais inerentes ao processo estrutural laboral e que figuram como importantes instrumentos no conjunto de ações estruturantes voltadas à remoção de ilícitos trabalhistas.

Assim, reuniões, acordos e a pactuação de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC's) são ferramentas importantes que compõem as técnicas e procedimentos inerentes a processo estrutural. Nesse rol, incluem-se também às ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho Análogo à Escravidão – GEFM, assim como a Resolução CSJT n. 367, de 27 de outubro de 2023 que instituiu o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante. Nesta, são realizadas ações permanentes voltadas a reverter, prospectivamente, o quadro social que induz à submissão ao trabalho escravo[41].

40 BALAZEIRO, Alberto Bastos*. Processo Estrutural Laboral: Principiologia, Autonomia e Casuística*. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 49-50

41 BALAZEIRO, Alberto Bastos. *Processo Estrutural Laboral: Principiologia, Autonomia e Casuística*. Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 49-50

É importante considerar que a criatividade na solução de litígios complexos é imanente ao processo do trabalho, grande parte em razão do poder normativo ainda vigente na esfera do direito coletivo. Dessa forma, há espaço no Poder Judiciário Trabalhista para criação de normas de caráter geral, abstrato e heterônomo que regulamentará as relações.

Ainda, referida carga de criatividade somada aos demais traços distintivos do processo do trabalho permitem identificar litígios estruturais complexos no bojo de relações privadas e que, diante dessa natureza, podem vir a demandar soluções que perpassem, entre outras, políticas públicas. Este é o caso do combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse cenário, a teoria a respeito do processo estrutural do trabalho amplia a classificação dos litígios aptos a uma tutela estrutural, incluindo aqueles concernentes às:

> **(i)** (...) violações maciças de direitos decorrentes da não implementação da insatisfatória implementação de políticas públicas, motivo pelo qual a pretensão se direciona ao estado em suas diversas esferas e dimensões; **(ii)** aqueles que, embora envolvam valores e direitos fundamentais em uma sociedade, têm como cerne relações privadas e como réus entes privados; e, finalmente, **(iii)** aquelas situações de grave desconformidade ou desestruturação em que as relações são privadas, os réus primários são privados, mas também se aciona o poder público porquanto a circunstância necessita da efetivação de uma política pública para que a transição para a conformidade seja alcançada [42].

No que se refere ao último aspecto mencionado por Balazeiro acima, os resultados das experiências do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos nos Casos José Pereira e Fazenda Brasil Verde enunciam que, em relação ao trabalho escravo contemporâneo, há um estado de coisas inconstitucional, em que a gravidade das violações dos direitos fundamentais é tamanha que supera a relação privada supostamente trabalhista (empresa contratante *versus* trabalhador escravizado), alcança o poder público e também a comunidade internacional e suas respectivas convenções e tratados.

Referida comunidade internacional, como no caso do Sistema Interamericano é acionada pelas vítimas (e não pelo próprio poder público), em busca de reparação diante da gravidade, urgência, permanência e potencial de reincidência das condições de vida atentatórias à dignidade humana.

---

42 *Ibid.*

Assim, embora o direito a não escravização esteja no bojo da mais básica hermenêutica constitucional, bem como seja consenso na comunidade internacional, sua efetivação é rarefeita no Brasil, demandando a contribuição tanto de mecanismos de controle de convencionalidade para a construção de soluções que se aproximem do estado de conformidade social almejada, quanto dos procedimentos estruturais, cuja experiência de aplicação nas Cortes brasileiras tem se fortalecido nos últimos anos[43].

A adoção conjunta dessas técnicas pode conduzir à mitigação do trabalho escravo contemporâneo e a cessação de sua repetição para que, enfim, não haja outros tantos nomes de vítimas dessa modalidade de sujeição.

A perspectiva estrutural no combate ao trabalho escravo contemporâneo transcende a esfera judicial e aponta para a necessidade de uma reformulação integrada da atuação institucional. O paradigma do processo estrutural, ao evidenciar a complexidade e multiplicidade de fatores que contribuem para violações sistemáticas de direitos, fornece importantes diretrizes para repensar a própria arquitetura institucional do combate ao trabalho escravo.

Com efeito, a abordagem holística característica do processo estrutural deve refletir-se em uma ação coordenada e estratégica das diversas instituições envolvidas no enfrentamento ao trabalho escravo. Isso demanda não apenas a criação de marcos normativos claros e compatíveis entre si, mas também o desenvolvimento de planejamentos estratégicos alinhados e complementares entre as instituições.

Nesse contexto, emerge como prática estrutural promissora a intervenção focada nas cadeias econômicas de valor. Esta abordagem reconhece que determinados agentes econômicos, por sua posição estratégica nas cadeias produtivas, têm capacidade de influenciar e determinar padrões de conduta que se tornam referência para setores inteiros. Ao direcionar ações estruturantes para estes atores-chave, potencializa-se o impacto das intervenções institucionais.

As empresas líderes em cadeias de valor, sejam compradores finais ou intermediários estratégicos, frequentemente possuem poder econômico para estabelecer requisitos e padrões de conduta que afetam toda a cadeia de fornecimento. Quando adequadamente direcionado, este poder pode ser instrumental para a promoção do trabalho decente e prevenção do trabalho escravo.

A intervenção estrutural em face destes agentes econômicos pode materializar-se de diversas formas: desde a imposição de obrigações de *due diligence*

43 A título ilustrativo, veja-se a tese firmada no Tema 698 do STF.

em direitos humanos, até o estabelecimento de sistemas de monitoramento e verificação das condições de trabalho ao longo da cadeia produtiva. O importante é que estas intervenções sejam pensadas de forma a criar *benchmarks* setoriais que elevem progressivamente os padrões de proteção laboral.

Esta abordagem tem particular relevância no contexto brasileiro, onde diversos setores econômicos apresentam cadeias produtivas complexas e fragmentadas, com histórico de casos de trabalho escravo. A intervenção estrutural nestas cadeias, quando realizada de forma coordenada entre as instituições, pode criar círculos virtuosos de *compliance* trabalhista e prevenção de violações.

Evidentemente, a efetividade desta estratégia depende da capacidade das instituições de atuar de forma coordenada e complementar. O Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho, a Justiça do Trabalho e demais atores devem alinhar suas atuações para maximizar o impacto das intervenções estruturais nas cadeias econômicas.

Ademais, é fundamental que estas intervenções sejam baseadas em diagnósticos precisos das dinâmicas setoriais e acompanhadas de mecanismos de monitoramento e avaliação de resultados. O paradigma estrutural, neste sentido, demanda não apenas ações coordenadas, mas também a capacidade de adaptação e aprendizagem institucional contínua.

A construção desta nova abordagem estrutural no combate ao trabalho escravo requer, portanto, um duplo movimento: de um lado, o fortalecimento da coordenação interinstitucional e do planejamento estratégico conjunto; de outro, o desenvolvimento de expertise e capacidade técnica para intervenções efetivas nas cadeias econômicas de valor.

A experiência do Supremo Tribunal Federal no tratamento de estados de coisas inconstitucionais oferece importantes diretrizes metodológicas que podem ser aproveitadas no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo. O recente julgamento da ADPF 347, que culminou na elaboração do Programa Fazendo Justiça (antigo "Pena Justa"), demonstra como a articulação multi-institucional pode ser efetiva na superação de violações estruturais de direitos fundamentais.

O paralelismo entre os estados de coisas inconstitucional e inconvencional em matéria de trabalho escravo autoriza a adoção de medidas similares àquelas desenvolvidas no âmbito do sistema prisional. Com efeito, é possível - e necessário - pensar na construção de um "plano estrutural nacional" voltado ao enfrentamento das causas que propiciam a ocorrência e perpetuação do trabalho escravo contemporâneo.

Este plano estrutural deve contemplar ações coordenadas entre órgãos federais, estaduais e municipais, com especial atenção às regiões identificadas como principais pontos de aliciamento de trabalhadores. A experiência demonstra que o ciclo do trabalho escravo frequentemente se inicia em municípios com baixos índices de desenvolvimento humano e se consolida em regiões distantes, onde o isolamento geográfico e social facilita a exploração.

Uma abordagem verdadeiramente estrutural demanda intervenções tanto nas origens do problema - com políticas públicas de desenvolvimento regional e geração de emprego e renda - quanto nos mecanismos que perpetuam o ciclo de escravidão e reescravização. Isso inclui o fortalecimento das redes de proteção social, programas de qualificação profissional e iniciativas de reinserção no mercado de trabalho para trabalhadores resgatados.

Nesse contexto, órgãos como o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) podem exercer papel fundamental na articulação de uma política nacional de atenção às vítimas de ilícitos trabalhistas graves. A exemplo da bem-sucedida política judiciária de atenção prioritária ao primeiro grau, é possível conceber uma política específica para casos envolvendo trabalho escravo, com protocolos de atendimento, priorização processual e medidas de proteção às vítimas.

Ademais, o poder público pode utilizar seu expressivo poder de compra como instrumento indutor de práticas laborais adequadas. A inclusão de critérios de sustentabilidade social nas contratações públicas - seja através da exigência de cotas para trabalhadores resgatados, seja mediante vedações à contratação de empresas relacionadas a casos de trabalho escravo - pode criar importantes incentivos econômicos para a adoção de práticas trabalhistas adequadas.

Esta perspectiva encontra respaldo na nova Lei de Licitações (Lei 14.133/2021), que expressamente prevê a promoção do desenvolvimento nacional sustentável como um de seus objetivos. A sustentabilidade social, materializada no respeito aos direitos trabalhistas fundamentais, é elemento indissociável deste desenvolvimento.

A implementação destas medidas demanda, naturalmente, a construção de mecanismos efetivos de monitoramento e avaliação. O plano estrutural deve prever indicadores claros de resultado, permitindo o acompanhamento de sua efetividade e eventuais ajustes necessários. A experiência do programa Fazendo Justiça, com seus diagnósticos periódicos e metas específicas, pode servir de inspiração para esta sistemática.

Importante destacar que a construção deste plano estrutural não compete exclusivamente ao Poder Judiciário. Ao contrário, deve envolver ativamente o Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho, a Defensoria Pública da União e organizações da sociedade civil com expertise no tema. A multiplicidade de atores não apenas enriquece o diagnóstico do problema, como também amplia as possibilidades de intervenção efetiva.

Em última análise, o reconhecimento do estado de coisas inconvencional em matéria de trabalho escravo deve servir como catalisador para uma mudança paradigmática na forma como as instituições brasileiras enfrentam o problema. A construção de um plano estrutural nacional, com ações coordenadas e mecanismos efetivos de monitoramento, apresenta-se como caminho promissor para a superação desta grave violação de direitos humanos.

4 CONCLUSÃO

Os princípios inerentes ao Direito do Trabalho brasileiro ganham ainda mais fôlego quando sopesados à matriz de valores da comunidade internacional que, em geral, relacionam o direito à vida digna ao próprio acesso a um trabalho em condições decentes.

As histórias Pureza e Abel Loyola, Zé Pereira, Paraná, os tantos Antonio's e Francisco's – ligados no *continum* histórico à Esperança Garcia – demonstram que o trabalho escravo contemporâneo representa grave ruptura à matriz de valores constitucionais e convencionais. Não obstante, essas mesmas histórias possibilitam relembrar que, aliado à resistência dessas vítimas e de tantas outras, o controle de convencionalidade é instrumento que possibilita a um só tempo a reparação e o auxílio à supressão gradual do estado de coisas inconvencional atualmente vivenciado pelo Brasil.

Paralelo a isso, acredita-se existir franco potencial na aplicação das técnicas e procedimentos do processo estrutural do trabalho na concreção de políticas organizacionais e públicas voltadas à reparação histórica do sistema de desigualdades raciais, sociais e jurídicas cometidas contra a população negra brasileira e, por conseguinte, com aqueles cujos corpos ainda estampam as principais notícias sobre trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

A convergência entre o controle de convencionalidade e as técnicas do processo estrutural abre novos horizontes para o enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Brasil. O reconhecimento do estado de coisas incon-

vencional, evidenciado nos casos José Pereira e Fazenda Brasil Verde, demanda uma resposta institucional à altura da complexidade do problema.

A experiência acumulada pelo Supremo Tribunal Federal no tratamento de estados de coisas inconstitucionais oferece importante instrumental metodológico para esta tarefa. A construção de planos estruturais multi-institucionais, com metas claras e mecanismos de monitoramento, apresenta-se como caminho promissor para a superação das violações sistemáticas de direitos fundamentais trabalhistas.

Paralelamente, a intervenção estrutural nas cadeias econômicas de valor emerge como estratégia complementar necessária. O poder de influência dos agentes econômicos estratégicos pode e deve ser direcionado para a promoção do trabalho decente e prevenção do trabalho escravo. O poder público, por sua vez, pode utilizar sua expressiva capacidade de contratação como instrumento indutor de práticas laborais adequadas.

A superação do estado de coisas inconvencional em matéria de trabalho escravo requer, portanto, uma mudança paradigmática na forma como as instituições brasileiras enfrentam o problema. Esta transformação deve ser pautada pela coordenação interinstitucional, pelo planejamento estratégico conjunto e pela capacidade de adaptação e aprendizagem contínua.

O desafio que se coloca é complexo, mas não intransponível. As histórias de resistência de Esperança Garcia, Pureza, Abel, Zé Pereira e tantos outros nos lembram que a luta contra o trabalho escravo é, antes de tudo, uma luta pela dignidade humana. Uma luta que, agora, pode contar com o instrumental jurídico do controle de convencionalidade e do processo estrutural para sua consecução.

5 REFERÊNCIAS

ALVES, Raissa Roussenq. Encarar o passado para mudar o futuro. *UnB Notícias*, 28 abr. 2023. Disponível em: https://noticias.unb.br/artigos-main/6495-encarar-o-passado-para-mudar-o-futuro. Acesso em: 19/2/2025.

BALAZEIRO, *Alberto Bastos. Processo Estrutural Laboral: Principiologia, Autonomia e Casuística.* Londrina, PR: Thoth, 2024. p. 49-50

BALAZEIRO, Alberto; SANTANA, Raquel; CAVALCANTE, Lucas. Processo estrutural e combate ao trabalho escravo contemporâneo: uma análise justrabalhista e antirracista à luz do RE 459.510/STF. *In*: LIRA, Daiane Nogueira de; MENDES, Gilmar Ferreira; PIMENTEL,

Alexandre Freire (Org.). *Constituição, democracia e diálogo: 15 anos de jurisdição constitucional do ministro Dias Toffoli.* Belo Horizonte: Fórum, 2025.

FANON, F. *Os condenados da terra*. 42. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

FERREIRA, Siddharta Legale; ARAÚJO, David Pereira de. O Estado de Coisas Inconvencional: trazendo a Corte Interamericana de Direitos Humanos para o debate sobre o sistema prisional brasileiro. *Revista Publicum*, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 67–82, 2016. DOI: 10.12957/publicum.2016.26042. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/publicum/article/view/26042. Acesso em: 13 fev. 2025.

FERREIRA, Siddharta Legale; ARAÚJO, David Pereira de. *O Estado de Coisas Inconvencional e o 'Supercaso' Brasileiro em Matéria Penitenciária*. Casoteca do Núcleo Interamericano de Direitos Humanos, 22 fev. 2018.

GONÇALVES, Igor Sousa. O conceito contemporâneo de trabalho análogo à escravidão à luz da jurisprudência da Corte e Comissão Interamericanas de Direitos Humanos.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10a Região. Brasília, v. 24, n. 2, p. 68-77, jul./dez. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/182463 . Acesso em: 06 de agosto de 2024.

MBEMBE, A. *Necropolítica: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte.* Tradução Renata Santini. São Paulo: N-1 edições, 2018.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; FISCHER, Luly Rodrigues da Cunha; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho escravo contemporâneo: série histórica dos 25 anos do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, no Brasil e na Amazônia Legal (1995-2019). *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 4, p. 197-233, 2020. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/115

SANTANA, Raquel Leite da Silva. *As cuidadoras na sala de visita*. São Paulo: Editora Dialética. 2022. 253 pgs.

SOARES, Inês Virgnínia P. FACHIN, Melina Girardi. «O lugar da carta de Esperança Garcia no Brasil contemporâneo: a agenda do trabalho digno frente à memória escravocrata», *Lusotopie* [Online], XXI(1) | 2022, posto online no dia 01 setembro 2022, consultado o 07 agosto 2024. URL: http://journals.openedition.org/lusotopie/5219; DOI: https://doi.org/10.4000/lusotopie.5219

SOUZA, Elio Ferreira de. *A carta da escrava 'Esperança Garcia' de Nazaré do Piauí: uma narrativa de testemunho precursora da literatura afro-brasileira.* 2017. Disponível em www.letras.ufmg.br/literafro. Acesso em 06/08/2024.

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL: O CASO DOS TRABALHADORES DA FAZENDA BRASIL VERDE [1]

Patricia Grazziotin Noschang

Doutora e Mestra em Direito e Relações Internacionais PPGD/UFSC.
Professora Titular de Direito Internacional.
Professora permanente e Coordenadora Adjunta no Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado) da Universidade de Passo Fundo/RS, a UPF.
Coordenadora do Projeto de Extensão Balcão do Migrante e Refugiado, do Grupo de Pesquisa "A efetividade dos Direitos Humanos no Plano Internacional" e da Cátedra Sergio Vieira de Mello na Universidade de Passo Fundo.
E-mail: patriciagn@upf.br.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/4566242437919091

1 Este artigo foi atualizado sua publicação original pode ser encontrada em: NOSCHANG, Patricia G. A Aplicação do Controle de Convencionalidade na Erradicação da Escravidão no Brasil: O caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. In: NORONHA, João Otávio; ALBUQUERQUE, Paulo Pinto de. (Org.). *Comentários a Convenção Americana de Direitos Humanos*. 1ed.São Paulo: Tirant Le Blanch, 2020, v. 1, p. 491-506.

1 INTRODUÇÃO

O controle de convencionalidade ocorre quando o Estado signatário realiza a adequação do seu ordenamento jurídico interno às normas/compromissos internacionais (tratados) a que se vinculou.

O termo convencionalidade surgiu na França, em um julgamento do Conselho Constitucional francês em 1975. Na Decisão nº 74-54 DC, o Conselho se declarou incompetente para analisar se uma lei interna era compatível com um tratado, no caso, a Convenção Europeia de Direitos Humanos. Na oportunidade, o Conselho entendeu que sua competência abrangia apenas fazer o controle de constitucionalidade, ou seja, examinar a compatibilidade da lei com a Constituição francesa e não um "controle de convencionalidade". A partir desta decisão, o Conselho reconheceu que uma norma interna deve passar por "dois crivos" de compatibilidade para que seja considerada válida e eficaz: a Constituição e os tratados ratificados e em vigor no país[2].

No caso do Sistema Americano de Proteção aos Direitos Humanos, o controle de convencionalidade externo é realizado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que ao emitir pareceres consultivos e proferir sentenças zela pela aplicação adequada dos tratados de direitos humanos celebrados e em vigor no âmbito regional sob sua guarda e jurisdição [3].

O termo controle de convencionalidade surgiu de forma expressa, em 2006, na jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos com o julgamento do *Caso Almonacid Arellano e outros v. Chile*[4], ante o entendimento de que os Estados devem fazer a revisão de suas normas internas e adequar os seus ordenamentos jurídicos à Convenção Americana de Direitos Humanos e à interpretação das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos relativamente aos tratados de direitos humanos.

As condenações contra o Estado brasileiro no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, que referem à ausência do exercício interno do controle de convencionalidade de forma expressa, iniciaram em 2010 com o caso *Gomes*

2 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro**.** *In*: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (Org.). *Direitos humanos, democracia e integração jurídica*: emergência de um novo direito público. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.p.744

3 NOSCHANG, Patricia G.. O controle de convencionalidade na América Latina: influências do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos. *In*: ROBL FILHO, Ilton Norberto; SCHELEDER, Adriana Fasolo Pilati (Org.).1. ed. Itajaí : Univali, 2016. v.1. p. 191-210.

4 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano y outros vs. Chile.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf. Acesso em 15 fev. 2025.

Lund e outros v. Brasil[5] e seguem nas demais sentenças como: *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil*[6]; *Povo Indígena do Xucuru v. Brasil*[7] e *Herzog e outros v. Brasil*[8], *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares v. Brasil*[9], *Dos Santos Nascimento e Ferrreira Gomes v Brasil*[10], *Barbosa de Souza e outros v. Brasi*[11], *Caso Sales Pimenta v. Brasil*[12], *Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes v. Brasil*[13].

5 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Gomes Lund e outros v. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_esp.pdf. para. 49, 176, 177. Acesso em: 20 fev. 2025.

6 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil Sentencia de 22 de agosto de 2017*. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_337_esp.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2025.

7 para 204. *En ese mismo sentido, el Estado afirmó que no le falta reglamentar, en leyes o actos normativos de cualquier naturaleza, los procesos judiciales y administrativos que pueden llevar al ejercicio pleno de los derechos de los pueblos indígenas sobre sus tierras. Adicionalmente, consideró que la recomendación de la Comisión era inadecuada, porque implicaría la realización de un juicio sobre la convencionalidad o no del derecho nacional brasileño*. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Povo Indígena do Xucuru v. Brasil.* Disponível em:https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_346_esp.pdf. Acesso em: 20 fev 2025.

8 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Herzog e outros v. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_353_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025. paras 174, 197, 292, 311, 327, 367

9 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf.

10 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Dos Santos Nascimento e Ferrreira Gomes vs Brasil.* https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_esp.pdf

11 204. *Conforme a lo mencionado anteriormente, la disposición constitucional que disponía sobre la figura de la inmunidad parlamentaria para la fecha de los hechos fue reformada por la Enmienda Constitucional 35 de 2001. Dicha legislación no fue aplicada en el presente caso ni analizada en esta Sentencia. No obstante, la Corte estima pertinente recordar que las distintas autoridades estatales están en la obligación de ejercer ex officio un control de convencionalidad entre las normas internas y la Convención Americana, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, las autoridades internas deben tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención. De esa cuenta, ante una eventual discusión sobre la aplicación de la inmunidad parlamentaria, con la consecuente suspensión de un proceso penal contra un miembro de un órgano legislativo, en los términos del artículo 53 de la Constitución de Brasil, la cámara respectiva deberá velar por que la aplicación e interpretación de la normativa interna se ajuste a los criterios establecidos en esta Sentencia, con el fin de salvaguardar el derecho de acceso a la justicia. Ello no será supervisado por el Tribunal.* CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Barbosa de Souza e outros vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

12 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANO. *Caso Sales Pimenta Vs. Brasil*. Disponível em:https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_454_esp.pdf. Acesso em: 15 fev 2025.

13 181. *Conforme a las obligaciones que emanan de la Convención Americana, en tanto se adopten dichas medidas, las autoridades competentes deberán ejercer el control de convencionalidad, en aplicación de los parámetros fijados en esta Sentencia. A ese efecto, este Tribunal reitera que es función de todas las instancias y órganos estatales ejercer un adecuado control de convencionalidad, aplicando las disposicio-*

De todos os casos que o Brasil foi condenado na Corte Interamericana de Direitos Humanos, o caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde foi o primeiro na jurisprudência da Corte que aborda a condição de trabalho escravo relativa ao artigo 6, parágrafo 1[14]. Sabe-se, há muitos anos, que esta prática é comum nos latifúndios localizados nas regiões Norte e Centro-Oeste do país, no entanto casos recentes também estão sendo encontrados com frequência nas produções agrícolas no Rio Grande do Sul[15] e em outros estados do Brasil[16]. Esta sentença, a propósito, destaca a ausência do controle de convencionalidade no Brasil em matéria de Direito Internacional do Trabalho averiguando o descumprimento da Convenção Americana de Direitos Humanos bem como das convenções e demais normativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Assim, com uma abordagem apoiada no método dedutivo e na técnica de pesquisa bibliográfica, este artigo busca, primeiramente, apresentar o conceito de trabalho escravo e a evolução da normativa internacional e nacional, apresentando as políticas adotadas pelo país para erradicação desta prática ao

nes de la Convención y sus fuentes, incluida la jurisprudencia de la Corte Interamericana, debiendo a su vez efectuar una interpretación conjunta del derecho interno y el derecho internacional en aras de privilegiar lo que resulte más favorable para la protección de los derechos consagrados en la Convención. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *CASO DOS SANTOS NASCIMENTO Y FERREIRA GOMES VS. BRASIL*. DISPONÍVEL EM: HTTPS://WWW.CORTEIDH.OR.CR/DOCS/CASOS/ARTICULOS/SERIEC_539_ESP.PDF. ACESSO EM: 20 FEV. 2025.

14 CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *CASO LÓPEZ SOTO Y OTROS VS. VENEZUELA*. FONDO, REPARACIONES Y COSTAS. SENTENCIA DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2018. SERIE C NO. 362., "*182. LA CORTE CONCLUYE QUE EL ESTADO ES RESPONSABLE PORQUE, EN RAZÓN DE SU GROSERA OMISIÓN, POSIBILITÓ LA ESCLAVITUD SEXUAL A LA QUE FUE SOMETIDA LINDA LOAIZA LÓPEZ SOTO, EN LAS MISMAS CONDICIONES SEÑALADAS PREVIAMENTE, EN VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 6.1 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA, EN RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 1.1, 3, 5, 7, 11 Y 22 DE LA MISMA, EN PERJUICIO DE LINDA LOAIZA LÓPEZ SOTO.*" DISPONÍVEL EM: HTTPS://CORTEIDH.SCJN.GOB.MX/BUSCADOR/DOC?DOC=-CASOS_SENTENCIAS/362_CASOLOPEZSOTOVSVENEZUELA_FONDOREPARACIONESCOSTAS.HTML. ACESSO EM: 13 FEV. 2025.

15 MPT-RS apresenta balanço da atuação em caso de trabalho escravo em Bento Gonçalves. Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/abrangencia/119-noticias-mpt-rs/11826-mpt-rs-apresenta-balanco-da-atuacao-em-caso-de-trabalho-escravo-em-bento-goncalves. Acesso em 20 fev. 2025.; No Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, quatro argentinos são resgatados de condições análogas à escravidão no RS. Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caxias-do-sul/12413-no-dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-quatro-argentinos-sao-resgatados-de-condicoes-analogas-a-escravidao-no-rs. Acesso em 20 fev. 2025.; Dez trabalhadores são resgatados de condições de trabalho análogas à escravidão no Rio Grande do Sul. Disponível em: https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202412/dez-trabalhadores-sao-resgatados-de-condicoes-de-trabalho-analogas-a-escravidao-no-rio-grande-do-sul. Acesso em 20 fev. 2025.

16 593 trabalhadores são resgatados em condições análogas à escravidão na maior operação da história do Brasil.. *Agencia Brasil*. Disponível em:. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/593-trabalhadores-sao-resgatados-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-maior-operacao-da-historia-do-brasil. Acesso em 20 fev. 2025.

longo dos anos. Em seguida, analisar a sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos que demonstra a ausência do controle de convencionalidade em matéria de Direito Internacional do Trabalho e da Convenção Americana de Direitos Humanos no Brasil bem como o esforço, mas também a ineficácia do Estado brasileiro de erradicar o trabalho escravo de maneira efetiva, quando os fatos apresentados pela sentença são apenas um exemplo de tantos que ocorrem no Brasil.

2 TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: DA LEGISLAÇÃO AOS FATOS

Em 1888 a Lei Áurea extinguiu a escravidão no Brasil. Esta lei buscou libertar os escravos africanos da época da condição de posse e propriedade de seus senhores. Contudo, infelizmente, ainda há no Brasil em pleno Século XXI pessoas que são ceifadas da sua liberdade para servirem os seus empregadores em condições degradantes e desumanas.

A Constituição Federal da República do Brasil incluiu no Capítulo II - Direitos Sociais, e no artigo 7 estão previstos os direitos concedidos aos trabalhadores urbanos e rurais. Ainda em relação ao texto constitucional, em 2014 a Emenda Constitucional n.81, deu nova redação ao artigo 243[17] da Carta Magna, que incluiu a exploração de trabalho escravo como possibilidade para expropriação das propriedades rurais e urbanas de qualquer região do país e ainda a possibilidade de sanções previstas em lei.

Em 1940 a prática da escravidão foi prevista como crime no Código Penal Brasileiro, no artigo 149: ”reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Em 2003, esse dispositivo foi alterado pela Lei 10.803 de 11 de dezembro de 2003, ampliando sua redação para «reduzir alguém a condição análoga à de escravo quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio,[...]” a locomoção do trabalhador devido a uma dívida contraída pelo empregador ou pelo preposto. Este dispositivo passou a indicar

17 Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. BRASIL. *Constituição Federal da República, 1988.* Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

as hipóteses em que se configura a condição análoga de escravo. E, também, deixou a escravidão como gênero incluindo duas espécies: o trabalho forçado e o trabalho degradante. Os artigos 203[18] e 207[19] reforçam a ilicitude da prática da escravidão prevendo como crime, também, o desrespeito da legislação trabalhistas nas suas garantias e o aliciamento de trabalhadores de uma região para trabalhar em outra localidade do território nacional [20].

Importante ressaltar que o conceito de escravidão evoluiu e já não se limita mais apenas à propriedade sobre a pessoa. Atualmente são utilizadas as seguintes terminologias: trabalho forçado e escravidão contemporânea.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) utiliza a terminologia de trabalho forçado definida na Convenção n. 29 da OIT, adotada em 1930. Segundo a Convenção "trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente.[21]" Em 1957, a OIT aprovou outra Convenção sobre o tema, a n. 105, que "impõe aos Estados a obrigação de abolir: o trabalho forçado como meio de coerção ou de educação política; a utilização de trabalho forçado para o desenvolvimento econômico [...]"[22]. Ao ratificar esses instrumentos

18 Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Na mesma pena incorre quem: I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. § 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. (Incluídos pela Lei nº 9.777, de 1998) BRASIL. *Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. *Código Penal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

19 Art. 207 - Aliciar trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional: Pena - detenção de um a três anos, e multa. (Redação dada pela Lei nº 9.777, de 29.12.1998) § 1º Incorre na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, dentro do território nacional, mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador, ou, ainda, não assegurar condições do seu retorno ao local de origem.§ 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental. Parágrafos Incluídos pela Lei nº 9.777, de 1998. BRASIL. *Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. *Código Penal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

20 BRASIL. *Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. *Código Penal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é trabalho forçado,* [s.d]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jan. 2025.

22 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é trabalho forçado,* [s.d].

os Estados devem adequar os seus ordenamentos jurídicos e promover ações para a erradicação do trabalho forçado em âmbito interno.

A erradicação do trabalho forçado é um dos objetivos principais da OIT, a qual fundamenta seus propósitos na garantia de um trabalho decente para homens e mulheres, em condições de igualdade, dignidade, liberdade e segurança. Em 1998, a Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho reafirmou o compromisso dos membros da organização de respeitarem e promoverem os direitos de trabalhadores e de empregadores, a liberdade sindical, a liberdade de negociação coletiva, bem como eliminar todas as formas de trabalho forçado[23], discriminação no emprego ou ocupação e trabalho infantil. A Declaração reconhece como princípios fundamentais da OIT, sete convenções quais sejam: 87 sobre liberdade sindical e proteção aos direitos sindicais; 98 sobre a liberdade de sindicalização e de negociação coletiva; 29 e 105 sobre a abolição do trabalho forçado; 100 sobre salário igual para trabalho igual entre homem e mulher; 111 sobre a não discriminação no emprego ou ocupação, e 138 sobre idade mínima para o trabalho[24].

No âmbito da Organização das Nações Unidas a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), de 1948, prevê no artigo 4 que «ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos estão proibidos em todas as suas formas."[25] Para reafirmar os direitos contidos na DUDH dois tratados foram firmados em 1966 - Pacto de Direitos Civis e Políticos e Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais. No que diz respeito ao trabalho escravo o Pacto de Direitos Civis e Políticos breve no artigo 8 parágrafo 1. "Ninguém poderá ser submetido à escravidão; a escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos.".[26]

---

23 De acordo com a Convenção n. 29 da OIT (adotada em 1930), trabalho forçado ou compulsório é todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente. Sua exploração pode ser feita por autoridades do Estado, pela economia privada ou por pessoas físicas. O conceito é amplo e, portanto, abrange um vasto leque de práticas coercitivas de trabalho que ocorrem em todos os tipos de atividades econômicas e em todas as partes do mundo. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *O que é trabalho forçado?* [s.d.].

24 SUSSEKIND. Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. *In*: MENEZES DIREITO; Carlos Alberto; TRINDADE, Antonio Augusto Cançado; PEREIRA, Antônio Celso Alves. (Org.). *Novas perspectivas do direito internacional contemporâneo* – Estudos em homenagem ao Professor Celso D. de Albuquerque Mello. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

25 UNITED NATIONS. General Assembly. *Declaração Universal dos Direitos do Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www. http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

26 BRASIL, *Pacto de Direitos Civis e Politicos* 1966.

Já na esfera regional, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, na sentença do *Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*[27] elencou dois elementos considerados fundamentais para definir uma situação de escravidão "i) o estado ou condição de um indivíduo e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade [...]"[28]. Na última hipótese o escravizador deverá ter "[...] o poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima."[29]. Assim a Corte considera que os "atributos de propriedade" inclusos no segundo elemento se caracterizam quando a pessoa escravizada tenha o seu direito de liberdade individual, enquanto primeiro elemento está ligado diretamente tanto as condição de fato ou de direito, ou seja a escravidão tradicional que detém o indivíduo como posse, ou seja, o controle absoluto de uma pessoa sobre a outra.[30]

Neste sentido a proibição da escravidão e da servidão está prevista no artigo 6 da Convenção Americana de Direitos Humanos: «Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão. 1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas. [...]".[31]

Em 1995 o Brasil reconheceu oficialmente a prática de trabalho escravo no país. Esse fato ocorreu após dois eventos importantes: a) ações tomadas pelos órgão da OIT, tais como: diversas observações enviadas pela Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT encaminhadas ao governo Brasileiro desde 1987 e as diversas vezes que o Governo foi chamado (1992, 1993, 1996, e 1997) a prestar explicações sobre as medidas tomadas em relação ao trabalho escravo no Brasil pela Comissão[32] nas diferentes sessões da Conferência Internacional do Trabalho.[33]; e b) o Caso Zé Pereira[34].

---

27 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, § 269;

28 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, § 269;

29 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, § 269;

30 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, § 270;

31 COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos*. (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969). Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 21 jan. 2025.

32 A Comissão é um órgão da OIT composta por juristas independentes nomeados pelo Conselho de Administração da OIT.

33 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *COMBATENDO O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO*: O EXEMPLO DO BRASIL. (OIT-BRASIL) BRASÍLIA, 2010. P.27

34 CIDH, *Ze Pereira vs. Brasil*, Relatório n.º 95/03, 24 outubro 2003.

O Caso Zé Pereira marcou a política de erradicação do trabalho escravo no Brasil. Em setembro de 1989, José Pereira Ferreira, com 17 anos, estava trabalhando em condições análogas a de escravo quando fugiu da Fazenda Espirito Santo (Sapucaia/Pará) juntamente com seu companheiro de trabalho cujo apelido era "Paraná". Os fuzileiros que faziam a guarda da fazenda saíram em perseguição aos dois trabalhadores. Paraná morreu assinado e José Pereira foi atingido com um tiro no olho e outro na mão. José Pereira se fingiu de morto e conseguiu ir até a fazenda mais próxima. Já hospitalizado relatou a condição de escravo em que estava sendo submetido. Posteriormente, José Pereira retornou à Fazenda Espírito Santo juntamente com a Policia Federal para resgatar os 60 trabalhadores que ainda estavam lá. Porém, os pistoleiros que atiraram em José Pereira e Paraná já haviam fugido.[35]

Em 22 de fevereiro de 1994, o Caso Zé Pereira chegou Comissão Interamericana de Direitos Humanos, por petição apresentada pela Comissão Pastoral da Terra, e pelas organizações não governamentais *Center for Justice and International Law* (CEJIL - Centro pela Justiça e o Direito Internacional) e *Human Rights Watch.* A petição apresentada à Comissão demonstrava a responsabilidade por omissão do Estado brasileiro em cumprir suas obrigações em garantir a segurança do trabalho, a proteção judicial e aos direitos humanos. Assim, demonstrava a violação dos artigos 6, 8 e 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos.[36]

Enquanto o Caso Zé Pereira tramitava na Comissão Interamericana de Direitos Humanos, em 1997, o Brasil recebeu o Primeiro Informe em relação dos Direitos Humanos no Brasil[37]. O documento encaminhado pela CIDH destacou a desigualdade histórica na distribuição de terras no Brasil e a quantidade de latifúndios onde a prática de trabalho escravo é encontrada. Assim, a CIDH recomendou ao Brasil que estabelecesse ou implementasse, "[...] *legislación y medidas para la federalización de dichos delitos y su severa represión a todos los niveles policiales y judiciales.".* (CIDH, 1997, para 49).

Em 18 de setembro de 2003 as partes assinaram o Acordo de Solução Amistosa perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos[38]. No do-

35 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *COMBATENDO O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO*: O EXEMPLO DO BRASIL. (OIT-BRASIL) BRASÍLIA, 2010. P.27

36 CIDH, *Ze Pereira vs. Brasil*, Relatório n.º 95/03, 24 outubro 2003, § 1.

37 CIDH. *Informe sobre la situación de derechos humanos en Brasil,* de 29 de septiembre de 1997.

38 A CIDH se manifestou em 2009 em dois documentos relativos a prática do trabalho escravo e servidão de fatos ocorrido na Bolívia: 1) no relatório de Informe de Seguimento - Acesso a Justiça e

cumento o Brasil se comprometeu em: reconhecer a responsabilidade por omissão em relação à prática de trabalho escravo no país; adotar medidas de prevenção tais como: medidas legislativas, de fiscalização e repressão do trabalho escravo e de sensibilização contra o trabalho escravo julgamento e punição dos responsáveis individuais; a reparação pecuniária de R$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais) à vítima.[39]

A partir destes dois fatos o Brasil reconheceu então sua responsabilidade por omissão devido a sua inércia e/ou ineficácia em combater o trabalho escravo no país. Diversas ações foram tomadas para iniciar a erradicação das condições análogas as de escravo para trabalhadores localizados em várias partes do território brasileiro, algumas em parceria com a Organização Internacional do Trabalho - Escritório Brasil. Importante ressaltar que, atualmente, o Brasil trabalha com o conceito de escravidão contemporânea, ou com o termo "condição análoga a de escravo", com o objetivo de juridicamente criminalizar a prática de «reduzir alguém à condição análoga à escravidão".[40]

Entre as duas ações acima referidas, certamente, a solenidade de assinatura do Acordo de Solução Amistosa no âmbito da OEA foi fundamental, principalmente porque criou, em 2003, via decreto legislativo a Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), vinculado na época à Secretaria de Direitos Humanos. A Comissão tem com o objetivo "[...] coordenar e avaliar a implementação das ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo" e, como competência "[...] acompanhar a tramitação de projetos de lei no Congresso Nacional e avaliar a proposição de estudos e pesquisas sobre o trabalho escravo no país."[41]

---

inclusão social: o Caminho até o fortalecimento da democracia na Bolívia. Neste informe a Comissão apontou a prática de trabalho escravo praticada pelas grandes fazendas que contratam os índios guaranis configurando a situação de servidão e condições análogas as de escravos.. (CIDH, Informe de Seguimento - Acesso a Justiça e inclusão social: o Caminho até o fortalecimento da democracia na Bolívia, 7 de agosto de 2009. 2009, para 166-167). 2) Em 24 dezembro de 2009 - Comunidades cautivas: Situación del Pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia. Neste documento a Comissão apresenta de maneira detalhada as violações sofridas pelos guaranis na Bolívia submetidos a condições análogas a de escravos e servidão. (CIDH, Comunidades cautivas: Situación del Pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia, 24 de dezembro de 2009)

39 CIDH, *Ze Pereira vs.Brasil,* Relatório n.º 95/03, 24 outubro 2003, § 24.

40 Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo*: o exemplo do Brasil. (OIT-Brasil) Brasília, 2010. p.41.

41 MINISTÉRIO DA MULHER, FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. Comissão Nacional da Erradicação do Trabalho Escravo. Disponível em:<https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/

No mesmo ano, em decorrência do acordo, ocorreu a alteração do artigo 149 do Código Penal cuja redação anterior era genérica ao prever: "reduzir alguém à condição análoga à de escravo", e não fornecia os subsídios jurídicos necessários para criminalizar a prática da escravidão a qual determina submeter alguém a essas condições que a lei proíbe. Por isso é muito comum no Brasil encontrar a expressão de "trabalho forçado" como sinônimo da "condição análoga a de escravo". Significa dizer que esta pessoa está sendo obrigada a realizar um trabalho para as condições da qual ela não foi contratada e da qual ela também não está livre para partir.

No mesmo objetivo de erradicar a prática do trabalho escravo no Brasil, em 2002, um ano antes da assinatura do Acordo de Solução Amistosa de Controvérsia com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da reforma do artigo 149 do Código Penal, a OIT desenvolveu um Projeto de Cooperação Técnica "Combate ao Trabalho Escravo no Brasil", esta proposta buscou [...] fortalecer a articulação das instituições nacionais parceiras (governamentais e não governamentais) que defendem os direitos humanos, além de contribuir para a prevenção do trabalho escravo e a reabilitação de trabalhadores resgatados, de modo a evitar o seu retorno às condições de trabalho análogas à escravidão."[42]

Atualmente a articulação dos diferentes atores sociais está consolidada nos objetivos previstos nos Planos Nacionais de para Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil e na CONATRAE. O primeiro Plano Nacional reuniu em 76 metas divididas em curto, médio e longo prazo. Esses objetivos direcionaram as ações executadas pelo Governo Brasileiro e pelas entidades da sociedade civil entre 2003 e 2007.[43] O Segundo Plano foi lançado em setembro de 2008, previu 66 propostas de ações em âmbito geral; de enfrentamento e repressão; de reinserção prevenção; de informação e capacitado e ações específicas de repressão econômica. Para realizar tais ações o Plano previu que elas deveriam ser realizadas em um prazo imediato, curto, médio e contínuo.[44] Somando aos Planos Nacionais, o Governo Brasileiro também criou o Grupo

participacao-social/orgaos-colegiados/conatrae/comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 10 fev. 2020.

42 Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo*: o exemplo do Brasil. (OIT-Brasil) Brasília, 2010. p.126.

43 Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo*: o exemplo do Brasil. (OIT-Brasil) Brasília, 2010. p.126.

44 Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo*: o exemplo do Brasil. (OIT-Brasil) Brasília, 2010. p.128

Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)[45], previu a possibilidade do pagamento de indenizações trabalhistas e o seguro desemprego aos trabalhadores resgatados e também instituiu a "Lista Suja"[46].

Somando a essas ações o Governo Brasileiro também realiza uma Campanha Nacional de Prevenção ao Trabalho Escravo no Brasil, com o objetivo de tornar pública esta prática ilegal e buscar erradicar o trabalho forçado no país. Soma-se, ainda a todas as ações já relatadas o Programa-Piloto de Reinserção do Trabalhador Resgatado que busca através de um "[...] estreita cooperação de organizações de trabalhadores e de empregadores com as autoridades locais e com grupos da sociedade civil para a promoção de um programa de reinserção das vítimas do trabalho escravo nas áreas de onde partem as vítimas."[47] Ainda em 2023 foi criado no âmbito da Justiça do Trabalho o Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, que busca interagir com o Ministério Público bem como "[...] com as organizações sociais envolvidas com o tema para que a ação trabalhista seja ágil e não vise apenas à indenização aos trabalhadores escravizados, mas também a sentenças estruturantes, [...]".[48]

Em todas as regiões do Brasil e em todas as formas em que a escravidão ocorre percebe-se a vulnerabilidade das pessoas trabalhadoras vítimas de tal prática. A maioria delas foi enganada com promessas de uma boa remuneração e um trabalho digno para ajudar no sustento de suas famílias.

O caso que será objeto de análise, logo a seguir, trata da condenação do Estado brasileiro na Corte Interamericana de Direitos Humanos por violação do

---

45 "O GEFM foi criado em 1995 , com o o objetivo de apurar as denúncias de trabalho escravo in loco, libertar os trabalhadores e autuar os proprietários das fazendas onde os trabalhadores foram encontrado." Idem, p.147

46 A "Lista Suja" é um cadastro onde os empregadores tem seu nome lançado publicamente no caso de ter sido responsabilizado administrativamente por infrações à legislação trabalhista. Esta lista é uma forma de sanção pública para os empregadores que realizaram contratações de trabalhadores e os submeteram a condições análogas a de escravo. Juntamente com o nome é incluso o CNPJ ou CPF do empregador que poderá ter dificuldades na obtenção de crédito por algumas instituições que apoiam a erradicação do trabalho escravo no Brasil, tais como: Banco do Brasil, o Banco da Amazonia, o Banco do Nordeste, e o Banco do Desenvolvimento Social (BNDES). Idem, p.147

47 Ibidem, p.176.

48 CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Resolução n. 367/CSJT, de 27 de outubro de 2023.* Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3849, p. 4-7, 14 nov. 2023. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *O caso da Fazenda Brasil Verde:* o relato das vítimas e a reação das instituições. https://www.tst.jus.br/-/o-caso-da-fazenda-brasil-verde-o-relato-das-v%C3%ADtimas-e-a-rea%C3%A7%C3%A3o-das-institui%C3%A7%C3%B5es

artigo 6o da Convenção Americana de Direitos Humanos, que proíbe o trabalho escravo. É o primeiro caso contencioso na Corte na aplicação do parágrafo 1 do referido artigo. Anteriormente a Corte já havia se manifestado em relação a aplicação do Artigo 6 parágrafo 2 no *Caso Masacres de Ituango vs. Colombia* em 2006.

No *Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, a Corte considerou a evolução do conceito de escravidão contido nos documentos internacionais tanto em âmbito universal como as convenções de Genebra, Organização Internacional das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho quanto em âmbito regional. Ademais, utilizou também como referência os julgamentos de outros tribunais como a Corte Europeia de Direitos Humanos, o Tribunal de Justiça da Comunidade Econômica de Estados da África Ocidental, Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos e os Tribunais Penais *Ad Hoc* para Ex-Iugoslávia e Especial para Serra Leoa realizando uma revisão jurisprudencial completa do conceito de escravidão aplicado na contemporaneidade.

3 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DO SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS

Conforme demonstrado no ponto anterior o trabalho escravo está positivado em âmbito internacional, nas convenções da OIT[49] e em âmbito regional na Convenção Americana de Direitos Humanos[50]. Já no ordenamento jurídico interno, encontra-se disposição no Código Penal[51] e na Constituição Federal de 1988[52].

49 Convenção sobre Trabalho Forçado n. 29, de 1930, Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado n. 105, de 1957 e Protocolo à Convenção sobre Trabalho Forçado, de 2014. Organização Internacional do Trabalho. Normas Internacionais sobre Trabalho Forçado, 1930

50 **"**Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão. 1. Ninguém pode ser submetido à escravidão ou servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.[...]" CIDH. *Convenção Americana de Direitos Humanos,* 1969.

51 Redução à condição análoga à de escravo. "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1o Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2o A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem." BRASIL. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal.*

52 "Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão

No entanto, foi partir de 1995 que o Estado brasileiro começou a reconhecer oficialmente a existência de trabalho escravo no país. Isso ocorreu mediante criação de comissões especializadas e de publicações de leis e decretos além de iniciar uma série de medidas para combater o trabalho escravo no país. Entre as medidas está a alteração da redação do artigo 149 do Código Penal, em 2003, e a publicação das Portarias n. 540/2004 e n. 2/2011, que instituíram o Registro de Empregadores Infratores (a chamada "lista suja") para consulta por parte de instituições financeiras em casos de pedidos de créditos.

Entretanto, as medidas não foram suficientes para evitar a condenação do Brasil na Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso concernente aos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde em 2016. Ainda, de acordo com dados da OIT "[...] em 2010 existiam no mundo 12,3 milhões de pessoas submetidas a trabalho forçado, 25.000 das quais estariam no Brasil"[53]. Logo, o caso da Fazenda Brasil Verde é apenas um dos tantos que ocorrem de norte a sul do Brasil todos os dias.

As denúncias da prática de trabalho escravo na Fazendo Brasil Verde[54] iniciaram em 1988 e 1989, devido ao desaparecimento de dois trabalhadores adolescentes,[55] sendo que uma das principais atividades realizadas pelos trabalhadores era desmatar áreas para possibilitar a criação de gado.[56] A petição foi submetida à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) em 12 de

---

expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 81, de 2014)." BRASIL, Constituição, 1988.

53 Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil Sentencia de 22 de agosto de 2017*. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_337_esp.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2020. p.27-28.

54 A Fazenda Brasil Verde está localizada no município de Sapucaia, no sul do estado do Pará, e possui uma área total de 8.544 hectares. A principal atividade da fazenda é a pecuária. Segundo a sentença da Corte, na época dos fatos, o proprietário da fazenda era João Luis Quagliato Neto. Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*

55 Iron Canuto da Silva, de 17 anos, e Luis Ferreira da Cruz, de 16 anos. Iron Canuto morreu assassinado em 22 de dezembro de 2007 em circunstâncias que não estão relacionadas ao caso. Luis Ferreira da Cruz morreu em 2005 e teria sido enterrado como indigente por não ter nenhum documento de identificação. A Corte entendeu que as informações referentes a Luis Ferreira da Cruz eram controversas Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.* p.27-28.

56 Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*, § p.29 nota 83;

novembro de 1998, pela Comissão Pastoral da Terra e pelo Centro pela Justiça e o Direito Internacional.

Em 03 de novembro de 2011, a CIDH emitiu o Relatório de Admissibilidade e Mérito, determinando uma série de recomendações ao Estado brasileiro, que não foram cumpridas. Devido a não observância do Relatório emitido pela CIDH, em 4 de março de 2015, a Comissão levou o caso à Corte Interamericana de Direitos Humanos.[57]

A sentença do Caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde possibilitou à Corte realizar um estudo aprofundado e detalhado do termo escravidão em tratados e documentos internacionais e também na jurisprudência de Tribunais Internacionais que abordaram a temática, como: Tribunal Penal *Ad Hoc* para antiga Iugoslávia, Tribunal Especial para Serra Leoa, Corte Europeia de Direitos Humanos, Corte Internacional de Justiça e Corte de Justiça da Comunidade Econômica da África Ocidental.

A Corte entendeu que, atualmente, para se considerar uma situação de escravidão, os seguintes elementos, que são "atributos do direito de propriedade", devem ser observados:

> a) restrição ou controle da autonomia individual;
> b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa;
> c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador;
> d) ausência de consentimento ou de livre arbítrio da vítima, ou sua impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção, o medo de violência, fraude ou falsas promessas;
> e) uso de violência física ou psicológica;
> f) posição de vulnerabilidade da vítima;
> g) detenção ou cativeiro;
> i) exploração[58].

Em relação ao trabalho forçado, a Corte considerou a definição apresentada pelo artigo 2.1 da Convenção n. 29 da OIT, segundo a qual: "[a] expressão 'trabalho forcado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade"[59].

---

57 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*

58 Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*, § p.72;

59 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*§ p.77;

A sentença proferida em 20 de outubro de 2016 declarou, por unanimidade, que o Brasil é responsável pela violação do direito a não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas, estabelecido no artigo 6.1 da Convenção Americana de Direitos Humanos e em relação aos artigos 1.1, 3, 5, 7, 11, 22 do mesmo instrumento, em prejuízo dos oitenta e cinco trabalhadores resgatados em 15 de março de 2000 na Fazenda Brasil Verde. O Brasil, também por unanimidade, foi considerado responsável por violar as garantias judiciais de devida diligência e de prazo razoável previstas no artigo 8.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, em prejuízo dos quarenta e três trabalhadores da Fazenda Brasil Verde encontrados durante a fiscalização de 23 de abril de 1997. E, por cinco votos a favor e um contra, ficou consignado que o Brasil violou o direito à proteção judicial prevista no artigo 25 do mesmo diploma em relação aos quarenta e três trabalhadores encontrados na referida fazenda em 1997 e aos oitenta e cinco trabalhadores encontrados em 2000[60].

Esta foi a primeira decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos, relativa a violação do Artigo 6, parágrafo 1 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Assim o Brasil se tornou o primeiro país, no sistema interamericano, a ser condenado pela prática do escravidão, ou por ser omisso na fiscalização da erradicação e da punição aos responsáveis que submetem trabalhadores a condições análogas a de escravos.

Contudo, mesmo a sentença sendo publicada em 2016, ainda não foi cumprida na totalidade e está sob supervisão da Corte[61]. Segundo o Sistema de Monitoramento de Sentenças do Sistema IDH do Conselho Nacional de Justiça, das medidas previstas na sentença ainda está pendente de cumprimento a determinação de "[...] adotar as medidas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada ao delito de Direito Internacional de escravidão e suas formas análogas, [...]"[62]. E ainda restante o cumprimento total do pagamento das indenizações por dano imaterial bem como o reembolso das custas e gastos

60 Corte Interamericana dos Direitos Humanos, *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.*,§ p..4 e 123;

61 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Resolution del la Corte Interamericana de Derechos Humanos.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/trab_fazBras_18_10_23_es.pdf. Acesso em: 20 fev 2025.

62 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Painel de Monitoramento das Decisões da Corte IDH.* Disponível em: https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/casos-contenciosos-brasileiros/. Acesso em: 15 fev. 2025.

conforme previsto pela sentença, e garantir que o devido processo legal seja re-estabelecido para processar e punir (se for o caso) os responsáveis pelos fatos.

3.1 O Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho e as Determinações do Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos

No caso dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, a sentença determinou que o Brasil deve exercer o controle de convencionalidade interno, aplicando as normas internacionais a que está vinculado. Esse controle de convencionalidade, ressalte-se, deve ser realizado pelo Estado brasileiro toda vez que assina ou adere a um tratado, realizando as adequações necessárias no seu ordenamento jurídico interno para que a norma internacional passe a ser efetiva, sem entraves ou confrontos com o direito interno. Esta determinação está prevista no artigo 2º da Convenção Americana de Direitos Humanos e no artigo 19 da Constituição da OIT.

Nesse sentido, a Corte afirmou que o Estado brasileiro deveria ter tomado medidas efetivas de direito interno – o chamado *effet utile*[63]*,* realizando a adequação do ordenamento jurídico interno tornando compatível com a normativa regional e internacional de proteção aos direito humanos, pois a ausência do controle de convencionalidade também ocorreu em âmbito internacional. Em matéria de direito internacional do trabalho, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho[64] da OIT determina que, mesmo que os Estados não tenham ratificado as convenções, pelos simples fato de serem partes da Organização, devem respeitar, promover e realizar de boa-fé os princípios que fazem parte da Constituição da OIT. Entre esses princípios está a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

Como se vê, as normas de proteção do trabalhador advindas do plano internacional são também normas de proteção dos direitos humanos e de caráter fundamental, a exemplo do conceito de trabalho decente que inclui a dignidade da pessoa humana. Desta forma, como foram recepcionadas pelo ordenamento jurídico brasileiro antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 e, conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), devem ser consideradas

63 *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil.* § p.103;

64 Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Declaração da OIT relativa a Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,* 1998.

supralegais. Por essa razão, prevalecem sobre as demais normativas internas, cabendo ao Estado brasileiro, com os seus três poderes, exercer o controle de convencionalidade nas esferas administrativas, legislativas e judiciais.

Além do *status* da norma internacional no ordenamento jurídico interno, também é importante ressaltar que na hipótese de as normas de direito internacional do trabalho entrarem em conflito com o direito interno, tomará peso o princípio *pro persona.* É o que determina o artigo 19, parágrafo 8, da Constituição da OIT:

> 8. Em caso algum, a adopção de uma convenção ou de uma recomendação pela Conferência, ou a ratificação de uma convenção por um Membro devem ser consideradas como podendo afectar qualquer lei, qualquer sentença, qualquer costume ou qualquer acordo que assegurem condições mais favoráveis para os trabalhadores interessados que as previstas pela convenção ou recomendação[65].

Soma-se ao dispositivo referido o artigo 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos, que dispõe que as normas devem ser sempre interpretadas *in bonam partem*[66]. Assim, entende-se que sempre irá prevalecer a aplicação do princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, considerando, como regra, a sua condição de hipossuficiente.

A ausência do controle de convencionalidade também é observada no descumprimento do Acordo de Solução Amistosa com a CIDH em relação ao Caso Zé Pereira. Em 22 de fevereiro de 2019, o Ministério Público Federal encaminhou recurso à Justiça Federal de Marabá (PA) contra a sentença que determinou a extinção da punibilidade dos três acusados de terem baleado José Pereira, por considerar os crimes prescritos[67]. A sentença proferida pela justiça federal de Marabá, simplesmente, desconsiderou os compromissos firmados pelo Estado

65 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, *Documentos Fundamentais da OIT*, 2007, p. 15

66 "Artigo 29. Normas de interpretação. Nenhuma disposição desta Convenção pode ser interpretada no sentido de: a. permitir a qualquer dos Estados Partes, grupo ou pessoa, suprimir o gozo e exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista; b. limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados; c. excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo; e d. excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza." COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos,* 1969.

67 Processo nº 0005216-83.2015.4.01.3901 – 1ª Vara da Justiça Federal em Marabá (PA)

brasileiro que objetivam a erradicação do trabalho escravo em território nacional bem como o acordo de Solução Amistosa de Controvérsia firmado, em 2003[68].

Já em 2022 o Tribunal Regional Federal da 1 Região acolheu o recurso impetrado pelo Ministério Público Federal e reconheceu a imprescritibilidade de crimes contra humanidade, como a proibição da escravidão, "[...] como norma imperativa de direito internacional, e não uma aplicação retroativa da Convenção Americana de Direitos Humanos, como sustentava a sentença reformada" do caso Zé Pereira. Reconheceu também que nos crimes em que há grave violações aos direitos humanos (tortura, execuções sumárias, e redução à condição de escravidão) os tratados de direitos humanos dos quais o Brasil faz parte, «tem caráter supralegal, ou seja, se sobrepõem ao conjunto das leis, posicionamento harmônico com a Constituição Federal e consolidado no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF).»[69]

4 CONCLUSÃO

O caso dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde demonstra a contínua falta de efetividade do Estado brasileiro na erradicação do trabalho escravo. É verdade que existem políticas públicas, plano de ação, trabalho em conjunto com a OIT, porém há ainda muito a ser feito para dar efetividade ao que está no papel. A fiscalização aumentou porém ainda não é suficiente para a quantidade de casos que vem sendo deflagrados de norte a sul do Brasil. Um dos motivos que estimula a continuidade do crime é a ausência de responsabilidade penal dos autores.

Se a aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos e as Convenções da OIT fossem respeitadas nos juízos de primeiro grau, ao exercer o controle de convencionalidade talvez fosse possível garantir a dignidade desses trabalhadores e coibir a prática do trabalho escravo. Contudo, algumas regiões do Brasil ainda sofrem com a influência político-econômica dos grandes latifundiários que determinam as "regras do jogo".

---

68 MINISTÉRIO PUBLICO FEDERAL. Caso José Pereira: MPF recorre contra sentença que considerou prescritível crime contra a humanidade. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pa/sala-de-imprensa/noticias-pa/caso-jose-pereira-mpf-recorre-contra-sentenca-que-considerou-prescritivel-crime-contra-a-humanidade>. Acesso em: 02 fev. 2020.

69 MINISTÉRIO PUBLICO FEDERAL. Caso José Pereira: MPF recorre contra sentença que considerou prescritível crime contra a humanidade. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pa/sala-de-imprensa/noticias-pa/caso-jose-pereira-mpf-recorre-contra-sentenca-que-considerou-prescritivel-crime-contra-a-humanidade>. Acesso em: 02 fev. 2020.

O caso analisado demonstrou também como relacionar dois conceitos incluídos na definição maior de trabalho decente, bandeira da OIT. Somam-se ao caso dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde os conceitos de desenvolvimento sustentável e de dignidade da pessoa humana. Na verdade, percebe-se o desrespeito à dignidade humana ao permitir que pessoas trabalhem em condições análogas às de escravos.

5 REFERÊNCIAS

Agencia Brasil. *593 trabalhadores são resgatados em condições análogas a escravidão na maior operação da história do Brasil*. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Agosto/593-trabalhadores-sao-resgatados-em--condicoes-analogas-a-escravidao-na-maior-operacao-da-historia-do-brasil. Acesso em 20 fev. 2025.

_____.*Dez trabalhadores são resgatados de condições de trabalho análogas à escravidão no Rio Grande do Sul.* Disponível em: https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202412/dez-trabalhadores-sao-resgatados-de-condicoes-de-trabalho-analogas-a-escravidao--no-rio-grande-do-sul. Acesso em 20 fev. 2025.

BRASIL. *Constituição Federal da República, 1988.* Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 fev. 2025.

BRASIL. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 21 fev. 2025.

BRASIL. *Pacto de Direitos Civis e Políticos 1966*. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm> Acesso em: 01 fev 2025.

BRASIL Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo / Secretaria Especial dos Direitos Humanos.* – Brasília : SEDH, 2008.

BRASIL. *Trabalho.* Disponível em:<http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=7358>. Acesso em: 10 fev 2025.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos*. (Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969). Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 21 jan. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Resolução n. 367/CSJT, de 27 de outubro de 2023.* Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3849, p. 4-7, 14 nov. 2023.

CIDH . *Informe sobre la situación de derechos humanos en Brasil*, OEA/Ser.L/V/II.97 Doc. 29 rev.1, de 29 de septiembre de 1997.

_____. I*nforme de seguimiento- Acceso a la Justicia e inclusión social: el Camino hacia el fortalecimiento de la democracia en Bolivia.* OEA/Ser/L/V/II.135 Doc.40, de 7 de agosto de 2009.

_____. *Comunidades cautivas: Situación del Pueblo indígena guaraní y formas contemporáneas de esclavitud en el Chaco de Bolivia.* OEA/ Ser.L/V/II, Doc. 58, de 24 diciembre de 2009.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano y outros vs. Chile.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf. Acesso em 15 fev. 2025.

_____. *Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil Sentencia de 22 de agosto de 2017*. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_337_esp.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2025.

_____. *Caso Masacres de Ituango vs. Colombia Sentencia de 1 de Julio de 2006.* Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_148_esp.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

_____.*Gomes Lund e outros vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_esp.pdf. para. 49, 176, 177. Acesso em: 20 fev. 2025.

_____.*Povo Indígena do Xucuru vs. Brasil.* Disponível em:https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_346_esp.pdf. Acesso em: 20 fev 2025.

_____. *Herzog e outros vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_353_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025. paras 174, 197, 292, 311, 327, 367

_____. *Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf.

_____. *Barbosa de Souza e outros vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

_____. *Caso Dos Santos Nascimento y Ferreira Gomes Vs. Brasil.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

_____. *Caso Sales Pimenta vs. Brasil*. Disponível em:https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_454_esp.pdf. Acesso em: 15 fev 2025.

_____. *Caso López Soto y otros vs. Venezuela*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. Serie C No. 362.

_____. *Resolución del la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Supervision de cumplimento de sentença*. 2023. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/trab_fazBras_18_10_23_es.pdf. Acesso em: 20 fev 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro**.** *In*: BOGDANDY, Armin von; PIOVESAN, Flávia; ANTONIAZZI, Mariela Morales (Org.). *Direitos humanos, democracia e integração jurídica*: emergência de um novo direito público. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MINISTÉRIO DA MULHER, FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. *Comissão Nacional da Erradicação do Trabalho Escravo*. Disponível em:<https://www.mdh.gov.br/informacao-ao-cidadao/participacao-social/orgaos-colegiados/conatrae/comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo>. Acesso em: 10 fev. 2025.

MINISTÉRIO PUBLICO FEDERAL. *Caso José Pereira: MPF recorre contra sentença que considerou prescritível crime contra a humanidade.* Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pa/sala-de-imprensa/noticias-pa/caso-jose-pereira-mpf-recorre-contra-sentenca-que-considerou-prescritivel-crime-contra-a-humanidade>. Acesso em: 02 fev. 2025.

MPT-RS. *MTP-RS apresenta balanço da atuação em caso de trabalho escravo em Bento Gonçalves.* Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/abrangencia/119-noticias-mpt-rs/11826-mpt-rs-apresenta-balanco-da-atuacao-em-caso-de-trabalho-escravo-em-bento-goncalves. Acesso em 20 fev. 2025.

MPT-RS. *No Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, quatro argentinos são resgatados de condições análogas à escravidão no RS*. Disponível em: https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-caxias-do-sul/12413-no-dia-nacional-de-combate-ao-trabalho-escravo-quatro-argentinos-sao-resgatados-de-condicoes-analogas-a-escravidao-no-rs. Acesso em 20 fev. 2025.

NOSCHANG, Patricia Grazziotin. O controle de convencionalidade na América Latina: influências do sistema interamericano de proteção aos direitos humanos. *In*: ROBL FILHO, Ilton Norberto; SCHELEDER, Adriana Fasolo Pilati (Org.).1. ed. Itajaí : Univali, 2016. v.1. p. 191-210.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conheça a OIT,* [s.d]*.* Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *O que é trabalho forçado,* [s.d]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente.* Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2025.

Organização Internacional do Trabalho. *Normas Internacionais sobre Trabalho Forçado*, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393063/lang--pt/index.htm.>. Acesso em: 25 jan. 2025.

Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho escravo contemporâneo*: o exemplo do Brasil. (OIT-Brasil) Brasília, 2010.

SUSSEKIND. Arnaldo. Os direitos humanos do trabalhador. *In*: MENEZES DIREITO; Carlos Alberto; TRINDADE, Antonio Augusto Cançado; PEREIRA, Antônio Celso Alves. (Org.). *Novas perspectivas do direito internacional contemporâneo* – Estudos em homenagem ao Professor Celso D. de Albuquerque Mello. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 624-625.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *O caso da Fazenda Brasil Verde: o relato das vítimas e a reação das instituições.* Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/o-caso-da-fazenda-brasil-verde-o-relato-das-v%C3%ADtimas-e-a-rea%C3%A7%C3%A3o-das-institui%C3%A7%C3%B5es. Acesso em: 20 fev. 2025.

TOLEDO, Tallita Massucci.Trabalho Escrevo: Negação dos Direitos Mínimos ao Homem Trabalhador. *In*: IKAWA, Daniela; PIOVESAN, Flavia; FACHIN, Melina Girardi. (COORD) *Direitos Humanos na Ordem Contemporânea.* Vol III. Curitiba: Juruá, 2010. p.225-247.

UNITED NATIONS. General Assembly. *Declaração Universal dos Direitos do Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www. http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2025.

PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO DO TST COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Daniela Valle da Rocha Muller

Mestre em Políticas Públicas em Direitos Humanos (UFRJ).
Juíza do Trabalho Titular do TRT da 1ª Região (RJ).
Presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (RJ) AMATRA 1 (biênio 2024-2026).
Gestora Nacional do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Migrante do Tribunal Superior do Trabalho (TST).
E-mail: daniela.muller@trt1.jus.br.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6991815335122427

1 INTRODUÇÃO

O combate às formas contemporâneas de escravidão, no âmbito internacional, tem início nas primeiras décadas do século XX. Desde então, Estados colonizadores, que se beneficiaram largamente da escravidão moderna, e ex-colônias, que suportaram seus efeitos mais nefastos e destrutivos, buscam mecanismos de superação do sistema escravocrata moderno.

Apesar das recentes transformações sociais, notadamente nos arranjos laborais, os efeitos do sistema colonial, que se valeu ostensivamente de trabalho humano escravizado, persistem até hoje. A configuração mundial gerada pela globalização neoliberal configura o estágio supremo da internacionalização, iniciada com a expansão marítima europeia. Nesse sentido, observa Milton Santos que:

> O processo de intercâmbio entre países, que marcou o desenvolvimento do capitalismo desde o período mercantil dos séculos 17 e 18, expande-se com a industrialização, ganha novas bases com a grande indústria, nos fins do século 19, e, agora, adquire mais intensidade, mais amplitude e novas feições. O mundo inteiro torna-se envolvido em todo tipo de troca: técnica, comercial, financeira, cultural[1].

Essa observação é fundamental para compreender a globalização neoliberal como continuidade do processo de expansão colonial europeia, que dividiu o mundo entre metrópoles e colônias, civilizados e selvagens, cultos e ignorantes, entre o europeu e "os outros", os "escravizáveis", conforme parâmetros eurocêntricos que justificaram a escravidão praticada nas Américas entre os séculos XVI e XIX.

No dia 16 de agosto de 2024, o Tribunal Superior do Trabalho – TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT lançaram três Protocolos. Um desses documentos trata da atuação do julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, na Justiça do Trabalho.

A elaboração dos protocolos forjou importante instrumento, que visa garantir à população brasileira o trabalho digno, preconizado nas normas internacionais ratificadas pelo país. Uma iniciativa que atende a compromissos assumidos pelo Estado brasileiro, tanto internamente quanto perante a comunidade internacional, de enfrentar e erradicar a exploração de trabalho forçado, em condições análogas a de escravo.

---

1 SANTOS, Milton. "*O País distorcido: o Brasil, a globalização e a cidadania*". São Paulo: Publifolha, 2002, p. 79.

Trata-se de atuação institucional que busca atender às determinações contidas em decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como, aos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, previstos na agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU.

Com amparo na Teoria Crítica do Direito, na perspectiva interseccional e valendo-se de pesquisa bibliográfica, o presente trabalho busca analisar como o "Protocolo para julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo" pode se tornar ferramenta para controle derivado de convencionalidade. A importância do tema diz respeito à efetivação do direito de não ser escravizado, previsto no Direito Internacional dos Direitos Humanos[2].

2 SISTEMAS INTERNACIONAIS E O ENFRENTAMENTO AO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Nas Américas, a partir da invasão europeia iniciada no final do século XV, a mão de obra escravizada foi explorada nas extensas plantagens, em engenhos, na extração de pedras e minérios preciosos, em atividades domésticas e nos mais diversos serviços urbanos, e ainda no próprio comércio de pessoas escravizadas. Um sistema infame, mas muito lucrativo, que perdurou até o final do século XIX, com intensa interligação entre África, Américas e Europa.

No decorrer do século XIX começam a se generalizar as reflexões humanitárias, políticas e econômicas que levam ao declínio do sistema escravocrata, e à concepção de que compete ao Estado garantir direitos mínimos, e irrenunciáveis, aos trabalhadores. A preocupação em estabelecer padrões internacionais, e a percepção de que a paz universal dependia da concretização de justiça social, levaram à construção do Direito Internacional do Trabalho, e à fundação da Organização Internacional do Trabalho - OIT em 1919[3].

Apesar desse cenário internacional, no Brasil, o encerramento do sistema escravista oficial, em 1888, não significou a efetiva superação de relações de trabalho abusivas, onde há subjugação extrema da pessoa que trabalha. Nesse sentido:

> A abolição legal desse tipo de uso de mão de obra escrava estava longe de abarcar as inúmeras práticas então existentes [...] pois não se encaixavam no modelo dominante e alvo do combate dos abolicionistas dos séculos XVIII e XIX. [...] O período do pós-abolição nas Américas vem atestando é a imensa diversidade de relações

2 CONFORTI, Luciana Paula. *Direito Fundamental de não ser Escravizado*. Belo Horizonte: Editora RTM, 2022. p.32-128.

3 Idem, p.69.

> de trabalho que marcou a constituição de um mercado de trabalho legalmente livre, mas que não eliminou formas de sujeição da mão de obra, inclusive extremamente violentas. [...] Esse modelo, datado do século XIX [...] acabou ocultando outros olhares sobre a escravidão[4].

Concorria ainda para a ocultação de outras modalidades de trabalho forçado, extenuante e degradante a perpetuação da hierarquia social, cultural, econômica e fenotípica engendrada no processo de colonização das Américas e da África, que via (e ainda vê) com naturalidade a exploração extrema de povos "inferiores", ou seja, pessoas que destoam dos referenciais eurocêntricos de civilização, cultura, religião, beleza, etc[5].

A interligação global socioeconômica, e a herança do modo de produção colonial, indicavam que o problema não poderia ser enfrentado e solucionado apenas localmente. Surgem, então, as normas internacionais de proteção aos Direitos Humanos:

> Constituindo a proibição respectiva [do trabalho forçado] cerne inarredável de categorias objeto da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), ONU, de 1948 (art.IV; V; XIII, itens 1 e 2; e XXIV); da Convenção concernente à Escravidão (Genebra) da Sociedade das Nações, de 1926; da Convenção suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão, o Tráfico de Escravos e as Instituições e Práticas Semelhantes à Escravidão, de 1956 (art.1º), ONU; Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, de 1966 (arts. 8º e 9º, item 1), ONU; [...] e do Pacto de San José da Costa Rica ou Convenção Americana dos Direitos Humanos, de 1969 (art.6º) [...] Referido tema também é objeto da Convenção n. 29, de 1930 (art. 2º, item 1), da Organização Internacional do Trabalho (OIT); da Convenção 105, de 1957 (art.1º) da OIT; sendo igualmente abordado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998[6].

Percebe-se desses instrumentos que a normativa internacional tradicionalmente adota o conceito de "trabalho forçado", para se referir às modalidades inadmissíveis de exploração de trabalho humano. O termo está relacionado ao paradigma da propriedade, próprio da escravidão moderna colonial, onde as

4 GOMES, Ângela M. de C.; GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. *Trabalho escravo contemporâneo*: tempo presente e usos do passado. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018, p.34-35.

5 QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER, Edgar. *"A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas*." (org.). coleção Sur Sur, CLACSO, Ciudade Autônoma de Buenos Aires, Argentina. 2005 – pp. 227-278. disponível em http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lander/pt/Quijano.rft .

6 OLIVEIRA, Christiana D'Arc D*. (O) Direito do Trabalho Contemporâneo:* Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010, p.67.

formas de exploração abusivas são impostas por um Estado colonizador aos povos submetidos à sua dominação política e econômica.

Durante muito tempo o principal foco das normas internacionais foi a superação desse modelo de escravidão, orientado pelo paradigma da propriedade. Com o tempo, também foram identificadas, e passaram a ser combatidas, modalidades de trabalho forçado como servidão por dívida, retenção de documentos e outras formas menos explícitas de coação para ingresso e/ou permanência no serviço.

Diante da persistência da exploração abusiva do trabalho humano, e com intuito de adequar essas normas ao tempo presente, em 2014 a OIT elaborou o Protocolo à Convenção nº 29, com medidas que visam dar maior eficácia à proibição do trabalho forçado, tais como: novas obrigações relacionadas à prevenção, proteção e compensação das vítimas; adoção de medidas governamentais que protejam trabalhadores de práticas fraudulentas ou abusivas, entre outras.

Por sua vez, a Recomendação nº 203, também de 2014, complementa o Protocolo e a Convenção n.º 29, com orientações práticas e não vinculativas, e enfatiza a necessidade da adoção de medidas protetivas eficazes, que satisfaçam as necessidades de todas as vítimas, inclusive quanto à assistência imediata.

Todavia, observa-se um déficit de efetividade das normas internacionais que visam coibir as formas de trabalho compulsório. Segundo o relatório Índice Global de Escravidão 2018, publicado pela fundação *Walk Free Foundation* e apresentado na ONU em 19/07/2018, cerca de 40,3 milhões de pessoas em todo o mundo foram submetidas a atividades análogas à escravidão em 2016, desse total, quase 370 mil pessoas estavam trabalhando no Brasil[7], segundo a entidade. Apenas em 2024 foram flagradas mais de 1,6 mil pessoas em condições análogas a de escravo[8].

Disso se extrai que apenas a proibição formal, contida na normativa internacional, não foi suficiente para erradicar a exploração predatória de mulheres e homens em condições degradantes, perigosas e exaustivas, com baixíssima ou nenhuma remuneração. Ao contrário, o expressivo número de pessoas

7 Disponível em https://www.cartacapital.com.br/sociedade/com-370-mil-escravos-modernos-brasil-lidera-ranking-na-america-latina/ acesso em 09.03.2019.

8 Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/2025/01/brasil-flagra-mais-de-16-mil-escravizados-em-2024-do-rock-in-rio-a-byd/#:~:text=trabalho%20escravo-,Brasil%20flagra%20mais%20de%201%2C6%20mil%20escravizados%20em%202024,Rock%20in%20Rio%20%C3%A0%20BYD&text=O%20BRASIL%20encontrou%2C%20pelo%20menos,e%20os%202.507%20de%202022. Acesso em 21.01.2025.

flagradas trabalhando nessas condições, demonstra que o trabalho escravo contemporâneo não é apenas um ponto fora da curva, a ser corrigido através de um direito prévio, idealizado e distante da dinâmica social, separado da ação política, e sim um problema estrutural que desafia um direito comprometido em enfrenta-lo e uma política judiciária efetiva e atenta ao contexto socioeconômico relacionado à perpetuação do problema.

Exatamente por isso, é essencial a construção de sistemas internacionais com mecanismos que tornem efetivos os direitos fundamentais. No caso, o direito de acesso ao trabalho digno, e de não ser escravizado, como detalhado a seguir.

3 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA

A Liga das nações e a Organização Internacional do Trabalho, que editaram as primeiras Convenções contra a escravidão e o trabalho forçado, respectivamente em 1926 e 1930, situam-se como pioneiras do processo de internacionalização dos direitos humanos.

"Criada após a Primeira Guerra Mundial, a OIT tinha por finalidade promover padrões internacionais de condições de trabalho e bem-estar [...] assegurar padrões globais mínimos para as condições de trabalho"[9]. As obrigações internacionais, previstas nas normas da OIT, voltavam-se à salvaguarda dos direitos do ser humano que vive do trabalho remunerado, e não das prerrogativas dos Estados. Essa origem denota que os direitos trabalhistas fundamentais integram os direitos humanos desde então.

Após a Segunda Guerra Mundial, se constatou a necessidade de construir mecanismos que garantissem efetividade aos Direitos Humanos, reconhecidos em tratados e convenções internacionais. Na década de 1960, Norberto Bobbio observava que o problema maior não era mais fundamentar tais direitos, mas sim garanti-los:

> O problema que temos diante de nós não é filosófico, mas jurídico e, num sentido mais amplo, político. Não se trata mais de saber quantos são esses direitos, qual é a sua natureza e seu fundamento [...] mas sim qual é o modo mais seguro para garanti-los, para impedir que, apesar das solenes declarações, eles sejam continuamente violados[10].

9 PIOVISAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.* São Paulo: Ed. Max Limonad, 1996, p.135.

10 BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992, p.25.

O interesse internacional na proteção dos direitos humanos surge ao se constatar a necessidade da construção de paradigma ético, capaz de restaurar a lógica do razoável, no momento em que seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor intrínseco da pessoa humana. O indivíduo deixa de ser apenas objeto, e passa a ser, também, sujeito de direito internacional. Assim se tornou possível a responsabilização do Estado, no domínio internacional, quando as instituições nacionais se mostram falhas ou omissas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 demarca a concepção contemporânea de direitos humanos, que passam a ser considerados como uma unidade interdependente e indivisível. Ou seja, sem a efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, os direitos civis e políticos se reduzem a meras categorias formais, e sem a realização dos direitos civis e políticos, os direitos econômicos, sociais e culturais carecem de verdadeira significação[11].

Os Estados assumem a obrigação de promover e proteger todos os direitos humanos, independentemente de seu sistema político:

> A obrigação de implementar estes direitos deve ser compreendida à luz do princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, reafirmado veementemente pela ONU na Declaração de Viena de 1993 (...) a ideia de proteção a estes direitos envolve a crença de que o bem-estar individual resulta, em parte, das condições econômicas, sociais e culturais, nas quais todos nós vivemos, bem como envolve a visão de que o Governo tem a obrigação de garantir adequadamente tais condições para todos os indivíduos[12].

Nesse contexto, foram estruturados os sistemas internacionais que visam exatamente coibir ações ou omissões dos Estados-parte, contrárias a efetivação dos direitos humanos, garantidos nas normas internacionais. Trata-se de intervenção da comunidade internacional, com objetivo de fixar padrões mínimos de proteção, neles incluído o direito de não ser escravizado, de não ser submetido a trabalho forçado.

Atualmente, esse controle internacional é realizado através de dois sistemas, que coexistem e atuam simultaneamente: um global, integrado pelos Instrumentos das Nações Unidas, como a Declaração Universal de Direitos Humanos,

11 PIOVISAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Ed. Max Limonad, 1996, p.159-161.

12 Idem, p.197.

por exemplo, e três sistemas regionais principais: o europeu, o africano e o interamericano[13]. Nesse último se insere o Brasil.

Esses sistemas possuem órgãos que exercem o controle de convencionalidade originário, ou seja, supervisionam a aplicação das normas internacionais, analisam se as normas domésticas estão de acordo com as convenções ratificadas pelo Estado-parte, esclarecem o sentido dessas normas, determinam medidas preventivas e até mesmo impõem sanções, em certos casos.

Vale dizer, os órgãos de controle verificam se estão sendo cumpridas as normas, diretrizes e decisões da respectiva entidade internacional. Registra-se que a OIT exerce tal controle, independentemente de ratificação, em relação às oito Convenções consideradas fundamentais, entre elas as de n. 29 e 105, que tratam de proibição de trabalho forçado[14], que leva a condições análogas a de escravo.

Após o reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, as suas sentenças se tornaram vinculantes para o Brasil. Além das obrigações e sanções fixadas nessas decisões, também há o dever de seguir a interpretação que a aludida Corte confere aos instrumentos internacionais de garantia de Direitos Humanos, inclusive os direitos trabalhistas e sociais.

Em 2006 a Corte IDH estabeleceu que o Poder Judiciário dos países deve exercer o controle das normas internas, e de sua aplicação aos casos concretos, levando em conta a interpretação dos tratados e convenções, fixada em suas sentenças e consultas. No mesmo sentido, em 2022 o CNJ recomendou aos juízes brasileiros que observassem os tratados e convenções internacionais de direitos humanos, utilizando a jurisprudência da Corte IDH[15].

Portanto, o controle de convencionalidade, notadamente em relação ao direito de não ser escravizado, "corresponde ao controle de validade da norma interna e de sua interpretação com base no que delimitam os tratados e convenções internacionais" que tem por referência "modelos hermenêuticos produzidos no âmbito das cortes internacionais, especialmente a Corte IDH"[16].

---

13 PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano*. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.115.

14 MATOS, Monique F. S. O controle de convencionalidade e as Convenções n. 189 e 190 da Organização Internacional do Trabalho. In*: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*. V.26, n.32. 2023. P.258; 268.

15 CARVALHO, Augusto C. L. Controle de convencionalidade e a proteção dos direitos fundamentais e humanos. *In*: ARAÚJO, André E. D. et al (org.) *Os 20 anos da EC 45/2004 e a competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2024. P.121-124.

16 Idem, p.136.

Conforme já reconhecido pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos, os tratados que versam sobre tal matéria são instrumentos vivos, e que devem acompanhar a condição de vida atual. Nessa perspectiva, "o tempo descortina novos enfoques e peculiaridades, que desafiam adequações conceituais que aplaquem a convulsão social a suplicar respostas"[17]. Trata-se da interpretação dinâmica das normas internacionais de direitos humanos, sempre em direção à melhor proteção da pessoa humana.

Com relação especificamente à proteção contra submissão a trabalho forçado, o controle de convencionalidade originário, exercido pelos órgãos de controle existentes nos sistemas global e regionais mencionados, tem tido papel relevante para construção de interpretações e conceitos relacionados às formas atuais de exploração do trabalho humano. Com isso, torna as garantias internacionais mais efetivas.

Nota-se que já no fim do séc. XX a palavra "escravo" designava uma experiência do tempo presente, fruto maduro do mundo globalizado, quando se desenvolveram formas de exploração de trabalhadores livres que são equiparáveis, pela violência, às que se impunham aos trabalhadores escravizados do passado. Uma nova modalidade com contornos específicos e drásticos, tanto pela "sutileza" dos mecanismos de coerção utilizados, como pelo perfil dos trabalhadores preferencialmente atingidos: os "inexistentes", marcados por uma profunda exclusão social.

> Essas novas formas de trabalho forçado, portanto, alimentavam-se mais diretamente da precarização e da desregulamentação do mundo do trabalho como um todo, trazidas pelo avanço tecnológico e pelo recuo do movimento sindical internacionalmente. Os fluxos migratórios que se constituem nesse mundo globalizado transformam os imigrantes em alvos preferenciais desse tipo de exploração [...] Mas esse fenômeno é amplo, ocorrendo em países mais ou menos industrializados, tanto no setor rural, como no urbano [...] Um fenômeno, de fato, muito difícil de enfrentar em todo o mundo, pois, segundo Plant, ele ganhava especificidades nos vários contextos nacionais, não se resolvendo apenas com indicação de critérios mais gerais, embora eles pudessem ser úteis[18].

17 FERREIRA, Fernanda, *et al.* O trabalho escravo: primórdios no Brasil, reações legais e sua evolução conceitual no âmbito internacional. *In*: ASSUNÇÃO, Any A., CARVALHO, Augusto C. L. *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos:* resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória. Brasília/DF: Ed. Venturoli, 2023. P.361.

18 GOMES e GUIMARÃES NETO, ob. Cit., p. 76-77.

Tal processo alterou profundamente o cenário para o qual foram desenhados os ordenamentos jurídicos internacionais de combate ao trabalho forçado, que pressupunham relações próprias do período colonial, bem como a superação automática das formas de trabalho consideradas pré-capitalistas com a instauração do trabalho livre de moldes liberais e contratuais, ou seja, uma norma que não considera a possibilidade do trabalho escravo se conjugar com uma produção capitalista avançada.

Em decorrência, através de consultas e sentenças dos órgãos internacionais de controle, o conceito de escravidão tradicional, contido na Convenção de 1926, caminhou no sentido de se desvincular do paradigma da propriedade, para alcançar também o exercício de poderes que levam à destruição da condição de ser humano que trabalha. Assim, situações como controle excessivo da autonomia individual, servidão por dívida, coerção, fraude, falsas promessas, entre outras, passaram a ser enquadradas como trabalho forçado, proibido nas normas internacionais.

No âmbito do sistema global, o protocolo complementar a Convenção n. 29 da OIT, de 2014, enfatiza a importância da disseminação de educação e informação para prevenir o trabalho forçado, voltado sobretudo para pessoas particularmente vulneráveis, com destaque para migrantes que se submetem a práticas abusivas[19].

Ainda em relação ao sistema global, o estado brasileiro assumiu compromissos com o desenvolvimento sustentável, delineado na Agenda 2030 da ONU, e todas as instituições do país devem estar comprometidas com a concretização dos seus Objetivos. Na esfera de direitos sociais e trabalhistas, o Objetivo 8 trata da promoção do crescimento econômico, inclusivo e sustentável, emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos. Por sua vez a Meta 8.7 prevê a tomada de medidas efetivas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a eliminação das piores formas de trabalho infantil.

Na esfera de controle regional, a Corte IDH tem atuação destacada no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Os dois processos mais importantes sobre o tema, apreciados pela Corte, em relação ao Brasil são o caso José Pereira e o caso Fazenda Brasil Verde.

No primeiro, o acordo firmado com o Estado brasileiro lançou as bases para a Política Pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo, conduzida desde

19 FERREIRA *et al*, ob. Cit., p. 370.

2003. Já no segundo o Brasil foi condenado, por não ter dado acesso judicial adequado às vítimas, reforçando a impunidade dos que se beneficiam da prática ilícita.

Com efeito, a sentença condenatória considerou o Estado brasileiro internacionalmente responsável pela violação: i) ao direito de não ser submetido à escravidão, ocorrida no marco de uma situação de discriminação estrutural histórica (art.6.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos); ii) às garantias judiciais de devida diligência e de prazo razoável (art.8.1) e iii) ao direito à proteção judicial (art.25)[20]. Consequentemente, determinou que fossem adotadas diversas medidas de reparação. A decisão apresenta, ainda, importante atualização do conceito de escravidão ao considerar que:

> O chamado "exercício de atributos de propriedade" deve ser entendido nos dias atuais como controle exercido sobre uma pessoa que lhe restrinja ou lhe prive significativamente de sua liberdade individual, com intenção de exploração mediante o uso, a gestão o benefício, a transferência ou o despojamento de uma pessoa. Em geral, este exercício se apoiará e será obtido por meio de violência, fraude e/ou coação[21].

A par dessa importante sinalização, que relaciona a violação às formas atuais de trabalho, não há como ignorar os percalços existentes para erradicação do trabalho escravo, nas suas formas atuais. Como observa Flávia Piovesan:

> A comunidade internacional continua a tolerar frequentes violações aos direitos sociais, econômicos e culturais que, se perpetradas em relação aos direitos civis e políticos, provocariam imediato repúdio internacional.[...] em geral, a violação aos direitos sociais, econômicos e culturais é resultado tanto da ausência de forte suporte e intervenção governamental, como da ausência de pressão internacional em favor dessa intervenção. É, portanto, um problema de ação e prioridade governamental e implementação de políticas públicas, que sejam capazes de responder a graves problemas sociais[22].

Registra-se que, no caso da política neoliberal, essa ausência de atuação estatal em prol de garantias sociais é deliberada e intencional. O resultado desse mo-

---

20 BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Cidadania. Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE. *Trabalho escravo: condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Fazendo Brasil Verde*. Brasília/DF: CONATRAE, 2017, p.15-16.

21 Idem, p.22.

22 PIOVISAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.* São Paulo: Ed. Max Limonad, 1996, p.199-200.

delo socioeconômico é uma concentração de riqueza que torna certas empresas transnacionais mais fortes que muitos Estados nacionais. Nesse cenário torna-se ainda mais difícil o combate ao trabalho forçado, na medida em que a prática é extremamente lucrativa. Além disso, os sistemas internacionais de controle aplicam sanções aos países, porém muitos deles não têm condições de enfrentar o poder econômico de empresas que se valem da prática em seus territórios.

> No que se refere ao setor privado, há também a necessidade de acentuar sua responsabilidade social, especialmente a das empresas multinacionais, na medida em que constituem as grandes beneficiárias do processo de globalização, bastando citar que, das 100 maiores economias mundiais, 69 são empresa e 31 são Estados nacionais[23].

Constata-se que, apesar do empenho da comunidade internacional no combate às formas contemporâneas de escravidão, notadamente de trabalho forçado, a impunidade dos que se beneficiam da prática ainda é uma realidade social. Em vista disso, o Judiciário brasileiro, em especial a Justiça do Trabalho, tem adotado uma postura ativa no intuito de alinhar as decisões nacionais sobre o tema às diretrizes internacionais, como se verá a seguir.

4 PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

Ao lado do controle originário, exercido pelos sistemas internacionais, os Estados-parte devem realizar o controle de convencionalidade derivado, que é:

> Aquele feito por qualquer outro órgão, internacional ou interno de um País, na verificação da validade de normas domésticas diante do texto da norma internacional usada como referência. [...] é o que se pode aplicar nos tribunais brasileiros [...] o controle derivado não é independente [...] Isto significa que, ao analisarmos se uma lei trabalhista respeita uma Convenção da OIT, por exemplo, temos que ter em mente o que os órgãos de controle da OIT dizem sobre o conteúdo da Convenção. [...] Caso contrário, corre-se o risco de ocorrer a chamada interpretação nacional dos tratados [...] que poria em risco a coerência e a própria finalidade dos sistemas internacionais [...][24].

23 PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano*. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p.78.

24 MATOS, ob. cit., p. 259.

O combate ao trabalho escravo contemporâneo deve envolver todos os poderes e instituições do país, por se tratar de compromisso assumido pelo Estado Brasileiro perante a Corte IDH, a OIT, a ONU e, principalmente, perante sua população. A impunidade, apontada pela Organização Internacional do Trabalho - OIT como um dos principais fatores que impedem o combate à escravidão contemporânea[25], é o principal problema a ser enfrentado pelo Judiciário Brasileiro, nesse tema.

Muitas vezes os acusados de explorar trabalhadores em condições análogas à escravidão são absolvidos, através do entendimento de que as situações flagradas são próprias do trabalho rural, da pobreza, cultura local, e configuram meras infrações trabalhistas. Mesmo na Justiça do Trabalho, algumas decisões relativizam as condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas, retenção de salários e documentos, ainda que tais circunstâncias constem expressamente no artigo 149 do Código Penal e na Instrução Normativa MTP n. 2 de 8 de novembro de 2021[26], como causas suficientes para a configuração de trabalho em condições análogas a de escravo, em território nacional, mesmo quando presente "apenas" um desses elementos.

A jurisprudência dos Tribunais Superiores reconhece que as condições degradantes de trabalho, e a jornada exaustiva, são causas isoladas e suficientes para a caracterização do trabalho análogo a de escravo[27], indicando que o objeto da proteção legal é tanto a liberdade física, quanto a dignidade, saúde e integridade da pessoa que trabalha.

Todavia, persiste em parte significativa da jurisprudência uma interpretação limitada, voltada ao paradigma da propriedade, em desalinho com as diretrizes internacionais. Uma interpretação que acaba por mitigar a proteção legal pretendida. Diversos estudos apontam que essa concepção restritiva do que é o trabalho análogo ao de escravo, contribui para a impunidade dos que se beneficiam da prática ilegal[28].

---

25 Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/combatendotecontemporaneo_307.pdf> Acesso em: 15 mar. 2016.

26 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Instrução Normativa MTP n.º 2, de 8 de novembro de 2021*. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

27 Nesse sentido: Inquérito 3412/AL, STF; MS 14017/DF 2008/0271496-6, STJ; RR - 178000-13.2003.5.08.0117, TST, entre outros.

28 Nesse sentido: Andrade, Barros, 2013; Mesquita, 2016; Costa, 2018; Haddad, Miraglia, 2019; Haddad, Miraglia, 2020; entre outros.

Desse modo, o padrão regulatório, considerado em muitas decisões judiciais, está aquém da perspectiva normativa internacional, constitucional e infraconstitucional. A repercussão desse cenário na dinâmica socioeconômica, como visto, tem sido a manutenção da impunidade. Também se percebe o enfraquecimento da política pública de combate ao trabalho análogo ao de escravo no Brasil, quando as ações de repressão e fiscalização, que adotam o conceito ampliado, são desconstituídas pelo Judiciário.

Atentos a esse problema, o TST e o CSJT, inicialmente, instituíram o Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, no âmbito da Justiça do Trabalho, através da Resolução CSJT N.º 367, de 27/10/2023 e em agosto de 2024, como já mencionado, elaboraram um Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

Aqui o Judiciário trabalhista assume o protagonismo de ações voltadas às políticas judiciárias, onde o Poder Judiciário assume postura ativa, embora limitada à sua atuação institucional, com o fito de obter certos resultados.

Quando essas iniciativas buscam a aplicação das diretrizes dos sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos, se transformam em verdadeiros instrumentos para o controle de convencionalidade derivado. Desse modo, o Judiciário trabalhista atende à necessidade de instituir mecanismos internos que evitem, ou ao menos aliviem, a responsabilidade das cortes internacionais de garantir, respeitar e promover os direitos humanos[29].

A elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo foi inspirada no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, que por sua vez foi inspirado no *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, concebido pelo Estado do México, após decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O intuito do CNJ foi colaborar com a implementação das políticas nacionais, relativas ao enfrentamento à violência contra as mulheres pelo Poder Judiciário, e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, estabelecidas pelas Resoluções CNJ ns. 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, respectivamente. Aqui a política judicial se relaciona ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – ODS 5 da Agenda 2030 da ONU. Todos os segmentos da Justiça (Estadual, Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral) contribuíram na redação do documento.

29 CARVALHO, ob. cit., p.128.

O instrumento aponta diretrizes para os julgamentos nos diversos segmentos da Justiça, "de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos"[30].

O protocolo do CNJ foi fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, e no documento é reconhecido que:

> [...] a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas, a que estão submetidas as mulheres ao longo da história, exercem na produção e aplicação do direito e da identificação da necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas. [...] a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário etc.[31]

Esse primeiro Protocolo, que atendeu à determinação de sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos no julgamento do Caso Márcia Barbosa de Souza,[32] menciona, ainda, o olhar atento às "múltiplas interseccionalidades" que orientam a perspectiva de gênero, bem como, que:

> [...] o Poder Judiciário brasileiro, voltando seu olhar para os países vizinhos na América Latina, como México, Chile, Bolívia, Colômbia e Uruguai, que já editaram protocolos, dirige sua atenção também às decisões de Cortes Regionais e Internacionais de Direitos Humanos que chamam à atenção da importância e da necessidade de se adotar protocolos oficiais de julgamentos com perspectiva de gênero, para que casos envolvendo direito das mulheres sejam tratados de forma adequada[33].

Entre os aspectos relevantes e inovadores do protocolo elaborado pelo CNJ, está a consideração de que a percepção do Direito como neutro colabora com a reprodução de estereótipos de gênero e raça. Mesmo que involuntariamente juízas e juízes atuam sob a influência do patriarcado e do racismo, ainda hege-

30 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 24 set.2024.

31 *Ibid*, grifos meus.

32 Em 2021 o Estado brasileiro sofreu a primeira condenação decorrente de feminicídio, ocorrido em 1998, em razão de discriminação no acesso à Justiça, caracterizada pela utilização de estereótipos negativos em relação à vítima, e inércia em investigar e julgar o crime. Também pela primeira vez, a aludida Corte proferiu uma decisão tratando especificamente da questão de gênero.

33 *Ibid*.

mônicos nas relações sociais. Nesse cenário, "imparcialidade também significa superar posicionamentos dominantes" em decisões judiciais que "considerem as desigualdades históricas, culturais e sociais"[34] que permeiam os casos concretos apreciados.

O perfil social, econômico e cultural da expressiva maioria de juízas e juízes leva à interpretação e à aplicação das normas a partir de um lugar de privilégios, onde a análise de fatos e provas é atravessada por uma visão pessoal e preconceituosa. Assim, é preciso desconstruir essa visão elitista para reconstruir um olhar crítico sobre as desigualdades estruturais, que permeiam a realidade social[35].

Constata-se que "uma realidade social que se funda em valores, ideias, papéis sociais que oprimem certos grupos, vai transparecer não apenas no Direito, como também na aplicação dele"[36]. Disso se extrai que vieses e preconceitos produzem efeitos na interpretação e aplicação do direito e, portanto, não podem mais ser ignorados, diante de decisões que banalizam graves ofensas à dignidade dos trabalhadores.

Seguindo a iniciativa do CNJ, o documento elaborado pelo TST/CNJ busca, portanto, inspirar a Justiça do Trabalho, e os demais segmentos do Poder Judiciário, a adotar ferramentas interpretativas que tornem mais efetivo o direito de não ser escravizado, em harmonia com as decisões da Corte IDH sobre o tema, e com as diretrizes contidas na ODS 8 da Agenda 2030 da ONU.

Nesse sentido, o Judiciário assume relevância destacada para a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores e trabalhadoras. Como visto, a efetivação dos Direitos Humanos depende da superação de formas hegemônicas de conhecimento, que perpetuam a hierarquia entre grupos considerados menos humanos do que outros. Estudos feministas e decoloniais apontam para a necessidade de "uma releitura dos direitos humanos e da problemática que envolve os conceitos de neutralidade do direito e de universalismo"[37].

Na busca por um direito à igualdade substancial, e consciente de que é no mundo do trabalho onde as assimetrias sociais primeiro se manifestam, o Ato

34 OLIVEIRA, Arianne A. L. Trabalho Escravo Doméstico e o Protocolo para Julgamento em Perspectiva de Gênero: um olhar para a sentença criminal do caso da trabalhadora de Goiânia. *In*: FIGUEIRA et al (org.). *Trabalho escravo contemporâneo: fenômeno global, perspectivas acadêmicas*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2023. P.115.

35 *Idem*, p. 117; 120.

36 *Ibid*. p.113

37 ASSAD, Sandra F. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero:* uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília/DF: Ed. Venturoli, 2024, p.33.

Conjunto TST.CSJT.GP nº 70, de 5/10/2023, instituiu três Grupos de Trabalho - GTs para elaboração dos protocolos de atuação e julgamento com perspectiva do direito antidiscriminatório e inclusivo.

Compreendendo o Direito do Trabalho como interseccional desde sua origem, por ser a primeira ação afirmativa que tratou desigualmente os desiguais, estruturada a partir do princípio da proteção ao hipossuficiente, os GTs se valeram de intenso trabalho participativo e coletivo. Os trabalhos iniciaram com a capacitação dos componentes do GTs, em parceria com a ENAMAT, para o exercício da escuta ativa, necessária ao efetivo diálogo com a sociedade civil.

Do intenso trabalho participativo e coletivo realizado pelos GTs, calcado em modelo metodológico transformador e inovador, que teve como base colaboração, diálogo e reflexão, resultaram três protocolos: i) Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva; ii) Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e Adolescência e iii) Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo contemporâneo.

Quanto ao terceiro protocolo, seu objetivo específico é ser um documento que auxilie juízas e juízes do trabalho na análise de processos que envolvam trabalho escravo, à luz das interpretações conferidas pelos sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos. Verificada a presença, no caso concreto, de desigualdades estruturais relevantes, o magistrado deve estar atento para evitar a reprodução, no âmbito institucional, de violências reforçadas por estereótipos.

Pretende-se, dessa forma, concretizar o princípio da igualdade substantiva, e o dever de não discriminação na interpretação e aplicação das normas. A desconsideração dos obstáculos estruturais, na condução de processos que envolvem denúncia de grave violação aos direitos humanos resulta na reprodução de opressões, e não na pretensa neutralidade do julgador. Além disso, descumpre o dever de ter em conta a interpretação e aplicação do direito compatíveis com a sinalização do direito internacional, e com as obrigações assumidas pelo Estado brasileiro, em matéria de direitos humanos.

Com efeito, embora os magistrados trabalhistas dominem, em abstrato, o conceito atual e abrangente de trabalho análogo a de escravo, diante de casos concretos o comando legal é relativizado. Isso ocorre muito mais por influência de elementos extrajurídicos e ideológicos, do que por falta de capacitação no tema (Muller, 2021).

Em razão disso, a construção do protocolo considerou as profundas raízes históricas do problema, bem como, as formas atuais de exploração aviltante do trabalho humano. Combater a prática desafia a identificação de fatores econômicos, sociais e culturais que levam à naturalização da exploração predatória de seres humanos. Juízas e juízes se constituem nesse ambiente, e até mesmo se beneficiam dele, ainda que de forma indireta. Uma realidade onde não basta o contato teórico com o tema, sendo necessário identificar e ultrapassar as práticas que o perpetuam.

Exatamente nesse aspecto que o protocolo em questão se configura como verdadeira ferramenta para essa superação, que atende as diretrizes internacionais de combate ao trabalho forçado, e garantia de não ser escravizado. Nesse particular, o protocolo também respalda decisões que efetivam a proteção da pessoa humana, e muitas vezes são desqualificadas como "ideológicas" e/ou "parciais".

Permite, portanto, que as decisões realizem o esperado controle de convencionalidade na análise dos casos concretos, aplicando a interpretação que melhor protege a pessoa humana de ser submetida, em razão de sua vulnerabilidade, à exploração predatória. E ainda, desestimulem a prática delituosa e combatem a impunidade dos que dela se valem. Ao amparar a interpretação humanista e interseccional contida nessas decisões, o Protocolo reforça e concretiza a garantia de trabalho digno.

O documento visa, em suma, auxiliar na análise de lides envolvendo trabalho escravo, que demandam um olhar interseccional, por envolver relações assimétricas de poder, aliadas a padrões estereotipados de raça, gênero, origem, classe, entre outros marcadores sociais. Nessa perspectiva, a construção desse protocolo buscou identificar os entraves ao reconhecimento judicial da prática abusiva, bem como, oferecer caminhos para superar os diversos fatores sociais, econômicos e culturais que acabam por perpetuar e naturalizar arranjos onde há exploração predatória do trabalho humano.

Trata-se, pois, de política judiciária que visa à igualdade substancial no mundo do trabalho, por ser onde as assimetrias sociais primeiro se manifestam. Mais que diretrizes, os Protocolos lançados pelo TST refletem o compromisso contínuo com a construção de uma jurisdição mais humana, democrática e solidária, além de alinhada com as diretrizes sinalizadas pelos órgãos de controle dos sistemas internacionais de garantia dos direitos humanos, entre eles, o de acesso ao trabalho digno e protegido.

5 CONCLUSÃO

A construção de Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, pela Justiça do Trabalho, constitui atuação judicial que vai ao encontro das diretrizes internacionais referentes ao combate à escravidão contemporânea, e atende aos compromissos assumidos pelo Brasil tanto interna quanto internacionalmente.

A impunidade segue como um dos principais desafios a ser superados. Para dar efetividade aos direitos fundamentais de acesso ao trabalho digno, e de não ser escravizado, é necessário enfrentar, ainda, o mito da neutralidade jurídica, sustentado por uma pretensa igualdade que, na prática, favorece aqueles que seguem se beneficiando de ajustes trabalhistas marcados pela extrema dominação, sujeição da pessoa que trabalha ao beneficiário do serviço.

O Poder Judiciário tem papel fundamental na concretização do trabalho decente. Nesse sentido, deve assumir o protagonismo de ações que buscam o efetivo controle de convencionalidade derivado, em matéria de direitos humanos, nos tribunais nacionais.

Espera-se que a aplicação dos Protocolos lançados pelo TST/CSJT afaste, das decisões, estereótipos e discriminações, para, dessa forma, tornar mais efetiva a punição dos responsáveis pelas práticas escravistas contemporâneas, ainda muito presentes no país.

Na condução e julgamento dos processos pelo Poder Judiciário, é indispensável a observância da Constituição, da legislação interna de combate ao trabalho escravo, das normas internacionais e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

O Protocolo de julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo, ao sinalizar para necessidade de uma interpretação em consonância com os valores e princípios consagrados nos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos, se revelou como ferramenta fundamental para o controle de convencionalidade, com vistas à superação da persistente impunidade dos que enriquecem às custas da exploração de trabalho forçado, degradante e/ou exaustivo, o que é fundamental para a desejada erradicação da prática abusiva.

6 REFERÊNCIAS

ANDRADE, Shirley S.; BARROS, José Ivan A. Trabalho escravo contemporâneo. Por que tantas absolvições? In: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; GALVÃO, Edna Maria (org.). *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea.* Rio de Janeiro: Mauad X, 2013. p. 143-162**.**

ASSAD, Sandra F. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero:* uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais. Brasília/DF: Ed. Venturoli, 2024.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Cidadania. Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE. *Trabalho escravo: condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Fazendo Brasil Verde*. Brasília/DF: CONATRAE, 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Instrução Normativa MTP n.º 2, de 8 de novembro de 2021*. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Inquérito 3412/AL, STF*, Rel. Min. Rosa Weber, julgado em 29.03.2012. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3076256 acesso em 30.09.2024.

BRASIL. Supremo Tribunal de Justiça. *MS 14017/DF 2008/0271496-6*, Rel. Min. Herman Benjamim. Acórdão. Data de publicação: 01/07/2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR - 178000-13.2003.5.08.0117,* Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Julgado em 18/08/2010. Data de publicação: 27/08/2010.

CARVALHO, Augusto C. L. Controle de convencionalidade e a proteção dos direitos fundamentais e humanos. *In*: ARAÚJO, André E. D. et al (org.) *Os 20 anos da EC 45/2004 e a competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2024. P. 120-137.

CONFORTI, Luciana Paula. *Direito Fundamental de não ser Escravizado*. Belo Horizonte: Editora RTM, 2022.

COSTA, Flora Oliveira da. *O amargo doce do açúcar*. Belo Horizonte: RTM, 2018,

FERREIRA, Fernanda, et al. O trabalho escravo: primórdios no Brasil, reações legais e sua evolução conceitual no âmbito internacional. *In*: ASSUNÇÃO, Any A., CARVALHO, Augusto C. L. *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos: resgate da primazia con-*

corrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória. Brasília/DF: Ed. Venturoli, 2023. P. 345-374.

GOMES, Ângela M. de C.; GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. *Trabalho escravo contemporâneo:* tempo presente e usos do passado. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2018.

HADDAD, Carlos. H. B.; MIRAGLIA, Livia. *Trabalho escravo:* entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais. Florianópolis: Editora Tribo da Ilha, 2019.

HADDAD, Carlos. H. B.; MIRAGLIA, Livia. SILVA, Braulio. F. A. *Trabalho escravo na balança da justiça* [recurso eletrônico]. – Belo Horizonte (MG): Carlos H. B. Haddad, 2020.

MATOS, Monique F. S. O controle de convencionalidade e as Convenções n. 189 e 190 da Organização Internacional do Trabalho. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*. V.26, n.32. 2023. P. 255-282.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. *Trabalho análogo ao de escravo:* uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: Editora RTM, 2016.

MULLER, Daniela V. R. *Representação Judicial do Trabalho Escravo Contemporâneo:* compreendendo a construção da jurisprudência através da linguagem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

NERI, Thaís S., ASSUNÇÃO, Any A. O caso Fazenda Brasil Verde e o cumprimento da decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos. *In*: ASSUNÇÃO, Any A., CARVALHO, Augusto C. L. *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos: resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória.* Brasília/DF: Ed. Venturoli, 2023. P. 375-386.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc D. *(O) Direito do Trabalho Contemporâneo:* Efetividade dos Direitos Fundamentais e Dignidade da Pessoa Humana no Mundo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

OLIVEIRA, Arianne A. L. Trabalho Escravo Doméstico e o Protocolo para Julgamento em Perspectiva de Gênero: um olhar para a sentença criminal do caso da trabalhadora de Goiânia. *In*: FIGUEIRA *et al* (org.). *Trabalho escravo contemporâneo: fenômeno global, perspectivas acadêmicas.* Rio de Janeiro: Mauad X, 2023. P.111-122.

PIOVISAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Ed. Max Limonad, 1996.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional:* um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. *In*: LANDER, Edgar (org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino--americanas.* coleção Sur Sur, CLACSO, Ciudade Autônoma de Buenos Aires, Argentina. 2005 – pp. 227-278. disponível em http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/lander/pt/Quijano.rft

SANTOS, Milton. *O País distorcido: o Brasil, a globalização e a cidadania*. São Paulo: Publifolha, 2002.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.* Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E AS CONVENÇÕES N. 189 E 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO [1]

Monique Fernandes Santos Matos

Doutora e mestre em Direito das relações internacionais pelo Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).
Coordenadora do Grupo de Estudos e Pesquisas de Direitos Sociais na Jurisprudência Interamericana, da Escola Judicial do Tribunal regional do Trabalho da 5ª. Região – EJUD5.
Professora convidada da Escola Nacional dos Magistrados do Trabalho – ENAMAT, da EJUD5 e da Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª. Região - EMATRA5. Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 5a. Região.
Ex – Auditora Fiscal do Trabalho.
Autora de livros e artigos jurídicos.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3734293869518651

1 O presente artigo foi publicado anteriormente em obra coletiva: MATOS, M. F. S.. O controle de convencionalidade e as convenções n. 189 e 190 da Organização Internacional do Trabalho. *In*: MEIRELES, Edilton; DO VALE, Silvia Teixeira. (Org.). *Direito do Trabalho visto pelos magistrados*. 1ed. Curitiba: Editorial Casa, 2022, v. 1, p. 268-299. O presente artigo foi revisado em 18/02/2025.

1 INTRODUÇÃO

O tema do uso do Controle de convencionalidade em matéria trabalhista, enquanto mecanismo de aplicação, em especial, das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não é propriamente novo. As convenções da OIT precedem, inclusive, a legislação interna em matéria trabalhista. Sabemos que a OIT iniciou seus trabalhos em 1919, data anterior à de aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943.

Porém, é útil, para os fins deste estudo, analisar algumas noções básicas sobre controle de convencionalidade e trabalho decente, que é assunto mais recentemente explorado em trabalhos acadêmicos e decisões judiciais no Brasil. A ideia central, neste sentido, é que tais noções possam contribuir para a partilha de informações e a adequada aplicação das duas mais recentes convenções da OIT, a de n. 189, sobre trabalho decente para trabalhadoras e trabalhadores domésticos, e a de n. 190, sobre violência e assédio no mundo do trabalho.

O objetivo central deste estudo é, portanto, conhecer os conteúdos destas convenções, e compreender as possibilidades de aplicação de seus conceitos e normas, explorando seus conceitos operacionais mais importantes, dado à atualidade e relevância dos temas tratados nas referidas convenções para o nosso cenário trabalhista nacional.

No caso das trabalhadoras domésticas, temos um número gigantesco de pessoas, essencialmente mulheres, exercendo esta atividade, com altos índices de informalidade, fraudes, violência e toda sorte de ilegalidades, que só aumentaram durante a fase de pandemia da COVID-19. A mídia não cessa de divulgar novos casos de agressões a estas trabalhadoras, cada um mais estarrecedor que outro, de modo que se tornou de conhecimento público como esta categoria profissional vem sofrendo com o regresso de seus direitos trabalhistas e até com violência de todas as formas.

Em se tratando da convenção n. 190 da OIT, que entrou em vigor em junho de 2021, e é a mais recente convenção da OIT, o tema da violência e assédio no trabalho, dentre outros, é detalhado conceitualmente, inclusive com abordagem especial para a questão de gênero. Isto pode ser muito útil para o tratamento adequado ao grande volume de situações de denúncias de assédio contra os trabalhadores e trabalhadoras, empregados ou não, no cenário nacional brasileiro, o qual não poderá mais prescindir do uso do controle de convencionalidade em matéria trabalhista.

2 O INDISPENSÁVEL USO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA

O denominado controle de convencionalidade pode ser descrito como um mecanismo de aferição da validade de normas jurídicas a partir da comparação de seu conteúdo ou sentido com o presente em normas internacionais vigentes sobre o mesmo assunto[2]. Trata-se, desse modo, de instituto semelhante ao bastante estudado controle de constitucionalidade, porém em vez de se utilizar a norma constitucional como referencial, analisa-se a compatibilidade de determinada norma em relação a uma norma internacional vigente sobre determinado assunto.

Tal qual ocorre no controle de constitucionalidade, o controle de convencionalidade pode ser originário ou derivado. São apenas os órgãos de supervisão e controle da aplicação das normas internacionais os autorizados a manejarem o controle de convencionalidade originário. Estes podem ser órgãos jurisdicionais ou administrativos, então trata-se de cortes internacionais ou conselhos ou comitês de organizações internacionais, dentre outras denominações, que tem a função de supervisão e controle da aplicação das normas internacionais.

Na OIT existe, por exemplo, a importantíssima Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações, composta por 20 eminentes juristas, de várias as partes do mundo. É um órgão de caráter administrativo. A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), por seu turno, é o órgão de controle jurisdicional da aplicação das normas internacionais produzidas no Âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA).

Deste modo, observa-se que cada sistema internacional de direito terá órgãos diferentes, conforme a sua estrutura e legislação organizacional. A Organização das nações Unidas (ONU) tem os seus inúmeros comitês, a Corte Internacional de Justiça (CIJ), criou o Conselho de Direitos Humanos, o qual se reúne três vezes por ano para tal tarefa, dentre tantos outros. A finalidade de suas atuações sempre é a de atestar se os Estados membros e, em alguns casos, pessoas e empresas estão seguindo a normatização da

2 Neste sentido, André Araújo Molina e Valerio de Oliveira Mazzuoli afirmam que: "Controlar a convencionalidade significa compatibilizar verticalmente as normas de direito interno com os comandos dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no Estado" (MOLINA, André de Araújo; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.) *O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020, p. 51.

organização internacional da qual fazem parte e, portanto, estão vinculados pela responsabilidade internacional.

Para isso, exercem o controle de convencionalidade, esclarecendo os sentidos dos tratados, declarando a convencionalidade ou a inconvencionalidade de normas domésticas dos Estados, determinando medidas preventivas ou reparadoras, ou até impondo sanções, em certos casos. Então esse é o uso possível do controle originário.

A sua aplicação em casos jurídicos internos, inclusive em matéria trabalhista, é cada vez mais visível, bastando lembrar, exemplificativamente, de duas decisões da Corte IDH sobre violações do Brasil a direitos sociais trabalhistas, o caso da Fazenda Brasil Verde, e o caso da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus. O Brasil foi condenado em ambas, em decisões da Corte IDH exercendo o controle de convencionalidade originário, em relação a fatos ocorridos no Estado da Bahia, e submetidos, também, a processos trabalhistas sob jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da 5a. Região (TRT5)[3].

O controle de convencionalidade derivado é aquele feito por qualquer outro órgão, internacional ou interno a um País, na verificação da validade de normas domésticas diante do texto da norma internacional usada como referência. Este controle, denominado derivado, é o que se pode aplicar nos tribunais brasileiros, o que vem ocorrendo cada vez com mais frequência no Brasil. Este controle de convencionalidade derivado também pode ser classificado como concentrado ou difuso, conforme seja exercido por tribunais superiores ou, respectivamente, por tribunais inferiores ou juízes singulares.

Devemos registrar que o controle derivado não é independente, estanque em relação ao originário, porque o controle de convencionalidade derivado não pode prescindir das definições e decisões tomadas em sede de controle de convencionalidade originário. Isto significa que, ao analisarmos se uma lei trabalhista brasileira respeita uma convenção da OIT, por exemplo, temos de ter em mente o que os órgãos de controle da OIT dizem sobre o conteúdo dessa convenção. Estes têm a palavra final sobre este conteúdo, tal qual ocorre com as cortes constitucionais no controle de constitucionalidade[4].

---

3 As informações sobre esses e outros casos estão disponíveis para consulta no site www.corteidh.or.cr. Consulta realizada em 02 de fevereiro de 2021.

4 O web site da OIT, por exemplo, possibilita livre acesso a relatórios, publicações e decisões da Comissão de Peritos, do Comitê da Liberdade Sindical, e textos técnicos da Repartição Internacional do Trabalho que são ricas fontes sobre o controle de convencionalidade originário.

Esta relação entre os controles de convencionalidade é muito importante para a harmonização entre os diferentes sistemas jurídicos envolvidos, internacional e nacional, favorecendo também o uso de outros mecanismos de integração, como o diálogo de juízes, a convergência jurisprudencial, e a harmonização conceitual.

Caso contrário, corre-se o risco de ocorrer a chamada interpretação nacional dos tratados. E isto seria um grave contrassenso, que poria em risco a coerência e a própria finalidade dos sistemas internacionais, os quais teriam suas normas fragilizadas por uma grande variedade de formas de aplicar, ao sabor da interpretação de cada Estado-membro, frustrando o objetivo de estabelecer padrões mínimos de garantia de direitos.

Feita esta ressalva, podemos questionar quais seriam as normas internacionais passíveis de serem usadas como referencial para o controle de convencionalidade derivado, nos tribunais brasileiros, por exemplo. Aqui temos um grande embate doutrinário, sobre se tais normas seriam apenas aquelas ratificadas pelo País cuja norma interna está sendo objeto do controle de convencionalidade, ou qualquer norma internacional vigente, incluindo os textos jurídicos sem caráter impositivo, com os textos de *soft law*, ou seja, declarações de direito (e, no caso trabalhista, as importantes recomendações da OIT).

Independentemente da importância do debate acadêmico, para fins de aplicação em nossas decisões judiciais trabalhistas, acredito ser mais seguro nos limitarmos, em certo modo, às normas ratificadas pelo Brasil para o uso pleno do controle de convencionalidade derivado. Isto não quer dizer, no entanto, que as demais normas, e textos de declarações e recomendações da OIT não possam ser usados em nossas decisões, principalmente porque trazem conceitos essenciais para compreendermos os fatos objeto das controvérsias trabalhistas. Conceitos estes amplamente debatidos na comunidade internacional e acadêmica e, por vezes, ausentes em nossas normas domésticas. São expressões de (relativos) consensos internacionais e, portanto, não devem ser ignorados.

Ademais, as normas sobre direitos fundamentais do trabalho, as oito convenções fundamentais da OIT, integrantes do trabalho decente, bem como as quatro convenções ditas de governança, compõem o chamado núcleo essencial do DIT. Assim, podem ser entendidas como de eficácia plena para os Estados integrantes da OIT, ainda que não ratificadas, assim como ocorre em outros sistemas de direitos humanos com normas ditas de *jus cogens*, ou seja, de eficácia para todos os agentes do Direito internacional dos direitos humanos (DIDH).

No entanto, é preciso cautela a utilizar, por meio do controle de convencionalidade, o texto de uma convenção não ratificada ou de uma recomendação para afastar a vigência de uma norma nacional em sentido contrário. Isto poderia fragilizar consideravelmente a fundamentação e causar a reforma ou até nulidade da decisão, de modo que pode ser mais conveniente usar o texto destas normas de DIT como referencial interpretativo apenas, exceto se outras razões robustas somarem-se à fundamentação da decisão em questão.

Esta hipótese pode ocorrer, por exemplo, em caso de aplicação convenção n. 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, mas com conteúdo conceitual riquíssimo sobre violência e assédio, ausente em nossa legislação, e que não pode, portanto, ser ignorado em nossas decisões. A convenção n. 189 da OIT, por outro lado, sobre trabalho decente das domésticas foi ratificada em janeiro de 2018, e pode ser plenamente usada no controle de convencionalidade derivado, inclusive para afastar a validade de normas domésticas que a contrariem.

Outros aspectos do controle de convencionalidade também podem gerar dúvidas, eis que o controle de convencionalidade não exclui o controle de constitucionalidade, de modo que uma mesma norma pode ser inconstitucional e inconvencional ao mesmo tempo, se violar, ao mesmo tempo, a CF e alguma norma internacional.

Seria o caso, exemplificativamente, das últimas tentativas legislativas de aprovação de normas com direitos trabalhistas fundamentais reduzidos para trabalhadores de faixa etária mais jovem. Isto violaria diretamente os artigos 5º., caput e 7º. da Constituição Federal de 1988 e as normas da OIT que vedam tratamento discriminatório por idade, como as convenções de n. 100 e n. 111, ambas fundamentais[5].

Outro aspecto que também merece esclarecimento, nesta linha de raciocínio, é das espécies de normas internas podem ser objeto de controle de convencionalidade. Seriam todas as normas internas passíveis de controle, incluindo as constitucionais, ou somente as legais ou infraconstitucionais? Penso que todas podem e devem ser objeto do controle de convencionalidade derivado, mas algumas particularidades devem ser relembradas.

---

5 Georgenor de Sousa Franco Filho menciona, assim, a existência de um duplo controle de compatibilidade, vertical e material, pelo qual a lei deve ser válida se comparada à CF e também aos tratados. FRANCO FILHO, GEORGENOR DE SOUSA. NOÇÕES PRELIMINARES SOBRE CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. *IN*: ALVARENGA, RÚBIA ZANOTELLI; GUNTHER, LUIZ EDUARDO (COORDS.) *O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DA REFORMA TRABALHISTA. APLICAÇÃO DAS NORMAS INTERNACIONAIS AO DIREITO DO TRABALHO***.** BELO HORIZONTE: EDITORA DIALÉTICA, 2020, P. 157.

No controle de convencionalidade originário, toda e qualquer norma estatal é um fato, um ato estatal analisado perante as normas de Direito Internacional, e pouca relevância existe se a norma, internamente, é constitucional, legal ou infralegal, como decretos ou portarias. Assim, a norma interna será sempre analisada como fato, ato imputável ao Estado, e declarada conforme ou não a norma internacional perante a qual o Estado se comprometeu, gerando sua responsabilidade internacional em caso de violação. No controle de convencionalidade derivado, em tese, a lógica seria a mesma, e qualquer norma doméstica, inclusive a constitucional, poderia ser considerada inconvencional.

Contudo, no caso específico do Brasil, existe decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), vinculante para os tribunais nacionais, sobre a natureza supralegal dos tratados de DH, a partir do HC n. 94.013-SP, de 10.02.2009, que proíbe a prisão do depositário infiel por contrariar a Convenção americana de direitos humanos (CADH). E existem também as normas constitucionais atribuindo a hierarquia de norma constitucional, mas especificamente de emendas constitucionais, a tratados de direitos humanos aprovados sob o rito especial do art. 5º., parágrafo 3º. da CF[6].

Assim, a sistemática eleita no Brasil para hierarquizar as normas dos tratados internacionais possibilita aplicar o controle de convencionalidade derivado também sobre normas constitucionais originárias, ao menos quando o rito especial for observado. Quando o status do tratado for de norma supralegal, ainda assim, é possível afastar a validade de norma constitucional, quando o primeiro representar expansão de direitos humanos, eis que, pelo princípio *pro homine,* devem ser aplicadas as normas de direitos humanos que mais protejam os direitos da pessoa humana, o que também é respaldado, nacionalmente, pelo parágrafo 2º. do artigo 5º., da CF[7].

É importante ressaltar essa possibilidade, considerando-se que o rito especial de incorporação dos tratados não é comumente usado, e somente foi observado, pelo Congresso Nacional, uma única vez, desde sua criação pela Emenda Constitucional n. 45, de 2004, para aprovar a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu Protocolo, assinada em Nova Iorque, em 2007.

---

6 Eis o texto do artigo. 5º., parágrafo 3º. da CF: **"§ 3º** Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais".

7 Segue o texto do parágrafo 2º. do artigo 5º., da CF: **"**§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

De todo modo, não há prejuízo para a utilidade do CC, cujo leque de possibilidades de aplicação é infinitamente maior dentre as normas infraconstitucionais, legais e infralegais, passíveis de serem declaradas inconvencionais e terem sua vigência afastada por este motivo. Tais possibilidades podem ser vistas com o potencial que o uso do controle de convencionalidade oferece no momento em que observamos o desmantelamento do sistema protetivo da CLT e legislação complementar pela denominada reforma trabalhista, iniciada em 2017 e ainda em curso, eis que frequentemente temos notícias de novos projetos de Lei, ou antigos projetos revisados e em tramitação para retirar direitos trabalhistas.

O fato é que muitos desses direitos estão protegidos em convenções da OIT e muitos outros tratados ratificados pelo Brasil e, portanto, plenamente vigentes em território nacional, com grande potencial para serem utilizados como recurso para garantir estes direitos, ainda que diante de tal reforma. E tal uso tem ocorrido, inclusive nos tribunais superiores, onde tornou-se raro ver uma decisão tratando de direitos humanos sem menção ao controle de convencionalidade. Deste modo, o uso do controle de convencionalidade, que até pouco tempo atrás era algo raro, insólito, pouco conhecido, tornou-se realidade em nosso sistema judiciário.

É importante recordar, ainda, que o fato destas novas leis nacionais, oriundas da reforma, serem mais recentes não possibilita a "revogação" da vigência de tratados, pois estes não pertencem à ordem jurídica interna e não são passíveis de serem alterados ou revogados por normas domésticas. Tais normas são as que devem ser adequadas aos conteúdos dos tratados e não o contrário. Neste sentido, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, ratificada pelo Brasil, prevê expressamente, em seu art. 27, que nenhum Estado pactuante pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado.

Poder-se-ia argumentar, nesta hipótese, que haveria uma incoerência ou contradição entre os sistemas jurídicos envolvidos. Sim, e muitas contradições entre diferentes sistemas existem de fato. Mas, ainda assim, embora a contradição seja indesejável, neste caso não ocorre revogação de tratado, cabendo ao Estado denunciar a convenção, quando ela deixaria de integrar o sistema doméstico, ou alterar a lei nacional para compatibilizar com a norma de DIT. E mesmo esta denúncia seria algo questionável, se pensarmos em termos de vedação de retrocesso social, existindo forte corrente doutrinária e jurisprudencial que não admite o regresso em matéria de direitos humanos.

Sendo assim, podemos trazer um último ponto para reflexão: o controle de convencionalidade é um recurso opcional? Usamos se o entendermos como apropriado? Ou este recurso tem caráter vinculante e, portanto, é de uso obrigatório em nossas decisões judiciais? Assim como o controle de constitucionalidade, o controle de convencionalidade é obrigatório, pois não nos é permitido deixar de aplicar norma em vigor no território nacional. E se tal norma impõe a invalidade de outra norma legal, nacional, não podemos aplicar esta norma como se a internacional não existisse. Ambas integram nosso sistema normativo doméstico, a partir do instante que ocorre a ratificação, pouco importando a origem da norma internacional.

Em outras palavras, não é discricionário usar o controle de convencionalidade. É, assim, dever legal dos juízes brasileiros, em atuação de ofício, mesmo que sem provocação dos advogados ou partes, pois aos primeiros cabe dizerem o direito, independentemente de iniciativa das partes.

Porém, este uso nem sempre acontece, assim como muitas outras incorreções acontecem em decisões judiciais, e por tal razão o erro judiciário não se torna válido, ainda que seja frequente na prática jurídica. Desse modo, o que nos cabe é estudar, refletir, e ponderar sobre o uso do controle de convencionalidade em nossa prática, buscando suprir nossas deficiências de formação jurídica, e valorizando a atualização sobre assuntos de legislação e jurisprudência internacional.

3 A CONVENÇÃO SOBRE TRABALHO DECENTE PARA AS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS N. 189, E RECOMENDAÇÃO N. 201 DA OIT

O tema abordado na convenção sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos n. 189, e na recomendação n. 201 da OIT é importantíssimo para uma parcela muito expressiva da nossa força de trabalho, o que, inclusive, é ressaltado na introdução desta norma, quando a OIT reconhece o elevado número de empregados domésticos em Países em desenvolvimento e a sua importância para estes mercados com muita informalidade e para a transferência de renda.

Bem, além do expressivo quantitativo de trabalhadores domésticos, o tema também é relevante por aspectos qualitativos, dado ao elevado grau de precarização do trabalho doméstico, marcado pela acentuada exploração de mão

de obra essencialmente feminina, com baixo índice de registro formal, com elevadas jornadas, baixa remuneração, e altas incidências de abusos e assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Também devemos lembrar que circunstâncias específicas do trabalho doméstico, por ser desempenhado prioritariamente em âmbito residencial, dificultam o pleno exercício dos direitos trabalhistas, pois, dentre outros motivos:

a. O trabalhador ou trabalhadora doméstica estão inseridos na invisibilidade para o público em geral, o que o torna bastante vulnerável a estes abusos e fraudes;
b. Geralmente trata-se de pessoas com baixa escolaridade e pouquíssimo acesso a informações sobre seus direitos;
c. A inspeção do trabalho fica bastante limitada por questões afetas à inviolabilidade da casa e direito à privacidade dos empregadores.

Além disso, não podemos desconsiderar a relevância do tema por sua íntima relação com as chagas do trabalho escravo, trabalho infantil, tráfico de pessoas e elevado número de acidentes de trabalho. A especial vulnerabilidade destas trabalhadoras as conduz a serem vítimas destas formas degradantes de exploração do seu trabalho, o que fez a OIT reconhecer a necessidade de criar esta normatização específica para proteger a dignidade do trabalhador doméstico.

No Brasil, por exemplo, a discussão sobre o tema e a implementação de medidas de proteção parece cada vez mais necessária e urgente, pois a cada dia nos deparamos com novas notícias de abusos e exploração desumana dessas trabalhadoras. Para quem quiser conhecer ou relembrar alguns casos de trabalhadoras privadas de direitos fundamentais, noticiados recentemente pela mídia nacional, cito alguns deles[8]:

a. Caso de Madalena Giordano, do Estado de Minas Gerais, reduzida a escravo por um professor universitário que ainda se apropriou de pensões e fez empréstimos em seu nome;

8 Alguns destes casos estão retratados no vídeo "escravizadas dentro de casa", disponível no site: https://globoplay.globo.com/v/9678518. Consulta realizada em jan.2022. Tais casos trazem uma infinidade de aspectos ricos para a reflexão sobre a situação de vulnerabilidade destas mulheres e, sobretudo, para a gravidade da realidade nacional, agravada consideravelmente no período de pandemia da COVID-19.

b. Caso de Leda, resgatada em Salvador - BA, que teve até a energia do quarto onde dormia cortada para economia dos patrões e ficava no escuro e calor à noite, dentre muitos outros abusos;
c. Caso de Luzia Geraldo, também em Salvador - BA, resgatada após 36 anos de cativeiro, porque era "como se fosse da família";
d. Caso de Raiana Ribeiro, mantida em cárcere privada e espancada pela empregadora em Salvador - BA, no bairro do Imbuí, que pulou do terceiro andar no prédio em que trabalhava na fuga, após o que várias outras ex-empregadas denunciaram agressões;

Dentre muitos aspectos comuns e relevantes presentes nestes casos, cabe destacar a íntima relação da maioria destes casos com a permanência, entre nós, de fortes traços da herança cultural escravagista, da aceitação social do trabalho infantil como algo que seria benéfico para as meninas pobres escaparem da miséria extrema. Isto considerando que a situação de extrema pobreza delas não é questão a ser resolvida com políticas públicas eficientes, o que as torna reféns e alvos privilegiados do trabalho em condições análogas às de escravo.

Observa-se que as famílias que as exploravam usam a mesma retórica do favor, alegando que as livraram da fome, que as ajudaram "como se fosse da família". Este último aspecto, da alegação de dar-lhes tratamento "como se fosse da família" é o traço mais cruel, segundo pensamos, desta exploração. Tais meninas e mulheres nunca foram tratadas como membros da família, ao contrário, viveram para servir, e sequer reconhecem a exploração de que são vítimas, tamanha a manipulação que estes modos de viver socialmente lhes impõem.

Também não podemos nos esquecer, inclusive, que a matéria já foi examinada pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, no Caso mundialmente conhecido como *Siliadin contra a França*[9], no qual o Estado francês foi conde-

9 Eis os fatos que geraram a condenação da França no Caso Siliadin versus França: "Siliadin, uma garota de 15 anos de origem togolesa, chegou à França com a Sra. D, uma cidadã francesa de origem togolesa, com passaporte e visto de turista. Ficou combinado que Siliadin trabalharia na casa da Sra. D até que o custo de sua passagem aérea fosse reembolsado e que a Sra. D a matricularia na escola e cuidaria de seu status de imigração. Em vez disso, o passaporte de Siliadin foi retirado e ela foi forçada a trabalhar como empregada doméstica não remunerada para o Sr. e a Sra. D. Mais tarde, ela foi "emprestada" ao Sr. e à Sra. B, que decidiram "mantê-la" como empregada doméstica não remunerada e cuidadora de crianças, trabalhando 15 horas por dia, sete dias por semana. Ela não foi paga, não foi enviada para a escola e seu status de imigração não foi cuidado. Depois que um vizinho alertou o Comitê Francês contra a Escravidão Moderna, a casa do Sr. e da Sra. B foi invadida e eles foram acusados de (i) obter a execução de serviços sem pagamento, aproveitando-se da vulnerabilidade ou estado de dependência de uma pessoa, nos termos do Artigo 225-13 do Código

nado por ter falhado quanto ao cumprimento das obrigações decorrentes dos termos dos artigos 1º e 4º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Isto porque a então adolescente Siwa Akofa Siliadin, nacional da República do Togo, foi levada para residir e trabalhar, como empregada doméstica para uma família na França, onde teve seus documentos pessoais retidos, sua liberdade de locomoção tolhida pela empregadora, bem como os direitos trabalhistas suprimidos, ainda com a imposição de uma dívida pelas despesas com o seu transporte até a França. Assim, como se pode ver, a questão da escravidão da trabalhadora doméstica é antiga, e presente em regiões e sociedades com realidades muito diferentes, mas as suas características básicas geralmente são mantidas.

Reconhecendo que este quadro sofrível é comum em vários Países, a OIT dedicou sua penúltima convenção sobre o assunto. Ainda sobre o histórico da Convenção n. 189, precisamos recordar que houve uma dupla discussão do tema em duas Conferências Internacionais do Trabalho, de modo que: na 99ª. Conferência internacional do trabalho (CIT) foi aprovado o início dos trabalhos para a criação de uma normatização específica para proteger o trabalho decente das empregadas domésticas; e na 100ª. CIT foram aprovadas a convenção n. 189 e a recomendação n. 201;

Entre o início dos trabalhos e a aprovação da convenção n. 189 e a recomendação n. 201, especialmente para os trabalhos de preparação da norma e para subsidiar os participantes deste processo legislativo com as informações necessárias para elaboração da norma mais efetiva e consensual possível, foram observadas as seguintes etapas:

Penal (França) e (ii) sujeitar um indivíduo a condições de trabalho e de vida incompatíveis com a dignidade humana, aproveitando-se da vulnerabilidade ou estado de dependência de uma pessoa, nos termos do Artigo 225-14 do Código Penal (França). O Sr. e a Sra. B foram condenados por violar o Artigo 225-13 e sentenciados a 12 meses de prisão cada, sete meses dos quais foram suspensos, uma multa de 100.000 francos e ordenados a pagar 100.000 francos em danos à Siliadin. O Tribunal de Apelação de Paris anulou as condenações e absolveu os réus. O Ministério Público Principal se recusou a apelar da absolvição, no entanto, Siliadin apelou dos aspectos civis da decisão. O Tribunal de Apelação de Versalhes decidiu que o Artigo 225-13 havia sido violado e concedeu a Siliadin EUR 15.245 por trauma psicológico. Além disso, o Tribunal Industrial de Paris concedeu a Siliadin EUR 33.049 em relação a atrasos de salário, período de aviso prévio e férias. Siliadin posteriormente fez uma solicitação ao Tribunal Europeu de Direitos Humanos, alegando que a França não cumpriu com sua obrigação positiva sob o Artigo 4, juntamente com o Artigo 1, da Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais (a "Convenção") de colocar em prática disposições adequadas de direito penal para prevenir e punir efetivamente os perpetradores de escravidão, servidão ou trabalho forçado ou compulsório". Disponível em: www.legallibrary.crin.org/siliadin-v-france. Consulta em: fev.2025. Tradução livre da autora.

a. realizados estudos e elaborados relatórios;
b. criada uma comissão do trabalho doméstico;
c. feitas consultas a governos, organizações de representação de trabalhadores e empregadores;
d. disponibilizada assistência técnica aos Países;
e. convidadas seis empregadas domésticas como observadoras do processo de discussão nas CIT.

Como sabemos, a OIT, por sua composição tripartite, lida com o desafio de encontrar o delicado equilíbrio entre a proteção insuficiente e a excessiva, buscando a que seja efetiva, ou seja, funcione na prática e obtenha adesão dos atores sociais envolvidas. Não pode gerar uma norma extremamente excessiva que não terá adesão expressiva de seus membros. E assim a OIT se mantém como a organização internacional de maior êxito em termos de adesão a normatização gerada em seu âmbito, desde sua criação em 1919.

A OIT obteve mais um significativo êxito com a convenção n. 189 e a recomendação n. 201, que tiveram considerável adesão. A convenção referida conta com 83% de votos dos Estados-membros a favor da sua aprovação e a recomendação com 89% de votos a favor. Somente dezesseis membros da OIT votaram contra a convenção n. 189 e a recomendação n. 201. Então, desde 2011, temos esta normatização em vigor no âmbito do DIT.

Temas já debatidos e incluídos em outras convenções foram mantidos, como a proteção aos trabalhadores menores de 18 anos, a idade mínima para o trabalho, e a proteção especial aos trabalhadores migrantes. E temas até então inéditos foram incluídos nestas normas, tais como: direito à privacidade; inspeção do trabalho; jornada e tempo à disposição; e agências de emprego privadas. Em 31.01.2018, felizmente, o Brasil ratificou a convenção n. 189, de modo que esta é plenamente vigente e integrada ao nosso sistema jurídico nacional desde esta data.

Como aspectos gerais da convenção n. 189, cabe destacar, por sua relevância, o tópico da inserção da proteção dos domésticos no objetivo de promoção do trabalho decente. Quanto ao trabalho decente, temos de recordar que este é um conceito criado pela OIT em 1999 como parte de uma estratégia de difusão e promoção dos direitos mais fundamentais dos trabalhadores, daqueles que garantiriam um núcleo mínimo de condições para que homens e mulheres

possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, segurança e igualdade, com respeito à sua dignidade. Por isso também é usado o termo trabalho digno, mas a tradução oficial do inglês "*decent work*" seria mais próxima do termo trabalho decente e este ficou consagrado em nosso idioma.

A OIT delimitou, como núcleo essencial do trabalho decente as normas das oito convenções que denominou de fundamentais, dentre elas as:

a. Convenções n. 29 e 105 sobre trabalho escravo;
b. Convenções n. 138 e 182, sobre trabalho infantil;
c. Convenções n. 100 e 111 sobre discriminação;
d. Convenções n. 87 e 98 sobre liberdade sindical e negociação coletiva.

Destas convenções, o Brasil não ratificou apenas a de n. 87, por ser incompatível com a unicidade sindical, prevista na CF/88. Além disto, parte razoável de nossa legislação doméstica também é incompatível com partes das outras sete convenções, ratificadas, mas sem que a legislação nacional fosse integralmente adaptada para sua efetiva observância no território nacional. Ou seja, existe um considerável desajuste das normas trabalhistas do Brasil em relação ao trabalho decente, devido a inúmeras falhas de adaptação da nossa legislação[10].

A OIT inicia a convenção n. 189 destacando a necessidade dos Estados garantirem o trabalho decente para os trabalhadores domésticos, reconhecendo o quanto estes são vulneráveis ao trabalho escravo, trabalho infantil, discriminação e assédio. Mas a OIT também traz outros considerandos para a convenção n. 189, destacando, em sua introdução:

a. A contribuição significativa do trabalho doméstico para a economia global, permitindo ampliar o acesso ao mercado de trabalhadores com responsabilidades familiares, o cuidado com pessoas idosas ou outras e a transferência de renda);
b. O alto grau de preconceito social quanto ao trabalho doméstico, desvalorizado em muitas sociedades;
c. A frequência de casos de abusos e violência contra estes trabalhadores;

10 Sobre o tema, elaboramos tese de Doutoramento, posteriormente adaptada para livro publicado no ano de 2020: MATOS, Monique Fernandes Santos. *Trabalho decente e controle de convencionalidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

d. A complexidade resultante da divisão sexual do trabalho e a desvalorização do trabalho reprodutivo (aqui temos uma abordagem de gênero, mostrando como este fator impacta na desproteção das domésticas);
e. Os desafios para a ação pública e a organização de atores sociais;
f. O trabalho subvalorizado e invisível de mulheres e meninas, muitos migrantes e vulneráveis;
g. A proporção significativa em Países em desenvolvimento;
h. Condições específicas pedem normas específicas para serem mais efetivas[11].

O panorama dos temas tratados nos artigos da convenção n. 189 é o seguinte:

a. Artigos 1 e 2: conceito de trabalho doméstico e trabalhador, cobertura da convenção e possibilidade de exclusão de categorias;
b. Art. 3 e 4: relação do tema com os direitos humanos e direitos fundamentais dos trabalhadores, e com o trabalho infantil doméstico;
c. Art. 5: proteção contra abusos;
d. Art. 6: trabalho decente;
e. Art. 7: necessidade de informações sobre os termos e condições do trabalho; contrato de trabalho;
f. Art. 8: trabalho dos migrantes;
g. Art. 9. liberdade para decidir sobre a moradia, viagens em férias e posse de documentos;
h. Art. 19: jornada de trabalho;
i. Art. 11: remuneração mínima;
j. Art. 12: proteção social;
k. Art. 13 e 14: segurança e saúde no trabalho (SST);
l. Art. 15: agências privadas de emprego;
m. Art. 16: acesso a tribunais e outras instâncias de resolução de conflitos;
n. Art. 17: inspeção do trabalho;

11 Considerando todo esse contexto, a OIT gerou a convenção n. 189 com 27 artigos e a recomendação n. 201 com outros 26 artigos. Daremos destaque, neste estudo, aos comentários que pensamos ser mais úteis para a compreensão da norma e para a sua aplicação prática em nossos processos trabalhistas.

o. Arts. 18 a 27: práticas e procedimentos

A recomendação n. 201 da OIT, por seu turno, traz um detalhamento das melhores formas de proteger este direito e aprofundamento em subtemas específicos, a saber:

a. Liberdade de associação e acesso à negociação coletiva (art. 2);
b. Exames médicos e princípio da confidencialidade dos dados (arts. 3 e 4);
c. Proibição do trabalho insalubre infantil (art. 5);
d. Pagamento *in natura* (arts. 14 e 15);
e. Condições de acomodação e alimentação;
f. Políticas e programas de capacitação e reabilitação de trabalhadores domésticos vítimas de abusos (art. 25);
g. Cooperação internacional (art. 26).

No artigo 1 da convenção n. 189 da OIT, nota-se que o conceito de trabalho doméstico e de trabalhador doméstico exclui o prestado ocasionalmente e fora dos limites da relação de trabalho. O art. 3., por seu turno, traz expressas as medidas necessárias para tornar realidade o trabalho decente de domésticos, expressando os quatro eixos dos direitos das convenções fundamentais da OIT, e firmando a estreita relação entre tais temas.

Neste sentido, destaca-se, no art. 4 da convenção n. 189 da OIT, a prescrição para que as normas da convenção n. 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil sejam observadas, o que afasta a possibilidade de trabalho doméstico antes dos 18 anos, para os que ratificam esta convenção. Também se destaca que a idade mínima para o trabalho doméstico não deve ser inferior à fixada para os demais, expressando, como em muitas outras situações, a necessidade das legislações nacionais não discriminarem o trabalhador doméstico injustificadamente.

O artigo 6 da convenção n. 189 da OIT traz interessante norma sobre as condições de vida e o respeito à privacidade dos trabalhadores domésticos que residem nas residências onde laboram. Tal norma é importante para evitar a tão frequente situação do trabalhador alojado em quartinhos dos fundos sem iluminação, ventilação, condições sanitárias ou um mínimo de privacidade. Na recomendação n. 201 trata-se, inclusive, da necessidade de se ter maçaneta com chave nestes cômodos, o que pode evitar as não incomuns "visitas" noturnas para práticas de assédio sexual e abusos contra as trabalhadoras domésticas.

O artigo 7 da convenção n. 189 da OIT destaca a necessidade do trabalhador doméstico receber informações sobre seu contrato de trabalho de maneira apropriada, verificável, de fácil compreensão e, preferencialmente, em contrato por escrito. Traz, ainda, uma lista dos itens essenciais neste contrato (descritos nas alíneas de "a" a "k"), o que é detalhado no artigo 6 da recomendação n. 201 da OIT.

O artigo. 8 da convenção n. 189 da OIT trata dos trabalhadores domésticos migrantes, exigindo um contrato ou oferta de trabalho por escrito antes do trabalhador cruzar a fronteira, o que é muito salutar para combater o tráfico de pessoas e a redução ao trabalho análogo ao de escravo. Trata, também, do direito à repatriação, em certas condições, ao final do contrato.

O artigo 9 da convenção n. 189 da OIT detalha que o trabalhador doméstico deve poder escolher algumas condições do contrato, dentre as quais a sua moradia, ou seja, escolher entre residir ou não na residência do empregador; e viajar ou não com a família em férias, e neste caso este período não pode ser considerado como de repouso ou férias do trabalhador. Ainda expressa que o trabalhador deve ficar em posse de seus documentos, o que também muito importante para combater o trabalho escravo e o tráfico de pessoas. Os artigos 8 a 13 da recomendação n. 201 da OIT detalham a forma de exercício destes direitos.

O art. 10 da convenção n. 189 da OIT traz relevantes definições sobre jornada dos trabalhadores domésticos, a saber:

a. Igualdade de tratamento, consideradas as características específicas do trabalho doméstico;
b. Descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas;
c. Tempo à disposição do empregador considerado como tempo de serviço, na medida prevista na legislação nacional, conforme a prática nacional;

A recomendação n. 201 da OIT detalha as melhores práticas sobre a jornada dos trabalhadores domésticos, mostrando que os consensos, nestes tópicos, são bem mais difíceis de se obter. Daí o uso das fórmulas "conforme a prática nacional", ou "na medida em que se determine na legislação nacional", que são cláusulas de abertura à conformação da margem nacional de apreciação (MNA), usadas para obter a adesão à norma por Países mais reticentes em expandir os direitos.

O Art. 11 prevê a fixação de um salário mínimo para os trabalhadores domésticos, onde tal regime exista, e sem distinção por sexo, enquanto o artigo 12

prevê o pagamento de salário *in natura* em condições não menos favoráveis que para os demais, mediante acordo entre as partes, e com valor justo e razoável. A recomendação detalha estas condições no seu artigo 14 e prevê a proibição do desconto de uniformes e materiais usados no trabalho. O artigo 13 trata de medidas de segurança e saúde no trabalho.

O inovador artigo 14 da convenção n. 189 aborda normas para funcionamento e fiscalização das agências privadas de emprego, prevendo: condições de funcionamento; mecanismos contra abusos; sanções, inclusive proibição de funcionamento; situação dos migrantes contratados por agências; proibição de taxas deduzidas das remunerações.

O artigo 16 trata do acesso efetivo a tribunais e outros mecanismos de solução de conflitos, o que nos faz pensar diretamente sobre a reforma trabalhista e sua extensa lista de normas restringindo este acesso, especialmente para o contingente de trabalhadores mais pobres, que é o caso dos domésticos. E o artigo 17 segue tratando sobre a necessidade de mecanismos de queixas e meios mais eficazes de fiscalização, com a inspeção do trabalho atuando conforme as necessidades específicas da categoria.

Por fim, o Art. 19 expressa o princípio *pro homine* e os seguintes tratam dos procedimentos de aplicação da convenção. O conjunto destes artigos mostra, mais de uma vez, a preocupação com a questão de gênero e as práticas abusivas e discriminatórias que tanto afligem as trabalhadoras domésticas, tema retomado na convenção n. 190 da OIT, especificamente quanto ao tema da violência e assédio no ambiente de trabalho.

Não podemos nos olvidar, inclusive, que o Brasil foi condenado pela Corte interamericana de direitos humanos no Caso Simone André Diniz contra o Brasil[12], no qual uma candidata negra a uma vaga de empregada doméstica foi

12 Na data de 2 de março de 1997, a senhora Aparecida Gisele Mota da Silva, fez publicar na parte de Classificados do jornal A Folha de São Paulo, o seguinte anúncio: "*doméstica. Lar. P/ morar no empr. C/ exp. Toda rotina, cuidar de crianças, c/docum. E ref.; Pref. Branca, s/filhos, solteira, maior de 21a. Gisele*"
28. Eis ao fatos citados no Caso Simone André Diniz contra o Brasil: "(...) A senhora Simone André Diniz, de cor negra, para candidatar-se à vaga anunciada, ligou para o telefone informado no anúncio, tendo sido atendida por uma colega de trabalho de Aparecida Gisele Mota da Silva, de pré-nome Maria Tereza, que lhe indagou sobre a cor de sua pele. Em contestando ser negra, Simone André Diniz foi informada que não preenchia os requisitos exigidos para o cargo.
29. A senhora Simone André Diniz, por se sentir vítima de racismo em base a sua cor, registrou ocorrência na Delegacia de Investigações de Crimes Raciais, no dia 2 de março de 1997.
30. O Inquérito Policial foi instaurado sob o número 10.541/97-4, para apurar a prática do crime de racismo estabelecido no artigo 20 da Lei 7716/89 que dispunha: *"praticar, induzir ou incitar, pelos meios de comunicação social ou por publicação de qualquer natureza, a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Pena: reclusão de 2 a 5 anos e multa."*

recusada por um ato de discriminação dos empregadores. Trata-se de Caso emblemático, no qual foi reconhecida, expressamente, a existência de racismo estrutural no Brasil, inclusive por agentes públicos e privados e instituições estatais, sendo tal decisão um marco na jurisprudência dos direitos sociais no sistema interamericano exatamente por este reconhecimento.

4 A CONVENÇÃO SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO N. 190, E A RECOMENDAÇÃO N. 206 DA OIT

Variadas razões impulsionaram a OIT a demonstrar a preocupação específica como tema da violência e assédio no mundo do trabalho, e a iniciar o processo de elaboração e aplicação de norma internacional destinada a este tema.

Rúbia Zanotelli e Renato Vieira de Faria explicam detalhadamente esse contexto de surgimento da inovadora convenção n. 190 da OIT, destacando as características peculiares da exploração do trabalho no momento atual, que podem ser apontadas como causa de uma disparada dos índices de doenças psíquicas entre os trabalhadores em geral, a exemplo da depressão, indicada

31. No Inquérito Policial foram ouvidas Simone André Diniz que declarou haver tomado conhecimento do anúncio quando procurava emprego através dos Classificados do jornal "A Folha de São Paulo" e ligando para o número indicado foi rejeitada para o trabalho em razão de ser negra, conforme o teor de sua declaração abaixo transcrita:
«Devidamente intimada, a vitima, declara as fls. 06, que procurava emprego, quando uma sua amiga deparou com o anuncio – fls. 04 dos autos, demonstrando indignação. Que telefonou ao numero anunciado, e foi quando lhe solicitaram que informasse a cor de sua pele. Que ao responder ser negra, teve como resposta não preencher os requisitos para o cargo.»
32. Nos autos do mesmo Inquérito Policial, foi ouvida sua colega Paula Ribeiro da Silva que confirmou que ambas estavam procurando emprego e que Simone ligou para o número anunciado e que a pessoa que a atendeu, de prenome Maria, informou que candidatas negras não poderiam concorrer à vaga anunciada, conforme sua declaração abaixo transcrita;
«...que encontrava-se junto com sua amiga Simone, consultando os classificados do Jornal a Folha de São Paulo, quando notou um anuncio para vaga de DOMESTICA, no qual dizia – pref. Branca. Que sua amiga ali telefonou, e foi consultada sobre sua cor de pele, tendo informado ser negra, ao que ouviu que não preenchia os quadros para o cargo.»[8]
33. A senhora Gisele Silva também prestou depoimento confirmando haver feito publicar o anúncio em que procurava uma empregada doméstica preferencialmente branca. Declarou que a preferência era em razão do fato de haver tido uma empregada doméstica negra que havia maltratado seus filhos;
34. O marido de Gisela Silva, Jorge Honório da Silva, também prestou depoimento confirmando as declarações feitas por sua esposa, Gisela Silva.
35. O relatório final do Inquérito Policial foi enviado ao Ministério Público em 19 de março de 1997.
36. O Ministério Público do Estado de São Paulo, em 2 de abril de 1997, emitiu parecer requerendo arquivamento do feito, por falta de base para o oferecimento da denúncia.
37. O Juiz do Departamento de Inquéritos Policiais, em data de 7 de abril de 1997, acolheu e adotou como razão de decidir o pronunciamento do Ministério Público e determinou o arquivamento dos autos". Disponível em: cidh.oas.org/annualrep/2006port/BRASIL.12001port.htm. Consulta realizada em: fev.2025.

pela OMS como a principal causa de incapacidade no trabalho em 2020. Neste sentido, explicam que outras doenças neuronais, além da depressão, deterioram a saúde mental dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, tais como a: "*burnout*" (síndrome decorrente de estresse crônico no trabalho); transtorno de *déficit* de atenção com síndrome de hiperatividade (TDAH); transtorno de personalidade limítrofe; síndrome do pânico; dentre outras[13].

A situação é tão grave que os autores citados mencionam o exemplo do Japão, com índices crescentes de mortes por esgotamento na atividade laboral *("karoshi*"), e de suicídios por situações mentais provocadas no ambiente de trabalho ("*karojisatsus*"). E as causas para essa tendência alarmante, que já marca o Séc. XXI, estão ligadas a problemas advindos da organização científica do trabalho e sua separação radical do trabalho manual e intelectual, neutralizando a atividade mental dos operários, desde o advento do Taylorismo[14].

Porém, a nova revolução industrial traz componentes que aprofundam a dominação da vida mental do trabalhador pela organização do trabalho, como a: revolução digital com a conexão de internet mais rápida e móvel; inteligência artificial e a aprendizagem automática; fusão de tecnologias; e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos.

A aplicação destas inovações gera maior produção de riquezas com menor oferta de emprego, gerando desemprego crônico e estrutural, riscos de aumento das desigualdades sociais e tensões sociais. A "*Gig Economy*" apresenta um mercado de trabalho onde são pactuados serviços sob demanda e remunerados estritamente em razão do objeto específico, o qual, uma vez concluído, encerra a relação jurídica. São as chamadas plataformas digitais que buscam, mais uma vez, dissociar a prestação de serviços da relação do trabalho, para impregnar os trabalhadores da narrativa do empreendedor "livre" das amarras

13 Estes e outros aspectos sobre a convenção 190 da OIT aqui descritos foram obtidos em: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; FARIA, Renato Vieira. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.) *O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho***.** Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020, p. 433-457.

14 Dissertando sobre a perda do lugar de trabalho, Valdete Souto Severo destaca: "Neste sentido, existem teses acerca das relações entre a perda do lugar de trabalho e a perda de referências, de ambiente e de status pessoal e emocional daí decorrentes, ocasionando doenças relacionadas à depressão e ao estresse, cujas consequências sociais são inegáveis. Na medida em que o emprego confere ao ser humano uma "sensação de pertencimento", permitindo que ele inclusive se identifique como professor, metalúrgico ou comerciário, sua perda trará consigo a necessidade de alteração de suas referências de identificação pessoal" (SEVERO, Valdete Souto. *O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira***.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011, p. 52).

da legislação trabalhista. E, consequentemente, privado de qualquer proteção jurídica associada ao emprego e proteção social.

Tal forma de trabalho torna o trabalhador refém, exclusivamente, da lógica do incremento da produtividade sem limites, em nova forma de reificação que o leva a contrair enfermidades mentais pelo excesso de positividade. O trabalhador é levado a crer que precisa se autorregular em um projeto de "livre" iniciativa e motivação, no qual seria supostamente seu próprio chefe, a cobrar de si mesmo o incremento da produtividade sem limites. A autoexploração gera a violência contra a sua própria saúde mental, como consequência do excesso de estímulos, informações e impulsos, fragmentando e destruindo a atenção.

O trabalhador é levado a um estado mental selvagem, de constante luta pela sobrevivência e estado de alerta, com altíssimo grau de estresse, que o torna doente e incapaz da atenção profunda, contemplativa e necessária para as atividades culturais da humanidade, tal qual descreve Han Byung-Chul, em sua descrição da sociedade do cansaço[15]. O referido autor também destaca o que chama de "desnarrativa geral do mundo", onde nada promete constância e subsistência, tornando os sujeitos isolados, hiperativos e entregues à histeria do trabalho e da produtividade. E diz mais ainda, que o terreno mais propício para a perpetuação da referida neurose é onde não haja separação clara entre o trabalho e espaço de não trabalho.

Exatamente a situação que muitos trabalhadores viveram a pandemia da COVID-19, subitamente inserido em regimes de teletrabalho. O risco mais grave é o de que a esta repressão do mercado de trabalho em prol desta produtividade sem medida seja somada a uma repressão estatal a estes trabalhadores, com feroz retirada de direitos sociais e retorno da narrativa da defesa da manutenção da ordem e da propriedade privada em moldes presente em nosso passado imemorável.

Tudo isto tornou o tema da saúde mental dos trabalhadores o foco das atenções da OIT, que precisou editar a norma internacional inserta na convenção n. 190 da OIT para fomentar a tomada de medidas para desacelerar ou impedir os danos à saúde mental dos trabalhadores vítimas de violência e assédio no trabalho. Assim, a convenção n. 190 da OIT foi aprovada em junho de 2019, na 108ª CIT, após anos de trabalhos preparatórios. Antes disso, ainda no ano de 2015, na 325ª. Sessão do Conselho de Administração da OIT, foi convocada uma reunião de Peritos para orientar os trabalhos sobre violência e assédio no mundo do trabalho a serem realizados na 107ª CIT.

15 BYUNG-CHUL, HAN. *SOCIEDADE DO CANSAÇO*. 2 ED. PETRÓPOLIS: VOZES, 2019, P. 246.

A Reunião dos peritos da OIT, em 2016, produziu pesquisas que concluíram haver a necessidade de abordagem integrada à violência e assédio no trabalho, para uma adequada abordagem dos comportamentos inaceitáveis. Também se defendeu a necessidade de uma atenção especial à violência de gênero e à violência decorrente do uso inadequado das tecnologias de informação. Estes três pontos acabaram sendo a marca da nova convenção n. 190 da OIT.

Em 2018, na 107ª. CIT, a OIT publicou o Relatório "Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho", abordando, inclusive, a violência psicológica e assédio. Trata-se da análise sistemática do tratamento da violência e do assédio nas relações de trabalho de 80 países.

Em 2019, na celebração do centenário da OIT, foi divulgado o Relatório "Trabalho para um futuro mais brilhante", com um diagnóstico sobre os principais problemas enfrentados, incluindo o desgaste emocional como fator de risco à saúde mental dos trabalhadores. Também em 2019, a OMS aprovou a inclusão do *bornout* no capítulo de problemas associados ao emprego ou ao desemprego. A depressão foi apontada pela OMS como a principal causa de afastamento do trabalho em 2020.

Finalmente, em 2019, na 108ª CIT, a convenção n. 190 da OIT foi aprovada, e entrou em vigor, no plano internacional, doze meses após a ratificação por dois Estados-membros, em 25 de junho de 2021, ou seja, bem recentemente. Até o momento, seis países a ratificaram: Argentina, Equador, Fiji, Namíbia, Somália e Uruguai.

Em seu texto introdutório, a OIT traz os motivos para a aprovação da convenção n. 190. Os principais deles são os seguintes:

a. A Declaração de Filadélfia garante a todos, sem distinção, o direito de perseguir seu bem-estar material e desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança social e em igualdade de oportunidades;
b. A pertinência das convenções fundamentais da OIT;
c. Recordando outros instrumentos internacionais pertinentes;
d. Reconhecendo o direito de todos a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, que são incompatíveis com o trabalho decente;
e. A importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e dignidade do ser humano;

f. A responsabilidade de todos os membros em promover um meio ambiente de tolerância zero contra a violência e assédio;

g. Reconhecendo que a violência e assédio no trabalho afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas, sua dignidade e ambiente familiar e social;

h. Também afetam a qualidade de serviços públicos e privados, e podem impedir o acesso ao mercado de trabalho ou promoções, principalmente para as mulheres;

i. A violência e assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho;

j. A violência e assédio afetam desproporcionalmente mulheres e meninas;

k. A violência doméstica pode afetar as condições de trabalho e deve ser considerada nas ações possíveis aos agentes do mundo do trabalho.

O artigo 1 da convenção n. 190 da OIT traz importantes definições para a compreensão da norma, incluindo o conceito integrado de violência e assédio no mundo do trabalho; o conceito de violência e assédio em razão de gênero; e a possibilidade de abordagem separada na legislação nacional. O artigo 2 e 3 da referida norma expressam seu âmbito de aplicação (pessoas, setores, momentos e lugares), de modo que o artigo 2 descreve as pessoas protegidas (empregados, pessoas em qualquer situação contratual, incluindo eventuais, aprendizes, despedidos, voluntários, candidatos a empregos, aqueles que exercem o poder diretivo) e os setores (público e privado, formal e informal, em zonas urbanas e rurais).

O artigo 3 da convenção n. 190 da OIT usa a expressão "mundo do trabalho" para ampliar a sua aplicação pois assim inclui espaços como: lugar do trabalho; do pagamento, da alimentação e descanso, das instalações sanitárias ou vestiários; dos deslocamentos, viagens, eventos ou atividades sociais ou de formação; no âmbito das comunicações relacionadas ao trabalho, inclusive realizadas por tecnologias de informação e comunicação; alojamentos fornecidos pelo empregador e trajetos de casa para o trabalho.

Os princípios fundamentais da convenção n. 190 da OIT estão expressos no artigo 4 com enfoque inclusivo, integrado e que considera as questões de gênero para prevenir e reparar a violência e assédio no mundo do trabalho, e

exemplos de medidas estatais necessárias para tanto nas alíneas “a” a “h” (estas incluem o acesso à justiça para as vítimas de violência e assédio).

O artigo 5 aborda o trabalho decente e o 6 a necessária proteção aos grupos vulneráveis, de modo que os Estados devem adotar legislação que protejam as pessoas de grupos vulneráveis que sejam afetados desproporcionalmente pela violência e assédio no trabalho.

Pelo artigo 7 da convenção n. 190 da OIT, a legislação estatal sobre a proibição da violência e assédio no trabalho deve considerar também a questão de gênero. E o artigo 8 prevê, ainda: a consideração da importância da ação de autoridades no caso dos trabalhadores da economia informal; a identificação dos setores e ocupações mais expostos à violência e assédio no trabalho; e a adoção de medidas eficazes para proteger estas pessoas.

Requisitos da legislação nacional para combater a violência e assédio no trabalho são descritos no artigo 9, incluindo:

a. Adotar uma política para o ambiente de trabalho relativa violência e assédio no trabalho;
b. Considerar a violência e assédio no trabalho, assim como os riscos psicossociais associados na gestão da SST;
c. Identificar os perigos e riscos da violência e assédio no trabalho e adotar medidas de prevenção;
d. Proporcionar informação e capacitação acerca dos perigos e riscos da violência e assédio no trabalho e sobre as medidas de prevenção.

O importante tema do controle da aplicação e meios de solução e reparação das vítimas de assédio é abordado com detalhamento da obrigação dos Estados de adotar medidas adequadas para:

a. Supervisão e controle da aplicação da legislação nacional relativa a violência e assédio no trabalho;
b. Garantir o fácil acesso a mecanismos de solução de conflitos e reparação em casos de violência e assédio no trabalho, que sejam seguros, equitativos e eficazes;
c. Proteger a privacidade das vítimas e a confidencialidade;
d. Prever sanções;

e. Prever que as vítimas de violência e assédio no trabalho tenham acesso a mecanismos de solução que considerem as questões de gênero e sejam seguros e eficazes;
f. Garantir o direito das vítimas ao afastamento do trabalho sem sofrer represálias ou outras sanções indevidas;
g. Velar para que a inspeção do trabalho e outras autoridades estejam aptas a tomar medidas imediatas de proteção das vítimas de violência e assédio no trabalho (art. 10 da convenção n. 190 da OIT).

O artigo 11 da convenção n. 190 da OIT trata da orientação, formação e sensibilização, destacando que os Estados devem esforçarem-se para garantir:

a. Políticas nacionais pertinentes adequadas ao combate à violência e assédio no trabalho;
b. A disponibilidade de ferramentas sobre a violência e assédio no trabalho, incluindo-se a violência de gênero, aos empregadores, trabalhadores e suas associações;
c. Campanhas de sensibilização sobre a violência e assédio no trabalho.

Os artigos 12 a 15 tratam de disposições finais e métodos de aplicação, ressaltando que os Estados devem aplicar a convenção n. 190 por meio da legislação nacional e de convênios coletivos ou outras medidas adequadas à prática nacional.

5 SÍNTESE CONCLUSIVA

Como se pode observar, as duas últimas convenções das OIT trazem temas da mais extrema relevância para o cenário do mundo do trabalho mundial e, em particular, para o cenário nacional brasileiro, marcado por um aprofunda desigualdade social a engessar ou até mesmo causar regresso na garantia aos direitos sociais das trabalhadoras domésticas e, em geral, das meninas e mulheres obreiras. Estas são as vítimas preferenciais de diversas formas de violência e assédio no ambiente doméstico e do trabalho, que hoje muito se confundem, especialmente após a pandemia da COVID-19, o incremento do teletrabalho e da informalidade.

Assim, por essas e outras razões, em boa hora podemos nos valer do uso do controle de convencionalidade para aplicar, com entusiasmo, mas também com as cautelas e ressalvas expostas neste estudo, as novas convenções das OIT. Trata-se, assim, de relevantes instrumentos normativos a possibilitar ao intérprete comprometido com o incremento dos direitos sociais uma relevante ferramenta de compreensão e adequada aplicação das normas internas, sempre com a atenção voltada à questão de gênero.

Este aspecto, em particular, não passou despercebido a duas das mais relevantes iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que, recentemente, expediu o documento intitulado "Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021", com informações precisas aos juízes de todos os ramos do Poder Judiciário brasileiro sobre como fazê-lo[16].

De igual sorte, e não menos importante, é a iniciativa expressa na Resolução n. 123, de 7 de janeiro de 2022, pela qual o CNJ "Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos". Aqui estão incluídas, por certo, as convenções da OIT, representantes que são das mais relevantes normas internacionais em matéria de direitos humanos sociais, o que em tudo contribui para o efetivo incremento do uso do controle de convencionalidade em matéria trabalhista.

6 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; FARIA, Renato Vieira. A convenção 190 da OIT e a proteção à saúde mental dos trabalhadores. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords*.) O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho.* Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

Byung-Chul, Han. *Sociedade do cansaço*. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 2019

Franco Filho, Georgenor de Sousa. Noções preliminares sobre controle de convencionalidade. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.) *O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho.* Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

16 Logo no início deste Protocolo, o CNJ esclarece a sua finalidade: "(...) Esta publicação é fruto dos estudos desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 27, de 2 de fevereiro de 2021, para colaborar com a implementação das políticas nacionais estabelecidas pelas Resoluções CNJ n. 254 e 255, de 4 de setembro de 2018, relativas, respectivamente, ao Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e ao Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário" (Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021).

MATOS, Monique Fernandes Santos. *Trabalho decente e controle de convencionalidade*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

MOLINA, André de Araújo; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; GUNTHER, Luiz Eduardo (Coords.). *O controle de convencionalidade da reforma trabalhista. Aplicação das normas internacionais ao direito do trabalho*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

SEVERO, Valdete Souto. *O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira.* Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

www.corteidh.or.cr.

www.legallibrary.crin.org/siliadin-v-france

https://globoplay.globo.com/v/9678518

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO DIREITO DO TRABALHO E RACISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O CASO SIMONE A. DINIZ E A INTERSECCIONALIDADE DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE SOCIAL

Ana Júlia Silva Pereira Garcia

Mestre e Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.
Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão "O Trabalho além do Direito do Trabalho" da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
E-mail: anaju_@hotmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/5984404770081951

Quésia Falcão de Dutra

Pós-graduada em Prevenção e Combate à Corrupção pela Universidade Estácio de Sá.
Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.
E-mail: quesia.fd@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/2103396296022179

1 INTRODUÇÃO

O controle de convencionalidade, assim entendido como a necessidade de interpretação e aplicação das normas internas em conformidade com os tratados internacionais sobre Direito Humanos ratificados pelo Brasil ou que se imponham como *core obligation*, acarreta o dever de harmonização da legislação trabalhista com os compromissos assumidos no plano internacional, inclusive e em especial pelo Poder Judiciário.

A discussão sobre o tema no Direito do Trabalho no Brasil está intrinsecamente relacionada à erradicação da discriminação nas relações laborais e à redução da profunda desigualdade social vivida no país.

Nesse contexto, o "caso Simone A. Diniz", analisado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), correlaciona questões referentes à dificuldade de acesso e permanência de pessoas negras no mercado de trabalho, como reflexo do racismo estrutural, assim como temas afetos à interseccionalidade de raça, gênero e classe social, evidenciando a dificuldade do Estado brasileiro de garantir a igualdade substancial e a efetiva proteção contra a discriminação.

A análise do caso sob a perspectiva interseccional se impõe na identificação das opressões raciais e de gênero, conjugada com o exame do cenário de divisão de classes sociais no Brasil, que permite uma compreensão mais profunda do fenômeno da exclusão das mulheres negras no mercado de trabalho, resultante de grave segregação ocupacional, com percepção de menores salários, atuação na informalidade e dificuldade de ascensão profissional.

Além disso, a leitura transversal do tema, sob a ótica do controle de convencionalidade, constitui um instrumento jurídico essencial para a concretização da igualdade racial e de gênero no mundo do trabalho.

O presente trabalho se propõe a analisar a essencialidade do controle de convencionalidade como instrumento para o combate ao racismo e à discriminação no cenário laboral brasileiro, bem como discutir a interseccionalidade entre gênero, raça e classe social, tríade essencial para a compreensão das condições de inserção das mulheres negras no mercado de trabalho e quais medidas podem ser adotadas para reduzir essas desigualdades. A partir dessas reflexões, espera-se contribuir para o debate sobre a efetividade do controle de convencionalidade na superação das desigualdades estruturais no Brasil.

2 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO BRASIL

É essencial como ponto de partida a definição dos contornos que norteiam o controle de convencionalidade, entendido como mecanismo jurídico de interpretação de normas nacionais sob a ótica de tratados internacionais versando sobre Direitos Humanos dos quais o Estado é signatário.

Neste contexto, tem-se que a finalidade do controle de convencionalidade é "*compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis,* lato sensu, *vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional*"[1].

Embora o termo tenha origem no sistema europeu de proteção de Direitos Humanos, a primeira menção no sistema interamericano foi em um voto proferido pelo juiz Sérgio Ramízes no julgamento do caso *Myrna Mack Chang vs. Guatemala*, de 2003[2].

O colegiado da Corte, entretanto, passou a tratar da matéria de forma ampla, consagrando a terminologia no cenário interamericano na análise do caso *Arrelano e outros vs. Chile*, de 2006. Na oportunidade, destacou-se que:

> A Corte tem consciência de que os juízes e tribunais internos estão sujeitos ao império da lei e, por isso, são obrigados a aplicar as disposições vigentes no ordenamento jurídico. Mas quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes, como parte do aparato estatal, também estão submetidos a ela, o que os obriga a velar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam diminuídos pela aplicação de leis contrárias a seu objeto e a seu fim e que, desde o início, carecem de efeitos jurídicos. Em outras palavras, o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de "controle de convencionalidade" entre as normas jurídicas internas aplicadas a casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário deve levar em conta não apenas o tratado, mas também a interpretação que a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana, fez do mesmo[3].

Assim, verifica-se que a Corte entende que os órgãos do sistema interamericano de Direitos Humanos são precipuamente responsáveis, como intérpretes

---

1 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. Revista de Informação Legislativa*, v. 46, n. 181, p. 113-133, jan./mar. 2009.

2 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Myrna Mack Chang vs. Guatemala*. Sentencia de 25 de noviembre de 2005. Serie C no. 101. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_101_esp.pdf. Acessso em: 12/01/2025.

3 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano*. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas, § 126.

autênticos da Convenção, pelo controle de compatibilidade entre o texto convencional e as normas internas, mediante a submissão de casos e consultas.

No Brasil, esse controle foi consolidado a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 466.343/SP[4], que reconheceu que tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil têm *status* supralegal.

O caso discutido versava justamente sobre a possibilidade de prisão do depositário infiel, autorizada pelo art. 5º, inciso LXVII, da Constituição Federal[5], mas vedado nos termos do art. 7º, item 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos[6].

Prevaleceu na Corte Suprema o entendimento de que os Tratados versando sobre Direitos Humanos que foram ratificados pelo Brasil sobrepõem-se às leis ordinárias, ainda que não sejam aprovadas pelo quórum qualificado do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal. Assim, além de um controle de constitucionalidade, as normas brasileiras devem passar pelo controle de convencionalidade, verificando-se sua compatibilidade com as normas internacionais sobre o tema das quais o Brasil é signatário.

Apesar das críticas respeitáveis ao entendimento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, destacando-se a nem sempre adequada ideia de hierarquia como primado para fundamentar o controle de convencionalidade e a necessidade de prevalência do critério *pro homine* ou *pro persona* como norte valorativo na aplicação das normas[7], é certo que a tese da supralegalidade visibilizou, no cenário nacional, a necessidade de observância das normas internacionais como vetores valorativos.

A obrigação de adequar as legislações internas ao conteúdo das normas internacionais também é extraída da aplicação do art. 27 da Convenção de Viena, da qual o Brasil é signatário (Decreto n. 7.030/2009), que consagra o princípio

4 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP.* Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso. Diário da Justiça Eletrônico, 5 jun. 2009b. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/ paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 12/01/2025.

5 BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

6 ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). San José, 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencao_americana_dh.asp. Acesso em 12/01/2025.

7 SARLET, Ingo Wolfgang. *Controle de Convencionalidade dos Tratados Internacionais*. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2015-abr-10/direitos-fundamentais-controle-convencionalidade-tratados-internacionais;>. Acesso em: 12/01/2025.

da primazia do direito internacional sobre o direito interno, estabelecendo que "*uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno como justificação para o inadimplemento de um tratado*"[8].

No mesmo sentido, o dever de compatibilização das normas internas aos preceitos da Convenção Americana de Direitos Humanos que é extraída da leitura do seu artigo 2º.

O estudo do tema, contudo, vem ganhando novos contornos com a ampliação da compreensão da própria Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a matéria. No Caso *Gelman vs. Uruguai*, de 2013, por exemplo, o Órgão entendeu que todas as autoridades internas dos Estados estão obrigadas à aplicação da Convenção quando o Estado for signatário, realizando um controle de convencionalidade de ofício[9].

No cenário interno, aprimorou-se o debate jurídico sobre o controle de convencionalidade, ganhando destaque a adequação das normas e das decisões proferidas pela Administração Pública e pelo Poder Judiciário, inclusive constando expressamente como Recomendação do Conselho Nacional de Justiça aos magistrados[10].

Por fim, observa-se a tendência de expansão do parâmetro a ser utilizado como critério, inclusive alcançando Tratados que versam sobre direitos sociais, como é o caso das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, as quais:

> (...) atuam como paradigma no controle interno de convencionalidade, isto é, preceitos do direito interno, inclusive da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), poderão ser considerados inválidos diante de dispositivos do direito internacional e, por fim, necessariamente deverão integrar o processo interpretativo dos direitos material e processual do trabalho conjuntamente aos preceptivos do direito interno, seja para potencializar os direitos humanos trabalhistas, com a adoção da norma mais favorável ao titular do direito, seja para esclarecer, complementar e ampliar direitos laborais constitucionalmente estabelecidos[11].

---

8 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.* Viena, 23 de maio de 1969, art. 27. Disponível em: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1971/01/19710127%2009-35%20PM/Ch_XXIII_01p.pdf. Acesso em: 12/01/2025.

9 CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Gelman Vs. Uruguay.* Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013.

10 BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Recomendação nº 123, de 14 de setembro de 2022*. Dispõe sobre a necessidade de observância do controle de convencionalidade nos tribunais brasileiros. Disponível em: https://www.cnj.jus.br. Acesso em: 12/01/2025.

11 MAZZUOLI, Valerio; PLATON NETO (Org.). *Controle de convencionalidade no direito do trabalho brasileiro*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024, p. 79

Tem-se, então, que o controle de convencionalidade também se mostra fundamental para a efetividade dos direitos trabalhistas, que detêm natureza de direitos humanos e fundamentais, inclusive para alcançar o parâmetro de trabalho decente fixado pela Organização das Nações Unidas na Agenda 2030, como Objetivo de Desenvolvimento Social n. 8[12].

Diante disto, passa-se à análise do paradigmático caso Simone André Diniz para aferir, então, qual efeito da decisão e interpretação conferida aos fatos pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos no âmbito interno e como parâmetro de controle de convencionalidade.

3 O CASO SIMONE DINIZ E O RECONHECIMENTO DO RACISMO ESTRUTURAL

3.1 Os Fatos do Caso

O caso se inicia na década de 1990, quando foi ofertada vaga para empregada doméstica nos classificados de um jornal de grande circulação, com a especificação de que as candidatas deveriam ser preferencialmente brancas[13].

A Sra. Simone André Diniz, que procurava uma vaga de trabalho, entrou em contato com o número informado e foi questionada a respeito de sua raça. Ao se apresentar como mulher negra para a ofertante da vaga, foi imediatamente rejeitada, em clara situação de racismo. Observa-se, desde já, a condição hipervulnerável da trabalhadora discriminada, por força da interseccionalidade entre marcadores de gênero, raça e classe social, que favoreceu e ampliou os efeitos deletérios da segregação.

Naturalmente indignada com o preconceito criminoso sofrido, a Sra. Diniz procurou as autoridades nacionais para denunciar os fatos, prestando *notitia criminis* na Delegacia de Crimes Raciais para apuração do crime de racismo. Foi instaurado Inquérito com produção de provas, inclusive oitiva da vítima, o qual, após promoção do Ministério Público, foi arquivado pela Justiça Comum.

---

12 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho Decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTs, 2023, p. 135.

13 COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Simone André Diniz vs. Brasil.* Relatório nº 66/06, Petição 12.001, 21 de outubro de 2006. Disponível em: https://www.cidh.oas.org. Acesso em: 12/01/2025.

Por não obter um tratamento adequado internamente, o caso foi submetido à Comissão Interamericana de Direitos Humanos em outubro de 1997, que admitiu seu processamento em 2002.

A denúncia transmitida à Comissão apontava a violação pelo Estado brasileiro das disposições dos artigos 1.1 (obrigação de respeitar os direitos), 8 (garantias judiciais), 24 (igualdade perante a lei) e 25 (proteção judicial) da Convenção Americana e dos artigos 1, 2 (a), 5 (a) (I) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial[14].

O relatório da Comissão destacou a aplicabilidade das disposições da Convenção Americana de Direitos Humanos entre particulares dos Estados signatários, destacando a responsabilidade estatal de velar pelo respeito aos direitos humanos nessas relações, prevenindo violações ou, caso ocorridas, buscando, de forma diligente, investigar, processar e punir os autores das infrações.

Ainda, delineou o quadro social vivenciado no Brasil quanto à situação racial, pontuando, por exemplo, a existência de maior número de condenações criminais entre réus negros e o quanto a violência policial vitimiza maior número de negros e pardos. No mercado de trabalho, apontou-se a discriminação sistêmica da população afro-brasileira, relegada a graves condições de desigualdade social. Tais constatações foram alcançadas por intermédio de diversas pesquisas e levantamentos, entre os quais verificou-se que:

> (1) a discriminação racial era uma prática permanente e diária que garantia privilégios econômico e simbólico para trabalhadores brancos e (2) a integração no local de trabalho não era obstaculizada pelos negros, mas pelos brancos que bloqueavam a entrada e mobilidade daqueles no mercado de trabalho.

A Comissão procedeu a uma revisão do ordenamento brasileiro quanto ao racismo e apontou diversos problemas na legislação que favoreciam as violações reputadas na denúncia, como a existência de lacunas na definição de preconceito.

O relatório ainda destacou a existência de racismo institucional como obstáculo para a aplicação da legislação antirracismo no país, indicando a existência de injustiça testemunhal e falta de credibilidade nas instituições, como a Polícia e o Poder Judiciário. Nesta toada:

---

14 BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 12/01/2025.

> 107. A Comissão chama a atenção do governo brasileiro que a omissão das autoridades públicas em efetuar diligente e adequada persecução criminal de autores de discriminação racial e racismo cria o risco de produzir não somente um racismo institucional, onde o Poder Judiciário é visto pela comunidade afrodescendente como um poder racista, como também resulta grave pelo impacto que tem sobre a sociedade na medida em que a impunidade estimula a prática do racismo.
> 108. A Comissão gostaria de concluir dizendo que é de fundamental importância estimular uma consciência jurídica capaz de tornar efetivo o combate à discriminação racial e ao racismo pois o poder judiciário de um país deve ser um sistema de uso eficaz porquanto é instrumento imprescindível no controle e combate à discriminação racial e do racismo.

3.2 A Condenação do Brasil pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Como consequência das apurações da Comissão, concluiu-se no Relatório que o Brasil violou os artigos 8.1, 24 e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, pois não garantiu acesso efetivo à Justiça para a vítima, falhou em aplicar leis antirracistas e demonstrou omissão sistemática no combate à discriminação racial no trabalho.

Foram recomendadas diversas medidas, incluindo reformas legislativas e administrativas, criação de delegacias e promotorias especializadas em crimes raciais, medidas de educação dos servidores integrantes do Poder Judiciário e da Polícia para evitar ações discriminatórias, realização de campanhas públicas de conscientização contra a discriminação racial, indenização da vítima e investigação completa dos fatos que motivaram a denúncia.

4 RACISMO NO MERCADO DE TRABALHO E A APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

4.1 Noções iniciais

O racismo pode ser definido como um sistema de opressão baseado na crença da superioridade de um grupo racial sobre outro. Ele se manifesta de diferentes formas e está enraizado nas estruturas sociais, econômicas e políticas. Embora muitas pessoas associem racismo apenas a ofensas diretas ou a atitudes individuais, seu impacto mais profundo ocorre no nível estru-

tural e institucional, dificultando o acesso a direitos fundamentais, como educação, saúde e justiça.

Segundo a definição da ONU, o racismo é qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Essa concepção reforça a ideia de que o racismo vai além de ações individuais e está inserido em sistemas que perpetuam desigualdades.

O racismo, tanto no Brasil quanto em outras regiões do mundo, estruturou desigualdades ao associar estereótipos negativos relacionados à cor e à raça de indivíduos, especialmente daqueles que foram colonizados, ex-colonizados e negros, resultando em privilégios para alguns e desvantagens para outros. Durante muito tempo após o fim da escravidão, a ideologia de criminalidade associada à cor e a inferioridade intelectual da pessoa negra foram associadas à marginalização dessas pessoas, o que leva a inúmeros comportamentos sociais desviantes. A sociedade idealizou certas condutas e estereótipos de beleza e de competência relacionadas à cor de pele mais clara, cabelos lisos, criando um ser humano ideal afastado da miscigenação racial de nosso país.

No mundo, também se verificou expansão de ideais racistas muito após o fim da escravidão, a exemplo do que se vivenciou no regime totalitário da Alemanha no séc. XX, em que o III Reich de Hitler empregou a solução para limpeza social alemã de certos tipos humanos não ideais, tidos como inimigos da sociedade alemã e do desenvolvimento do país, como os judeus, ciganos, homossexuais e até doentes mentais.

Na África, berço dos negros e continente duramente explorado pelo sequestro de nativos e colonização exploratória por diversos países europeus, as elites locais empregaram hábitos racistas e de submissão ao povo, sua cultura e raízes, o que deixou profundas marcas mesmo hoje, anos após a independência de muitos deles.

Em nosso país, há a falsa crença de que a grande miscigenação cultural do povo impede a prática racista ante o convívio harmônico e orgulho de nossa raça e composição, quando, na verdade, os negros continuam ocupando postos de trabalho de menor qualificação técnica e, por conseguinte, menores salários, perpetuando-se o ciclo de pobreza e de semiescravidão já vivenciados por seus ancestrais.

4.2 Racismo Estrutural e Institucional

O racismo no mercado de trabalho brasileiro se manifesta por meio da exclusão de pessoas negras de cargos de liderança e pelo acesso precário a oportunidades.

O preconceito de cor e raça é tido como inexistente na sociedade brasileira, que ainda reluta em admitir que alguns comportamentos repetidos há gerações tem cunho criminoso, pois acredita que a igualdade formal perante a lei assegura igualdade na aplicação da lei e das oportunidades. E tal concepção se reflete no âmbito laboral. Embora muito já se tenha avançado com relação ao tema, é necessário identificar que o problema continua atual e latente e deve ser tratado como realidade em nosso país.

O sociólogo Clóvis Moura[15] explica que a escravidão não foi apenas um episódio histórico, mas uma estrutura econômica e social que persistiu no tempo, moldando as relações raciais e criando barreiras para a ascensão da população negra. O racismo estrutural se manifesta, por exemplo, na menor presença de pessoas negras em cargos de liderança, na maior taxa de desemprego entre negros e na baixa representatividade política desse grupo.

Como destacado pela ativista Djamila Ribeiro, o racismo não está apenas nas ações diretas e individuais, mas em uma estrutura idealizada para a população branca, em que os cargos destinados aos negros estão, em sua maioria, subalternizados.

O caso de Simone A. Diniz nos revela a grande dificuldade que a vítima de racismo tem para denunciar o crime e ver a punição dos criminosos, com a aplicação das leis já existentes ao caso concreto. A falta de políticas públicas que reflitam estas dificuldades no acesso ao mercado de trabalho, oriundas também da desigualdade social e estrutural da pessoa negra no Brasil, também dificulta o acesso à justiça, seja pelo desconhecimento de práticas ilegais e racistas no cotidiano, seja por acreditar que a contratação de advogados e a investigação dos crimes podem ser muito custosas e pouco efetivas.

A ideologia da democracia racial, embora esteja permeada de legislações e convenções acerca do tema, não encontra fontes na realidade dos brasileiros. É uma falácia que se consolidou no imaginário social brasileiro, que até sustenta a falsa crença de que a discriminação racial não é um problema estrutural no país, sobretudo porque nosso país concentra cerca de mais de 20 milhões de pessoas autodeclaradas de cor ou raça preta, conforme Censo populacional de 2022, segundo IBGE[16].

15 MOURA, Clovis. *Sociologia do negro brasileiro.* São Paulo: Atila, 1988.

16 https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros/populacao-negra-no-brasil.html. Acesso em fevereiro de 2025.

Tal narrativa dificulta a formulação de politicas públicas com eficácia, impedindo a implementação de medidas concretas para diminuir a desigualdade racial. O racismo, no entanto, opera de maneira sutil e institucionalizada, limitando o acesso dos negros a oportunidades, direitos e, sobretudo, à justiça.

A decisão da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) da Organização dos Estados Americanos (OEA), que condenou o Estado brasileiro por falhar em garantir acesso à justiça a vítimas de crimes raciais, reforça a existência de um sistema que, na prática, nega aos cidadãos negros a proteção que as leis prometem. O racismo institucional se manifesta não apenas na dificuldade de formalizar denúncias, mas também na ineficácia dos processos judiciais quando essas denúncias são feitas.

A Constituição de 1988 e a Lei nº 7.716/1989 criminalizam o racismo, tornando-o inafiançável e imprescritível. No entanto, a ausência de condenações e a dificuldade na aplicação dessas leis demonstram uma inércia jurídica que favorece a manutenção do *status quo.*

Algumas práticas estão enraizadas em nossa cultura, de forma que não apenas a investigação e prova do crime se tornam difícil, mas há ainda a resistência dos operadores de direito em reconhecer o racismo e a gravidade da situação, já que padronizada em situações antes tidas como aceitáveis e normais em nosso cotidiano. O sistema jurídico brasileiro, ainda moldado por práticas discriminatórias, falha em garantir um julgamento imparcial e justo para vítimas de racismo.

O conceito de racismo institucional, cunhado por Stokely Carmichael e Charles Hamilton, citada por Ellis Cashmore, nos anos 1960, refere-se às políticas e práticas de instituições que resultam em desigualdade racial, mesmo quando não há intenção explícita de discriminação. Recentemente, o brutal crime de George Floyd paralisou o mundo, uma vez que a violenta abordagem policial que tirou a vida de um negro, acusado de uso de nota falsa em uma conveniência, evidencia a disparidade com que os negros são tratados por instituições que deveriam proporcionar segurança a todos, indiscriminadamente.

No Brasil, esse fenômeno é evidente na aplicação desigual da justiça, na abordagem policial seletiva, sobretudo em favelas e locais de maior pobreza e na criminalização da juventude negra.

De outro lado, há diversas pesquisas que demonstram que casos de racismo frequentemente não resultam em condenação no Brasil. Muitas vezes, delegados se recusam a registrar denúncias, promotores arquivam processos alegando falta de provas e juízes relativizam o impacto da discriminação. Esse

ciclo de impunidade reforça a ideia de que crimes raciais não são levados a sério pelo sistema jurídico.

Em novembro de 2024, o Conselho Nacional de Justiça divulgou uma nova ferramenta que auxiliará o acompanhamento de atuação da Justiça na temática racial, uma vez que será permitido verificar, de forma abrangente, a atuação do Poder Judiciário na perspectiva dos julgamentos que envolvam o racismo. Tal iniciativa, que tem como origem o Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial, pretende mapear as ações e julgamentos para fomento de politicas públicas judiciárias para promoção de equidade racial .

Na consulta ao programa, há 12.087 processos pendentes, sendo 97,9% na Justiça Estadual, com registro de 7.920 casos em 2024. O perfil das vítimas mostra que 56,4% são mulheres e 43,3% homens, com maioria na faixa etária entre 26 e 45 anos. Os dados são extraídos do Datajud, cobrindo processos de racismo, intolerância racial e injúria racial. , conforme dados atualizados até 28/1/2025.

O painel também mapeia a representatividade racial entre magistrados e servidores do Poder Judiciário. Dos 299.708 profissionais, há 18.928 magistrados e 280.780 servidores, sendo 74.204 negros divididos em 2.506 magistrados e 71.698 servidores públicos. Assim, há representatividade de negros no Poder Judiciário de 24,76% do total, sendo apenas 13,24% magistrados negros e 25,54% servidores negros.

A ferramenta permite visualizar a presença de pessoas negras em cargos de chefia e em diferentes segmentos da Justiça. De 52.477 servidores em cargo de chefia, apenas 21,24% são negros (aproximadamente 11.146 pessoas). Já servidores com outros cargos comissionados ou funções comissionados, no total de 91.710 pessoas, 22.117 são negros (24,2%).

Na Justiça do Trabalho, os estados da Bahia, Amazonas e Pará, que concentram a maior parte da população autodeclarada negra, constituem os Tribunais Regionais do Trabalho com maiores índices de magistrados brancos em sua composição, a exemplo do TRT 11ª Região, com concentração de 7,47 magistrados brancos para cada 100.000 habitantes brancos no Brasil.

Uma terceira aba do painel exibe os resultados do Prêmio de Equidade Racial do Poder Judiciário, destacando os tribunais que adotam boas práticas para promover a diversidade e a igualdade racial. A ação visa reconhecer o conjunto de iniciativas vinculadas ao Pacto Nacional do Poder Judiciário pela Equidade Racial, instituído pela Resolução CNJ 519/2023 e Portaria n. 42/2024 que regu-

lamentou o Indicador de Desempenho na Promoção da Equidade Racial (Iper) e o Prêmio Equidade Racial em 2024.

A iniciativa faz parte do Programa Justiça Plural, uma parceria entre Conselho Nacional de Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, visando fortalecer os direitos humanos e o acesso à Justiça por populações vulneráveis. Assim, é possível verificar o comprometimento de cada tribunal no país e as ações efetivas para a promoção da igualdade racial, não apenas em seus julgamentos, mas em sua própria estrutura. A ferramenta representa um avanço para a transparência e diversidade no Judiciário, permitindo o monitoramento contínuo da equidade racial e incentivando políticas mais inclusivas.

A despeito de tais iniciativas e diante da ineficácia dos recursos internos, muitos casos de discriminação racial no Brasil são levados a instâncias internacionais. O caso de Simone A. Diniz tornou-se um marco na luta contra o racismo no Brasil ao ser levado à CIDH da OEA, gerando um reconhecimento formal da omissão do Estado brasileiro. Esse tipo de mobilização revela a importância da litigância estratégica e do ativismo jurídico transnacional na busca por justiça.

É preciso que sistemas de conscientização e divulgação de dados, tal como o implementado pelo CNJ sejam amplamente estimulados, com a finalidade de superação do racismo institucional por meio de medidas estruturais e ações efetivas de combate à discriminação racial.

A expansão de iniciativas voltadas à igualdade racial incluído ações afirmativas no mercado de trabalho e acesso frequente ao Poder Judiciário, facilitam a justiça às vítimas de racismo.

Da análise do arcabouço legislativo sobre o tema, observa-se que não há ausência de medidas protetivas à população negra, mas é imprescindível que haja maior comprometimento com os tratados internacionais, com observância das recomendações de organismos internacionais, a fim de garantir que os direitos previstos na Constituição sejam, de fato, aplicados.

O racismo, nas vertentes estrutural e institucional, só será superado com comprometimento da sociedade e o papel do Judiciário na proibição de práticas contrárias aos normativos vigentes é de suma importância para efetividade do combate ao racismo. Até lá, a luta por justiça e equidade seguirá impulsionada por aqueles que não se resignam e pugnam para que a discriminação, seja, de fato, tratada com a seriedade que o problema exige.

4.3 O Caso Alyne Pimentel

Em 14 de novembro de 2002, Alyne da Silva Pimentel Teixeira, uma mulher negra de 28 anos, grávida de seis meses, procurou atendimento médico na rede pública de Belford Roxo, Rio de Janeiro. Casada e mãe de uma menina de cinco anos, ela apresentava náuseas e fortes dores abdominais. No entanto, após receber apenas analgésicos, foi mandada de volta para casa.

Sem apresentar melhora, Alyne retornou ao hospital, onde foi constatado o óbito do feto. Após um longo período de espera, passou por um procedimento para a retirada da placenta, mas seu estado de saúde piorou. Foi então recomendada sua transferência para outro hospital, o que ocorreu com significativo atraso. Ao chegar ao segundo hospital, permaneceu por horas no corredor devido à falta de leitos na emergência. Em 16 de novembro de 2002, faleceu em decorrência de uma hemorragia digestiva, provocada pelo parto do bebê natimorto.

O caso foi levado ao Comitê da Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), da ONU pela mãe de Alyne, Maria de Lourdes da Silva Pimentel. Em 2011, o órgão concluiu que o Estado brasileiro falhou em garantir o direito à saúde e à vida de Alyne, violando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

O CEDAW ressaltou que a assistência adequada à saúde reprodutiva é um direito fundamental das mulheres e que a negligência estatal nessa área constituiu uma forma de discriminação, uma vez que impacta exclusivamente na saúde e na integridade física das mulheres. Além disso, destacou que mulheres negras estão desproporcionalmente sujeitas à mortalidade materna no Brasil, evidenciando a interseccionalidade entre racismo e desigualdade de gênero.

Da decisão, depreende-se que a morte de Alyne se deu pela somatória de erros que poderiam ser evitados, caso o Estado brasileiro fosse mais diligente na garantia e custeio dos direitos humanos.

A condenação exigiu do Brasil medidas para garantir o acesso universal à assistência materna de qualidade, incluindo treinamentos para profissionais de saúde e criação de políticas públicas voltadas à proteção das mulheres negras.

O caso reflete como o racismo institucional afeta não apenas o mercado de trabalho, mas também o acesso a serviços essenciais, como saúde, comprometendo a inserção socioeconômica de mulheres negras.

A congruência com o caso de Simone é que ambos os casos, o racismo institucional no Brasil impediu o pleno acesso à justiça e aos direitos fundamentais. Simone foi impedida de obter a reparação legal, enquanto Alyne perdeu a vida devido à negligência estatal.

4.4 O Caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira

Em recente audiência realizada na Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira contra o Brasil novamente se discutiu a situação de discriminação racial no âmbito de inserção e acesso ao mercado de trabalho.

O caso trata de um episódio ocorrido em 1998, em que Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira tentaram participar de uma seleção para vagas de pesquisadora na empresa paulistana Nipomed, do ramo de saúde, conforme anúncio veiculado em jornais da época.

Como já tinham experiência como pesquisadoras, Neusa e Gisele se apresentaram na sede da empresa, mas foram impedidas de ingressar no local pelo dono do estabelecimento, que lhes comunicou que as vagas já estavam preenchidas. Para a Comissão, elas relataram que no local havia outras pessoas, mas que não tiveram oportunidade de ingressar e confirmar se a seleção ainda estava ocorrendo.

Diante da negativa de candidatura, as mulheres se retiraram do local, bastante contrariadas. No mesmo dia, Neusa conta que foi visitar uma amiga, com semelhante experiência e branca, que lhe informou que havia conseguido se candidatar ao cargo naquela tarde, em que foram expulsas do local pelo suposto preenchimento das vagas. Neusa então foi alertada por sua amiga que a recusa se deu por caso de racismo, pois o material recebido da empresa sugeria a necessidade de contratação de outros profissionais.

Diante do racismo, Neusa procurou uma delegacia para registro de boletim de ocorrência, mas novamente foi tratada com desdém, desta vez por uma delegada, mulher e negra. Gisele também tentou registrar a denúncia, em outra delegacia, mas como Neusa, sentiu o descaso da autoridade com o seu relato, minimizando seu sofrimento e humilhação decorrente do racismo.

Indignadas, Neusa e Gisele buscaram o Instituto Geledés para formalização da denúncia, cuja acusação foi confirmada pelo Ministério Público em agosto de 1999. No entanto, uma semana depois de distribuído, o pedido foi julgado improcedente com a absolvição do acusado. Após a absolvição, o recurso apresentado

demorou quase quatro anos para ser encaminhado ao tribunal de apelação e somente em agosto de 2004, o tribunal manteve a ação penal e condenou o réu a dois anos de prisão em regime semiaberto pelo crime de discriminação racial, mas declarou a extinção da pretensão pelo reconhecimento da prescrição. O Ministério Público apresentou, então, recurso contra decisão, argumentando que o crime de racismo é imprescritível, conforme art. 5º, XLII, Constituição Federal, o que foi acolhido para determinar a prisão do acusado, que após recorrer da decisão, obteve o cumprimento da sentença em regime aberto.

Embora tenha havido uma resposta do Estado brasileiro, observa-se que o transcurso de aproximadamente 20 anos entre a denúncia e a condenação, o que revela uma demora excessiva e injustificável, evidenciando a dificuldade de acesso à justiça pela população negra no Brasil, especialmente para as mulheres, conforme destacado em relatório da Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Assim, a CIDH pediu a condenação do Brasil por violações aos direitos às garantias judiciais e à proteção judicial, como previstos nos artigos 8.1 e 25.1 da Convenção Americana e aos direitos à igualdade perante a lei e ao trabalho, dispostos nos artigos 24 e 26.

As condenações do Brasil na Corte IDH evidenciam não apenas violações históricas, mas também a necessidade de aprimoramento do sistema de justiça e das políticas públicas. Embora algumas soluções amistosas tenham sido implementadas, há desafios estruturais persistentes, como a erradicação do racismo e do trabalho escravo.

A atuação do Sistema Interamericano de Direitos Humanos tem sido crucial para avanços, mas cabe ao Brasil garantir que essas mudanças sejam permanentes e eficazes na proteção dos direitos fundamentais.

5 CONCLUSÃO

O estudo do controle de convencionalidade no Direito do Trabalho, especialmente sob a perspectiva da interseccionalidade de gênero, raça e classe social, evidencia a necessidade de uma abordagem mais ampla e efetiva para a erradicação da discriminação no mercado de trabalho brasileiro. O caso Simone A. Diniz, analisado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, demonstra como o racismo estrutural se manifesta nas relações laborais e como o sistema de justiça interna, muitas vezes, falha na proteção dos direitos fundamentais da população negra.

O reconhecimento, pela CIDH, da violação dos direitos de Simone A. Diniz pelo Estado brasileiro reforça a importância da compatibilização entre normas internas e os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. O controle de convencionalidade, ao ser aplicado pelo Poder Judiciário, impõe uma leitura que vai além do ordenamento jurídico interno, garantindo que os direitos fundamentais sejam interpretados à luz das convenções internacionais, especialmente no combate à discriminação racial e de gênero.

A análise dos casos levados à CIDH demonstra um padrão preocupante de negação de acesso à justiça para vítimas de discriminação racial e revela a necessidade de um comprometimento institucional mais efetivo na implementação de políticas públicas antirracistas. Embora haja avanços normativos, a efetividade das garantias legais ainda esbarra em dificuldades estruturais, como a resistência à aplicação do controle de convencionalidade pelos tribunais e a persistência de desigualdades enraizadas no tecido social e econômico do país.

O racismo estrutural e institucional no mercado de trabalho não pode ser combatido apenas com normas jurídicas, mas exige uma mudança de postura do Poder Judiciário e da sociedade como um todo. O reconhecimento da primazia das convenções internacionais de direitos humanos sobre a legislação ordinária deve ser consolidado na prática judiciária brasileira, garantindo que o princípio da igualdade substancial seja efetivado.

A luta contra o racismo e a discriminação laboral prescinde apenas de esforços individuais ou de casos isolados levados a instâncias internacionais; deve ser um compromisso contínuo e inegociável do Estado brasileiro, das empresas e da sociedade civil.

Em suma, o controle de convencionalidade se apresenta como um mecanismo essencial para a concretização da justiça social no Brasil, especialmente no contexto do trabalho. Contudo, sua real efetividade transpõe a aplicação normativa, mas exige a mudança cultural e institucional que permita superar as barreiras históricas que ainda dificultam a plena igualdade no mundo do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho Decente:* uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTs, 2023.

BARBOSA, Fabio Feliciano. *O caso Simone A. Diniz:* a falta de acesso à justiça para vítimas dos crimes raciais. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2009.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidente da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

_____. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 12/01/2025.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Recurso extraordinário n. 466.343-1/SP.* Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso. Diário da Justiça Eletrônico, 5 jun. 2009b. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/ paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 12/01/2025.

_____. Conselho Nacional de Justiça. *Recomendação nº 123, de 14 de setembro de 2022.* Dispõe sobre a necessidade de observância do controle de convencionalidade nos tribunais brasileiros. Disponível em: https://www.cnj.jus.br. Acesso em: 12/01/2025.

_____. Conselho Nacional de Justiça. Disponível em https://paineisanalytics.cnj.jus.br/single/?appid=dd3d7742=-558c4-2ff8-a1b-10a2a67e48cf&sheet-601bd5da-b983-424d-92a0-cd740bd74e91&theme=horizon&lang=pt-BR&opt=ctxmenu,-currsel. Acesso em 19/2/2025.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Simone André Diniz vs. Brasil.* Relatório nº 66/06, Petição 12.001, 21 de outubro de 2006. Disponível em: https://www.cidh.oas.org. Acesso em: 12/01/2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Myrna Mack Chang vs. Guatemala.* Sentencia de 25 de noviembre de 2005. Serie C no. 101. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_101_esp.pdf. Acessso em: 12/01/2025.

_____. *Caso Almonacid Arellano*. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas, § 126.

_____. *Caso Gelman Vs. Uruguay*. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013.

IBGE. Disponível em: https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/negros/populacao-negra-no-brasil.html. Acesso em 18/2/2025.

DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. São Paulo: Boitempo, 2016.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, v. 46, n. 181, p. 113-133, jan./mar. 2009.

MAZZUOLI, Valerio; PLATON NETO (Org.). *Controle de convencionalidade no direito do trabalho brasileiro*. Brasília, DF: Editora Venturoli, 2024.

MOURA, Clovis. *Sociologia do negro brasileiro*. Perspectiva, 2019.

"Novo painel de dados do CNJ mostra panorama de processos de racismo no Brasil". Disponível em https://www.cnj.jus.br/novo-painel-de-dados-do-cnj-mostra-panorama-de-processos-de-racismo-no-brasil/ > Acesso em 19/2/2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados*. Viena, 23 de maio de 1969, art. 27. Disponível em: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1971/01/19710127%2009-35%20PM/Ch_XXIII_01p.pdf. Acesso em: 12/01/2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* (Pacto de San José da Costa Rica). San José, 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convencao_americana_dh.asp. Acesso em 12/01/2025.

RIBEIRO, Djamila. *Pequeno manual antirracista*. Companhia das letras, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Controle de Convencionalidade dos Tratados Internacionais.* Disponível em: http://www.conjur.com.br/2015-abr-10/direitos-fundamentais-controle-convencionalidade-tratados- internacionais;>. Acesso em: 12/01/2025.

FABRICANDO PRECEDENTES: O CASO DA FÁBRICA DE FOGOS DE SANTO ANTÔNIO DE JESUS E A JURISPRUDÊNCIA INTERAMERICANA SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS

Ana Paula Sefrin Saladini

Doutora e Mestra em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP).
Juíza Titular da 1ª Vara do Trabalho de Londrina – Paraná.
Integrante da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Gênero no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional da Magistratura do Trabalho – ENAMAT.
Integrante do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-9.
E-mail: anapaulasefrin@hotmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/7753263103346992

Melina Girardi Fachin

Doutora em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).
Pós-doutorado pelo Instituto de Direitos Humanos e Democracia da Universidade de Coimbra.
Professora Associada nos cursos de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Coordenadora do Núcleo de Pesquisa em Sistemas de Direitos Humanos (NESIDH) e do Centro de Estudos Constitucionais (CCONS) da UFPR.
E-mail: melinafachin@ufpr.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/1368334568714375

Sandra Flügel Assad

Mestra em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), com período de pesquisa na Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, e Doutoranda na mesma instituição.
Juíza Titular da 12a Vara do Trabalho de Curitiba - Paraná.
Integrante do Comitê Gestor Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do TRT-9, da Clínica de Direitos Humanos da PUCPR e do Grupo Interinstitucional de Estudos sobre a Igualdade de Gênero no Sistema de Justiça.
E-mail: smflugel@gmail.com
Lattes: https://lattes.cnpq.br/6149798772032823

1 INTRODUÇÃO

Este artigo analisa a influência das decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) sobre as relações laborais no Brasil, com foco na sentença da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no caso *Trabalhadores da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*. A partir desse caso paradigmático, busca-se compreender como a jurisprudência interamericana tem impactado a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil e como o Estado brasileiro tem cumprido suas obrigações internacionais.

Inicialmente, examina-se a sentença da Corte IDH, identificando os direitos humanos violados e os termos da condenação imposta ao Brasil. A análise desse julgamento permite compreender as falhas estruturais na proteção dos trabalhadores no país e os desafios enfrentados para garantir condições laborais dignas. Além disso, avalia-se o papel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) na promoção do cumprimento das decisões do SIDH e a atuação da Justiça do Trabalho na internalização dessas diretrizes.

Outro aspecto relevante da pesquisa é a investigação sobre a força vinculante e o caráter persuasivo dos precedentes interamericanos. Para tanto, o estudo examina as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que fazem referência expressa ao caso da Fábrica de Fogos, a fim de verificar em que medida a jurisprudência da Corte IDH tem sido utilizada como parâmetro interpretativo no direito interno. A metodologia adotada baseia-se na pesquisa jurisprudencial das decisões do TST a partir do caso paradigma com a utilização da ferramenta de busca disponibilizada no *site* do TST (https://jurisprudencia.tst.jus.br/) a partir do termo "Santo Antônio de Jesus". Apenas julgamentos dos órgãos colegiados foram consideradas. O recorte temporal abrangeu o período desde a publicação daquela sentença pela Corte IDH até 23 de janeiro de 2025, mês que antecedeu à submissão deste artigo. Na análise das decisões do TST procurou-se demonstrar qual foi a relevância da sentença da Corte IDH para a solução do conflito apreciado pelo tribunal brasileiro.

Ao final, o artigo busca refletir sobre os impactos da jurisprudência interamericana para a concretização do direito ao trabalho decente no Brasil. A análise contribui para o debate sobre a importância do SIDH na promoção da justiça social, evidenciando como as decisões da Corte IDH podem influenciar políticas públicas e práticas institucionais. Dessa forma, espera-se oferecer subsídios para o fortalecimento do diálogo entre o direito internacional dos direitos hu-

manos e o ordenamento jurídico brasileiro, promovendo uma maior efetividade na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO CASO

Para uma boa compreensão da questão, é preciso, primeiramente, passar pela contextualização do evento de trágicas dimensões, inclusive apontando a necessidade de que a questão fosse levada à apreciação do Sistema Interamericano de Proteção de Direitos Humanos (SIDH). Isso porque o SIDH é de ordem supletiva, e pode ser acionado apenas no caso de falha do sistema de justiça no âmbito interno dos países que integram a Organização dos Estados Americanos (OEA) e aderiram à jurisdição supranacional. Foi justamente a ineficácia do sistema nacional que fez com que coletivos representando as trabalhadoras provocassem a jurisdição internacional.

O caso denominado Empregados da Fábrica de *Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil* refere-se à tragédia ocorrida em 11 de dezembro de 1998, na fábrica Vardo dos Fogos, localizada em município da região do Recôncavo Baiano. O acidente resultou na morte de 60 pessoas, sendo 40 mulheres e 20 crianças entre 11 e 17 anos de idade (19 meninas e um menino), e atingiu outras seis vítimas diretas que sobreviveram à explosão. Das pessoas que sobreviveram, três eram mulheres e três crianças, sendo dois meninos e uma menina. A menina sequer havia nascido quando da explosão, pois sua mãe, uma das pessoas que teve sua vida ceifada, estava grávida e o acidente desencadeou o parto prematuro e o nascimento com vida da criança, que padece de sérios problemas de saúde que podem ser conectados ao ocorrido (par. 75[1]). Entre as mulheres falecidas havia quatro grávidas, duas delas menores e as outras com 18 e 19 anos (par. 41). Foram consideradas vítimas, também, 100 familiares das pessoas falecidas e das que sobreviveram à explosão (par. 49).

A fábrica consistia, na realidade, em um conjunto de tendas instaladas em uma área de pasto da Fazenda Joeirana. Os trabalhadores e as trabalhadoras, contratados de forma verbal, ficavam nos mesmos espaços em que eram alojados os materiais explosivos, recebiam baixas remunerações e não tinham treinamento ou pagamento pela exposição ao risco, e várias crianças, a partir

1 As referências entre parênteses dizem respeito ao número do parágrafo da decisão proferida pela Corte. Sua versão integral e em português pode ser acessada no seguinte endereço eletrônico: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf.

de 6 anos de idade, trabalhavam ali. Eram pessoas com baixo nível educacional formal, predominantemente mulheres pretas ou pardas (pars. 68 a 72).

Na apreciação do caso, a Corte IDH levou em consideração as características relevantes da população na região de Santo Antônio de Jesus: trata-se de cidade localizada no Recôncavo Baiano, onde residem majoritariamente pessoas descendentes de indivíduos escravizados no contexto da colonização brasileira, afrodescendentes, portanto, e com elevados índices de trabalho em condições clandestinas e alto percentual de pobreza (par. 57). O município é apontado como o segundo maior produtor de fogos de artifício no Brasil, que ocupa a segunda posição mundial como fabricante, mas o trabalho é marcado pela informalidade, embora insalubre e de alto risco – e, não obstante, não conta com hospital que tenha área para atendimento de queimados (pars. 61, 62, 63 e 76).

O ambiente laboral era precário. Além de serem alocados em tendas improvisadas em áreas de pasto, os trabalhadores estavam expostos a condições de risco extremo, sem treinamento adequado, equipamentos de proteção ou infraestrutura segura (pars. 70 a 72). O contexto socioeconômico da região, marcado pela pobreza e falta de oportunidades, forçava famílias inteiras a dependerem dessa atividade perigosa para sobreviver.

Quando da explosão, a fábrica operava com autorização do Ministério do Exército e do Município, sem que houvesse fiscalização adequada quanto às condições de segurança (par. 78). O acidente foi causado pela manipulação de materiais explosivos por pessoas não capacitadas para isso e pela ausência de medidas de prevenção (par. 80). Embora o registro da fábrica tenha sido cassado após o acidente (par. 81), o empreendimento continuou a funcionar.

Perante o Sistema Interamericano, o caso teve início em 3.12.2001, com apresentação de petição junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (Comissão IDH), o que levou a uma audiência pública, em 19.10.2006 e à tentativa de uma solução amistosa, que não chegou a um termo. Depois de dois requerimentos dos peticionários, em 2010 e em 2015, a Comissão emitiu um relatório de admissibilidade e mérito (Relatório 25/18), em março de 2018, com várias recomendações direcionadas ao Estado brasileiro, que foi notificado em junho de 2018 (par. 2, item *c*). Foi concedido prazo de dois meses para o Estado informar o cumprimento das recomendações, entretanto esse prazo não foi observado (par. 2, item *d*).

Em razão do não cumprimento das recomendações, em setembro de 2018 a Comissão submeteu à Corte IDH o Relatório 25/18 (par. 3). Após os trâmites

regulares, dentre eles a apresentação de solicitações e argumentos dos representantes das vítimas e de contestação do Estado, foi convocada e realizada audiência pública na sede da Corte, em janeiro de 2020, quando foram ouvidos depoimentos (pars. 9 e 53). Posteriormente, a Corte deliberou para julgamento em plenário virtual (tendo em vista a incidência da pandemia) por três dias, tendo a decisão sido proferida em 15 de julho de 2020 (par. 14).

A sentença reconheceu que houve violação do direito de não discriminação (art. 1.1), considerando o contexto de interseccionalidade de fatores discriminatórios a que estavam sujeitas as pessoas que trabalhavam (par. 204); violação do direito à vida das trabalhadoras e das crianças (art. 4.1), pois o Estado falhou em adotar medidas preventivas para proteção, permitindo trabalho em condições de risco extremo (pars. 138 e 139); ofensa ao direito à integridade pessoal, física e mental, das vítimas (art. 5.1), tendo em vista a precariedade das condições de trabalho e a exposição a riscos desnecessários (par. 138 e 139); infração aos direitos das crianças (art. 19), sendo especialmente grave o uso de mão de obra infantil em atividades perigosas e em condições precárias, violando em diversos graus de profundidade o princípio da proteção integral da infância (par. 181); violação do direito ao trabalho em condições justas e seguras (art. 26), na medida em que o Estado não garantiu um ambiente de trabalho digno, falhando em suas obrigações de fiscalização e prevenção e no dever de prevenir acidentes de trabalho, desrespeitando o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho (par. 176); ofensa às garantias judiciais e à proteção judicial (arts. 8.1 e 25), pois as pessoas enfrentaram obstáculos no acesso à justiça, com processos internos lentos e ineficazes (par. 247), tanto em relação aos processos penais (par. 231) quanto às ações civis (par. 238) e mesmo trabalhistas (par. 241); e, ainda, que foi violado o direito à integridade pessoal de cem familiares das vítimas diretas (art. 5.1), conforme concluído no parágrafo 256 da sentença.

A Corte apontou a ineficácia da atuação do Estado em diversas esferas, quanto aos diversos processos internos, que vão desde a fiscalização das condições de trabalho até o funcionamento do sistema de justiça. No processo penal, por exemplo, houve extinção da pena por prescrição para "Vardo", absolvição de três dos oito acusados e não conclusão do processo em relação aos outros quatro à época da análise da denúncia pela Corte (par. 85). Os dependentes das trabalhadoras falecidas tiveram dificuldade para receber indenizações, que foram fixadas em valores baixos (pars. 87 e 88), e mesmo as ações trabalhistas

demoraram a tramitar, com longos períodos de suspensão pela falta de localização de bens do devedor (par. 91).

A Corte ainda se debruçou sobre a estrutura normativa brasileira, abrangendo o controle de atividades perigosas, os direitos constitucionais e infraconstitucionais trabalhistas e as vedações de trabalhos em condições perigosas para menores (par. 94 e seguintes), constatando que, embora o arcabouço legislativo fosse amplo, não havia respeito às normas, nem tampouco fiscalização adequada, o que contribuiu de forma efetiva para o acidente de proporções tão elevadas.

Quando abordou o exame de mérito do caso, a Corte concluiu que, como resultado de suas omissões, o Brasil foi responsável pela violação dos artigos 4.1, 19 e 1.1 da Convenção Americana, em prejuízo das 60 pessoas falecidas, e dos artigos 5.1, 19 e 1.1 do mesmo instrumento em prejuízo das sobreviventes (par. 318, itens 4 e 6). Com referência ao direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, a saúde e a higiene no trabalho, aos direitos das crianças, ao direito à igualdade e à proibição de discriminação, conclui que o Estado descumpriu o mandato constante do artigo 19 da CADH, em relação ao artigo 26 do mesmo instrumento, a respeito das crianças que falecerem na explosão da fábrica de fogos, bem como daquelas que sobreviveram à explosão, ao não adotar as medidas de proteção que sua condição de criança impunha e permitir que estivessem trabalhando no momento da explosão (par. 318, itens 4 e 6).

A Corte também apontou a responsabilidade do Estado pela violação dos artigos 19, 24 e 26 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, em prejuízo dos falecidos e dos sobreviventes da explosão (par. 318, item 5). Relativamente às garantias judiciais e à proteção judicial, concluiu pela responsabilidade do Estado pela violação do direito à proteção judicial (art. 25 da CADH), assim como do dever de devida diligência e da garantia judicial ao prazo razoável, previstas no artigo 8.1 da CADH (par. 318, item 7). Por fim, no que diz respeito à integridade pessoal dos familiares das vítimas diretas, reconheceu a responsabilidade do Estado pela violação do direito à integridade pessoal (art. 5.1 da CADH), em relação ao artigo 1.1, em prejuízo de 100 familiares das pessoas falecidas e sobreviventes da explosão (par. 318, item 8).

Em consequência, o Estado brasileiro foi condenado a realizar uma série de reparações às vítimas, quais sejam: 1) dar continuidade ao processo penal em trâmite para, em um prazo razoável, julgar e, caso pertinente, punir os respon-

sáveis pela explosão da fábrica de fogos (par. 318, item 10); 2) dar continuidade às ações civis de indenização por danos morais e materiais e aos processos trabalhistas ainda em tramitação, para, em um prazo razoável, concluí-los e, caso pertinente, promover a completa execução das sentenças (par. 318, item 11); 3) oferecer, de forma gratuita e imediata, o tratamento médico, psicológico ou psiquiátrico, quando for o caso e quando solicitado (par. 318, item 12); 4) providenciar as publicações do resumo oficial da sentença da Corte no Diário Oficial e em um jornal de ampla circulação nacional, e a publicação da sentença integral, disponível por um período de um ano, em uma página eletrônica oficial do Estado da Bahia e do Governo Federal (par. 318, item 13); 5) produzir e divulgar material para rádio e televisão, em relação aos acontecimentos (par. 318, item 14); 6) realizar um ato público de reconhecimento de responsabilidade internacional em relação aos fatos (par. 318, item 15); 7) inspecionar sistemática e periodicamente os locais de produção de fogos de artifício (par. 318, item 16); 8) apresentar um relatório sobre o andamento da tramitação legislativa do Projeto de Lei do Senado Federal do Brasil PLS 7433/2017 (par. 318, item 17); 9) elaborar e executar um programa de desenvolvimento socioeconômico, com consulta às pessoas afetadas pela tragédia, no intuito de promover a inserção de trabalhadoras e trabalhadores dedicados à fabricação de fogos de artifício em outros mercados de trabalho e possibilitar a criação de alternativas econômicas (par. 318, item 18); 10) apresentar um relatório sobre a aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos (par. 318, item 19); 11) pagar as quantias fixadas para indenização de danos materiais, imateriais e custas e gastos estimados por equidade (par. 318, item 20); e 12) apresentar, no prazo de um ano, um relatório sobre as medidas adotadas para cumprimento da decisão (par. 318, item 21).

Ao final, restou determinado que a Corte supervisionaria o cumprimento integral da sentença, exercendo suas atribuições e seus deveres, e que daria por concluído o caso tão logo tivesse o Estado realizado todas as reparações (par. 318, item 22).

3 CUMPRIMENTO DAS DECISÕES DO SISTEMA INTERAMERICANO NO BRASIL

O cumprimento das decisões proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) pelo Estado brasileiro representa um desafio sig-

nificativo, especialmente na ótica da efetivação dos direitos humanos no país. A atuação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e da Justiça do Trabalho são fundamentais nesse processo, tanto na supervisão da execução das determinações da Corte quanto na incorporação dos precedentes interamericanos no sistema jurídico nacional.

Criado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, o CNJ possui a competência de fiscalizar a atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como zelar pelo cumprimento dos deveres funcionais dos magistrados (art. 103-B da Constituição Federal). Com essa prerrogativa, o CNJ tem adotado providências para monitorar e garantir a concretização das deliberações da Corte IDH. Dentre as principais iniciativas, destaca-se a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/CNJ)[2] e a criação do Painel de Monitoramento das Decisões[3]. Este último permite acompanhar a execução das determinações da Corte no Brasil, facilitando a transparência e a responsabilização do Estado. De forma semelhante, o Relatório para a Implementação da Sentença Interamericana no caso da Fábrica de Fogos[4] representa um exemplo de como o órgão busca garantir a efetividade das determinações internacionais, estabelecendo parâmetros objetivos para o cumprimento das decisões.

Apesar dessas iniciativas, a implementação das decisões da Corte IDH no Brasil continua enfrentando entraves. A ausência de um mecanismo institucionalizado, que assegure o cumprimento imediato e automático das sentenças interamericanas, contribui para a morosidade na adoção das medidas necessárias para reparar as violações de direitos humanos reconhecidas pela Corte. Adicionalmente, a resistência de algumas esferas do Poder Judiciário em adotar plenamente os precedentes interamericanos como parâmetro vinculante colabora para a ineficácia da internalização das decisões. Esse cenário reflete a

2 CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/CNJ).* Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/compilado195216202401246 5b16a70c3bd6.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

3 CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Painel de Monitoramento das Decisões da Corte IDH em relação ao Brasil.* Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiN2E1OTlmNTUtYWE4My00OWI3LTg5ZDktNTQ4OTExOTQ5MWM2IiwidCI6ImFkOTE5MGU2LWM0NWQtNDYwMC1iYzVjLWVjYTU1NGNjZjQ5NyIsImMiOjJ9&pageName=ReportSection99c9b36388ded0a2e72e. Acesso em: 17 fev. 2025.

4 CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Relatório para a implementação da sentença interamericana no caso dos(as) empregados(as) da fábrica de fogos Santo Antônio de Jesus vs. Brasil*. Brasília: 2021. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-dmf-v1-12112021.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

necessidade de uma abordagem mais estruturada e do uso de metodologias que sejam efetivas para assegurar o cumprimento das normas internacionais de direitos humano, como o controle de convencionalidade.

A prática do controle de convencionalidade consiste na análise da adequação das normas nacionais aos termos das convenções que o Estado se comprometeu a respeitar, declarando a ineficácia das normas internas que estiverem em desacordo com o arcabouço legal do sistema regional de proteção dos direitos humanos. Esse conceito foi desenvolvido pela própria Corte IDH em casos paradigmáticos como *Almonacid Arellano vs. Chile* (2006) e Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil (2010).

No julgamento do caso Almonacid Arellano, a Corte asseverou, pela primeira vez de forma explícita, que os juízes do Estado que ratificou a Convenção Americana estão submetidos a ela e devem velar "para que os efeitos das disposições da Convenção não sejam diminuídos pela aplicação de leis contrárias a seu objeto e a seu fim e que, desde o início, carecem de efeitos jurídicos"[5]. Ao decidir o caso Guerrilha do Araguaia, a Corte reafirmou seu entendimento declarando que "quando um Estado é parte de um tratado internacional, como a Convenção Americana, todos os seus órgãos, inclusive seus juízes, também estão submetidos àquele", e que o Poder Judiciário "está internacionalmente obrigado a exercer um 'controle de convencionalidade' *ex officio* entre as normas internas e a Convenção Americana"[6]. E o mesmo entendimento foi reiterado na sentença que apreciou o caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde (2016), na qual consta que "os Estados têm uma obrigação que vincula todos os poderes e órgãos estatais em seu conjunto, os quais se encontram obrigados a exercer um controle de convencionalidade *ex officio*"[7].

Portanto, o controle de convencionalidade impõe aos magistrados nacionais a necessidade de interpretar e aplicar a legislação doméstica em conformidade com a Convenção Americana de Direitos Humanos e com as decisões da Corte IDH, o que reforça a importância da harmonização entre os sistemas jurídicos. Aliás, a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na aplicação dos precedentes interamericanos, ao mesmo tempo em que a incorporação desses

5 Corte IDH. *Caso Almonacid Arellano vs. Chile*. Par. 124, p. 53. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a96931e41d04e2.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

6 Corte IDH. *Caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil*. Par. 176, p 65. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

7 Corte IDH. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs Brasil.* Par. 408, p. 102. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf . Acesso em: 14 fev 2025.

precedentes fortalece a atuação dos tribunais trabalhistas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O artigo 26 da Convenção ADH, interpretado pela Corte em casos como *Lagos del Campo vs. Peru* (2017), reconhece a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais, incluindo o direito ao trabalho decente, entendimento que vem sendo progressivamente acolhido em decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a demonstrar a importância da jurisprudência interamericana na garantia de condições dignas de trabalho.

Em relação ao monitoramento administrativo, o CNJ tem desenvolvido diretrizes para garantir que as instituições do sistema de justiça estejam alinhadas com as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil. O Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, lançado pelo CNJ, tem se mostrado efetivo para a capacitação de magistrados e servidores do Judiciário sobre a necessidade de aplicação das decisões da Corte IDH e a incorporação dos estândares interamericanos na prática judicial. No caso da Fábrica de Fogos, o CNJ acompanhou o cumprimento da decisão e cobrou do Estado brasileiro a execução das medidas reparatórias, o que inclui pagamento de indenizações, melhorias na segurança do trabalho e reformas estruturais para evitar novas violações. No entanto, a falta de um mecanismo de cumprimento continua sendo um obstáculo para a consolidação das normas interamericanas no ordenamento jurídico interno.

A esse propósito, verifica-se que a etapa de cumprimento da sentença proferida pela Corte IDH no caso da Fábrica de Fogos se iniciou a partir de sua publicação. Em fevereiro de 2022 o Estado apresentou o primeiro Relatório de Cumprimento[8]; depois de duas petições com observações apresentadas pelas vítimas (fevereiro e abril de 2022), foi apresentado um segundo Relatório Estatal de Cumprimento (outubro de 2022), com nova manifestação das pessoas afetadas (fevereiro de 2023), seguido de um terceiro Relatório Estatal (junho de 2023), ao que se sucederam novas observações dos representantes das vítimas (julho de 2023). Em setembro de 2024, a Corte IDH publicou uma Resolução de Supervisão de Cumprimento de Sentença[9], tendo considerado integralmente cumprida apenas a obrigação de dar publicidade à decisão (item 4 supra) e parcialmente cumprida a obrigação de pagamento das indenizações fixadas.

8 Tanto os relatórios quanto as razões podem ser acessadas no painel de supervisão de cumprimento da sentença, através do sítio eletrônico da Corte IDH, disponível em: https://www.corteidh.or.cr/ver_supervision_escritos.cfm?nId_expediente=298&lang=es.

9 Disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/supervisiones/fabrica_de_fuegos_02_09_24_spa.pdf

Até o momento da apresentação deste artigo, em fevereiro de 2025, não há notícia de novos andamentos.

O cumprimento das decisões da Corte IDH pelo Brasil ainda enfrenta desafios estruturais, institucionais e normativos, que precisam ser superados para garantir a efetividade do sistema interamericano no país. A atuação do CNJ tem sido fundamental para garantir a implementação dessas determinações, promovendo um diálogo mais efetivo entre o direito internacional e o direito interno. Entretanto, a necessidade de um mecanismo mais eficaz de cumprimento das sentenças interamericanas se faz evidente, e a consolidação do controle de convencionalidade como ferramenta essencial para a proteção dos direitos humanos no Brasil é um imperativo jurídico e institucional. O fortalecimento dessas iniciativas representa um passo essencial para garantir que as decisões da Corte IDH tenham impacto real e concreto na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros.

O panorama exposto evidencia tanto os avanços quanto os desafios persistentes na concretização dos compromissos internacionais do Brasil no campo dos direitos humanos. A evolução desse cenário dependerá de um engajamento contínuo das instituições responsáveis pelo cumprimento das sentenças interamericanas, bem como do fortalecimento da cultura de respeito e implementação dos precedentes internacionais no direito interno. A necessidade de medidas mais eficazes e céleres na execução das determinações da Corte IDH segue como um aspecto essencial para consolidar a proteção dos direitos fundamentais no país, garantindo que casos como o da Fábrica de Fogos não se repitam e que as pessoas afetadas tenham suas demandas plenamente atendidas.

4 A SENTENÇA PROFERIDA NO CASO DA FÁBRICA DE FOGOS COMO PARÂMETRO PARA JULGAMENTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Os tratados internacionais têm força vinculante em relação aos Estados que a eles aderem, nos termos do art. 27 da Convenção de Viena. Assim, tendo o Brasil ratificado os termos da Convenção Americana de Direitos Humanos (Convenção ADH), a qual passou a viger no país em 25 de setembro de 1992 (Decreto 678/1992), não pode se escusar de cumprir suas disposições alegando contrariedade ao direito interno. Os Estados que ratificaram a Convenção ADH não precisam, necessariamente, reconhecer a competência da Corte IDH para interpretar a convenção, conforme disposto no art. 62 daquele instrumento.

Entretanto, se o fizerem submetem-se às sentenças que a Corte proferir nos casos em que o Estado foi parte.

O sistema interamericano atua apenas quando tenham sido esgotados todos os recursos ao poder judiciário do Estado parte, razão pela qual se diz que a jurisdição da Corte IDH é subsidiária (art. 46.1.1 da Convenção ADH). Entretanto, o próprio instrumento prevê que a Corte IDH poderá atuar, excepcionalmente, nas seguintes hipóteses: (i) não existindo na legislação do Estado parte previsão de devido processo legal para a proteção do direito que se alegue violado, (ii) se não houver sido permitido o acesso aos recursos de jurisdição interna ou (iii) se houver demora injustificada na decisão sobre os recursos (art. 46.2 da Convenção ADH).

Em 3.12.1998, por meio do Decreto Legislativo n. 89, o Congresso Nacional brasileiro aprovou a solicitação de reconhecimento da competência obrigatória da Corte IDH em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação da Convenção ADH. Em 10.12.1998 foi efetuado o depósito da declaração de aceitação da competência junto à Secretaria-Geral da OEA, o que marca o início da competência da Corte IDH em relação ao Brasil. Por fim, por meio do Decreto Presidencial 4.463/2002, foi reconhecida "como obrigatória, de pleno direito e por prazo indeterminado, a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relativos à interpretação ou aplicação" da Convenção ADH (Pacto de São José)[10]. Assim sendo, o Estado brasileiro, além de internalizar as normas constantes do tratado, deve cumprir as obrigações que lhe forem impostas pela Corte nos casos em que estiver diretamente envolvido.

Não resta dúvida que o Poder Judiciário tem a obrigação de realizar o controle de convencionalidade, ainda que não seja provocado pelas partes, face aos compromissos internacionalmente assumidos pelo Estado brasileiro. Esse dever abrange, naturalmente, todas as pessoas que integram a magistratura trabalhista. Entretanto, há resistência quanto à adoção como precedente vinculante da *ratio decidendi* das sentenças proferidas pela Corte nos casos nos quais o Estado não participou, embora a matéria já tenha sido repetidamente enfrentada pela própria Corte. Isso ocorreu na decisão do caso *Almonacid Arellano vs. Chile* no qual a Corte IDH afirmou que o Poder Judiciário deve considerar o conteúdo

10 BRASIL. *Decreto nº 4.463 de 8 de novembro de 2002***.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4463.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.463%2C%20DE%208,em%20conson%C3%A2ncia%20com%20o%20art. Acesso em: 13 fev. 2025.

do tratado e a interpretação que lhe foi dada pela Corte[11], e restou expresso na decisão do caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil[12].

Neste ponto cabe mencionar, de forma sucinta, que o sistema de precedentes no Brasil foi profundamente alterado a partir da vigência do Código de Processo Civil de 2016 (CPC), sendo possível citar a existência de precedentes vinculantes, obrigatórios e persuasivos. Na primeira categoria, ao lado das decisões definitivas do Supremo Tribunal Federal (STF) nas ações de controle concentrado de constitucionalidade (ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade - art. 102, § 2º, da Constituição) e das súmulas vinculantes aprovadas pelo STF na forma prevista no art. 103-A da Constituição, encontram-se as decisões mencionadas no art. 988 do CPC: aquelas proferidas em incidente de assunção de competência (IAC) e incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) (art. 988, IV, do CPC) e acórdãos proferidos em recursos extraordinários repetitivos ou de repercussão geral, e os recursos especiais e de revista repetitivos (art. 988, §5º, II, do CPC, art. 896-B da CLT), além do recurso de revista com transcendência (arts. 15 e 988, §5º, II, do CPC). Na categoria de precedentes obrigatórios estão, de acordo com o previsto no art. 927 do CPC, as demais súmulas do STF, as súmulas do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além das orientações do plenário ou pleno, do órgão especial ou de seções especializadas (art. 15, I, "e" da Instrução Normativa n. 39/2016), o que abrangeria súmulas e OJs do tribunal a que o juízo se estiver vinculado, e decisões plenárias, como o julgamento de um incidente de inconstitucionalidade. Esses precedentes são dotados de obrigatoriedade sistêmica, de acordo com o que se pode inferir de diversos dispositivos do CPC (art. 332, art. 496, §4º, I, art. 521, art. 932, IV e V e art. 927, §4º). Finalmente, precedentes persuasivos são aqueles que, embora não sejam de observância compulsória, passam a ser utilizados com um guia interpretativo pelas decisões que o sucedem, como acontece com as decisões de órgãos fracionários de um tribunal.

Para Augusto César Leite de Resende, as sentenças da Corte IDH equivalem a precedentes vinculantes para os Estados que não intervieram no processo nos limites da *ratio decidendi*, excluindo-se as obrigações impostas

11 Corte IDH. *Caso Almonacid Arellano vs. Chile*. Par. 124, p. 53. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a96931e41d04e2.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

12 Corte IDH. *Caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil*. Par. 176, p 65. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

ao Estado que figurou no polo passivo.[13] Segundo Resende, as decisões interamericanas possuem efeito vinculante no Brasil devido ao disposto nos artigos 926 e 927 do CPC, que exigem que seja observado o dever geral de integridade e o dever geral de coerência da decisão judicial, uma vez que "o sistema jurídico nacional e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos estão entrelaçados e são interdependentes, que se relacionam, a partir de princípios compartilhados, para a consecução de objetivos comuns, como a proteção eficaz dos direitos humanos". [14]

Por sua vez, ao analisarem os efeitos das sentenças proferidas pela Corte IDH, Carolina de Jesus Nunes, Johnny Gonçalves Vieira e Augusto César Leite de Carvalho afirmam que todos os Estados que tenham admitido a jurisdição da Corte IDH devem reconhecer a *ratio decidendi* das decisões da Corte "como forma de uniformizar, no âmbito do sistema interamericano, a interpretação sobre as normas de direitos humanos constantes do Pacto de San José da Costa Rica e, assim, garantir a sua efetividade"[15].

Com a finalidade de investigar em que medida a jurisprudência da Corte IDH tem sido utilizada como precedente e como parâmetro interpretativo do direito interno, procedeu-se a análise de decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que fazem referência expressa ao caso da Fábrica de Fogos. Utilizando-se a ferramenta de busca disponibilizada no *site* do TST (https://jurisprudencia.tst.jus.br/), entendeu-se que o termo "Santo Antônio de Jesus" seria o mais profícuo para a realização da pesquisa pelas decisões.

Estabelecido o critério de busca apenas por decisões colegiadas e fixado o recorte temporal que se inicia na data da publicação da sentença pela Corte IDH e se encerra em 23 de janeiro de 2025, mês que antecedeu à submissão deste artigo, foram localizadas quase uma centena de acórdãos. Excluídos aqueles em

13 RESENDE, Augusto César Leite de**.** *O Futuro do Sistema Interamericano de Direitos Humanos é Doméstico:* diálogo e cooperação entre ordens jurídicas como modelos de empoderamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Porto Alegre, 2019, p. 229. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/8527.

14 RESENDE, Augusto César Leite de. *O Futuro do Sistema Interamericano de Direitos Humanos é Doméstico*: diálogo e cooperação entre ordens jurídicas como modelos de empoderamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Porto Alegre, 2019, p. 229. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/8527.

15 NUNES, Carolina de Jesus; VIEIRA, Johnny Gonçalves; CARVALHO, Augusto César Leite de. Os efeitos das sentenças proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. *In*: ASSUNÇÃO, Any Ávila; CARVALHO, Augusto César Leite de. Org. *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos*: resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória. Brasília. DF: Editora Venturoli, 2023, p. 35-63 (p. 62).

que o termo de busca está relacionado apenas à localidade de Santo Antônio de Jesus, mas não tem qualquer pertinência temática com a sentença da Corte IDH que foi tomada como paradigma, restaram 25 decisões. Uma delas foi preliminarmente descartada, pois dizia respeito unicamente à admissibilidade de recurso extraordinário e o caso paradigma constava apenas na transcrição do julgado anterior (Ag-E-RR-816-85.2017.5.09.0009).

Cada uma das demais decisões foi analisada para identificação (i) da questão jurídica posta em julgamento, (ii) da relevância do precedente da Corte IDH na apreciação do caso pelo TST, (iii) da decisão de mérito relacionada ao precedente paradigma, (iv) do órgão julgador e (v) do Ministro Relator.

Apurou-se que a tese jurídica que aparece com maior frequência nos acórdãos do TST que mencionam a sentença paradigma é a da não regressividade dos direitos. Nesse aspecto, há prevalência de casos em que a parte pretende que as normas aplicáveis ao contrato de trabalho vigente antes da Lei 13.467/2017 (conhecida como lei da reforma trabalhista) continuem a regular a relação de emprego após a reforma. Isso ocorreu nos autos RR-376-13.2022.5.09.0010, RR-910-90.2020.5.14.0008, RR-10789-88.2019.5.15.0086, RR-10819-26.2019.5.15.0086, RR-10897-20.2019.5.15.0086, RR-11459-29.2019.5.15.0086, RR-11465-36.2019.5.15.0086, RR-11600-48.2019.5.15.0086, RRAg-26-96.2020.5.14.0061, RRAg-762-61.2021.5.09.0662, RRAg-806-37.2019.5.09.0020 e RRAg-20036-77.2020.5.04.0664, cujos acórdãos apresentam fundamentação similar e conclusão no sentido de que a natureza jurídica de algumas verbas, modificada pela Lei 13.467/2017, não se aplica aos contratos vigentes anteriormente, sob pena de violação ao princípio da progressividade, "mais especificamente de seu corolário que se traduz na vedação ao retrocesso, cuja força normativa reside no art. 2º.1 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos".

A tese da não regressividade dos direitos também é invocada em casos que discutem a possibilidade, ou não, de aplicação retroativa da regra do art. 468, §2º da CLT em detrimento da construção jurisprudencial que prevê a incorporação integral da gratificação de função percebida pelo empregado por mais de dez anos (Súmula 372, I, do TST), o que se verificou nos autos Ag-E-ED-RRAg-1000331-04.2017.5.02.0061, E-ARR-246-44.2017.5.06.0022, E-ED-RR-21424-6.2016.5.04.0010, E-RR-816-85.2017.5.09.0009, E-RR-1458-39.2017.5.17.0008, E-RR-1001821-44.2016.5.02.0078.

Dentre os acórdãos localizados que fazem referência à sentença da Corte IDH tomada com paradigma constatou-se que a tese da obrigatoriedade de realização progressiva dos direitos sociais foi determinante para que o TST firmasse posição no sentido de que "o art. 386 da CLT revela um estágio evolutivo na concretização do art. 7º, XX da Constituição que não comporta retrocesso". Ao declarar a preponderância da norma especial de proteção ao trabalho da mulher, prevista no art. 386 da CLT, frente ao tratamento genérico estabelecido pelo art. 6º da Lei nº 10.101/2000, e decidir pela aplicabilidade da escala de revezamentos que favorece o descanso semanal com maior frequência aos domingos para as mulheres que trabalham no comércio, o Tribunal Superior invocou, dentre outras, a tese de que a progressividade dos direitos humanos e fundamentais "reveste-se de caráter normativo e se submete ao controle jurisdicional". Esse entendimento se encontra de forma reiterada nos autos Ag-E-ED-RR-1584-77.2016.5.12.0036, EDCiv-RR-1238-44.2017.5.17.0007, E-ED-RR-619-11.2017.5.12.0054, E-ED-RR-1606-46.2016.5.12.0001, RR-1238-44.2017.5.17.0007.

Na maior parte dos casos acima analisados, a menção[16] à sentença proferida no caso *Trabalhadores da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* aparece combinada com a referência à sentença do caso *Acevedo Buendía e outros vs. Peru*[17] para sustentar o fundamento de que é imperioso evitar a regressividade dos direitos face aos estândares do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Assim, de forma reiterada, o TST se manifesta no sentido de que "a regressão de direitos relacionados ao trabalho não está franqueada aos Estados que, à semelhança do Brasil (Decreto n. 4.463/2002), submetem-se à jurisdição da Corte Interamericana", como ocorreu no julgamento do E-ED-RR - 21424-76.2016.5.04.0010 (p. 28). E ainda, de que "o não justificado retrocesso

16 Ao julgar, em 2020, o caso dos Empregados da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus e outros vs. Brasil, que envolvia a negligência de empresa privada quanto a obrigações concernentes à segurança, saúde e higiene do trabalhador no Brasil, a Corte Interamericana foi ainda mais enfática ao afirmar: "[...] a realização progressiva significa que os Estados partes têm a obrigação concreta e constante de avançar o mais expedita e eficazmente possível no sentido da plena efetividade de dito direito, na medida de seus recursos disponíveis, pela via legislativa ou outros meios apropriados. Também, impõe-se a obrigação de não retrocesso frente à realização dos direito já alcançados. Em virtude disso, as obrigações convencionais de respeito e garantia, assim como de adoção de medidas de direito interno [...], resultam fundamentais para alcançar sua efetividade". E-ED-RR - 21424-76.2016.5.04.0010 (p. 28).

17 CORTE IDH. *Caso Acevedo Buendía e outros ("Demitidos e aposentados da Controladoria") vs. Peru*. 2009. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf. Acesso em: 19 fev. 2025.

social, no tocante a regras que tutelam o trabalho humano, viola o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, tendo esse dispositivo caráter normativo e exigibilidade em sede judicial" (julgamento citado, p. 29).

Um caso se destaca entre todos os analisados por dizer respeito à competência da Justiça do Trabalho para execução de termo ajuste de conduta (TAC) que foi celebrado entre o Ministério Público do Trabalho e o município de Magalhães de Almeida com a finalidade de erradicação de trabalho infantil. Ao lavrar o acórdão, o Ministro Relator enfatizou que a Corte IDH, na sentença do caso da Fábrica de Fogos, "reconheceu a responsabilidade do Brasil 'pela violação dos direitos da criança, à igual proteção da lei, à proibição de discriminação e ao trabalho', uma vez que restou evidenciado o trabalho infantil e a morte de 23 crianças" (p. 16, E-RR-47300-22.2010.5.16.0006). Trata-se de solução de demanda de natureza estrutural, eis que, conforme mencionado no acórdão, o combate ao trabalho infantil "apenas é possível desde que sejam impostas soluções relacionadas à alteração de estruturas locais que permitam a cessação da lesão que atinge, sistematicamente, determinado grupo social, via de regra em situação de vulnerabilidade" (p. 17).

A sentença do caso Fábrica de Fogos constitui-se em um dos principais fundamentos da decisão do TST que concluiu que toda demanda judicial que pretenda a abolição do trabalho infantil deve ser processada e julgada perante a Justiça do Trabalho. Isso porque, esse ramo do Poder Judiciário é especializado no exame de violações de direitos relacionados ao mundo do trabalho e, portanto, capacitado para determinar medidas para a prevenção, erradicação e punição do trabalho infantil. Ademais, como consta na fundamentação do acórdão em comento, "quando referida decisão condena o Brasil, o faz em uma perspectiva ampla, a envolver, sem sombra de dúvidas, os diversos segmentos de atuação do Estado e, dentre eles o sistema de justiça, inclusive o trabalhista"(p. 17).

Finalmente, na análise dos julgamentos localizados de acordo com os critérios estabelecidos para a pesquisa, já antes explicitados, verificou-se que a sentença do caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e familiares vs. Brasil* vem sendo citada de forma reiterada como fundamento de decisão em acórdãos da Subseção I de Dissídios Individuais (SDI-1) e da 6ª. Turma do TST e em acórdãos lavrados pelo Ministro Augusto César Leite de Carvalho e pelo Ministro Claudio Brandão.

A análise procedida demonstra um processo gradual, mas significativo, de incorporação dos precedentes interamericanos no direito trabalhista brasileiro. Em diversas das decisões examinadas verificou-se que a sentença da Corte IDH foi citada como parâmetro para reforçar a obrigação estatal de garantir condições dignas de trabalho, além de reconhecer a responsabilidade do Estado na fiscalização das relações laborais. Esse movimento evidencia uma crescente conscientização do Poder Judiciário sobre o dever de aplicar o controle de convencionalidade e alinhar suas decisões aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

5 CONCLUSÃO

O caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus é um marco na jurisprudência interamericana e na luta pela efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil. A tragédia, que vitimou majoritariamente mulheres e crianças em condições de trabalho indignas e inseguras, revelou problemas graves na fiscalização das relações laborais e na proteção dos trabalhadores mais vulneráveis. O reconhecimento da responsabilidade internacional do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos não apenas trouxe justiça às vítimas diretas e seus familiares, mas também consolidou a necessidade de uma mudança estrutural na abordagem estatal sobre a proteção dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

A integração entre o Sistema Interamericano e a Justiça do Trabalho brasileira se mostra essencial para garantir que decisões como a proferida pela Corte IDH no caso da Fábrica de Fogos tenham um impacto real e duradouro. A adoção do controle de convencionalidade pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) representa um avanço na incorporação dos precedentes da Corte IDH, no entanto, os desafios permanecem, uma vez que a internalização dos precedentes ainda ocorre de forma fragmentada e sem a devida institucionalização de mecanismos que assegurem sua aplicação uniforme.

A utilização dos precedentes interamericanos tem o potencial de fortalecer os direitos trabalhistas, prevenindo novas violações. A resistência à aplicação do controle de convencionalidade não pode ser justificada pela primazia do direito interno, uma vez que o país ratificou a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) e reconheceu a jurisdição da Corte IDH. O compromisso assumido pelo Estado brasileiro deve se refletir em ações concretas por parte

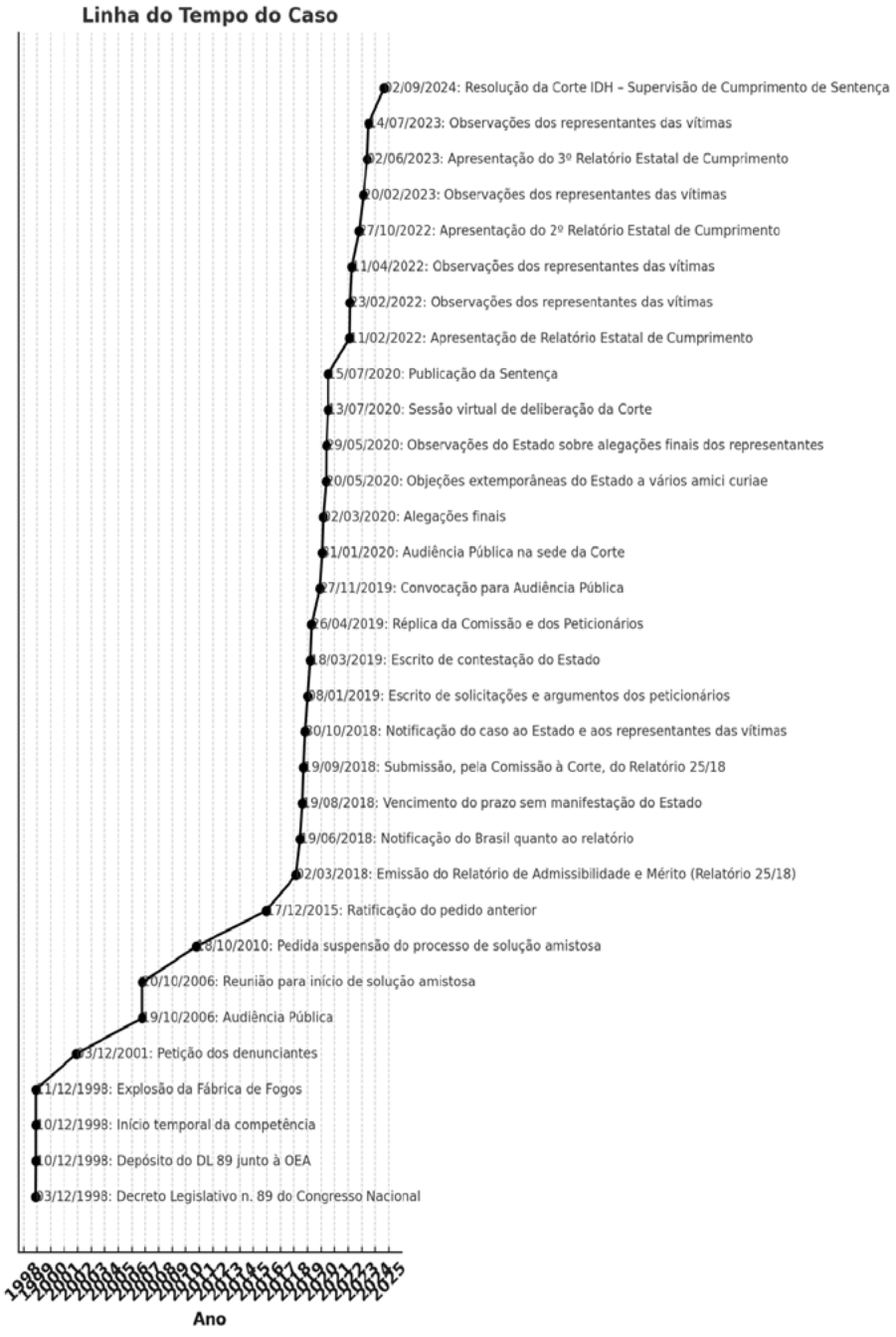
do Judiciário, do Executivo e do Legislativo, garantindo a plena implementação das obrigações internacionais e a proteção dos trabalhadores em situações de vulnerabilidade.

Nesse sentido, o monitoramento constante do cumprimento das decisões interamericanas é um fator-chave para evitar que sentenças da Corte IDH fiquem restritas ao plano normativo sem impactos concretos. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) deve continuar aprimorando os mecanismos de supervisão e propiciando o diálogo entre o direito internacional e o direito interno. Além disso, é essencial que os magistrados e operadores do direito estejam capacitados para aplicar os parâmetros interamericanos de direitos humanos de maneira sistemática e consistente.

A evolução da jurisprudência da Corte IDH sobre o direito ao trabalho decente reforça a necessidade de que o Brasil avance na implementação de políticas públicas e de reformas institucionais que garantam a efetividade dessas normas. Mas o cumprimento integral da sentença proferida no caso da Fábrica de Fogos ainda é um desafio em aberto. A supervisão internacional continua sendo necessária para assegurar que todas as medidas reparatórias sejam devidamente implementadas. No entanto, mais do que atender às exigências do Sistema Interamericano, a internalização dessas decisões é uma oportunidade para fortalecer a justiça social no Brasil, promovendo um ambiente de trabalho seguro e digno para todos.

O caso da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus não é apenas um episódio trágico do passado, mas um alerta permanente sobre os riscos da negligência estatal e da omissão no cumprimento dos direitos humanos. As vidas perdidas não podem ser reduzidas a estatísticas, e a sentença da Corte IDH representa mais do que uma condenação: é um chamado à responsabilidade e à transformação. A história dessas trabalhadoras e crianças não pode ser esquecida – deve ser um símbolo de resistência e um marco na construção de um sistema de justiça que não apenas puna violações, mas previna tragédias e proteja vidas.

ANEXO: LINHA DO TEMPO



1998

03.12 Decreto Legislativo n. 89 do Congresso Nacional

10.12 Depósito do DL 89 junto à OEA.

10.12 Início temporal da competência

11.12 Explosão da Fábrica de Fogos

2001

03.12 Petição dos denunciantes

2006

19.10 Audiência Pública

20.10 Reunião para início de solução amistosa

2010

18.10 Pedida suspensão do processo de solução amistosa

2015

17.12 Ratificação do pedido anterior

2018

02.03 Emissão do Relatório de Admissibilidade e Mérito (Relatório 25/18)

19.06 Notificação do Brasil quanto ao relatório

19.08 Vencimento do prazo sem manifestação do Estado

19.09 Submissão, pela Comissão à Corte, do Relatório 25/18

30.10 Notificação do caso ao Estado e aos representantes das vítimas

2019

08.01 Escrito de solicitações e argumentos dos peticionários

18.03 Escrito de contestação do Estado

26.04 Réplica da Comissão e dos Peticionários

27.11 Convocação para Audiência Pública

2020

31.01 Audiência Pública na sede da Corte

02.03 Alegações finais

20.05 Objeções extemporâneas do Estado a vários *amici curiae*

29.05 Observações do Estado sobre alegações finais dos representantes

13 a 15.07 Sessão virtual de deliberação da Corte

15.07 Publicação da Sentença

2022

11.02 Apresentação de Relatório Estatal de Cumprimento

23.02 Observações dos representantes das vítimas

11.04 Observações dos representantes das vítimas

27.10 Apresentação do 2º Relatório Estatal de Cumprimento

2023

20.02 Observações dos representantes das vítimas

02.06 Apresentação do 3º Relatório Estatal de Cumprimento

14.07 Observações dos representantes das vítimas

2024

02.09 Resolução da Corte IDH – Supervisão de Cumprimento de Sentença

6 REFERÊNCIAS

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Relatório para a implementação da sentença interamericana no caso dos(as) empregados(as) da fábrica de fogos Santo Antônio de Jesus vs Brasil*. Brasília: 2021. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-dmf-v1-12112021.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/CNJ).* Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/compilado195216202401246 5b16a70c3bd6.pdf. Acesso em 17.fev.2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Painel de Monitoramento das Decisões da Corte IDH em relação ao Brasil.* Disponível em: https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiN2E1OTlmNTUtYWE4My00OWI3LTg5ZDktNTQ4OTExOTQ5MWM2IiwidCI6ImFkOTE5MGU2LWM0NWQtNDYwMC1iYzVjLWVjYTU1NGNjZjQ5NyIsImMiOjJ9&pageName=ReportSection99c9b36388ded0a2e72e. Acesso em: 17 fev. 2025.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. *Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos.* Disponível em: https://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/relacoes-internacionais/monitoramento-e-fiscalizacao-das-decisoes-da-corte-idh/pacto-nacional-do-judiciario-pelos-direitos-humanos/. Acesso em: 17 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Acevedo Buendía e outros ("Demitidos e aposentados da Controladoria") vs. Peru*. 2009. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/d48d60862a92e17629044146a3442656.pdf. Acesso em: 19 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Almonacid Arellano vs. Chile*. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/7172fb59c130058bc5a96931e41d04e2.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil.* Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Trabalhadores da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil*. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 14 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil.* Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf . Acesso em: 14 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Lagos de Campo vs. Peru*. 2017. Disponível em: www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/lagos_del_campo. Acesso em: 15 fev. 2025.

CORTE IDH. *Casos em etapa de supervisión de cumplimiento de sentencia*. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/casos_en_supervision_por_pais.cfm Acesso em: 17 fev. 2025.

CORTE IDH. *Reparações cumpridas (caso da Fábrica de Fogos)*. Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/SCS/brasil/fabricafuegos/fabricafuegosc.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

CORTE IDH. *Reparações pendentes de cumprimento (caso da Fábrica de Fogos).* Disponível em: www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/SCS/brasil/fabricafuegos/fabricafuegosp.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025

CORTE IDH. *Resolução da Corte IDH, de 2 de setembro de 2024*, relativa à supervisão do cumprimento da sentença proferida no caso Trabalhadores da Fábrica de Fogos em Santo Antônio de Jesus e seus familiares *vs* Brasil. Disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/supervisiones/fabrica_de_fuegos_02_09_24_spa.pdf. Acesso em: 17 fev. 2025.

CORTE IDH. *Supervisão de cumprimento*. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/ver_supervision_escritos.cfm?nId_expediente=298&lang=es Acesso em: 17 fev. 2025.

NUNES, Carolina de Jesus; VIEIRA, Johnny Gonçalves; CARVALHO, Augusto César Leite de. Os efeitos das sentenças proferidas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. *In*: ASSUNÇÃO, Any Ávila; CARVALHO, Augusto César Leite de. (Org.) *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos:* resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória. . Brasília. DF: Editora Venturoli, 2023, p. 35-63.

OEA. *Convenção Americana de Direitos Humanos.* Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 15 fev. 2025.

OEA. *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Disponível em: www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/sansalvador.pdf. Acesso em: 15 fev. 2025.

PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; BEDIN, Gilmar Antonio; TAVEIRA, Élida Martins de Oliveira. A Proteção dos Direitos dos Trabalhadores pela Corte Interamericana de Direi-

tos Humanos. *In*: *Revista Direito Público* (RDP). V. 20. N. 107. P. 161-186. Brasília: jul./out. 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7251. Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7251. Acesso em: 18 fev. 2025.

RESENDE, Augusto César Leite de. *O Futuro do Sistema Interamericano de Direitos Humanos é Doméstico:* diálogo e cooperação entre ordens jurídicas como modelos de empoderamento da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Tese. Porto Alegre, 2019, p. 229. Disponível em: https://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/8527.

CASO *BUZOS MISKITOS VS. HONDURAS* E A EVOLUÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS SOBRE ACESSO À JUSTIÇA COMPATÍVEL A CONDIÇÕES DIGNAS DE TRABALHO A POVOS INDÍGENAS

Adriana Goulart de Sena Orsini

Desembargadora do Trabalho do TRT da 3ª Região.
Membro do Conselho Técnico-Consultivo da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).
Pós-Doutora em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas - UDF.
Doutora e Mestra em Direito pela UFMG, Professora e Membro do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação da FDUFMG.
E-mail: adrisena@ufmg.br

Igo Zany Nunes Correa

Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 11ª Região AM/RR.
Membro da Comissão de Estudos Relativos a Questões de Raça no Direito Internacional, no Direito Brasileiro, na Sociedade e na Magistratura da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT).
Vice-Diretor da Escola Judicial do TRT da 11ª Região 2024/2026.
Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).
Mestre em Constitucionalismo e Direitos na Amazônia pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Amazonas (UFAM).
Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.
E-mail: zanyigo@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) vem construindo intensa jurisprudência sobre efetividade de direitos, que outrora, padeciam de maiores discussões, a exemplo dos direitos sociais, econômicos, culturais e ambientais (DESCA), outorgando conteúdo ao art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos referente ao desenvolvimento progressivo (CADH, 1969).

Isto se inicia a partir do caso *Lagos Del Campo vs. Peru* (Nascimento; Correa; Ferreira, 2020) que demonstra a virada paradigmática da Corte IDH em ultrapassar as barreiras simbólicas e programáticas (direitos sociais, econômicos, culturais e ambientais – DESCA) trazendo reconhecimento desses direitos como judicializáveis, além da composição de um corpo indissociável de direitos no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) e sem hierarquia de efetividade em relação a outros direitos.

O quadro anterior demonstrava dificuldade e recalcitrância manifestada pelos países signatários da Convenção em desenvolver progressivamente direitos DESCA, levantando critérios de conveniência, oportunidade e reserva do possível para não os cumprir. Exemplo de recalcitrância no não cumprimento era encontrada no Direito do Trabalho e nas garantias de proteção ao trabalhador, ponto a ponto, como salário-mínimo, condições equitativas e satisfatórias de trabalho (Corte IDH, 2020), bem como a um meio ambiente de trabalho sadio e sem prejuízos à saúde obreira (Corte IDH, 2021).

Na senda de casos paradigmáticos, o Caso *Buzos Miskitos vs. Honduras* é um dos primeiros casos em que a Corte IDH discorre sobre Direito do Trabalho nas suas interseccionalidades (múltiplas vulnerabilidades) para além da classe, a exemplo da exploração capitalista de povos indígenas e os efeitos deletérios à saúde e à sobrevivência de povos originários por condições precárias de trabalho, induzindo a um quadro de tolerância estatal a dizimação de tais povos.

O presente trabalho, por meio do estudo de caso e do método dedutivo, pretende discorrer sobre os pontos importantes debatidos pela Corte IDH no Caso hondurenho supramencionado, sobretudo, pelo conteúdo dado ao art. 26 da CADH (1969) em relação ao Direito do Trabalho e as condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho em relação à população indígena como *discrimen* para uma proteção estatal compatível e estruturalmente adequada.

2 O POVO *MISKITO* E A SITUAÇÃO DE MÚLTIPLAS VULNERABILIDADES

O povo *Buzos Miskitos* é um povo originário binacional, pertencendo a um território que integra os países de Honduras e Nicarágua, e desde 2003, segundo o relatório da Corte IDH, havia dados do Banco Mundial e do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em que se atesta que a citada população apresentava alto índice de pobreza, analfabetismo, desemprego, desnutrição crônica, falta de serviços sanitários, elétricos, saneamento básico e outras questões estruturais por conta da distância geográfica da região com as demais do país, sejam por via área ou marítima.

Quanto às questões laborais, o caso trata-se de cidadãos pescadores subaquáticos *miskitos* que trabalhavam 12 a 17 dias seguidos sem descanso na pesca submarina na região, sem proteção laboral fornecida nas companhias pesqueiras e sem qualquer formalização de relações trabalhistas. Tal fato precarizava a saúde desses trabalhadores, com notícias nos autos de que a eles eram oferecidos entorpecentes para que resistissem o maior tempo possível debaixo da água, havendo inclusive o pagamento de salários parte em "drogas".

No relatório sobre trabalho infantil de crianças e adolescentes indígenas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já assinalava que as atividades exercidas pelo povo *miskito* representava um grande perigo pela pesca marinha sem proteção, a qual gerava exposição solar excessiva, noites maldormidas em alto mar, umidade, além de muitos casos que resultavam em morte por descompressão e adicção por álcool e drogas para aliviar consequências da alta carga de trabalho (OIT, 2008).

No mesmo relatório, assinalou-se que a atividade de pesca marítima é praticada quase exclusivamente pelo povo *miskito* (95%) sem qualquer regulação contratual que outorgue proteção em casos de mortes ou acidentes de trabalho. Na oitiva do relatório da OIT, dos quatro ex-mergulhadores entrevistados, dois sofreram paralisia nas pernas, ocasionada pela submersão sem retorno à terra antes de 48 horas, quando poderiam ter se recuperado em câmaras hiperbáricas (OIT, 2008).

O impacto estrutural da atividade e dos danos à saúde local dá azo a alto grau de vulnerabilidade também da população infantil, já que possuem um alto índice de pais incapacitados, mortos ou adoecidos, que não podem prover sustento familiar, numa região (*La Mosquitia*) com maior número de mães

solteiras por abandono paterno, o que se soma a problemas de consumo de álcool, drogas, exploração sexual para fins comerciais em idade precoce (OIT, 2008). A CIDH, ao seu turno, informou que no ano de 2015 a pesca marítima permanecia sendo a única fonte de trabalho do povo *miskito* e se mantinha sem condições decentes de trabalho (CIDH, 2015).

3 A SOLUÇÃO AMISTOSA SUBMETIDA À CORTE IDH E A VALORAÇÃO DOS FATOS E DA RESPONSABILIDADE HONDURENHA POR VIOLAÇÕES A DIREITOS HUMANOS

No dia 25 de março de 2021, a Corte IDH recebeu os representantes de Honduras para que fosse homologada a solução amistosa do caso, quando o Estado aceitou a responsabilidade internacional por violação a direitos humanos, considerando o informe de mérito da CIDH e nos termos do art. 63 do Regulamento daquele Tribunal Internacional.

O Estado de Honduras reconheceu as violações à integridade física de 34 pescadores subaquáticos que sofreram acidentes em submersão como a síndrome da descompressão e outras enfermidades que resultaram da atividade do mergulho. Além disso aceitou a responsabilidade pela morte de 12 mergulhadores do povo *miskito* em consequência de acidentes. Também, responsabilizou-se pela morte de 7 mergulhadores que viajavam em embarcação por explosão de tanque de butano, e ainda, pela morte de uma criança que foi abandonada em uma embarcação como forma de punição pelo dono, em violação aos artigos 4.1, 5.1 e 19 da CADH (1969).

A Corte por solicitação das partes discorreu sobre a extensão da violação de direitos e dos resultados danosos ocorridos pela atividade da indústria extrativa de pesca no território *miskito*, sobretudo, quanto ao conteúdo do art. 26 da CADH (direito ao desenvolvimento progressivo) em precarização do Estado pela falta de regulação, supervisão e fiscalização.

Neste ponto, ressalte-se que embora a atividade pesqueira seja parte da cadeia produtiva de empresas privada, a Corte IDH reiterou a jurisprudência pacificada acerca do *dever de devida diligência* (Corte IDH, 1988) também em relação a atividades empresariais. Portanto, deve o Estado, como obrigação internacional, garantir e respeitar direitos humanos nas ações ou omissões de empresas públicas e privadas, inclusive em matéria ambiental (Corte IDH, 2023; 2020).

No caso *Miskitos*, a Corte IDH também ressaltou que o art. 2º da CADH denota a importância de o Estado adotar disposições de direito interno que garantam a responsabilização das empresas por violações a direitos humanos. Em outras palavras, as empresas não podem realizar atividades que provoquem diretamente danos a direitos humanos, devendo diminuir ou atenuar prejuízos, além de mitigar consequências negativas de operações, produtos ou serviços prestados dentro da cadeia produtiva, mesmo que não tenham contribuído para tanto.

Frisou a Corte, para fins de precedente sobre direitos humanos e terceiros, a necessidade de que empresas tenham:

a) políticas apropriadas de proteção a direitos humanos;

b) processos internos de devida diligência para identificação, prevenção, correção de violações, bem como para garantir um trabalho digno e decente e

c) processos que permitam que empresas sejam responsabilizadas por atividades econômicas, mais ainda quando envolver grupos vulneráveis. (CorteIDH, 2021).

Para tanto, são necessárias medidas judiciais, administrativas, legislativas, ou, até mesmo, outros mecanismos de acesso a reparações, independente do setor da economia em que a empresa esteja inserida ou o porte delas, principalmente quando se está a tratar de populações vulneráveis. Um importante adendo da Corte IDH foi estabelecer que os governos devem estimular que as empresas incorporem práticas de boa governança corporativa e apoiem ações de orientação a todos os envolvidos no sistema (*stakeholders*). Se assim for feito, a atividade empresarial cumprirá normas de direitos humanos como forma de inclusão, promoção e participação, além de propiciar as estratégias de reparação (Corte IDH, 2021).

> [...] este Tribunal considera pertinente salientar que as empresas são as primeiras encarregadas de ter um comportamento responsável nas atividades que realizam, uma vez que a sua participação ativa é essencial para o respeito e a validade dos direitos humanos. As empresas devem adotar, por si só, medidas preventivas para proteger os direitos humanos dos seus trabalhadores, bem como aquelas que visam evitar que as suas atividades tenham impactos negativos nas comunidades onde são realizadas ou no ambiente (tradução livre)[1].

1 "[...] este Tribunal considera pertinente señalar que son las empresas las primeras encargadas de tener un comportamiento responsable en lãs actividades que realicen, pues su participación activa resulta fundamental para el respeto y la vigencia de los derechos humanos. Las empresas deben adoptar, por su cuenta, medidas preventivas para la protección de los derechos humanos de sus trabajadoras y trabajadores, así como aquellas dirigidas a evitar que sus actividades tengan impactos negativos en lãs comunidades en que se desarrollen o en el medio ambiente" (Corte IDH, 2021, par. 51, fls. 20)

Outro ponto importante é que o precedente interamericano frisou que é dever das empresas não só reparar resultados danosos, mas também se utilizar de avaliações contínuas de riscos a prevenir que haja violações de direitos humanos e que em hipótese alguma levem a cabo direitos e liberdades fundamentais de populações vulneráveis para crescimento, a exemplo dos povos originários e tribais, comunidades campesinas e população afrodescendente. Trata-se de dever voltado ao meio ambiente laboral.

As questões que envolvem cadeias produtivas em que há apropriação de mão de obra indígena sem condições de trabalho decente e justas de remuneração, não é uma realidade apenas hondurenha e passa pelo processo histórico que os povos originários na Americana Latina foram submetidos, a exemplo da própria história brasileira, na qual há estudos que identificam que o manejo cultural de certos produtos da floresta, exemplo dos povos indígenas do Xiê, era utilizado dentro da cadeia de produção da piaçava de forma exploratória, mantendo-os em servidão por dívida como única forma de troca por produtos industrializados dos "regatões" (Osoegawa, 2017; Henrique e outros, 2014)[2].

Da mesma forma, a situação dos pescadores subaquáticos *miskitos* demonstra que a cadeia produtiva precariza sobremaneira povos já vulnerabilizados estruturalmente pelos Estados, cujos direitos trabalhistas (inclusive os mínimos) são negligenciados, sendo submetidos a condições inferiores de trabalho dos "não indígenas".

2 "[...] Hoje a situação de escravidão no Rio Xié não ocorre mais depois da demarcação da Terra indígena, mas a situação de exploração é evidente. Esta se dá por parte dos regatões, que são comerciantes fluviais que fornecem os produtos industrializados trazidos da cidade em troca dos produtos indígenas, oriundos da agricultura, do extrativismo e do artesanato. Esta troca se dá de forma injusta, de maneira que é cobrado muito caro pelos produtos industrializados e paga-se muito pouco pelos produtos indígenas. Uma vassoura de piaçava pode ser trocada por um litro de gasolina em Anamoim, a comunidade mais distante do rio Xié, que por sua vez pode ser revendida na cidade por até 15 reais na sede do município. Outra comparação que pode ser feita para termos a dimensão dos preços abusivos é com pilhas AA Panasonic, que são compradas na cidade por 1 real cada e são vendidas por 5 reais em Anamoim (ou trocada de forma igualmente desigual pelos produtos indígenas principalmente farinha e piaçava)." OSOEGAWA, D. K. *Cadeia produtiva da piaçava no rio Xié/Alto Rio Negro – Amazonas. 2017*. 203 f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia) – Centro de Ciências do Ambiente, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/6945. Acesso em: 20 ago. 2024'

4 DIREITO AO DESENVOLVIMENTO PROGRESSIVO E ÀS CONDIÇÕES JUSTAS, SATISFATÓRIAS EQUITATIVAS DE TRABALHO PARA POPULAÇÕES HISTORICAMENTE MARGINALIZADAS, POVOS INDÍGENAS *MISKITOS*

A Corte IDH assinalou que ao dar conteúdo ao direito à progressividade (art. 26, CADH), o faz por meio da interpretação consentânea do art. 29 do referido instrumento americano. A leitura dos direitos humanos deve ser feita de forma evolutiva no tempo e nas condições de vidas atuais, utilizando-se também de outros instrumentos dos sistemas global e regional (*corpus iuris*[3]) para dar valoração e interpretação ao nível de proteção dos direitos DESCA que vão desde exigibilidade imediata de tais direitos até sua plena efetividade em caráter progressivo.

No caso, o Tribunal analisou o conteúdo do art. 26, sobretudo, com base no Direito do Trabalho e suas condições justas, equitativas e satisfatórias, a fim de garantir a saúde e a higiene do trabalhador e no direito à igualdade e não discriminação. A valoração do dispositivo fulcra-se na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), o que já vinha sendo feito desde o julgamento do Caso *Spoltore v. Argentina* (Correa; Orsini, 2023) que estabeleceu como dever intrínseco ao direito a prevenção de acidentes e adoecimentos. Todavia, é dizer que no caso argentino não foi dado o caráter coletivo e comunitário, nem a perspectiva interseccional, como aconteceu no caso hondurenho que está sendo objeto de análise neste estudo (Corte IDH, 2020).[4]

3 CORTE IDH. "A esse respeito, cabe explicitar que o corpus iuris do Direito Internacional dos Direitos Humanos se compõe de uma série de regras expressamente estabelecidas em tratados internacionais ou reunidas no direito internacional consuetudinário como prova de uma prática geralmente aceita como direito, bem como dos princípios gerais de direito e de um conjunto de normas de caráter geral ou de soft law, que servem como guia de interpretação das primeiras, pois dotam de maior precisão os conteúdos mínimos fixados convencionalmente". Opinião Consultiva 29/2022 de 30 de maio de 2022. Enfoques diferenciados a respeito de determinados grupo de pessoas privadas de liberdade.

4 OEA. Art. 34. Os Estados membros convêm em que a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza crítica e a distribuição eqüitativa da riqueza e da renda, bem como a plena participação de seus povos nas decisões relativas a seu próprio desenvolvimento, são, entre outros, objetivos básicos do desenvolvimento integral. Para alcançá-los convêm, da mesma forma, em dedicar seus maiores esforços à consecução das seguintes metas básicas: g) Salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos. [...] Art. 45 [...] 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 [...] Art. 46 Os Estados membros reconhecem que, para facilitar o processo de integração regional latino-americana, é

Afirma a Corte que não há que se falar em um direito sem conteúdo, pois o direito ao desenvolvimento progressivo alimenta-se de remissão direta das normas econômicas, sociais, em diálogo com educação, ciência, cultura, sem se desprender de que o desenvolvimento só é garantido por uma ordem social justa (Corte IDH, 2021).

Em concreto, a Corte assinalou que a situação dos pescadores *miskitos* era preocupante, porque havia uma legislação a ser garantia e fiscalizada (Código de Trabalho e Regramento de Pesca), mas as vítimas – mergulhadores - dos fatos reconhecidos pelo Estado trabalhavam em condições de precariedade, insalubridade, insegurança, má alimentação, superlotação a bordo de embarcações, sem qualquer medida de segurança ou mesmo de treinamento aos mergulhadores (Corte IDH, 2021).

É importante registrar o entendimento do Tribunal Internacional de que não basta que o Estado tenha normas que dispõem sobre a temática de proteção de direitos humanos em específico, mas que também se deve cumprir o dever de fiscalização e de fazer cumprir o regramento interno.

Acerca do direito a igualdade e não discriminação, a Corte reafirmou o caráter *jus cogens* de tal obrigação estatal, abarcando duas acepções para proteção de direitos humanos: uma seria a proibição de diferenças de tratamentos arbitrários e outra a obrigação do Estado de criar condições de igualdade real para grupos historicamente excluídos e marginalizados e com maior risco de discriminação (Corte IDH, 2021).

Quanto ao primeiro requisito de proteção, a Corte assinala que nem toda diferenciação é discriminatória, mas tão somente aquela que não pode ser justificada razoavelmente, ou seja, que não persiga um fim legítimo com razoabilidade e proporcionalidade dos meios utilizados.

E no segundo ponto, destaca que os Estados são obrigados a adotar medidas para reverter e alterar situações discriminatórias, inclusive aquelas manifestadas por terceiros, combatendo tolerâncias e aquiescência (Corte IDH, 2021).

Neste ponto, destacamos que a Corte frisa que a categoria dos povos indígenas como marcador de vulnerabilidade deve ser observada pelo Estado, já que a vulnerabilidade étnica implica em características socioculturais, linguísticas, espirituais, históricas e valores dissonantes daqueles cidadãos hegemônicos

---

necessário harmonizar a legislação social dos países em desenvolvimento, especialmente no setor trabalhista e no da previdência social, a fim de que os direitos dos trabalhadores sejam igualmente protegidos, e convêm em envidar os maiores esforços com o objetivo de alcançar essa finalidade.

do Estado, tudo com base no art. 1.1 da CADH (1969) e sua lista não exaustiva de categorias de proteção multidimensional (pobreza, deficiência etc.).

E no caso, a categoria étnica dialoga diretamente como múltipla vulnerabilidade com a pobreza, aqui conceito abarcado pela Corte IDH, já que os *miskitos* são um povo indígena que não tinham outra fonte de renda a não ser o trabalho de pesca submarina em condições de vulnerabilidade. Trata-se da única opção laboral a eles franqueada, em especial pela localização geográfica, já que é uma região abandonada, indiferente e sem presença estatal, mesmo que este tivesse ciência da situação do povo e a exploração das empresas no local (Corte IDH, 2021).

A situação era tão grave que na decisão foi reconhecido que a pobreza multidimensional atingia o povo *miskito* e que este acabava aceitando a intrusão de empresas para exploração de terras originárias em troca de serviços básicos que não eram ofertados, nem mesmo prestados pelo governo, como saúde e educação. As questões trazidas no caso não eram novas e já haviam recebido críticas do Banco Mundial e que deveriam ser pensadas alternativas à precarização local, em especial as fontes de empregos para lhes garantir a subsistência e que fossem alternativas à pesca de lagosta e tartarugas pela população indígena.

Na decisão a Corte IDH nomina a vulnerabilidade do povo *miskito* como estrutural e interseccional, pois ocorrem todos os marcadores étnicos, pobreza, infância, deficiência. E tais marcadores deveriam acentuar o dever estatal de ação e intervenção, pois, comparativamente, os danos eram agravados pela interseccionalidade em perspectiva de análise discriminatória. E a situação era de conhecimento do Estado, negligente e que, assim, aceitava e permitia uma situação de desigualdade material em detrimento da obrigação de garantia prevista no art. 24 da CADH[5].

Percebe-se que a virada jurisprudencial já mencionada trouxe não só a Corte IDH para uma perspectiva progressista em matéria de DESCA, como, também, ampliou o horizonte para teorias críticas e análises sob perspectivas de alteridade - como a interseccionalidade, não como uma nova categoria de discriminação, mas como um olhar diferenciado sobre um somatório de fatores de vulnerabilidade (Creenshaw, 1989).

5 CADH. Igualdade Perante a Lei. Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. (1969)

Não é demais relembrar que a Corte IDH tem reconhecido o caráter estrutural dos casos submetidos para além das vítimas contabilizadas, e das medidas pecuniárias de praxe, estabelecendo e homologando soluções amistosas que contenham medidas reparadoras estruturais:

1. Medidas de restituição e satisfação:

    a. Atenção médica e psicológica integral e especializada às vítimas e seus familiares, incluindo a reabilitação;

    b. Bolsas de estudos para vítimas, filhas e filhos, netos e netas das vítimas;

    c. Programa de Projetos Produtivos: visando proporcionar vida digna, com capacitação permanente e participação na escolha dos projetos de desenvolvimento local, com redação em espanhol e na língua *miskito*;

    d. Entrega de 39 casas dignas para vítimas e herdeiros de trabalhadores mergulhadores *miskitos* com instalações sanitárias e de asseio, com acesso à água potável, energia elétrica e drenagens adequadas, sem se imiscuir de adotar alterações que, porventura, sejam remodeladas pela identidade cultural do povo;

    e. Difusão televisiva, divulgação da sentença homologatória e reconhecimento público de responsabilidade internacional por violação a direitos humanos do povo *miskito* com compromisso público também de não repetição;

2. Medidas de Não Repetição:

    a. Incorporação dos pescadores *miskitos* em programas sociais como forma de amparo àqueles vitimados e acidentados;

    b. Medidas de regulação, fiscalização e supervisão das empresas exploradoras de atividades industriais no território *miskito*, com mapeamento de empregados, bem como aqueles que vivem com incapacidades, com plano de vigilância permanente de terra e de alto mar;

    c. Programa de Certificação de Pesca Segura para embarcações que cumpram normas de proteção aos trabalhadores, bem como que adotem deveres de devida diligência quanto a acidentes e reparação de violações de direitos humanos com possibilidade de im-

pugnação e manifestação das associações de pescadores quanto à certificação. Merecendo adendo que a Corte complementou a obrigação estabelecendo que o Estado deverá advertir que as empresas arcarão com os custos da certificação e de financiar meios de controle;

d. Fortalecimento do sistema de saúde para população *miskita*;

e. Campanhas de sensibilização e conscientização, além da exaustiva investigação de fatos, identificação, julgamento e sanção de responsáveis, com busca de paradeiros de eventuais desaparecidos.

Ao homologar as disposições supra elencadas trazidas pelas partes, a Corte IDH estabelece um divisor de águas interpretativo que rompe com o sistema de exploração por meio de empresas da população indígena *miskita*, trazendo à tona a necessidade de resolver em definitivo a situação e não deixando margens para que novos casos aconteçam. Ademais, busca a Corte IDH aprimorar o sistema estatal, a fim de que cumpram os artigos 1.1 e 2 da CADH (1969), bem como possam de fato realizar a progressividade de melhoria de vida e de direitos da população diretamente afetada.

E no voto concorrente do Juiz L. Patricio Pazmino Freire há o registro de que a Corte IDH não inova em reconhecer o fino liame entre as atividades empresariais e as obrigações estatais como forma de solucionar a retroalimentação de violação de direitos humanos. Não há novidade na análise do sistema interamericano, já que a exploração sempre se dá sobre *pessoas*. E no caso *miskito,* isto se agrava já que a pesca que, antes era prática tradicional da população, é subtraída por uma lógica hiperexploratória do mercado e por uma atuação em perspectiva necropolítica[6].

Acerca dos instrumentos de reparação, o já citado magistrado louva o entendimento da Corte de que devem ser realizadas medidas de diversificação de atividades produtivas na economia local, incluindo a participação das empresas que exploram a região no financiamento do desenvolvimento local e no respeito aos direitos dos povos *miskitos.*

6 MBEMBE, Achille. Necropolítica. 3. ed. São Paulo: n-1 edições, 2018. 80 p.

5 ACESSO À JUSTIÇA COMPATÍVEL E ADEQUADA AO POVO *MISKITO*

No âmbito internacional, a Convenção sobre Acesso Internacional à Justiça pactuada pelo Brasil em 1980 garante que qualquer residente dentro dos estados pactuantes tenha as mesmas condições de acesso à justiça e assistência judiciária como se fossem nacionais a fim de salvaguardar direitos para além dos territórios como forma de isonomia e não privação legal (BRASIL, 2014).

No âmbito da proteção dos direitos humanos no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) versando sobre a importância de se pensar um o acesso à justiça interligado com as condicionantes da realidade, vem se manifestando reconhecer que o acesso à Justiça deve ser lido em uma perspectiva de desigualdades reais entre os jurisdicionados existindo diversas barreiras econômicas e não econômicas que se apresentam quando se ultrapassa a interpretação deste direito como mero acesso a órgãos jurisdicionais. Veja-se os termos da Opinião Consultiva - OC 16/1999:

> 117. Na opinião desta Corte, para existir o "devido processo legal" é preciso que um jurisdicionado possa fazer valer os seus direitos e defender seus interesses, de forma efetiva e em condições de igualdade processual com os outros jurisdicionados. Efetivamente, é útil relembrar que o processo é um meio para assegurar, na maior medida possível, a solução justa de uma controvérsia. A essa finalidade, atende o conjunto de atos com diversas características, geralmente reunidos sob o conceito do devido processo legal. O desenvolvimento histórico do processo, consequente com a proteção do indivíduo e a realização da justiça, trouxe consigo a incorporação de novos direitos processuais. São exemplos deste caráter evolutivo do processo os direitos a não se auto-incriminar e a declarar em presença de advogado, que hoje em dia constam na legislação e na jurisprudência dos sistemas jurídicos mais avançados. É assim que se estabeleceu, de maneira progressiva, o conjunto das garantias judiciais constante no artigo 14, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, ao qual podem e devem ser acrescentados, sob o mesmo conceito, outras garantias contribuídas por diversos instrumentos do Direito Internacional.
> 118. Nesta ordem de considerações, a Corte declarou que os requisitos que devem ser observados nas instâncias processuais para que se possa falar de verdadeiras e próprias garantias judiciais84, "servem para proteger, assegurar ou fazer valer a titularidade ou o exercício de um direito" e são "condições que devem ser cumpridas para assegurar a adequada defesa daqueles, cujos direitos ou obrigações estão sob a consideração judicial".
> 119. Para atingir seus objetivos, o processo deve reconhecer e resolver os fatores de desigualdade real daqueles que são levados perante a justiça. Assim é que se atende ao princípio de igualdade perante a lei e os tribunais e a correlata proibição

> de discriminação. A presença de condições de desigualdade real obriga a adotar medidas de compensação que contribuam para reduzir ou eliminar os obstáculos e deficiências que impeçam ou reduzam a defesa eficaz dos próprios interesses. Se não existissem esses meios de compensação, amplamente reconhecidos em diversas vertentes do procedimento, dificilmente poder-se-ia dizer que aqueles que se encontram em condições de desvantagem desfrutam de um verdadeiro acesso à justiça e beneficiam-se de um devido processo legal, em condições de igualdade com aqueles que não afrontam essas desvantagens.
> 120. Por isso, aquele que desconhece o idioma no qual se desenvolve o procedimento é provido de tradutor, e também por isso é atribuído ao estrangeiro o direito de ser oportunamente informado de que pode contar com a assistência consular. Estes são os meios para que os indiciados possam fazer pleno uso de outros direitos reconhecidos pela lei a todas as pessoas. Aqueles e estes, indissoluvelmente vinculados entre si, formam o conjunto das garantias processuais e passam a integrar o devido processo legal. (SÃO PAULO, 1999, tradução)

Com isso, a Corte IDH demonstra que o conteúdo das garantias judiciais e do devido processo legal está interligado aos próprios fins de justiça, combatendo desigualdades reais e fatores impeditivos de uma defesa eficaz de direitos, intentando que o acesso à justiça não seja mera formalidade, mas que atenda à igualdade material (Corte IDH, 1999).

E para concretude dessas premissas, a Corte IDH reafirmou, no Caso *Ruano Torres e outros vs. El Salvador,* que o devido processo legal está intimamente ligado à noção de justiça e que o acesso à justiça não reflita um acesso apenas formal, mas que reconheça e resolva os fatores de desigualdade real dos jurisdicionados, além de um juízo justo que apresente a maior correção possível do direito na resolução das controvérsias (Corte IDH, 2015).

Sobre as barreiras do direito de acesso à Justiça para busca de reparação, registrou a Corte IDH que é dever dos Estados uma abordagem diferenciada, ou seja, aquela que considera as barreiras culturais, sociais, físicas ou financeiras que impedem o acesso a mecanismos judiciais e extrajudiciais a pessoas pertencentes a grupos vulneráveis (Corte IDH, 2021).

É importante relembrar que a Corte, no caso hondurenho, trouxe à tona a necessidade de realizar um efetivo acesso à Justiça, a fim de que não existissem barreiras aos povos *miskitos* nem para o acesso, tampouco para a luta por seus direitos. E, para a Corte de IDH a existência de uma justiça especializada em matéria laboral (exceto se houvesse a previsão de outros instrumentos de solução de conflitos) é uma garantia de acesso e de espaço qualificado para a luta

por direitos. Afirmou a Corte que deveria existir um procedimento específico para proteger direitos trabalhistas, com perspectiva de gênero, distribuição de carga probatória com base na proteção do trabalhador, gratuidade de justiça e uma defesa técnica especializada com presença de tradutores competentes (Corte IDH, 2021).

Com os parâmetros supra, pode ser dito que o Tribunal Interamericano acabou por indicar e definir genuíno balizamento para um protocolo de acesso à Justiça e de proteção a populações indígenas sujeitas a cadeias produtivas fora da realidade étnica vivenciada (costumes, culturas, línguas, modo de vida etc). E isto, considerando tudo o que foi analisado nos casos acima da Corte IDH, volta-se para a garantia do exercício, em igualdade material, do acesso à instância de conformação de direitos – o Poder Judiciário Trabalhista Especializado. A defesa é de ninguém mais do que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, atriz abalizada e eticamente dedicada a concretude de direitos e na legítima defesa da competência material de uma justiça social especializada.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muito embora o Estado de Honduras tenha aceitado a solução amistosa[7] e reconhecido violações de direitos humanos, conforme relatório expedido pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), a Corte IDH mantendo a jurisprudência consolidada (*Caso Garcia Cruz y Sanchez Silvestre vs. Estados Unidos Mexicanos; Caso Escaleras Mejía y otros vs. Honduras*), assentou que mesmo não havendo dúvidas sobre fatos trazidos e reconhecidos em relação às vítimas, há necessidade de proferir sentença necessária para assinalar as respectivas violações, decidindo ao final pela homologação da solução amistosa.

O caso em questão ampliou o conteúdo do art. 26 da CADH (1969) e trouxe interpretação evolutiva e compatível com o tempo para proteção de populações vitimadas por múltiplas vulnerabilidades, com intersecções diversas por marcadores como etnia, classe, gênero, capacitismo, pobreza que se tornam reféns de exploração de cadeias produtivas.

Não é demais ressaltar que a Corte retoma o conceito de *corpus iuris* para interpretar a CADH com base nos demais instrumentos internacionais de proteção a direitos humanos, incluindo-se a Carta da OEA e as Convenções da OIT, a fim de estabelecer um corpo único evolutivo e agregador de proteção a

7 CIDH. Relatório de Mérito. *Caso CDH-10-2019, Lemoth Morris (Buzos Miskitos) y otros v. Honduras*.

direitos, em clara hermenêutica progressista já registrada desde os Casos *Lagos Del Campo vs. Peru*, *Spoltore vs. Argentina*, *Fábrica de Fogos Santo Antonio de Jesus vs. Brasil* e outros que perpassam pelo art. 26 do instrumento americano.

O caso Buzos *Miskitos* foi o primeiro caso em que a Corte IDH analisa classe, etnia e pobreza de forma multidimensional em seu corpo sentencial para afirmar um estado de inconvencionalidade generalizado sobre a situação de manutenção de (sobre)vida dos povos *miskitos* em Honduras, trazendo um olhar diferenciado ao Direito do Trabalho, o qual não pode mais ser concebido como apenas uma questão de classe.

É importante salientar que o referido caso trouxe à tona novas discussões sobre direitos humanos e empresas, repisando a obrigação estatal de regulação, fiscalização e supervisão, além de instâncias de devida investigação e punição dentro do sistema. Discorreu também sobre o papel das empresas com restrição à desenfreada exploração de pessoas, sobretudo, aquelas vulneráveis pelas brechas de violações estruturais de direitos humanos, devendo contribuir para não violação a direitos humanos e deter deveres de prevenção de acidentes e doenças como forma de garantir a plena efetividade ao Direito do Trabalho em condições justas, equitativas e satisfatórias.

Fortifica também o entendimento da Corte Interamericana a necessidade de uma justiça especializada em matéria laboral, com princípios e preocupações específicas com a garantia de direitos humanos dos trabalhadores, como forma de entender o processo estrutural que se estabelece quando o Estado não fornece pronta resposta para casos similares ao julgado de Honduras para violações de direitos laborais com protocolo específico para populações indígenas, trazendo à baila a necessidade de construir uma instância compatível e acolhedora para reparação de violações trazidas.

Por fim, ressalte-se que o caso hondurenho registrou diversas medidas estruturais como garantias de reparação integral e não repetição, o que demonstra o avanço da Corte IDH e do pensamento crítico que permeiam a efetiva implementação de direitos humanos indivisíveis no sistema internacional. Traz-se, assim, que as questões julgadas são profundas na estrutural estatal (discriminação estrutural) e não podem ser resolvidos pontualmente em cada caso trazido ao SIDH, devendo passar por medidas concretas de alteração da realidade dos cidadãos nos Estados interamericanos e do cumprimento e efetivação dos *standards* do SIDH.

7 REFERÊNCIAS

CORREA, I. Z. N.; ORSINI, A. G. S. . Acesso a Direitos Sociais e Evolução da Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre Meio Ambiente do Trabalho por meio do caso Spoltore vs. Argentina. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves; COSTA, Adriene Domingues; PITOMBO, Cristiane Rosa. (Org.). *Coleção Estudos Enamat:* Volume 1 - Direitos Humanos Sociais e Relações de Trabalho. 1ed.Brasília-DF: Enamat, 2023, v. 1, p. 555-572.

CORTE IDH. Caso de *Los Buzos Miskitos v. Honduras*. Sentença de 31 de agosto de 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Disponível em: 10 jun. 2024.

CORTE IDH. *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e outros v. Brasil.* Sentença de 15 de julho de 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/resumen_407_por.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

CORTE IDH. *Caso Habitantes de La Oroya v. Peru. Sentencia de 27 de novembro de 2023.* Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_511_esp.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

CORTE IDH. *Opinião Consultiva – OC 29/2022 de 30 de maio de 2022*. Enfoques diferenciados a respeito de determinados grupo de pessoas privadas de liberdade. Disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_29_por.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

CIDH. *Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe sobre la Situación de los Derechos Humanos em Honduras*, *31 de diciembre de 2015*, párrs. 427 a 435.

CRENSHAW, Kimberlé. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. Universityof Chicago Legal Forum*, p. 538–554, 1989.

HENRIQUE, M. C.; MORAIS, L. T. DE .. Estradas Líquidas, Comércio Sólido: Índios e Regatões na Amazônia (Século XIX)*. *Revista de História (São Paulo),* n. 171, p. 49–82, jul. 2014.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. 3. ed. São Paulo: n-1 edições, 2018. 80 p.

MELO NASCIMENTO, L. F.; ZANY NUNES CORREA, I.; FERNANDES FERREIRA, A. . Caso *Lagos del Campo* vs. Peru e seu Duplo Papel Paradigmático na Evolução da Justiciabilidade de Direitos Sociais perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Prim@ Facie*, [S. l.], v. 18, n. 39, p. 01–31, 2020. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2019v18n39.48760. Disponível em: https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/48760. Acesso em: 21 fev. 2025.

OEA. *Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada em 10 de junho de 1993.* Disponível em: https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/q.Carta.OEA.htm. Acesso em: 20 jan. 2025.

OIT. *Trabajo infantil y pueblos indígenas: El caso de Honduras San José.* Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo, 2008. p. 62).

OSOEGAWA, D. K. *Cadeia produtiva da piaçava no rio Xié/Alto Rio Negro – Amazonas. 2017*. 203 f. Dissertação (Mestrado em Ciências do Ambiente e Sustentabilidade na Amazônia) – Centro de Ciências do Ambiente, Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: https://tede.ufam.edu.br/handle/tede/6945. Acesso em: 20 ago. 2024

O DIREITO APLICÁVEL AO TRABALHADOR MARÍTIMO E O TEMA 210 DO STF

Bárbara Fagundes

Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
Juíza do Trabalho do TRT da 4ª Região.
E-mail: barbara.fagundes@trt4.jus.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5166045158952054

1 INTRODUÇÃO

O direito aplicável ao trabalhador marítimo é um tema que apresenta no Tribunal Superior do Trabalho (TST) jurisprudência iterativa e notória quanto à observância da lei brasileira, isto é, direito interno, quando existe contratação no Brasil ou sede da empresa contratante de empregado que trabalha em embarcação em águas nacionais e estrangeiras. Na doutrina, a lei aplicável ao marítimo não é pacífica, pois, embora exista lei nacional que possa justificar a aplicação do direito interno, há tratados internacionais que estabelecem que a lei a ser observada seja a do Estado da bandeira da embarcação. A justificativa para a pesquisa é que a falta de clareza quanto ao direito aplicável ao marítimo causa insegurança para empregados e empregadores, o que dificulta a estabilidade das relações de trabalho. Além disso, é importante afastar eventual responsabilidade do Estado brasileiro pelo descumprimento de tratados internacionais ratificados.

Em 2017, o Tema 210 do STF determinou que tratados internacionais, Convenção de Varsóvia e Convenção de Montreal, deveriam ser aplicados para limitar a responsabilidade civil no transporte aéreo internacional no lugar do Código de Defesa do Consumidor com base no art. 178 da Constituição Federal. Pelo exame bibliográfico e jurisprudencial, visa-se a explorar o tema da lei aplicável ao marítimo sob a luz do Tema 210 do STF e do princípio da superioridade do direito internacional, assunto ainda não frequentemente abordado pela doutrina.

Tem-se, assim, como problema se o Tema 210 do STF autoriza a aplicação dos tratados internacionais para determinar a lei aplicável ao marítimo em confronto com a legislação nacional. Como hipótese, há resposta afirmativa, pois o Tema 210 do STF estabelece a importância de se observar as normas internacionais. A lei do pavilhão tende a ser mais observada, outrossim, pela aplicação do princípio da superioridade do direito internacional, devendo ser afastada apenas quando existente bandeira de conveniência. Para se alcançar a resposta, o método de abordagem será o dialético, uma vez que se pretende verificar eventual modificação da lei aplicável ao marítimo após o julgamento do *leading case* que deu origem à tese repercussão geral em exame. Serão coletadas referências bibliográficas recentes e de autores nacionais relevantes sobre a lei aplicável ao marítimo, preferencialmente após o julgamento que deu origem

ao Tema 210 do STF, em maio de 2017. O método de análise é uma revisão narrativa da literatura sobre o tema, ou seja, não exauriente, mas qualitativa.

2 O PRINCÍPIO DA SUPERIORIDADE DO DIREITO INTERNACIONAL: BASE DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A Convenção de Viena sobre Tratados Internacionais de 1969 estabeleceu em seu art. 27 a inoponibilidade do direito interno para evitar tal justificativa para descumprir tratados ratificados. Em síntese, não pode o Estado alegar que sua legislação interna diverge do tratado internacional e aplicar o direito interno em detrimento do direito internacional. Dessa premissa de que o direito dos tratados deve ser aplicado mesmo que contrário ao direito interno advém o princípio da superioridade do direito internacional. Juntamente à regra da inoponibilidade do direito interno ao direito internacional está o princípio da boa-fé. O art. 26 da Convenção de Viena sobre Tratados Internacionais de 1969 estabelece que "Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé".

O Estado voluntariamente obriga-se internacionalmente a cumprir um tratado. Ao fazê-lo, deve observá-lo sem criar entraves ou escusas. A regra da inoponibilidade do direito interno para justificar o inadimplemento do tratado especifica uma faceta da boa-fé a ser observada pelos sujeitos do direito internacional. A criação de regras internas é usualmente mais fácil do que a ratificação dos tratados, razão pela qual as normas internacionais devem ser prestigiadas. No entanto, alguns internacionalistas pontuam, como Carreau e Bichara[1], que, mesmo que seja a superioridade do direito internacional um princípio reconhecido no direito internacional, apresenta pouco reconhecimento no direito interno. Os Estados são muito ciosos de sua competência legislativa, motivo, portanto, da pouca aplicabilidade do princípio da superioridade do direito internacional no âmbito do direito interno, como destaca Malcolm Shaw[2].

O princípio da superioridade do direito internacional, positivado nos mencionados dispositivos, é base do controle de convencionalidade que é a verificação de validade de uma norma interna em confronto com um tratado internacional

1 CARREAU, Dominique; MARRELLA, Fabrizio. *Direito internacional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016, p. 87.

2 SHAW, Malcolm N. *Direito Internacional*. Tradução Marcelo Brandão Cipolla, Lenita Ananias do Nascimento e Antônio de Oliveira Sette-Câmara. São Paulo: Martins Fontes, 2010, p. 135.

ratificado pelo Estado[3]. A citada adequação não se limita à lei, mas também se estende à interpretação das fontes do direito e também à jurisprudência.

No direito interno brasileiro, mais especificamente, no Código Tributário Nacional (CTN), existe regra que prioriza a aplicação dos tratados ratificados pelo Brasil no art. 98. No mencionado dispositivo, consta que "Os tratados e as convenções internacionais revogam ou modificam a legislação tributária interna, e serão observados pela que lhes sobrevenha". Em suma, o tratado internacional sobre direito tributário altera o direito interno sobre a mesma matéria. Contudo, o direito interno posterior ao tratado deve observá-lo, não sendo hábil a revogar ou modificar o tratado internacional. Isso se deve ao fato de o descumprimento do tratado dar ensejo à responsabilidade internacional do Estado violador.

Os textos constitucionais brasileiros não têm a tradição de apresentarem clareza quanto à hierarquia das normas internacionais. Assim, em regra, cabe à jurisprudência definir a hierarquia entre direito interno e direito internacional. Antes de 1977, a jurisprudência reconhecia que os tratados internacionais tinham hierarquia superior à norma interna, o que explica a redação do citado dispositivo do CTN. Com o julgamento do RE 80.004/SE de 1977, os tratados internacionais passaram a ter a mesma hierarquia das leis. Assim, os conflitos entre normas internas e normas internacionais passaram a ser resolvidos pelos mecanismos clássicos de soluções de antinomias, como antiguidade e especialidade, o que possibilita a violação do tratado internacional. Com esse posicionamento jurisprudencial, o Estado pode deixar de aplicar um tratado internacional sem denunciá-lo, o que expõe o Estado à responsabilização internacional.

Com o julgamento do RE 466.343/SP, de 2008, que analisa o art. 5º, § 3º da Constituição Federal, decorrente da Emenda Constitucional 45/2004, cria-se a teoria da supralegalidade, alocando os tratados internacionais sobre direitos humanos não ratificados com quórum de emenda constitucional abaixo do texto do constitucional, mas acima das leis infraconstitucionais. Assim, estabeleceu-se com o julgado que existem normas internacionais e mesmo nível hierárquico de normas infraconstitucionais (normas internacionais que não são referentes a direitos humanos), normas internacionais com nível constitucional

3 FAGUNDES, Bárbara. Teoria do controle de convencionalidade e seu uso no direito do trabalho. *Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,* Porto Alegre, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019, p. 237.

(normas internacionais sobre direitos humanos ratificadas com quórum de emenda constitucional), normas internacionais com nível supralegal (normas internacionais sobre direitos humanos não ratificadas com quórum de emenda constitucional). Houve, assim, uma maior observância do princípio da superioridade do direito internacional em âmbito nacional a partir de 2008, ainda que o citado princípio não seja seguido em sua integralidade.

3 LEI APLICÁVEL AO TRABALHADOR MARÍTIMO: CONFLITO DE NORMAS INTERNAS E INTERNACIONAIS

No presente capítulo, será feita a análise de textos doutrinários sobre a lei aplicável ao marítimo. Para tanto, os principais pontos dos artigos científicos e capítulos de livros serão estudados quanto ao tema também sob a perspectiva do conflito de normas internas e internacionais. Verificar-se-á se existe algum padrão de solução dado pelos doutrinadores para definição da lei do trabalhador marítimo. Posteriormente, será examinada amostragem de alguns julgados do TST sobre o tema, em especial quanto à solução dada ao problema e a fundamentação. Serão analisados padrões e tendências de julgamento.

Para Maurício Ferreira Brito[4], a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (CNUDM), em seu art. 94, é expressa ao estabelecer que o Estado da bandeira exerce direito sobre o navio, inclusive quanto a questões sociais e de tripulação. Pontua que a mesma convenção dispõe sobre a necessidade de vínculo substancial entre o Estado e o navio, a fim de se evitar que a bandeira seja utilizada para reduzir direitos dos trabalhadores. No entanto, para o autor, a utilização da bandeira não pode ser um elemento absoluto a determinar a legislação aplicável ao marítimo. Cita o autor alguns casos em que seria afastada a lei do pavilhão e aplicada a lei brasileira ao marítimo: a) celebração do contrato no Brasil; b) sede do empregador esteja fixada, ainda que por filial, em território brasileiro; c) o trabalho seja prestado em águas jurisdicionais brasileiras e haja uso de bandeira de conveniência, isto é, fraude contra os direitos dos trabalhadores. Não sendo o caso de fraude aos direitos sociais, deve-se privilegiar a lei do pavilhão e os tratados internacionais ratificados. Destaca o autor também a possibilidade de aplicação da lei brasileira quando constatada maior proximidade e conexão do direito nacional com a relação de trabalho do caso concreto.

4 BRITO, Maurício Ferreira. *Extraterritorialidade normativa no direito marítimo do trabalho*. 2020. 245 f., il. Tese (Doutorado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2020, p. 101.

Valerio Mazzuoli destaca que as empresas de cruzeiro marítimo defendem que deve ser aplicada a lei do pavilhão por força do Código Bustamante (arts. 182 e 198) e da CNUDM[5]. Para o mencionado autor, se o empregado é pré-contratado ou contratado no Brasil, deve ser aplicada a lei brasileira em razão do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, sendo irrelevante o local de prestação de serviço. Cita o autor o cancelamento da Súmula 207 do TST que previa a aplicação da lei do país da prestação de serviços. Por consequência, seria aplicável a lei do local da contratação ou mesmo da nacionalidade do trabalhador, se a legislação lhe for mais favorável. Refere o autor que o Código Bustamante trata da aplicação da lei do pavilhão quanto a questões relativas às embarcações e não com relação aos trabalhadores, pois o art. 198 está incluído no Capítulo V, intitulado Arrendamento. A lei trabalhista brasileira seria *lois de police,* sendo imediatamente aplicável aos empregados contratados no Brasil. Defende o autor que a lei do pavilhão é aplicável, desde que seja mais favorável ao trabalhador.

Bianca Neves Bomfim e Rodrigo de Lacerda Carelli narram que a primeira solução dada com relação à lei a ser aplicada quando a embarcação estivesse em mar internacional seria àquela da nacionalidade do navio, chamada de "lei do pavilhão"[6]. A previsão estaria no art. 274 do Código Bustamante. No entanto, surgiram as "bandeiras de conveniência", uma tentativa de mascarar a verdadeira nacionalidade de quem explora a atividade econômica do navio ao se atribuir uma nacionalidade de um Estado com legislação pouco protetiva à embarcação. Para evitar o uso da nacionalidade da embarcação como fuga legislativa, o art. 92 da CNUDM estabelece que, em alto mar, os navios são submetidos à lei da bandeira da embarcação. Contudo, haveria a necessidade de um vínculo substancial entre o navio e o Estado da bandeira. Citam os autores que, no Brasil, a aplicação da Lei n. 7.064/1982, em seu art. 3º, é uma estratégia de combate à bandeira de conveniência. Seria garantida aplicação da lei mais favorável se contratado um trabalhador por empresa com sede no Brasil.

Referem também o uso da teoria do centro de gravidade para afastar a fuga legislativa decorrente da "bandeira de conveniência". Defendem os autores que, mesmo com a *Maritime Labour Convention* (MLC) ratificada pelo Brasil, seria aplicada a norma mais favorável, com base no art. 19, item 8, da Constituição da OIT. Explicam também que a navegação de longo curso, ou seja, entre porto brasileiro

5 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Lei aplicável aos contratos de trabalho dos tripulantes de navios de cruzeiros marítimos.* Revista LTr, São Paulo, v. 86, n. 02, p. 148-163, fev. 2022, p. 148-9.

6 BOMFIM, Bianca Neves e Rodrigo de Lacerda Carelli. O trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista. *Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 680-4, jun. 2016, p. 680.

e estrangeiro e vice-versa, seria aquela destinada à aplicação da lei do pavilhão, salvo no caso de bandeira de conveniência. Para a navegação de cabotagem, isto é, entre portos brasileiros, navegação de interior, apoio portuário e apoio marítimo, haveria a aplicação da lei brasileira aos trabalhadores. Quanto aos trabalhadores em cruzeiros, seria aplicável a legislação brasileira, quando mais favorável, mesmo para o período posterior à navegação em águas nacionais por força da Lei n. 7.064/1982 e da previsão de transferência de trabalhador brasileiro ou contratado no Brasil. Mesmo reconhecido o avanço da MLC para a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores marítimos, os autores posicionam-se no sentido de aplicar somente a lei do pavilhão em águas internacionais.

Augusto Grieco Sant´ana Meirinho salienta que a premissa basilar é que apenas uma ordem jurídica deve reger as relações sociais do navio[7]. O autor destaca a existência de uma disputa entre o Estado Costeiro e o Estado na Bandeira para a regência das relações de trabalho do navio, tendendo o primeiro a flexibilizar a regra do pavilhão nos espaços marítimos estabelecidos pela CNUDM. No entanto, em alto mar, seria aplicável a lei do pavilhão, independentemente da nacionalidade do empregado, do local da celebração do contrato ou da sede da empresa. O autor refere que, com relação aos brasileiros recrutados e contratados para trabalhar exclusivamente na temporada de cruzeiros em águas jurisdicionais brasileiras, é aplicável a legislação trabalhista brasileira por força da Resolução Normativa n. 71 de 2006 do Conselho Nacional de Imigração (CNig) e da Resolução Normativa n. 05 de 2017, do mesmo Conselho. Além disso, o autor critica a jurisprudência do TST que estende aos empregados contratados no Brasil para trabalhar em águas jurisdicionais estrangeiras a aplicação da legislação brasileira do trabalho. Registra o autor que a lei do pavilhão é o elemento de conexão mais adequado para reger as relações sociais, ainda que no período em que a embarcação esteja na costa brasileira.

Ingrid Zanella Andrade Campos afirma que, para o tripulante brasileiro em embarcação estrangeira pode incidir a lei brasileira ou da bandeira do navio a depender da temporada de contratação e cita a Resolução Normativa n. 71 de 2006 do CNIg[8]. Para tripulantes contratados para toda a temporada marítima, inclusive em águas de jurisdição internacional, deve-se aplicar a lei do pavilhão,

7 MEIRINHO, Augusto Grieco Sant´ana. Navios de cruzeiros marítimos operando em águas jurisdicionais brasileiras em matéria de relações sociais e segurança jurídica – análise crítica da regra do centro de gravidade aplicável pela justiça do trabalho brasileira**.** *Revista LTr,* São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1421-1432, dez. 2019, p. 1422.

8 CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade**.** *Curso de Direito Marítimo Sistematizado*. Curitiba: Juruá, 2017, p. 363.

de acordo com tratados internacionais. O princípio do centro de gravidade ou da relação jurídica mais significativa que norteia a aplicação do direito interno mais próximo ou com maior vínculo deve ser interpretado com cautela para evitar uma regra muito aberta de conexão. A inexistência de vínculo entre a bandeira do navio, isto é, entre o Estado em que está registrado, o armador, o proprietário e o pavilhão da embarcação constitui bandeira de conveniência, o que é interpretado pela jurisprudência nacional como fraude à aplicação da legislação trabalhista brasileira. Ainda assim, para a autora, quando existe um contrato de trabalho internacional válido, não pode ser afastada a lei da bandeira do navio.

Ao tratar da Convenção de Trabalho Marítimo de 2006 (CTM/06), mais conhecida como *Maritime Labour Convention* (MLC), Pedro Calmon Neto destaca que não importa a nacionalidade do marítimo, o local de contratação ou sua carta de competência para aplicação da mencionada convenção internacional, bastando que o navio arvore a bandeira de Estado signatário do referido tratado[9]. Além disso, assim como a Convenção Internacional sobre Padrões de Formação, Certificação e Serviço de Quarto para Marítimos (STCW), a MLC é aplicável e exigível de embarcação que não arvore bandeira de Estado signatário, desde que esteja no porto de Estado signatário. Ainda que o capítulo do mencionado autor sobre a MLC não trate especificamente sobre o conflito entre norma interna e internacional no direito marítimo do trabalho, há sinalização de que a bandeira do navio determina os direitos trabalhistas a serem aplicados a gente do mar que labora na embarcação. Isso é especialmente constatado pela afirmação de que a MLC quebra fronteiras e facilita a aplicação do direito aos marítimos onde quer que trabalhem. Afora isso, ao longo do texto, o autor cita que, em águas brasileiras, existem navios de bandeira de Estados signatários da MLC, havendo aplicação do referido tratado em âmbito nacional em virtude disso mesmo em época anterior à ratificação do tratado em comento. Em síntese, é a bandeira do navio o elemento de conexão relevante para a aplicação do direito marítimo do trabalho e não a nacionalidade, o local de contratação ou qualquer outro.

A mencionada amostragem de autores contemporâneos que tratam do tema demonstra que a lei aplicável aos marítimos não é questão pacífica. Na verdade, o direito que deve reger as relações de emprego dos marítimos não está esta-

9 CALMON NETO, Pedro. MLC: Maritime Labour Convention. Evolução e garantia dos direitos do trabalhador do mar. *In*: *Trabalho Portuário e Aquaviário: homenagem aos 10 anos da coordenadoria nacional do trabalho portuário e aquaviário*, São Paulo: LTr, 2014, p. 132.

belecido com clareza em nenhuma norma de direito interno, salvo quanto aos trabalhadores brasileiros recrutados e contratados para a temporada em águas jurisdicionais brasileiras em que a lei brasileira deve ser observada por força da Resolução Normativa n. 05 de 2017 do CNIg. A Lei n. 7.064/1982, atualizada pela Lei n. 11.962/2009 é referente a trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviços do exterior. Trata-se de norma geral para os empregados contratados no Brasil. Entre a citada lei, há um conflito, ainda que aparente, com tratados internacionais que regem a legislação aplicável à embarcação, qual seja: a do Estado da bandeira e do registro do navio. Pode-se mencionar tratados internacionais ratificados pelo Brasil que obrigam o Estado brasileiro no plano internacional, a Convenção de Havana (Código Bustamante) em seu art. 198; a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar (Convenção de Montego Bay) em seu art. 94 e a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT de 2006, em seu Título 5.

Quanto à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no mês de julho de 2023, foi realizada pesquisa jurisprudencial livre no sítio eletrônico da referida Corte contendo as palavras, entre aspas, "bandeira da embarcação". Foram desconsideradas as decisões de embargos de declaração. Além disso, como fim de amostragem, foram examinadas as dez primeiras decisões que se enquadravam nos critérios de busca. Assim, foram encontradas as decisões dos seguintes processos: TST-Ag-RRAg-1863-80.2015.5.09.0004, TST-Ag--AIRR-1001449-63.2017.5.02.0045, TST-Ag-AIRR-0000060-07.2016.5.09.0011, TST-Ag-RR-1222-37.2019.5.06.0004, TST-RRAg-2237-92.2017.5.09.0015, TST-AIRR-445-63.2015.5.09.0245, TST-Ag-RR-1739-71.2017.5.06.0017, TST-Ag-RR-10953-48.2016.5.09.0014, TST-Ag-RRAg-1631-89.2015.5.07.0015, TST--RR-1656-06.2019.5.07.0034.

Das decisões analisadas, seis concluíram pela aplicação da lei brasileira, uma vez que o empregado marítimo havia sido contratado no Brasil para temporada em águas nacionais e internacionais. As decisões referidas eram da 1ª, 3ª, 5ª e 6ª Turmas. O argumento prevalecente nas citadas decisões era aplicação do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, ou seja, a legislação que prevê que, ao empregado contratado no Brasil e transferido para o exterior, é aplicável a lei nacional, quando mais benéfica. As decisões concluíram que a legislação brasileira era mais benéfica que a lei do pavilhão (bandeira da embarcação), sendo, pois, aplicável ao contrato dos marítimos. Nesses julgados, cita-se que a aplicação

da legislação brasileira em casos semelhantes é a jurisprudência majoritária da Corte Trabalhista.

Das decisões examinadas, quatro concluíram pela aplicação da lei da bandeira da embarcação e todas elas eram oriundas da 4ª Turma. O argumento predominante era referente ao fato de ser injustificável a aplicação de legislações distintas aos empregados que trabalham na mesma embarcação por terem nacionalidades diversas. Há citações referentes ao Código Bustamante, Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos do Mar e Convenção de Trabalho Marítimo para fundamentar a aplicação da lei do pavilhão a casos em que o empregado é brasileiro, mas trabalha em navio de bandeira estrangeira.

O Tema 210 do STF e o art. 178 da Constituição Federal são citados em quatro decisões (TST-Ag-RR-1739-71.2017.5.06.0017, TST-Ag-RR-10953-48.2016.5.09.0014, TST-Ag-RRAg-1631-89.2015.5.07.0015, TST-AIRR-445-63.2015.5.09.0245). As três primeiras são da 4ª Turma e do mesmo relator, Ministro Alexandre Luiz Ramos, e citam o Tema 210 para fundamentar a aplicação da norma internacional em detrimento da norma interna porque a *ratio* seria o conflito de normas dos mencionados planos interno e internacional, ainda que a repercussão geral seja quanto ao direito do consumidor. A última decisão é da 6ª Turma e cita que o Tema 210 não é aplicável para dirimir o conflito quanto à lei do marítimo, uma vez que referente à indenização por danos morais por extravio de bagagens em voos internacionais, isto é, questão diversa.

4 TEMA 210 DO STF E A HIERARQUIA DA NORMA INTERNACIONAL

As decisões dos Recursos Extraordinários (RE) 636.331 e (ARE) 766.618 deram origem ao Tema 210 do STF. Os recursos interpostos são contra acórdãos que não teriam aplicado a regra da Convenção de Varsóvia que limita o valor da indenização por danos materiais decorrentes de extravio de bagagem em voo internacional e não teriam aplicado o prazo prescricional estabelecido na norma internacional mencionada. Houve alegação pela parte interessada do descumprimento do art. 178 da Constituição Federal que estabelece que "*a lei disporá sobre a ordenação dos transportes aéreo, aquático e terrestre, devendo, quanto à ordenação do transporte internacional, observar os acordos firmados pela União, atendido o princípio da reciprocidade*".

Assim, a tese defendida pelo recorrente é que, quanto ao transporte aéreo internacional, deveria prevalecer a aplicação da norma internacional em detri-

mento da norma interna. O tema não era novo, pois o STF já havia apreciado em outros julgados a questão da suposta antinomia entre tratados internacionais e direito interno quanto à indenização por dano material em transporte aéreo internacional, dando soluções diferentes sobre a mesma questão. Cabe analisar alguns dos votos dos ministros que participaram do julgamento em comento.

O Ministro Gilmar Mendes, relator do RE 636.331, em seu voto, destaca que a Constituição Federal incluiu no rol de direitos fundamentais a proteção ao direito do consumidor e também a observância dos acordos internacionais quanto ao transporte aéreo internacional. Cita o ministro que não há hierarquia entre o Código de Defesa do Consumidor e a Convenção de Varsóvia. Os tratados internacionais sobre transporte aéreo não são relativos a direitos humanos, não sendo, portanto, supralegais, conforme decisão do RE 466.343.

Com relação ao critério cronológico, as alterações da Convenção de Varsóvia são posteriores ao Código de Defesa do Consumidor. Quanto à especialidade, as disposições dos tratados internacionais seriam normas especiais ao Código de Defesa do Consumidor que apresenta normas gerais de consumo. Assim, quanto à indenização por dano material decorrente de extravio de bagagem, seriam aplicáveis os tratados internacionais sobre o tema, pois são normas posteriores e especiais.

O Ministro Luís Roberto Barroso, relator do (ARE) 766.618, cita que a disposição do art. 178 da Constituição Federal que determina que, no que tange à ordenação do transporte aéreo internacional, cabe observar os acordos firmados pela União, é uma regra de sobredireito constitucional que indica como se deve solucionar a controvérsia. Refere que a teologia da norma constitucional visa a uniformizar as regras no transporte aéreo internacional, o que traria isonomia entre os consumidores do serviço e impõe ao Brasil o respeito aos tratados internacionais.

A Ministra Rosa Weber, a seu turno, faz a análise das normas internacionais e constata que a Convenção de Varsóvia não previa limites universais de indenização por danos materiais. Destaca que sempre houve na norma internacional em comento a possibilidade de reparação irrestrita do dano material, condicionada à declaração especial na entrega ou demonstração de que o dano ocorreu por dolo ou culpa do transportador. Cita a Ministra que as Convenções de Varsóvia e a de Montreal, atualização da primeira, estabelecem valores indenizatórios razoáveis para reparar as avarias e ainda possibilitam o pagamento de quantias

superiores, desde que o passageiro faça declaração especial e pague taxa com a finalidade de estar coberto por seguro maior.

Ambas as convenções seriam compatíveis com a Constituição Federal, pois não restringem universalmente a indenização por dano material dos consumidores. Conclui a ministra que, ainda que as normas internacionais sobre transporte aéreo internacional não sejam sobre direitos humanos, o Poder Constituinte conferiu a elas excepcional *status* supralegal ao estabelecer que as leis internas devem observar os acordos internacionais sobre transporte aéreo, aquático e terrestre.

Para o Ministro Luiz Fux, o art. 178 da Constituição Federal é claro ao definir a prevalência dos tratados internacionais sobre o direito interno quanto ao transporte aéreo internacional. Segundo o ministro, o Código de Defesa do Consumidor é norma posterior e geral, ao passo que a Convenção de Varsóvia é uma lei anterior, mas especial, que apresenta valores razoáveis para as indenizações.

Feito o breve exame do julgado, cumpre verificar como a decisão repercutiu na doutrina. Francisco Resek destaca que a Constituição Federal não determina o primado sistemático e generalizado dos tratados internacionais sobre as normas de produção interna[10]. Cita o doutrinador que a especialidade e a ulterioridade da Convenção de Montreal já garantiriam sua prevalência sobre as normas internas quanto ao mesmo tema. Contudo, ressalta que é a própria Constituição que descarta os mecanismos de solução de conflitos ao estatuir que a matéria seja regida pelo direito internacional, conforme art. 178. Portanto, o autor concorda com a solução dada ao tema pelo STF.

Ricardo Bernardi, a seu turno, entende que se não houvesse regras de cooperação harmonizadas, não seria viável o transporte aéreo, porque existiriam normas distintas na origem e no destino[11]. Para o autor, a *ratio decidendi* do precedente resultante do julgamento do Tema n. 210 pelo STF é a aplicação das convenções internacionais sobre transporte aéreo em sua integralidade, como observância do art. 178 da Constituição Federal. Os tratados internacionais sobre o tema seriam normas de sobredireito. Assim, nesse aspecto, para o autor, o STF teria decidido conforme o texto constitucional e viabilizado juridicamente o modal de transporte internacional aéreo.

---

10 RESEK, Francisco. Transporte aéreo internacional & segurança jurídica. *In*: *Evolução do direito no século XXI: seus princípios e valores* (ESG, Liberdade, Regulação, Igualdade e Segurança jurídica), São Paulo: IASP, 2022, p. 324.

11 BERNARDI, Ricardo. *A Convenção de Montreal, o Tema nº 210 e sua ratio decidendi.* São Paulo, Revista do Advogado, nº 142, jun. 2019, p. 116.

Maria Luiza Bailos Targa refere que é difícil identificar a *ratio decidendi* do julgado, pois, ainda que a tese defina a prevalência dos tratados internacionais com base no art. 178 da Constituição Federal, muitos julgadores embasam a decisão em critérios clássicos de soluções de antinomia, ou seja, antiguidade, especialidade, dentre outros[12]. Cita a autora que, ao se concluir que o art. 178 da Constituição Federal dá primazia a normas internacionais em detrimento do Código de Defesa do Consumidor, norma infraconstitucional que dá forma ao direito fundamental de proteção do direito do consumidor, faz-se uma interpretação inconstitucional do dispositivo referido, uma vez que a defesa do consumidor é direito fundamental e norma de sobredireito. Sustenta que os direitos fundamentais transcendem a Constituição Federal por terem ligação com a dignidade da pessoa humana.

Apresentados os resultados dessa parte da pesquisa, cumpre analisá-los. Mesmo não havendo clareza quanto à hierarquia das normas em textos constitucionais pretéritos, por muito tempo, prevaleceu o entendimento que a norma internacional era superior à interna, o que se percebe pela leitura do art. 98 do CTN que define que os tratados modificam o direito interno e que a norma interna posterior deve observar o tratado. A partir de 1977, a jurisprudência sobre o tema é alterada, atribuindo-se mesma hierarquia entre normas internacionais e internas.

A leitura da Constituição Federal permite concluir que o texto da lei maior não estabelece a hierarquia entre normas internas e internacionais de forma geral. A partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, o §3º do art. 5º da Constituição Federal passou a estabelecer que tratados internacionais sobre direitos humanos, aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais, criando, assim, norma sobre hierarquia entre direito interno e direito internacional. Em virtude do citado dispositivo, no julgamento do RE 466.343, foi criada a tese da supralegalidade conferida aos tratados internacionais sobre direitos humanos que não tenham sido internalizados com votos suficientes para emendas constitucionais.

Ainda assim, o art. 178 da Constituição Federal, cuja redação foi definida pela Emenda Constitucional n. 07/1995, estabelece que, quanto ao transporte

12 TARGA, Maria Luiza Baillo. Transporte Aéreo Internacional: a repercussão da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal e a necessária aplicação do CDC em defesa dos interesses dos passageiros. *Revista de Estudos Jurídicos do Superior Tribunal de Justiça*, Brasília, Ano 01, n. 01, ago. 2020, p. 447.

internacional aéreo, aquático e terrestre, prevalece o direito internacional. Em suma, há a definição da hierarquia superior do direito internacional no que concerne ao referido tema. Embora clara a redação do dispositivo constitucional, a jurisprudência ora se dividia entre privilegiar a norma interna, ora a norma internacional. O Tema 210 do STF restabelece a observância da norma de sobredireito que está inscrita no art. 178 da Constituição Federal, dando segurança jurídica e viabilizando o transporte aéreo internacional.

5 LEI APLICÁVEL AO TRABALHADOR MARÍTIMO E O TEMA 210 DO STF

Em águas internacionais, ao trabalhador marítimo são aplicáveis os tratados internacionais que estabelecem a lei da bandeira da embarcação ou do pavilhão como o critério para identificar o direito a ser observado. O Código Bustamante, a Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar e a Convenção de Trabalho Marítimo (MLC/2006) estabelecem a aplicação da lei da bandeira da embarcação ao empregado marítimo. Todos os tratados internacionais mencionados foram ratificados pelo Brasil nos respectivos anos: 1928, 1990 e 2020. Diante disso, existem tratados internacionais sobre transporte marítimo ratificados pelo Brasil que tratam do tema da lei aplicável ao trabalhador marítimo.

O art. 178 da Constituição Federal não se restringe ao transporte aéreo internacional, mas estende a sua aplicabilidade ao transporte aquático e terrestre internacional, consoante interpretação literal e gramatical. O transporte aquático é mais abrangente que o marítimo, pois contempla meios de transporte que se movem pelo mar, rios e lagoas. O transporte internacional deve observar os tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Diante disso, conclui-se que mesmo o transporte marítimo internacional está contemplado na norma de sobredireito do art. 178 da Constituição Federal.

Soma-se ao fato de o direito internacional público contar com regra geral presente na Convenção sobre Tratados de Viena, de 1969, em seu art. 27, que prevê a inoponibilidade do direito interno que contrarie o tratado internacional. Próximo ao mencionado dispositivo, está o art. 26, que trata do cumprimento de boa-fé dos tratados internacionais. O Brasil ratificou a referida convenção em 2009. O direito internacional não pode ser preterido pelo fato de existir norma interna com conteúdo diverso, sob pena de responsabilização do Estado violador.

Assim, a tese de que ao marítimo contratado e treinado no Brasil, ou por empresa com sede no Brasil, para trabalhar em embarcação que navega em

águas nacionais e internacionais é aplicável o art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, isto é, a lei brasileira, quando mais favorável, viola os tratados internacionais sobre trabalho marítimo que estabelecem a aplicabilidade da lei do pavilhão. Note-se que a aplicação da lei da bandeira da embarcação é mitigada pela regra presente na Convenção das Nações Unidas sobre Direito do Mar que determina que exista um elo significativo entre a bandeira da embarcação e o navio. Não havendo o centro de gravidade entre os mencionados elementos, existe a possibilidade de se tratar de bandeira de conveniência.

Nesse caso, não se aplica a lei do pavilhão, mas sim o direito do Estado com relação mais significativa com a embarcação. Ainda assim, a teoria da relação jurídica mais significativa ou *the most significant relationship* deve ser aplicada como exceção e parcimônia, pois a regra é de aplicação da lei do pavilhão, como pontua a doutrinadora Ingrid Zanella Andrade Campos[13]. Somente quando o direito interno a ser aplicado não tenha relação alguma com a embarcação e ainda não assegure os direitos mínimos previstos na Convenção de Trabalho Marítimo (MLC/2006), pode-se falar em bandeira de conveniência.

O simples fato de a legislação brasileira parecer mais favorável do que a legislação do Estado da bandeira da embarcação não é justificativa para se classificar a lei do pavilhão como bandeira de conveniência. O exame de legislações é complexo e subjetivo. Não raras vezes existem aspectos em um direito que não apresentam parâmetros similares em outro para a comparação. Mesmo ao se examinar normas coletivas presentes no mesmo direito interno, há dificuldade para concluir o que, de fato, é mais benéfico. Sobre o tema, mas referente a normas coletivas, Palma Ramalho afirma que, independentemente do método que se utilize, a comparação entre instrumentos normativos é sempre difícil, porque são documentos extensos e complexos[14]. Dessa forma, comparar todo um direito interno de um Estado com outro é uma tarefa ainda mais complicada. Note-se também que as decisões que determinam a aplicação do art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, em geral, nem sequer tentam fazer essa comparação dada a dificuldade existente.

Assim, o melhor parâmetro de trabalho decente marítimo é a Convenção de Trabalho Marítimo (MLC/2006). Se o direito interno de determinado Estado observa o mencionado tratado internacional, o trabalho decente marítimo está

13 CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade**.** *Curso de Direito Marítimo Sistematizado*. Curitiba: Juruá, 2017, p. 369.

14 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte I: Dogmática geral.3. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 281.

assegurado, devendo ser aplicada a lei da embarcação. Rememora-se que o Brasil ratificou a mencionada convenção internacional e pode exigir das embarcações que estejam em seus portos o cumprimento do tratado internacional, mesmo que o Estado da embarcação não tenha ratificado o instrumento internacional. Como destaca Ricardo Bernardi quanto ao transporte aéreo internacional, para a viabilidade do transporte internacional, é importante a aplicação da mesma legislação na origem e no destino. Isso também se aplica ao transporte internacional marítimo, pois independentemente do local da contratação, da nacionalidade do empregado e do trajeto realizado, deve ser aplicada a mesma legislação a todos os trabalhadores, sempre se garantindo o trabalho decente no mar.

O art. 19, item 8, da Constituição da OIT, que estabelece que os tratados internacionais do âmbito da organização internacional não modificam condições mais favoráveis que as previstas no direito interno não inviabiliza a aplicação da lei do pavilhão. O navio que trafega em longo curso, isto é, entre portos de diferentes nacionalidades, tem como direito interno o do Estado da bandeira. É o direito interno do referido Estado que serve de parâmetro e modelo de comparação com as normas internacionais para a observância do art. 19, item 8 da Constituição da OIT e não o direito brasileiro. Assim, se houver norma interna mais favorável do que o disposto na Convenção de Trabalho Marítimo (MLC/2006), aplica-se o direito interno mais benéfico do Estado da bandeira.

O Tema 210 do STF rememora a importância de se observar os tratados internacionais quanto ao transporte internacional, independentemente de se tratar de modal aéreo, aquático ou terrestre, porque isso é um pressuposto da viabilidade do transporte internacional. O julgamento referido serve para destacar que, com relação ao transporte internacional, o Estado brasileiro reconhece de forma expressa e em nível constitucional por meio do art. 178 da Constituição Federal a superioridade do direito internacional, o que vai ao encontro do disposto na Convenção sobre Tratados de Viena de 1969. Se nos outros ramos jurídicos, o direito interno resiste em reconhecer a superioridade das normas internacionais, quanto ao transporte internacional, o reconhecimento é literal. Por consequência, o Tema 210 do STF tem potencial para modificar o atual posicionamento majoritário do TST e estabelecer maior respeito à lei do pavilhão quanto ao Direito do Trabalho marítimo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora seja o princípio da superioridade do direito internacional tenha reconhecimento no âmbito internacional, nem sempre é observado no direito interno. No Brasil, os textos constitucionais não têm a tradição de serem claros quanto ao tema. Assim, coube à jurisprudência, por meio de julgamentos do STF, estabelecer a hierarquia das normas internacionais em face das normas nacionais. Atualmente, para a generalidade do direito internacional existem três possíveis níveis hierárquicos: constitucional, supralegal e infraconstitucional.

Existem autores que defendem a aplicação da lei brasileira, quando mais favorável ao trabalhador, com base no art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, desde que o marítimo tenha sido contratado no Brasil ou trabalhe para empresa com sede no país. Para outro grupo de autores, aplicam-se os tratados internacionais e, por consequência, a lei do pavilhão. A aplicação da legislação brasileira seria a exceção nos casos de contratação compulsória de brasileiros em razão de determinações do Conselho Nacional de Imigração ou para o caso de bandeira de conveniência. A jurisprudência dominante no TST é no sentido de se aplicar a lei brasileira com base no art. 3º, II, da Lei n. 7.064/1982, uma vez que seria mais favorável ao marítimo. No entanto, há turma com posicionamento diverso que considera aplicável ao marítimo a lei da bandeira da embarcação. O Tema 210 do STF foi citado em alguns casos, ora para justificar sua aplicação, ora para afastá-lo, o que sinaliza a importância do *leading case* para o tema da lei aplicável ao marítimo.

A *ratio decidendi* dos principais votos que formaram a maioria vitoriosa do Tema 210 do STF é o fato de o art. 178 da Constituição Federal ser norma de sobredireito que posiciona o direito internacional acima do direito interno quanto ao tema transporte internacional. O motivo desse posicionamento literal do texto constitucional é viabilizar o transporte internacional a ser regido pelas mesmas regras jurídicas, o que é elogiado por parte da doutrina.

Dados os mencionados resultados, constatou-se que o Brasil ratificou tratados internacionais sobre o tema da lei aplicável em embarcações e para o trabalhador marítimo, sendo esta a lei do pavilhão. Debateu-se que o art. 178 da Constituição Federal não se refere apenas ao transporte internacional aéreo, mas sim a todo o transporte internacional, independentemente do modal utilizado, o que está explícito em sua redação. Assim, mesmo antes do julgamento do RE 466.343/SP, em 2008, havia normas internacionais com hierarquia

constitucional, ou seja, acima do direito interno infraconstitucional, desde que referentes ao transporte internacional.

O Tema 210 do STF chama a atenção para o conflito de normas internas e internacionais, sinalizando que há norma de sobredireito na Constituição Federal que justifica a aplicação de tratados internacionais sobre transporte internacional marítimo e, por consequência, a lei do pavilhão. Conclui-se que, respeitados os direitos mínimos do trabalhador marítimo previstos na Convenção do Trabalho Marítimo (MLC/2006), não há bandeira de conveniência, devendo ser aplicada a lei do Estado da embarcação por observância do controle de convencionalidade. Assim, a resposta do problema sobre a possibilidade de o Tema 210 do STF modificar o entendimento sobre a lei aplicável ao marítimo é positiva, o que se verifica inclusive pela sua citação em julgados recentes do TST.

7 REFERÊNCIAS

BERNARDI, Ricardo. A Convenção de Montreal, o Tema nº 210 e sua *ratio decidendi.* São Paulo, *Revista do Advogado*, nº 142, p. 115-128, jun. 2019.

BOMFIM, Bianca Neves e Rodrigo de Lacerda Carelli. O trabalho realizado em navios e a aplicação da legislação material trabalhista*. Revista LTr*, São Paulo, v. 80, n. 06, p. 680-4, jun. 2016.

BRITO, Maurício Ferreira. *Extraterritorialidade normativa no direito marítimo do trabalho.* 2020. 245 f., il. Tese (Doutorado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/40754/1/2020_Maur%c3%adcioFerreiraBrito.pdf>. Acesso em: 25 de fev. 2023.

CALMON NETO, Pedro. MLC: Maritime Labour Convention. Evolução e garantia dos direitos do trabalhador do mar**.** *In: Trabalho Portuário e Aquaviário: homenagem aos 10 anos da coordenadoria nacional do trabalho portuário e aquaviário*, São Paulo: LTr, 2014, p. 125-141.

CAMPOS, Ingrid Zanella Andrade*. Curso de Direito Marítimo Sistematizado*. Curitiba: Juruá, 2017.

CARREAU, Dominique; MARRELLA, Fabrizio. *Direito internacional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

FAGUNDES, Bárbara. Teoria do controle de convencionalidade e seu uso no direito do trabalho. *Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região,* Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 225-245, jan./jun. 2019.

FAGUNDES, Bárbara. *Controle de convencionalidade e normas da OIT: o caso da Convenção 132 da OIT no Brasil*, de Bárbara Fagundes, dissertação sob orientação da Profa. Dra. Luciane Cardoso Barzotto, UFRGS, Porto Alegre: 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Lei aplicável aos contratos de trabalho dos tripulantes de navios de cruzeiros marítimos. *Revista LTr,* São Paulo, v. 86, n. 02, p. 148-163, fev. 2022.

MEIRINHO, Augusto Grieco Sant´ana. Navios de cruzeiros marítimos operando em águas jurisdicionais brasileiras em matéria de relações sociais e segurança jurídica – análise crítica da regra do centro de gravidade aplicável pela justiça do trabalho brasileira. *Revista LTr*, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1421-1432, dez. 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho*. Parte I: Dogmática geral.3. ed. Coimbra: Almedina, 2012.

RESEK, Francisco. Transporte aéreo internacional & segurança jurídica. *In: Evolução do direito no século XXI: seus princípios e valores* (ESG, Liberdade, Regulação, Igualdade e Segurança jurídica), São Paulo: IASP, 2022, p. 323-335.

SHAW, Malcolm N. *Direito Internacional*. Tradução Marcelo Brandão Cipolla, Lenita Ananias do Nascimento e Antônio de Oliveira Sette-Câmara. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

TARGA, Maria Luiza Baillo. Transporte Aéreo Internacional: a repercussão da tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal e a necessária aplicação do CDC em defesa dos interesses dos passageiros. *Revista de Estudos Jurídicos do Superior Tribunal de Justiça*, Brasília, Ano 01, n. 01, p. 437-474, ago. 2020.

REFERÊNCIA JURISPRUDENCIAL

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 80004/SE*. Recorrente: Belmiro da Silveira Goes. Recorrido: Sebastião Leão Trindade. Relator: Min. Xavier de Albuquerque. Relator para acórdão: Min. Cunha Peixoto. Brasília, 01 jun. 1977. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=175365> Acesso em 27 de jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 466343/SP.* Recorrente: Banco Bradesco S.A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso. Brasília, 03 dez. 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444> Acesso em 27 de jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 636331/RJ*. Recorrente: Société Air France. Recorrido: Sylvia Regina de Moraes Rosolem. Relator: Min. Gilmar Mendes.

Brasília, 25 maio 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14028416> Acesso em 27 de jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário 766.618/SP*. Recorrente: Air Canada. Recorrido: Cintia Cristina Giardulli. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 25 maio 2017. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=-TP&docID=14028508> Acesso em 27 de jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 210 – Limitação de indenizações por danos decorrentes de extravio de bagagem com fundamento na Convenção de Varsóvia.* Leading case: Recurso Extraordinário 636331/RJ. Recorrente: Société Air France. Recorrido: Sylvia Regina de Moraes Rosolem. Relator: Min. Gilmar Mendes. Brasília, 25 de maio de 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=313246068&ext=.pdf> Acesso em 01 de mar.2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag-R-RAg-1863-80.2015.5.09.0004.* Recorrente: Msc Cruises S.A. e outro. Recorrido: Gustavo Brito Teixeira. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 21 de jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ca5993659ead03786e1eee8e0a2d04c4> Acesso em 27 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag--AIRR-1001449-63.2017.5.02.0045.* Recorrente: Costa Cruzeiros - Agência Marítima e Turismo Ltda. Recorrido: Veronica Claudia Capezzuto, Costa Crociere Spa E Ibero Cruzeiros Ltda. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 21 de jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia- backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3e34505e2c7dbb50cd612417530ec8c6> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag--AIRR-0000060-07.2016.5.09.0011.* Recorrentes: Ibero Cruzeiros Ltda e Costa Cruzeiros Agencia Maritima e Turismo Ltda. Recorridos: Aline Manske, Costa Crociere Spa, Costa Cruceros S.A., Costa International B.V., Ibero Cruceros S.A E Spanish Cruise Services Nv. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 26 de abr. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/32ea5e0adb8761a9b5e96e97215fb606> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag--RR-1222-37.2019.5.06.0004.* Recorrente: Royal Caribbean Cruzeiros (Brasil) Ltda. e outro. Recorrido: Carlos Jose Bertoldo Goncalves. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 29 de mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3f244db644381ddfa2ce37389f094a8b> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-R-RAg-2237-92.2017.5.09.0015*. Recorrentes e Recorridos: Doria Cristina Hirayama Sefrim e Costa Cruzeiros - Agência Marítima e Turismo Ltda. e outra. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Brasília, 29 de mar. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/f87ef5a5f1658f727e72b962a3fc254e> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST--AIRR-445-63.2015.5.09.0245*. Recorrente: Royal Caribbean Cruzeiros (Brasil) Ltda. e outros. Recorrida: Lucimeri Angela Chyla. Relator: Min. Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 15 de mar. 2023. Disponível em: < https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c600e54a3b841f2b742b6d9e8f886454> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag--RR-1739-71.2017.5.06.0017*. Recorrente: Maria Agustina Calafell Roig Tiburcio de Melo. Recorrido: Msc Cruises S.A. e outra. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 13 de jun. 2023. Disponível em: < https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/53385fc538577af27ab753e28401c9dc> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag--RR-10953-48.2016.5.09.0014.* Recorrente: Leandro da Silva. Recorrido: Msc Cruises S.A. e outra. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 06 de jun. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia- backend2.tst.jus.br/rest/documentos/759fccfe7bc0d1722a84e-b5b7b261007> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST-Ag-R-RAg-1631-89.2015.5.07.0015*. Recorrente: Lizete Mariana Ribeiro de Souza. Recorrida: Msc Cruises S.A. e outra. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 28 de mar. de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3dcd32f7e-c12b38807bd00a798eb2156> Acesso em 28 de jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo em Recurso de Revista TST--RR-1656-06.2019.5.07.0034*. Recorrente: Msc Cruises S.A. Recorrido: Ivi Karla da Silva Santos. Relatora: Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 14 de dez. 2022. Disponível em: < https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/de81e0a-75db99419231e4e137af23c9f> Acesso em 28 de jul. 2023.

A INCONVENCIONALIDADE DA INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 450 DO TST

Natalia Mascarenhas Simões Bentes

Doutora em Direito Público pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Portugal. Título Revalidado pela Universidade de Brasília (UnB) - com equivalência no Doutorado em Direitos Humanos e Cidadania. Coordenadora Adjunta do Curso de Direito do CESUPA. Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).
E-mail: natalia.bentes@cesupa.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/7841149596245216

Vanessa Rocha Ferreira

Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Título Revalidado pela Universidade de Brasília (UNB) - com equivalência no Doutorado em Direitos Humanos e Cidadania.
Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).
Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará.
E-mail: vanessa.ferreira@prof.cesupa.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8565252837284537

Bruna Kleinkauf Machado

Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional do CESUPA. Advogada.
E-mail: bruna24900013@aluno.cesupa.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5332774238535757

1 INTRODUÇÃO

O direito ao gozo de férias anuais remuneradas está consagrado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVII, como uma garantia fundamental do trabalhador. [1]Além de assegurar o descanso necessário para a recuperação física e mental, as férias remuneradas representam um mecanismo de proteção à dignidade do empregado e à valorização do trabalho humano. Ademais, o legislador prevê o direito ao gozo de férias anuais remuneradas acrescidas de, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal do trabalhador. Desta forma, percebe-se que o legislador constitucional, incluiu o direito às férias remuneradas no rol de direitos sociais fundamentais.

Do mesmo modo, o legislador infraconstitucional também se preocupou em estabelecer um regramento específico para que esse direito fosse corretamente protegido e usufruído, de modo a resguardar a dignidade do trabalhador, e o fez em diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para regulamentar esse direito, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece um conjunto de normas que determinam as condições de sua concessão, pagamento e eventuais penalidades aplicáveis ao empregador em caso de descumprimento.

Nesse contexto, a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foi editada com o propósito de reforçar a proteção ao trabalhador, estabelecendo que, ainda que as férias tenham sido usufruídas dentro do período correto, caso o pagamento não ocorresse até dois dias antes do início do gozo, o empregador estaria obrigado a remunerá-las em dobro. Essa interpretação consolidada pela jurisprudência trabalhista visava garantir o cumprimento efetivo dos direitos assegurados pela legislação. Entretanto, em agosto de 2022, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 501, declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, afastando a aplicação da penalidade do pagamento em dobro quando o atraso na quitação das férias não comprometesse seu efetivo gozo.

A decisão do STF gerou intensos debates sobre os limites da atuação do TST na interpretação das normas trabalhistas e sua compatibilidade com a Constituição e convenções internacionais de direitos humanos. O afastamento da Súmula 450 trouxe reflexos diretos sobre a jurisprudência e a segurança

1 BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2025.

jurídica, levantando questionamentos sobre a efetividade da proteção ao trabalhador e os impactos dessa mudança na relação de emprego. Além disso, abriu margem para a análise da inconvencionalidade desse entendimento à luz dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, notadamente a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), que impõe obrigações aos Estados no sentido de garantir o acesso à justiça e a proteção dos direitos fundamentais.

Diante desse cenário, o presente artigo tem como objetivo analisar criticamente a inconvencionalidade da inaplicabilidade da Súmula 450 do TST no direito brasileiro. A pesquisa, de caráter teórico-normativo, utiliza o método dedutivo para examinar os argumentos jurídicos, doutrinários e jurisprudenciais envolvidos, buscando compreender as consequências dessa decisão para a ordem jurídica nacional.

Como contribuição, o estudo propõe uma reflexão aprofundada acerca dos impactos dessa alteração na proteção dos direitos trabalhistas e no acesso à justiça, bem como sobre a necessidade de harmonização das normas internas com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Além disso, pretende-se avaliar se o afastamento da Súmula 450 configura um retrocesso na garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e de acesso à justiça ou se é alinhado a um modelo mais equilibrado de regulação das relações de trabalho.

O texto encontra-se dividido em seis seções, sendo a primeira esta introdução; a segunda aborda questões acerca do acesso à Justiça do Trabalho; a terceira discorre acerca do direito ao lazer e férias como um direito social; a quarta trata da inconvencionalidade das normas; o quinto item que discute a inconvencionalidade da não aplicação da Súmula 450 do TST. Por fim, o sexto e último item apresenta as considerações finais deste estudo.

2 O DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO

Assegurado pelo art. 5º, XXXV da Constituição da República Federativa do Brasil como um direito fundamental, o direito de acesso à Justiça permite que todos aqueles que tenham os seus direitos violados possam buscar a sua reparação e submeter as suas demandas a apreciação do Judiciário, para que ele possa auxiliar na pacificação de conflitos sociais.[2]

2 Art. 5º da Constituição Federal do Brasil: Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou amea-

Essa previsão não encontra amparo somente no ordenamento jurídico brasileiro, mas também no plano internacional. O Artigo VIII, da Declaração Universal de Direitos Humanos prevê que todos "têm direito de receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei". [3]

O acesso à Justiça do Trabalho é um direito fundamental que garante a proteção dos trabalhadores diante de conflitos laborais, especialmente considerando que as verbas pleiteadas neste âmbito possuem natureza alimentar. Isso significa que os valores discutidos em demandas trabalhistas são essenciais para a subsistência dos empregados e suas famílias, tornando indispensável um sistema judiciário acessível e eficiente para assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas. [4]Assim, a Justiça do Trabalho se configura como um mecanismo de equilíbrio social, promovendo a dignidade dos trabalhadores ao garantir a efetivação de direitos previstos na legislação.

Além de sua importância social, a Justiça do Trabalho se destaca por seu caráter de fácil acesso, o que possibilita que trabalhadores, muitas vezes em situação de vulnerabilidade, possam reivindicar seus direitos sem enfrentar barreiras econômicas ou burocráticas excessivas. Diferentemente de outros ramos do Judiciário, o processo trabalhista permite ao reclamante litigar sem custos iniciais e, em alguns casos, com assistência judiciária gratuita.[5] Essa facilidade reforça o papel da Justiça do Trabalho como um instrumento essencial para a concretização dos princípios constitucionais da ampla defesa e do contraditório, garantindo que nenhum trabalhador seja privado do direito de buscar a reparação de eventuais violações contratuais.

No mais, no que diz respeito à Justiça do Trabalho, esta possui uma estrutura que tenta assegurar a todos os trabalhadores, que em regra são a parte hipossuficiente da relação, mecanismos para facilitar o acesso à justiça. Neste sentido, alguns institutos foram pensados, como por exemplo o *jus postulandi*, que permite às partes, empregador e empregado, demandarem sem a neces-

---

ça a direito; In: BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2025.

3 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos Acesso em: 15 fev. 2025.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Ed 21. São Paulo: LTr, 2023.

5 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho***.** Ed. 34 São Paulo: Atlas, 2018.

sidade de constituir advogado nos autos, quando não tiverem condições de arcar com esse ônus, nos termos do art. 791, da CLT.[6]

Esses institutos adotados na justiça do trabalho visam eliminar uma das principais barreiras ao acesso à justiça, que é justamente o desequilíbrio socioeconômico existente entre as partes, que muitas vezes impede que o trabalhador procure a tutela jurisdicional.

Outro fator relevante é a necessidade de celeridade no trâmite dos processos trabalhistas, uma vez que a demora na resolução de tais demandas pode acarretar prejuízos irreparáveis ao trabalhador. O caráter alimentar das verbas pleiteadas reforça a urgência na prestação jurisdicional, pois a demora na quitação dos valores pode comprometer a subsistência do trabalhador e sua família. [7]Assim, a legislação trabalhista prevê procedimentos específicos para garantir maior rapidez na tramitação dos processos, como a realização de audiências concentradas, a inversão do ônus da prova em alguns casos e a possibilidade de concessão de tutela de urgência para assegurar o pagamento imediato de determinadas parcelas.

Dessa forma, a Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial na manutenção da justiça social, assegurando o acesso facilitado e um procedimento célere para a resolução dos conflitos trabalhistas. Seu funcionamento eficaz contribui para a redução da desigualdade social e para a proteção dos trabalhadores contra abusos praticados no ambiente de trabalho. A implementação de medidas que aprimorem ainda mais a acessibilidade e a rapidez no julgamento dos processos é fundamental para garantir que o direito ao trabalho digno seja efetivamente respeitado e que os trabalhadores possam usufruir das garantias estabelecidas pela legislação vigente.

Para tanto, por ser o direito de acesso à justiça uma garantia constitucional, o Estado não pode criar qualquer obstáculo que inviabilize a sua efetivação.

---

6 Art. 791 da CLT - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. In: BRASIL**.** *Decreto-Lei Número 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 fev. 2025.

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§ 3o A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada. (Incluído pela Lei nº 12.437, de 2011)

7 GIGLIO, Wagner D. *Justiça do Trabalho e processo trabalhista*. Ed. 5 São Paulo: Saraiva, 2021

3 O DIREITO AO LAZER E FÉRIAS: UM DIREITO SOCIAL

A Constituição Federal de 1988 reconhece o direito ao lazer como um direito social, conforme disposto no artigo 6º o qual estabelece que: "São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição". [8]A referida norma destaca a importância do lazer para a promoção do bem-estar e da qualidade de vida dos cidadãos brasileiros.

Ademais, a Constituição Federal, em seu artigo 217, § 3º, determina que "o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social"[9]. Essa disposição reforça o papel do Estado na implementação de políticas públicas que garantam o acesso ao lazer, reconhecendo-o como instrumento essencial para o desenvolvimento humano e a inclusão social.

No âmbito das relações de trabalho, o direito às férias é uma concretização do direito ao lazer. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 129, assegura que "todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração"[10].Esse período de descanso remunerado é fundamental para a recuperação física e mental do trabalhador, contribuindo para a melhoria da produtividade e da satisfação no ambiente laboral.

O artigo 130 da CLT estabelece que, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado adquire o direito a férias, que podem variar de 12 a 30 dias, dependendo do número de faltas injustificadas no período aquisitivo. [11]Essa regulamentação visa equilibrar os interesses do empregador e do empregado, incentivando a assiduidade e garantindo o direito ao descanso.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe alterações na concessão de férias, permitindo que elas sejam fracionadas em até três períodos, desde que haja concordância do empregado e que um dos períodos não seja inferior a 14 dias corridos, enquanto os demais não podem ser inferiores a cinco dias corridos

8 BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2025.

9 BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2025.

10 BRASIL**.** *Decreto-Lei Número 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 fev. 2025.

11 BRASIL**.** *Decreto-Lei Número 5.452, de 1º de maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 fev. 2025.

cada um. [12]Essa flexibilização busca atender às necessidades tanto dos empregadores quanto dos empregados, proporcionando maior autonomia na gestão do tempo de descanso.

É importante destacar que o direito ao lazer e às férias está alinhado com os princípios estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, cujo artigo 24 afirma: «Toda pessoa tem direito ao repouso e ao lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas»[13]. Essa consonância reforça o compromisso do Brasil com a promoção e a proteção dos direitos humanos em âmbito global.

A efetivação do direito ao lazer e às férias depende não apenas da legislação vigente, mas também da implementação de políticas públicas que assegurem o acesso a espaços e atividades de lazer para toda a população. Isso inclui investimentos em infraestrutura, como parques, centros culturais e esportivos, além de programas que incentivem a participação da comunidade em atividades recreativas e culturais.

Além dos benefícios individuais, as férias também têm impactos positivos na produtividade e no ambiente corporativo. Um empregado que retorna ao trabalho após um período de descanso adequado tende a apresentar maior motivação, criatividade e engajamento em suas atividades. Estudos indicam que pausas periódicas reduzem a probabilidade de esgotamento mental e melhoram a performance profissional[14]. A ausência de pausas prolongadas pode gerar fadiga, aumento do absenteísmo e até mesmo o desenvolvimento de doenças ocupacionais, como a síndrome de *burnout*, conforme relatado pela Organização Mundial da Saúde[15]. Dessa forma, as férias não são apenas um direito garantido, mas uma estratégia essencial para a sustentabilidade das relações de trabalho e para a manutenção de um ambiente organizacional saudável.

---

12 BRASIL. Lei Número 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 10 fev. 2025.

13 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos Acesso em: 15 fev. 2025.

14 SONNENTAG, S.; FRITZ, C. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework**.** *Journal of Organizational Behavior***,** v. 36, p. 72-103, 2015. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1924. Acesso em: 19 fev. 2025.

15 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Genebra, 2019. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases. Acesso em: 19 fev. 2025.

Logo, o direito ao lazer e às férias como direitos sociais fundamentais está intrinsecamente ligado à promoção da dignidade humana e ao bem-estar social. A garantia desses direitos contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada, na qual todos os cidadãos tenham oportunidades de descanso, recreação e desenvolvimento pessoal.

4 INCONVENCIONALIDADE DE NORMAS

No âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, o controle de convencionalidade consiste em verificar a compatibilidade das normas e demais práticas internas com a CADH, a jurisprudência da Corte Interamericana e os demais tratados interamericanos dos quais o Estado seja parte. Trata-se de uma obrigação que cabe a toda autoridade pública no âmbito das suas competências e para efeitos de determinação da compatibilidade com a CADH, não só o tratado deve ser levado em consideração, mas também a jurisprudência da Corte Interamericana e os demais tratados interamericanos dos quais o Estado é parte. É um controle que deve ser realizado *ex officio* por qualquer autoridade pública e a sua execução poderá implicar a supressão de regulamentação contrária à CADH ou sua interpretação de acordo com a CADH, dependendo os poderes de cada autoridade pública[16].

Vale ressaltar que o controle de convencionalidade, assim como o controle de constitucionalidade, diz respeito às violações que ultrapassam o delimitado por leis e atos normativos. No controle de constitucionalidade, estes são analisados em face da Constituição Federal, ao passo que no controle de convencionalidade há um processo de compatibilização vertical das normas internas por Tratados Internacionais de Direitos Humanos. Na jurisprudência da Corte Interamericana (Corte IDH) surgiu o conceito de controle de convencionalidade "para nomear a ferramenta que permite aos Estados especificar a obrigação de garantir os direitos humanos na esfera doméstica, através da verificação da conformidade das normas e práticas nacionais, com a Convenção Americana do Direito do Homem (CADH) e sua jurisprudência"[17].

Nesse sentido, Natália Mascarenhas Simões Bentes e Vanessa Ferreira Rocha entendem que o controle de convencionalidade tem aplicação no âmbito na-

16 CORTEIDH. *Caso La Cantuta Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas***.** Sentença de 29 de novembro de 2006, pag.1732. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

17 CORTE IDH. *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos nº 7,* 2019. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em 13 de fevereiro de 2025.

cional e internacional[18]. No âmbito internacional, essa função é desempenhada pela Corte Interamericana e consiste na expulsão de regras contrárias à CADH, com base nos casos específicos submetidos ao conhecimento do Tribunal. Isso aconteceu, por exemplo, com a declaração de incompatibilidade de leis de anistia com as obrigações impostas pela CADH. Esta função tem sido a principal da Corte Interamericana desde a sua entrada em operação, uma vez que a Corte Interamericana é responsável por interpretar a Convenção e revisar que os atos e atos dos Estados que tenham reconhecida sua competência, em conformidade com as disposições da CADH.

Natália Mascarenhas Simões Bentes[19] defende a existência de princípios fundamentais do direito que são mais fortes que todo e qualquer preceito jurídico positivo, as normas imperativas de direito internacional, *jus cogens*. Assim, a lei que os violem fica desprovida de validade. As autoanistias negam o Direito, por negarem o acesso à justiça, à igualdade perante a lei e o direito ao juiz natural.

A CorteIDH reconhece o caráter de direito *jus cogens,* ou seja, imperativo ao "acesso à justiça" para a responsabilidade internacional de crimes no período da ditadura e, por via consequencial, dessas normas de anistia que violam o Estado de Direito e de qualquer negação à justiça célere e eficaz. O juiz expõe que os Estados não podem usar de artifícios para violar o *jus cogens* (como as "leis" de autoanistia), pois essas normas não dependem do consentimento estatal para obrigarem. E mais, o *jus cogens* ultrapassa o direito dos tratados, englobando o Direito Internacional em geral. Outros casos reforçam a ideia de que o acesso à justiça constitui um direito *jus cogens*, ou seja, uma norma imperativa de direito internacional, em particular à necessidade de avançar na construção jurisprudencial do Tribunal, no sentido de expansão do conteúdo material do *jus cogens* (de modo a cobrir também o direito de acesso à justiça *lato sensu*), bem como o reconhecimento das obrigações de resultado e não apenas de meio, como no "*Caso Baldeón García versus Perú*", "*Goiburú y Otros versus Paraguay*" e "*Masacre de Pueblo Bello versus Colombia*" (CORTEIDH, 2006).

---

18 BENTES, Natalia Mascarenhas Simões; FERREIRA, Vanessa Rocha. Controle de convencionalidade e acesso à justiça: uma análise do beneficiário da justiça gratuita a luz da reforma trabalhista, *Revista Videre* v. 12,n.25 Set/Dez,2020.

19 BENTES, Natalia Mascarenhas Simões Bentes. *A humanização do Direito Internacional e a responsabilidade penal internacional do indivíduo*. Ed. Lumen Juris, 2021.

5 INCONVENCIONALIDADE DA INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 450 DO TST

A Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe acerca do direito ao pagamento em dobro das férias concedidas fora do prazo legal, mesmo que gozadas pelo trabalhador. Este entendimento consolidado no âmbito da Justiça do Trabalho tem gerado debates acerca de sua constitucionalidade, à luz de princípios constitucionais e legais que regem o Direito do Trabalho. A presente análise busca examinar os principais argumentos doutrinários e jurisprudenciais que questionam a validade da súmula, destacando autores renomados como Mauricio Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e Gustavo Filipe Barbosa Garcia.

Publicada em 21 de maio de 2014 a Súmula 450 determina que: "É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal"[20].

Ou seja, a referida súmula determinou que o empregador deveria realizar o pagamento das férias em dobro quando esse fosse realizado fora do prazo estabelecido por lei. Para tanto, a fim de embasar a decisão, a referida súmula norteou seu texto com fulcro nos artigos 137 e 145 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), alterando-o para tanto, dispondo que:

> Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.
> § 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.
> § 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida
> § 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.
> Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

20 BRASIL. *Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho de 21 de maio de 2014***.** Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2458/Sumulas_e_enunciados. Aceso em 12 fev. de 2025.

> Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Inicialmente, cabe ressaltar que, conforme supramencionado, a Súmula 450 se fundamenta no artigo 137 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual prevê a penalidade do pagamento em dobro ao empregador que não concede férias no período concessivo. No entanto, a súmula amplia o entendimento ao incluir situações em que as férias foram concedidas, porém fora do prazo legal, suscitando dúvidas quanto à compatibilidade dessa interpretação com os princípios constitucionais.

O principal argumento contra a constitucionalidade da Súmula 450 reside no fato de que ela extrapola os limites impostos pela legislação infraconstitucional. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XVII[21], garante o direito a férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do salário normal. Todavia, não há previsão constitucional que autorize o pagamento em dobro das férias gozadas fora do prazo, o que caracteriza uma possível violação ao princípio da legalidade.

Além disso, a interpretação extensiva realizada pelo TST é criticada por ferir a segurança jurídica. Segundo Alice Monteiro de Barros, a aplicação de penalidades deve respeitar os limites estritos da lei. Ao ampliar o alcance da norma, o TST teria invadido a competência do legislador, desequilibrando a relação entre os poderes[22].

Outro ponto crucial diz respeito à violação do princípio da razoabilidade. Mauricio Godinho Delgado defende que as penalidades aplicadas ao empregador devem ser proporcionais à infração cometida[23]. No caso da Súmula 450, argumenta-se que o pagamento em dobro das férias, mesmo quando concedidas fora do prazo, pode configurar um ônus desproporcional, especialmente em situações em que o atraso não foi significativo.

A doutrina também discute o impacto econômico da súmula para as empresas. Gustavo Filipe Barbosa Garcia alerta que penalidades exacerbadas podem desestimular a atividade empresarial, comprometendo a geração de empregos

---

21 Artigo 7º da Constituição Federal: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas em, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

22 MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Curso de Direito do Trabalho***.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2021.

23 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. Ed 21. São Paulo: LTr, 2023.

e o desenvolvimento econômico[24]. Nesse sentido, a Súmula 450 representaria um desincentivo para a formalização das relações de trabalho.

Ademais, o princípio da autonomia privada coletiva, garantido pelo artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal[25], também é afetado. A súmula desconsidera a possibilidade de negociação entre empregadores e empregados para ajustar o período de concessão das férias, limitando a aplicação de convenções e acordos coletivos.

A jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho revela interpretações divergentes sobre o tema. Alguns tribunais têm adotado uma visão mais restritiva, considerando a súmula como inconstitucional, enquanto outros permanecem alinhados ao entendimento do TST. Essa disparidade contribui para a insegurança jurídica e reforça a necessidade de uma revisão mais detalhada da súmula.

Nesse sentido, as interpretações divergentes acerca da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ocorreram especialmente após sua declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 501[26]. Alguns tribunais têm seguido o entendimento do STF, afastando a aplicação da súmula, enquanto outros mantêm decisões alinhadas ao posicionamento anterior do TST.

Nesse sentido, as jurisprudências dos tribunais regionais do trabalho vão de encontro a súmula 450 do TST. Em outubro de 2022, a Segunda Turma do TRT-18 reformou uma sentença que havia condenado uma empresa ao pagamento em dobro das férias por atraso no pagamento. A decisão considerou a declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450 pelo STF na ADPF nº 501. A relatora destacou que, com a decisão do STF, foram invalidadas as decisões judiciais ainda pendentes de recurso que aplicavam a sanção de pagamento em dobro com base na referida súmula[27].

No mesmo sentido, em setembro de 2023, a Décima Turma do TRT3 analisou um caso em que as férias foram concedidas no período correto, mas o

---

24 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*. 5. ed. São Paulo: Método, 2023.

25 Art. 7º, XXVI da Constituição Federal: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

26 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 501- Declarar a inconstitucionalidade da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho e invalidar decisões judiciais não transitadas em julgado que, amparadas no texto sumular.

27 BRASIL. Tribunal Regional da 18º Região. *TRT-18 afasta condenação ao pagamento de férias em dobro após declaração de inconstitucionalidade de súmula do TST*. Disponível em: <https://www.trt18.jus.br/portal/trt-18-afasta-condenacao-ao-pagamento-de-ferias-em-dobro-apos-declaracao-de-inconstitucionalidade-de-sumula-do-tst/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

pagamento ocorreu com pequeno atraso. A Turma decidiu excluir a condenação ao pagamento em dobro das férias, fundamentando-se na decisão do STF que declarou a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST. O relator enfatizou que a decisão do STF confirmou a jurisprudência que já vinha interpretando a súmula de forma mais restritiva, reservando o pagamento em dobro apenas para casos de concessão das férias fora do período legal[28].

Acerca do tema, cabe salientar que outro aspecto relevante é a análise comparativa com outros ordenamentos jurídicos. Em países como Portugal e Espanha, a legislação trabalhista estabelece critérios específicos para a concessão de férias, mas não prevê penalidades tão rigorosas como as estipuladas pela Súmula 450. Esse contraste evidencia a necessidade de harmonizar o ordenamento jurídico brasileiro com padrões internacionais.

Conforme prevê o Código do Trabalho português, os trabalhadores têm direito a um período mínimo de 22 dias úteis de férias anuais remuneradas. O artigo 241.º do referido código estipula que o período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador. Caso não haja acordo, cabe ao empregador definir as datas, devendo o trabalhador ser informado com, pelo menos, 30 dias de antecedência. A violação das disposições relativas às férias constitui uma contraordenação grave, sujeita a sanções administrativas, mas não há previsão de pagamento em dobro das férias como penalidade. [29]

Na mesma linha, conforme o Estatuto dos Trabalhadores espanhol, os empregados têm direito a um mínimo de 30 dias de calendário de férias anuais remuneradas. As datas de gozo das férias devem ser acordadas entre o empregador e o empregado, conforme estipulado no artigo 38 do estatuto. O não cumprimento das normas relativas a horários de trabalho, férias e tempos de descanso pode ser considerado uma infração grave, conforme o artigo 7.º, n.º 5, da Lei sobre Infrações e Sanções na Ordem Social (LISOS), resultando em sanções administrativas. Entretanto, não há previsão de penalidades como o pagamento em dobro das férias por atraso na concessão ou pagamento das mesmas[30].

---

28 BRASIL. Tribunal Regional da 3º Região. *Turma decide que atraso não significativo na quitação das férias não justifica imposição ao empregador de pagamento em dobro*. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/turma-decide-que-atraso-nao-significativo-na-quitacao-das-ferias-nao-justifica-imposicao-ao-empregador-de-pagamento-em-dobro. Acesso em: 20 fev. 2025.

29 PORTUGAL. *Código de Trabalho português de 2009.* Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475. Acesso em 20 fev. 2025.

30 ESPANHA. *Estatuto dos trabalhadores espanhóis.* Disponível em: https://www.cnse.es/inmigracion/index.php?option=com_content&view=article&id=506&Itemid=648&lang=pt. Acesso em 20 fev. 2025.

Portanto, embora ambos os países possuam regulamentações claras acerca do direito a férias e estabeleçam sanções para o descumprimento dessas normas, as penalidades previstas não incluem o pagamento em dobro das férias em caso de descumprimento das normas pelo empregador, diferentemente do que era estipulado pela Súmula 450 do TST no Brasil.

A crítica à Súmula 450 também está associada à falta de participação legislativa em sua formulação. Como destaca Mauricio Godinho Delgado, a função normativa do TST deve ser exercida com parcimônia, respeitando o princípio democrático e os limites impostos pela legislação[31].

Por outro lado, defensores da Súmula 450 argumentam que ela protege o trabalhador, parte mais vulnerável da relação de emprego. Contudo, é preciso ponderar se a proteção trabalhista justifica a criação de obrigações não previstas em lei, sob pena de comprometer a segurança jurídica e o acesso à justiça nos casos de descumprimento.

O debate sobre a Súmula 450 envolve, portanto, uma análise cuidadosa dos princípios constitucionais e legais. A discussão transcende o âmbito técnico-jurídico e alcança questões de política legislativa e de equilíbrio nas relações de trabalho.

6 INCONVENCIONALIDADE DA INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 450 DO TST

A inconvencionalidade de normas refere-se à sua incompatibilidade com tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. Esse conceito ganhou destaque no direito brasileiro a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a importância dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico nacional. Essa análise ganha relevância no contexto jurídico brasileiro, especialmente após a Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a importância dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico nacional[32]. A partir dessa emenda, tratados internacionais de direitos humanos aprovados em ambas as casas do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos, passaram a equivaler a emendas constitucionais.

Essa modificação permitiu que tratados internacionais aprovados em ambas as casas do Congresso Nacional, por três quintos dos votos, passassem

31 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed 21. São Paulo: LTr, 2023.

32 MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais***.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

a ter equivalência de emenda constitucional, reforçando a necessidade de compatibilização das normas internas com compromissos internacionais assumidos pelo país.

Nesse sentido, a Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) dispõe sobre a conversão de férias não gozadas em indenização, estabelecendo que o empregado tem direito ao pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, quando o empregador não concede férias no período concessivo. No entanto, essa súmula foi objeto de questionamento quanto à sua constitucionalidade e convencionalidade, especialmente em face das disposições da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1999[33].

O debate sobre a convencionalidade e constitucionalidade das normas infraconstitucionais é essencial, pois busca garantir a harmonia entre a legislação nacional e os tratados internacionais. No direito trabalhista, essa questão é particularmente sensível, considerando que o Brasil é signatário de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujas disposições visam à proteção dos direitos dos trabalhadores.

A Convenção nº 132 da OIT estabelece normas relativas às férias anuais remuneradas, assegurando ao trabalhador o direito a um período mínimo de férias e determinando que as férias devem ser concedidas e usufruídas dentro de um prazo específico. A não observância desse prazo pode resultar em sanções ao empregador, mas a convenção não prevê expressamente o pagamento em dobro das férias não concedidas no período devido. [34]Dessa forma, surge o debate sobre a compatibilidade da Súmula 450 do TST com as disposições internacionais.

A declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST reforça a importância do controle de convencionalidade, que visa assegurar que normas infraconstitucionais estejam em conformidade com os tratados internacionais ratificados. Esse controle se tornou um instrumento essencial para garantir que o Brasil cumpra suas obrigações internacionais e respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores, em conformidade com as diretrizes da OIT e da Constituição Federal. [35]

Além disso, essa decisão evidencia a necessidade de um alinhamento mais rigoroso entre as normas trabalhistas nacionais e os padrões internacionais de

33 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed 21. São Paulo: LTr, 2023.

34 MARTINS, Sérgio Pinto**.** ***Direito do Trabalho*****.** 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

35 MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais***.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

direitos humanos. A proteção ao direito às férias continua sendo essencial, mas deve ser garantida dentro dos limites estabelecidos pela legislação nacional e internacional. A solução para eventuais descumprimentos da obrigação de concessão de férias deve estar em consonância com os mecanismos previstos nos tratados internacionais e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[36].

Outro ponto relevante da decisão do STF é o impacto sobre a jurisprudência trabalhista e as relações de trabalho no Brasil. O reconhecimento da inconstitucionalidade da Súmula 450 pode levar a mudanças na forma como empregadores e trabalhadores negociam a concessão de férias. Isso reforça a necessidade de adequação legislativa para que haja segurança jurídica e previsibilidade na aplicação das normas trabalhistas, garantindo que eventuais punições ao descumprimento de direitos trabalhistas estejam devidamente fundamentadas na legislação vigente[37].

Dessa forma, a análise de convencionalidade das normas infraconstitucionais se torna imprescindível para garantir que as disposições internas estejam em conformidade com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. A decisão do STF quanto à Súmula 450 do TST reforça a necessidade de uma interpretação jurídica que respeite os princípios constitucionais, assegurando a harmonia entre as normas nacionais e os tratados internacionais, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores[38].

Para tanto, a decisão do STF reforça a necessidade de harmonização entre as normas internas e os tratados internacionais dos quais o Brasil é parte, especialmente no que tange aos direitos trabalhistas. A análise de convencionalidade das normas infraconstitucionais torna-se, portanto, imprescindível para assegurar que as disposições internas estejam em conformidade com os compromissos internacionais assumidos pelo país, garantindo a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores[39].

7 CONCLUSÃO

A análise da decisão do STF sobre a inconstitucionalidade da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) permitiu compreender os impactos jurídicos e sociais decorrentes da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que afastou

36 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Ed 21. São Paulo: LTr, 2023.

37 MARTINS, Sérgio Pinto*. Direito do Trabalho.* 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

38 SILVA, José Afonso da. *Direito Constitucional Positivo***.** 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2024.

39 SILVA, José Afonso da. *Direito Constitucional Positivo***.** 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2024.

a exigência do pagamento em dobro das férias nos casos em que a remuneração fosse efetuada fora do prazo legal. Esse julgamento gerou importantes reflexões acerca da interpretação das normas trabalhistas e a necessidade de harmonização entre a legislação ordinária, os princípios constitucionais e os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos.

O entendimento consolidado pelo TST na Súmula 450 foi concebido com o propósito de garantir maior proteção ao trabalhador, assegurando que a remuneração das férias fosse paga tempestivamente. Todavia, o STF, ao analisar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 501, concluiu que a penalidade imposta pela súmula extrapolava o texto normativo, uma vez que a Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não previam expressamente o pagamento em dobro nos casos em que as férias tivessem sido concedidas no período correto, mas pagas com atraso.

A decisão do STF baseou-se na necessidade de observância ao princípio da legalidade, o qual determina que nenhuma obrigação pode ser imposta sem previsão expressa em lei. Dessa forma, ao estabelecer um ônus adicional ao empregador sem respaldo normativo explícito, a Súmula 450 violaria esse princípio fundamental. Além disso, o julgamento reafirmou a importância da separação dos poderes, reforçando que o Poder Judiciário não pode atuar como legislador ao criar penalidades não previstas no ordenamento jurídico.

Outro aspecto relevante debatido ao longo do estudo foi a questão da inconvencionalidade da inaplicabilidade da Súmula 450. A decisão do STF foi analisada sob a ótica dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), que garante o direito de acesso à justiça e a proteção dos direitos fundamentais. O afastamento da penalidade prevista na súmula pode ser interpretado como uma flexibilização e precarização das normas protetivas do trabalhador, o que levanta questionamentos sobre a compatibilidade dessa medida com os compromissos internacionais assumidos pelo país, direitos humanos e acesso à justiça que são normas imperativas de direito internacional.

Do ponto de vista prático, a exclusão da penalidade do pagamento em dobro das férias pode impactar diretamente a dinâmica das relações de trabalho. Se, por um lado, a decisão do STF traz maior segurança jurídica para os empregadores, evitando a imposição de encargos adicionais sem respaldo legal, por outro, há preocupações quanto ao efeito desestimulante que essa medida pode

gerar sobre o cumprimento pontual das obrigações trabalhistas. O pagamento tempestivo das férias é essencial para garantir que o trabalhador possa usufruir plenamente do seu direito ao descanso remunerado, que é um direito humano.

A análise comparativa com outros ordenamentos jurídicos demonstrou que diferentes países adotam mecanismos diversos para garantir a observância das normas relativas às férias, mas sem necessariamente estabelecer penalidades como o pagamento em dobro. No direito português e espanhol, por exemplo, há sanções administrativas para o descumprimento das normas, mas sem previsão de sanção pecuniária de caráter indenizatório ao trabalhador. Essa perspectiva reforça a necessidade de o Brasil avaliar alternativas regulatórias que garantam a efetividade dos direitos trabalhistas sem comprometer o equilíbrio econômico das relações de emprego.

Ademais, a decisão do STF abre um precedente importante para futuras discussões sobre a interpretação das normas trabalhistas e a competência dos tribunais superiores na criação de súmulas. O entendimento adotado no julgamento da ADPF 501 pode influenciar futuras análises sobre a constitucionalidade de outros dispositivos que ampliam direitos ou impõem penalidades não expressamente previstas em lei. Isso ressalta a necessidade de um debate mais amplo sobre a atuação do TST e a legitimidade de sua jurisprudência consolidada.

Por outro lado, os críticos da decisão do STF argumentam que a exclusão da penalidade do pagamento em dobro das férias pode representar um retrocesso na proteção dos direitos trabalhistas. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi concebida para equilibrar a relação entre empregadores e empregados, garantindo mecanismos que desestimulem o descumprimento das obrigações patronais. A flexibilização desse entendimento pode enfraquecer a tutela jurídica do trabalhador, tornando menos eficaz a fiscalização e o cumprimento das normas laborais.

Dessa forma, o presente estudo contribui para o debate ao demonstrar que a decisão do STF, embora amparada em princípios constitucionais como a legalidade e a separação dos poderes, possui desdobramentos complexos que exigem uma avaliação criteriosa. O afastamento da Súmula 450 pode ser visto tanto como um avanço em termos de segurança jurídica quanto como um desafio para a proteção dos direitos sociais. A necessidade de um equilíbrio entre esses interesses é um dos principais desafios do direito trabalhista contemporâneo.

A declaração de inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST, realizada pelo STF, marca um momento importante no Direito do Trabalho brasileiro, todavia, ao contrário de uma solução jurídica equilibrada, revela um entendimento

incongruente com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, especialmente no tocante à proteção dos direitos dos trabalhadores. A mudança gerada pela decisão do STF gera impactos que vão aquém do plano jurídico, afetando a dinâmica das relações de trabalho e, mais importante, colocando em risco a proteção efetiva ao trabalhador em situações que exigem salvaguardas robustas. O estudo aponta que, embora a legalidade e a segurança jurídica sejam fundamentais, essa decisão parece desconsiderar a função social do Direito do Trabalho e as obrigações internacionais do Brasil na defesa dos direitos humanos, sugerindo que a interpretação do STF não está em consonância com os tratados internacionais ratificados, como a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e com o acesso à justiça. O debate sobre este tema permanece aberto, exigindo reflexão contínua sobre os efeitos dessa decisão e alternativas viáveis para garantir que a legislação trabalhista se mantenha eficaz e alinhada com os compromissos do Brasil em âmbito internacional.

8 REFERÊNCIAS

BENTES, Natalia Mascarenhas Simões Bentes. *A humanização do Direito Internacional e a responsabilidade penal internacional do indivíduo*. Ed. Lumen Juris, 2021.

BENTES, Natalia Mascarenhas Simões; FERREIRA, Vanessa Rocha. Controle de Convencionalidade e Acesso À Justiça: Uma Análise do Beneficiário da Justiça Gratuita a Luz da Reforma Trabalhista, *Revista Videre* v. 12,n.25 Set/Dez,2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 fev. 2025.

BRASIL. *Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 501.* Brasília, DF: STF, 2023.

Corte IDH. *Caso Baldeón García Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de abril de 2006*.Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

Corte IDH**.** *Caso de la Masacre de Pueblo Bello Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de enero de 2006*. Serie C No. 140. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

Corte IDH. Caso Goiburú y otros Vs. Paraguay. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de septiembre de 2006. Serie C No. 153. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

CORTE IDH. *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos nº 7, 2019*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em 13 de fevereiro de 2025.

CORTEIDH. *Caso La Cantuta Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2006, párr.1732*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/. Acesso em: 13 de fevereiro de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Dreito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*. 5. ed. São Paulo: Método, 2023.

GIGLIO, Wagner D*. Justiça do Trabalho e processo trabalhista*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2022.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MORAES, Alexandre de. *Direitos Humanos Fundamentais.* 12. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos,* 1948. Disponível em: https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights. Acesso em: 19 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.* Genebra, 2019. Disponível em: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases. Acesso em: 19 fev. 2025.

SILVA, José Afonso da. *Direito Constitucional Positivo*. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2024.

SONNENTAG, S.; FRITZ, C. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, v. 36, p. 72-103, 2015. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.1924. Acesso em: 19 fev. 2025.

CONVENÇÃO N.º 135 DA OIT E O AFASTAMENTO REMUNERADO DOS DIRIGENTES SINDICAIS: CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A GARANTIA DE PROTEÇÃO À LIBERDADE SINDICAL

Konrad Saraiva Mota
Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC/MG).
Juiz do Trabalho Titular da 8ª Vara do Trabalho de Fortaleza/CE.
Professor Universitário (UNIFOR/CE e FBUNI/CE).
E-mail: professorkonrad@hotmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/9304970514725569

Afonso de Paula Pinheiro Rocha
Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR/CE).
Procurador do Trabalho.
Professor Universitário.
E-mail: afonso.rocha@mpt.mp.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8780452662640899

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo compreender os contornos do controle de convencionalidade e sua aplicação às antinomias que emergem entre a legislação nacional e os tratados internacionais em matéria trabalhista, em especial o contraponto entre a CLT e a Convenção nº 135 da OIT, no tocante ao afastamento dos dirigentes sindicais.

A convenção nº 135 da OIT, ratificada pelo Brasil, confere uma série de garantias aos dirigentes sindicais escolhidos para a representação dos trabalhadores, muitas delas oponíveis aos empregadores. Dentre tais garantias está o direito ao afastamento do trabalho para o exercício das atribuições de representação sindical, sem prejuízo do salário e demais benefícios sociais.

Por outro lado, o art. 543, §2º, da CLT considera o citado afastamento como uma licença não remunerada, deixando transparecer uma possível contradição entre a legislação nacional e a convenção nº 135 da OIT, o que exige um olhar mais atento para a temática do controle de convencionalidade e sua operacionalização.

As perguntas que se pretende responder com a pesquisa são: o sistema de proteção dos representantes dos trabalhadores nos sindicatos pode ser considerado uma dimensão da liberdade sindical? Nessa condição, esse sistema está inserido no rol dos direitos fundamentais? A convenção internacional nº 135 da OIT, que estabelece direitos e facilidades aos representantes de trabalhadores nas entidades sindicais, é um tratado internacional de direitos humanos? Qual seu *status* normativo no ordenamento jurídico brasileiro? O art. 543, §2º, da CLT, ao conceder o afastamento não remunerado dos dirigentes sindicais, é compatível com a convenção nº 135 da OIT?

Todos esses questionamentos evidenciam que as reflexões em torno do controle de convencionalidade, enquanto técnica de adequação da legislação nacional aos tratados internacionais de direitos humanos, são especialmente significativas. Em matéria trabalhista, o assunto ganha contornos ainda mais relevantes, haja vista a centralidade da dignidade humana e do valor social do trabalho ostentada pela Constituição de 1988, o que reforça a importância da pesquisa.

O artigo é dividido em quatro seções.

Na primeira, avalia-se a liberdade sindical e o conjunto de mecanismos para sua consecução, com destaque para o regime de proteção dos representantes dos trabalhadores nos sindicatos.

Na segunda, explora-se a fundamentalidade dos tratados internacionais em matéria trabalhista, na tentativa de conferir o adequado enquadramento à convenção nº 135 da OIT.

A terceira seção centra-se o estudo do controle de convencionalidade, bem como de sua aplicação na convenção nº 135 da OIT.

Na quarta e última seção, o artigo analisa o contraponto entre a convenção nº 135 da OIT e a CLT, notadamente quanto à modalidade de afastamento dos dirigentes sindicais para exercício de suas funções representativas e de como alcançar um equilíbrio entre o direito de representatividade dos trabalhadores e o regular funcionamento da empresa.

2 A CONVENÇÃO Nº 135 DA OIT E A PROTEÇÃO DOS REPRESENTANTES SINDICAIS DOS TRABALHADORES: LIBERDADE SINDICAL E DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

A liberdade sindical não é tema recente nos debates internacionais. O preâmbulo da Constituição da OIT de 1919 já trazia como um dos propósitos da entidade a "afirmação do princípio da liberdade sindical"[1]. Não é por acaso que, ao longo dos anos, diversas convenções sobre liberdade sindical, direito de representação dos trabalhadores e incentivo à negociação coletiva foram aprovadas no âmbito da OIT[2].

Segundo Arion Sayão Romita[3], a liberdade sindical possui três acepções: a) individual, que se refere à liberdade de filiação e desfiliação associativa; b) coletiva, englobando o direito de organização e administração da entidade, bem como o livre exercício das atividades representativas; e c) institucional, que se direciona ao Estado, atribuindo-lhe o poder-dever de respeitar e proteger a liberdade sindical em todas as suas dimensões.

---

1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho.* Vigência em 20 de abril de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/constitucao-oit. Acesso em: 25 nov. 2024.

2 É o caso das convenções nº 87 de 1948 (Liberdade Sindical), nº 98 de 1949 (Proteção Sindical e Negociação Coletiva), nº 135 de 1971 (Proteção aos Representantes Sindicais), nº 141 de 1975 (Organização de Trabalhadores Rurais) e nº 154 de 1981 (Promoção da Negociação Coletiva).

3 ROMITA, Arion Sayão. *Organização sindical, Justiça do Trabalho, direito à greve na Constituição***.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1987, p. 32.

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) assimilou várias dessas acepções[4], colocando o Brasil em sintonia com as diretrizes traçadas pela OIT[5].

Especificamente no que se refere ao livre exercício das atividades associativas, merece destaque a convenção nº 135 da OIT, que trata, dentre outras coisas, da proteção dos representantes dos trabalhadores nos sindicatos. Referida convenção, datada de 1971, foi ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 131 de 1991[6], posteriormente consolidado no Decreto nº 10.088 de 2019[7]. A OIT também aprovou a recomendação nº 143 de 1971, que complementa a convenção no tocante às "facilidades" concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa.

O direito de participação ativa dos trabalhadores na vida sindical configura pressuposto indissociável da dimensão coletiva da liberdade sindical. Luciano Martinez e Gilberto Sturmer abordam a questão sob a perspectiva do que denominaram de "Democracia Sindical". Para os autores, é fundamental que os representantes sindicais se submetam a eleições livres e diretas, sem interferências no processo eletivo e no exercício do mandato, que deve ter duração determinada e respeitar o princípio da alternância de poder[8].

A rigor, é apenas com respeito a um padrão democrático de atuação que os sindicatos podem ser considerados verdadeiramente livres, uma vez que a democracia não deve se limitar às fronteiras do Estado. "Ela deve, para além dele, ser expandida a toda e qualquer formação social chamada a contribuir

4 Acepção individual: art. 8º, V (liberdade de filiação e desfiliação); acepção coletiva: Art. 8º, I (autonomia sindical); art. 8º, III (função representativa); art. 8º, VI (participação obrigatória); acepção institucional: art. 8º, I (proteção contra interferência estatal).

5 A ressalva recai apenas sobre o pluralismo sindical preconizado na convenção nº 87 da OIT (não ratificada pelo Brasil), que contraria o art. 8º, II, da Constituição brasileira, cuja adoção da unicidade sindical terminou por vedar a criação de mais de uma entidade representativa da mesma categoria, na mesma base territorial.

6 BRASIL. *Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm#:~:text=DECRETA%3A-,Art.,na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 25 nov. 2024.

7 BRASIL**.** *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Promulga o Protocolo de 2014 relativo à Convenção nº 29 sobre Trabalho Forçado, adotado pela Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 25 nov. 2024.

8 MARTINEZ CARREIRO, Luciano Dorea; STURMER, Gilberto. A democracia sindical no Brasil: reflexões sobre a extensão e os limites dos direitos de participação na vida sindical. *Revista de Direitos Fundamentais & Democracia*, [s.l.], v. 26, n. 3, p. 241–265, 2021. DOI: 10.25192/issn.1982-0496.rdfd.v26i31878. Disponível em: https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=d5de43da-22bb-3c11-b1d5-71b23827863e. Acesso em: 21 nov. 2024, p. 257-259.

decisivamente com o desenvolvimento do pluralismo entre as quais se destacam, com elevada proeminência, as entidades sindicais."[9].

A convenção nº 135 da OIT, ao proteger os representantes sindicais contra retaliações (arts. 1º e 5º), facilitar o exercício das funções representativas (arts. 2º e 6º), promover a inclusão e a representatividade nas organizações sindicais (arts. 3º e 4º) e viabilizar a cooperação entre os diferentes tipos de representação (art. 5º), busca materializar o desejado padrão democrático, sem o qual a liberdade sindical restaria comprometida.

Acontece que a democracia em si – seja nas fronteiras do Estado, seja na perspectiva expandida para o interior de organizações não estatais – também se expressa de modos diferentes. No contexto da convenção nº 135 da OIT, o tipo adotado foi o de uma democracia sindical representativa, de maneira que os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores estejam devidamente assegurados por organismos de representação.

Neste ponto, parece claro que a orientação delineada pela convenção nº 135 da OIT compreende não apenas a representação dentro dos sindicatos, mas a representação de trabalhadores eleitos nos domínios da empresa[10].

Zavanella e Kaufmann consideram que a convenção nº 135 da OIT admitiu, "[...] em plano internacional, no mínimo, um sistema dual de representação coletiva de trabalhadores, vale dizer, ou sindical, ou unitária, ou ambas em convívio [...]"[11]. Isto porque, para os autores, o art. 3º da convenção autoriza não apenas a existência de representantes sindicais, mas de representantes de trabalhadores nas empresas, que podem ou não ter vinculação com a entidade de classe.

O Brasil viveria uma espécie de "semicorporativismo sindical"[12], mesclando um sistema rígido de representação sindical com formas mais libertárias de participação, como ocorre com a representação de trabalhadores em empresas com mais de duzentos empregados prevista no art. 11 da Constituição Federal e regulada pelos arts. 510-A e seguintes da CLT, inseridos pela Reforma Trabalhista de 2017.

O fato é que o modelo representativo, tanto nos sindicatos como nas empresas, restou consagrado no Brasil, a partir do qual inúmeras garantias se

9 MARTINEZ CARREIRO, Luciano Dorea; STURMER, Gilberto, *op. cit.*, p. 262.

10 É o que se extrai do art. 3º, alíneas "a" e "b", da convenção nº 135 da OIT.

11 ZAVANELLA, Fabiano; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Novas e (velhas) formas de representação coletiva: identificação e dificuldades entre o monismo e o pluralismo**.** *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social,* São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 48, n. 222, p. 247-263, mar./abr. 2022, p. 249.

12 ZAVANELLA, Fabiano; KAUFMANN, Marcus de Oliveira, *op. cit.*, p. 251

desdobram, a fim de salvaguardar a atuação plena e independente dos representantes, ainda que guiada por limites naturais de controle institucional.

Certamente, uma das garantias de representação mais conhecidas é a estabilidade provisória dos dirigentes sindicais e dos membros de comissões de representação nas empresas, impedindo sua dispensa injusta desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato, se eleitos (art. 8º, VII, da CF/88 e art. 510-D, §3º, da CLT). Contudo, para além da estabilidade, há outras garantias que devem ser asseguradas aos representantes sindicais. É o caso, por exemplo, do afastamento dos dirigentes sindicais eleitos, durante a vigência do mandato.

Apesar de a convenção nº 135 da OIT não tratar especificamente desse afastamento, a recomendação nº 143 da OIT assegura o direito ao "tempo de folga" necessário ao exercício da representação, inclusive para participação em reuniões sindicais e outros compromissos correlatos, sem perda de remuneração e demais benefícios sociais (item IV, 11, subparágrafos [1] e [2])[13].

O fato é que o Brasil, ao internalizar a convenção nº 135 da OIT, consolidou o reconhecimento da proteção dos representantes de trabalhadores nas entidades sindicais como expressão da liberdade sindical e elemento inafastável da democracia representativa prevalente no sistema sindical brasileiro pós-constituição de 1988.

Todavia, o alcance do modelo de proteção concebido pela convenção nº 135 da OIT passa, invariavelmente, pelo reconhecimento de sua fundamentalidade, enquanto tratado internacional de direitos humanos, e de como sua aplicação deve ser materializada, quando em confronto com atos normativos infraconstitucionais.

3 A FUNDAMENTALIDADE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA TRABALHISTA

Hoje, não mais se discute a existência de um verdadeiro sistema internacional de proteção dos direitos humanos. Contudo, o processo de internalização de tal sistema nos ordenamentos jurídicos nacionais não se deu de imediato e nem na mesma proporção. Isso acontece porque cada Estado soberano possui

13 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. R143 - Recomendação dos Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n.º 143): recomendação relativa à proteção e facilidades a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa. Genebra: OIT, 23 jun. 1971. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143. Acesso em: 23 jan. 2025.

regramentos próprios relativos à incorporação de estatutos internacionais em seus respectivos ordenamentos, o que resulta em diferentes configurações na dinâmica de internalização.

No Brasil, a fundamentalidade dos tratados internacionais de direitos humanos assenta-se na versão proclamada da Constituição de 1988, sendo fruto da vontade legítima do constituinte originário, ao estabelecer, no art. 5º, §2º, que "os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte"[14].

Tal previsão, cuja redação original não traz condicionamento legislativo ao reconhecimento da fundamentalidade dos tratados de direitos humanos, levou autores de renome[15] a sustentar a possibilidade de incorporação automática dos referidos documentos internacionais ao corpo da Constituição, adquirindo *status* de normas materialmente constitucionais.

A tese de incorporação automática dos tratados internacionais de direitos humanos no bloco material da Constituição começou a perder espaço com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que inseriu o §3º no art. 5º constitucional, exigindo aprovação em quórum qualificado de três quartos das duas casas do Congresso Nacional, em dois turnos de votação, para que os tratados de direitos humanos pudessem receber *status* de emenda à Constituição.

Até que o Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento do Recurso Extraordinário nº 466.343-1 de 2008, sedimentou a tese de que os tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil após a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 somente teriam *status* constitucional se aprovados pelo Congresso Nacional em votação qualificada. Para aqueles ratificados antes da citada Emenda, seu *status* seria de supralegalidade, ou seja, hierarquicamente posicionados num nível intermediário entre a Constituição Federal e as normas infraconstitucionais[16].

---

14 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.* Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

15 Flávia Piovesan chegou a sustentar que a tese de recepção automática dos tratados internacionais de direitos humanos pela Constituição Federal permitiria ao particular a invocação direta dos direitos e liberdades internacionalmente assegurados (PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional.* 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 86). Ingo Sarlet, por sua vez, também sustentou a abertura constitucional ao catálogo internacionais de direitos fundamentais ratificados pelo Brasil (SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais, reforma do judiciário e tratados internacionais de direitos humanos. *In*: CLÈVE, Clàmerson Merlin; SARLET, Ingo Wolfgang; PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. *Direitos humanos e democracia*. Rio de Janeiro: Forense, 2007, p. 342).

16 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343-1. Relator Min. Cezar Peluso. Brasília: ATA Nº 33, de 03 dez. 2008. *DJE nº 236*, divulgado em 11dez. 2008. Disponível em:

Mesmo após a decisão do STF, doutrinadores do porte de Valerio Mazzuoli[17] continuaram a defender a tese de incorporação material dos tratados internacionais de direitos humanos, ainda que não internalizados através do processo de votação qualificada trazido pelo art. 5º, §3º, da CF/88.

A ideia central de Mazzuoli reverbera a seguinte proposição: o quórum qualificado do art. 5º, §3º, da CF/88 não afasta a abertura material do §2º, do mesmo artigo, ou seja, se o conteúdo do tratado internacional consagrar direitos humanos em qualquer de suas dimensões, integrará o bloco material de constitucionalidade, ainda que não adquira o arquétipo formal de emenda à Constituição[18].

Parece evidente que o entendimento do STF não afasta a abertura constitucional para a assimilação de normas internacionais materialmente fundamentais. Se essas previsões estarão ou não formalmente integradas ao texto da Constituição, será uma questão de técnica legislativa, e não de conteúdo.

O raciocínio se aplica igualmente aos tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista, com destaque para as convenções da OIT. Nesse sentido, Georgenor de Sousa Franco Filho e Valerio Mazzuoli sustentam que as convenções da OIT podem ser consideradas tratados internacionais de direitos humanos em sentido estrito e, por consequência, assumirem seu lugar no catálogo de direitos fundamentais[19].

Aliás, a Organização Internacional do Trabalho é uma das precursoras no movimento de expansão internacional dos direitos humanos em matéria trabalhista. A própria origem da OIT, fortemente conectada aos auspícios de enfrentamento da chamada questão social, deixa claro que o reconhecimento dos direitos trabalhistas, enquanto vetores de dignidade, precisava se consolidar.

O compromisso com o valor social do trabalho e sua dimensão ética revela-se de maneira inquestionável nas convenções da OIT, que funcionam como diretrizes para a consecução do direito ao trabalho digno e de toda a emanci-

<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>. Acesso em: 27 nov. 2024.

17 Para o autor, "[...] os tratados internacionais *comuns* ratificados pelo Estado brasileiro é que se situam num nível hierárquico *intermediário*, estando abaixo da Constituição, mas acima da legislação infraconstitucional, não podendo ser revogados por lei posterior (posto não se encontrarem em situação de paridade normativa com as demais leis nacionais). Quanto aos tratados de direitos humanos, entendemos que os mesmos ostentam o *status* de norma constitucional, independentemente do seu eventual *quorum* qualificado de aprovação (MAZZUOLI, *op. cit.*, 2009, p. 115).

18 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro**.** *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 46, n. 181, p. 113-126, jan./mar. 2009, p. 115.

19 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho*: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 17.

pação dele advinda. Essa constatação reforça a tese de fundamentalidade dos direitos trabalhistas internacionalmente consagrados, ao passo em que rechaça qualquer pretensão de redução do trabalho a uma simples mercadoria[20].

A fundamentalidade reside, pois, no conteúdo da norma internacional, e não na sua forma ou no processo de internalização ao qual fora submetida. Se a substância contém atributos que retratam o valor imponderável da dignidade humana (no caso dos tratados trabalhistas, a tutela ao trabalho digno), não há como afastar a natureza de norma fundamental.

Especificamente no que se refere aos tratados internacionais que versam sobre liberdade sindical, a fundamentalidade salta aos olhos. Túlio Silva[21] esclarece que a liberdade sindical se constitui em direito humano consagrado em diversos instrumentos internacionais[22], existindo uma verdadeira simbiose entre ela e os direitos fundamentais trabalhistas.

Para o autor, há uma íntima relação entre a liberdade sindical e a dignidade humana, sobretudo porque é apenas em um contexto de paridade de forças que a classe trabalhadora pode reivindicar melhores condições de trabalho e de vida. Sem liberdade sindical, essa paridade não será possível, restando obstada a consecução plena do trabalho digno[23].

A convenção nº 135 da OIT, ao buscar materializar um padrão democrático de atuação sindical, cercando os representantes de garantias que permitam engajamento na vida associativa, também configura um tratado internacional de

---

20 DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). *Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas.* São Paulo: LTr, 2014, p. 69-70

21 SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade sindical e controle de convencionalidade*. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-032446/. Acesso em: 05 dez. 2024, p. 11-12

22 Como direito humano essencial, a liberdade sindical está prevista em uma série de instrumentos internacionais, dentre os quais se destacam a Declaração Universal dos Direitos do Homem, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidades em 10 de Dezembro de 1948 (artigos 20.1 e 23.4), a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, aprovada na Nona Conferência Internacional Americana de 1948 (artigo XXII), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de Dezembro de 1966 (artigo 22.1, 2 e 3), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de Dezembro de 1966 (artigo 8º, 'a' e 'd'), o Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), Subscrito pela Assembleia Geral da OEA, San Salvador, El Salvador, em 17 de Novembro de 1988 (art. 8º) e os Convênios (ou Convenções) da OIT" (SILVA, Túlio Macedo Rosa e, *op. cit.*, p. 11).

23 SILVA, Túlio Macedo Rosa e, *op. cit.*, p. 360.

direitos humanos em matéria trabalhista. Não há trabalho digno sem liberdade sindical e esta depende de uma representação eficiente.

Considerando que a convenção nº 135 da OIT foi ratificada pelo Brasil em momento anterior à vigência da Emenda Constitucional nº 45 de 2018[24] e diante de sua patente fundamentalidade, suas previsões assumiriam posição privilegiada no ordenamento jurídico nacional.

Para aqueles, como Mazzuoli, que defendem a tese de incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos ao bloco material de constitucionalidade, mesmo quando não aprovados pelo quórum qualificado do art. 5º, §3º, da CF/88, a convenção nº 135 da OIT seria materialmente constitucional. Para os que seguem o entendimento proferido pelo STF, a convenção ostentaria a qualidade de supralegalidade, sujeitando-se à regência da Constituição Federal, mas balizando as normas infraconstitucionais sobre a matéria.

Em qualquer caso, a verificação de compatibilidade das normas internas com a convenção nº 135 da OIT – técnica conhecida como controle de convencionalidade – mostra-se perfeitamente autorizada, implicando a supressão, a revogação ou a suspensão dos atos normativos infraconstitucionais contrários às suas previsões[25].

4 CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE: IMPORTÂNCIA, PROCEDIMENTO E APLICAÇÃO NA CONVENÇÃO 135 DA OIT

Uma das contribuições mais relevantes do positivismo dogmático para a Ciência do Direito foi o reconhecimento do ordenamento jurídico como uma estrutura hierarquizada de normas, na qual a norma inferior encontra seu fundamento de validade na norma a ela superior, dando coerência ao sistema[26].

Mesmo após a virada pós-positivista, com resgate do componente ético das normas jurídicas, a hierarquia do ordenamento manteve-se preservada. A Ciência do Direito, notadamente nos países que adotam o regime de normas

24 A convenção nº 135 da OIT foi ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 131 de 1991.

25 ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. O controle de convencionalidade e sua projeção no ordenamento jurídico brasileiro. Uma mirada sobre a eficácia dos tratados de direitos humanos na positividade nacional*. Revista Pan-Americana de Direito,* Curitiba, v. 1, p. 01-46, e16, 2021. Disponível em: https://periodicosfapad.emnuvens.com.br/rtpj/article/view/16. Acesso em: 29 nov. 2024, p. 27

26 KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

postas (*Civil Law*), reafirmou a estrutura hierarquizada de fundamentação normativa como eixo de sustentação.

Nas democracias constitucionais (como é o caso do Brasil), a Constituição mantém-se no topo do ordenamento, irradiando diretamente sua força normativa e, ao mesmo tempo, conferindo fundamento de validade para todas as normas posicionadas abaixo de seu patamar hierárquico.

Não é à toa que, desde *Marbury vs Madison* (1803)[27], o controle de constitucionalidade é uma realidade enquanto técnica judicial voltada à verificação de compatibilidade das normas infraconstitucionais com a Constituição.

Por outro lado, o chamado controle de convencionalidade – ainda que siga uma lógica semelhante – apresenta-se como prática judicial mais recente[28]. Conforme Valerio Mazzuoli:

> Falar em controle de convencionalidade significa falar em compatibilidade vertical material das normas do direito interno com as convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Estado. Significa, também, falar especialmente em técnica judicial (tanto internacional como interna) de compatibilização vertical das leis com tais preceitos internacionais[29].

No Brasil, o controle de convencionalidade adquiriu especial importância com o advento da Constituição Federal de 1988 e a abertura dada pelo art. 5º, §2º, ao reconhecimento da fundamentalidade dos tratados internacionais de direitos humanos. A Emenda Constitucional nº 45 de 2004, que incluiu o §3º no mesmo artigo constitucional, lançou novas luzes sobre o tema.

---

27 O célebre caso Marbury x Madison (1803) é considerado o marco inaugural do controle de constitucionalidade das leis, no qual a Suprema Corte dos Estados Unidos invalidou uma lei do Congresso Nacional americano por ser incompatível com a constituição daquele país.

28 Segundo Mazzuoli (MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Controle jurisdicional da convencionalidade das leis.* 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 23), "De origem francesa, a expressão 'controle de convencionalidade' data do início da década de 1970, quando o Conselho Constitucional francês – na Decisão n.º 74-54 DC, de 15 de janeiro de 1975 – entendeu não ser competente para o exame da conformidade de uma lei (tratava-se da recém-aprovada lei de interrupção voluntária da gestação) com um tratado internacional de direitos humanos em vigor na França (a Convenção Europeia de Direitos Humanos, de 1950).1 Naquela ocasião, ao declinar da competência de controle, o Conselho Constitucional consignou não poder controlar a convencionalidade preventiva de leis internas, senão apenas, nos termos do art. 61 da Constituição francesa, a sua constitucionalidade. 2 Independentemente do resultado, certo é que nascia, naquele momento, nova terminologia (neologismo) no mundo jurídico, a indicar o exercício de compatibilidade das leis com os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Estado".

29 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira, *op. cit.*, 2018, p. 23

Atualmente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Recomendação nº 123 de 2022, orienta os órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observarem os tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil[30].

Apesar de não mencionar textualmente a expressão "controle de convencionalidade", a Recomendação faz uma referência literal à Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, promulgada por meio do Decreto nº 7.030 de 2009, que estabelece, no seu art. 27, que "uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado"[31].

Em período anterior à Recomendação nº 123 de 2022 do CNJ, Lúcio de Almeida, Caldas Moutinho e Rabêllo de Almeida já afirmavam que "é dever do juiz brasileiro, inclusive de ofício, realizar tal controle, garantindo a prevalência das normas mais benéficas à promoção dos direitos humanos"[32].

A rigor, o controle de convencionalidade é um mecanismo que, a um só passo, prestigia o compromisso soberano do Brasil com o sistema internacional de direitos humanos e sobreleva a importância interna dos documentos internacionais humanitários devidamente incorporados ao ordenamento jurídico nacional.

Contudo, não se pode ignorar que a forma de internalização do tratado internacional de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro exercerá influência no modo como o controle de convencionalidade será efetivado.

Nesse contexto, é essencial definir a corrente interpretativa a ser adotada: a que defende a materialidade constitucional dos tratados internacionais de direitos humanos, independentemente do processo formal de internalização; ou a que se alinha ao entendimento do STF, segundo o qual apenas os tratados aprovados pelo quórum qualificado previsto no art. 5º, §3º, da CF/88 possuem *status* formal e material de norma constitucional, atribuindo aos demais o patamar de supralegalidade.

---

30 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022.* Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original151935202201116 1dda007f35ef.pdf. Acesso em: 2 dez. 2024.

31 BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009.* Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 2 dez. 2024.

32 LÚCIO DE ALMEIDA, C.; CALDAS MOUTINHO, S.; RABÊLLO DE ALMEIDA, W. G. O Juiz Brasileiro E O Dever De Realizar O Controle De Convencionalidade. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, *[s. l.]*, v. 7, n. 1, p. 80–100, 2021. Disponível em: https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=-f29d3193-2851-32f1-b8b8-951f5696da96. Acesso em: 22 nov. 2024, p. 90

Isso ocorre porque, caso o tratado internacional de direitos humanos seja reconhecido como norma constitucional (material e/ou formal), os controles de convencionalidade e de constitucionalidade se unificam em um único processo. Em contrapartida, se o tratado for classificado como norma de *status* supralegal (posicionada abaixo da Constituição), haverá uma nítida distinção entre essas duas modalidades de controle.

A escolha entre as diferentes interpretações também impacta o procedimento a ser adotado. O ordenamento jurídico brasileiro admite tanto o controle difuso quanto o concentrado de constitucionalidade. Se o tratado internacional for revestido de *status* constitucional, o controle de convencionalidade seguirá a mesma sistemática. Por outro lado, se o tratado for classificado como supralegal, não haverá, no Brasil, um procedimento que permita o controle de convencionalidade em abstrato, ocasião em que tratados supralegais somente poderão ser analisados no julgamento de casos concretos.

No que tange à convenção nº 135 da OIT, tendo em conta que sua internalização se deu através do Decreto nº 131 de 1991 – editado anteriormente à promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004 – sua conformação somente poderá assumir *status* de norma materialmente constitucional, para os que encampam a tese capitaneada por Mazzuoli; ou supralegal, para os que seguem a decisão da Suprema Corte brasileira.

Em qualquer hipótese, o controle difuso sempre será possível. Assim, os juízes e tribunais brasileiros, no julgamento de casos concretos, deverão sempre avaliar a compatibilidade das normas infraconstitucionais com a convenção nº 135 da OIT[33]. Já o controle concentrado somente terá espaço para os que consideram o referido tratado trabalhista como norma materialmente constitucional.

O modelo de controle a ser utilizado – se difuso ou concentrado – não é tão relevante para o que se pretende aqui enfatizar. O importante é saber que as normas infraconstitucionais terão que observar os comandos traçados pela convenção nº 135 da OIT, recaindo sobre o Poder Judiciário brasileiro a incumbência de aferir a compatibilidade do ordenamento normativo interno com os tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista.

Uma vez definido o enquadramento da convenção nº 135 da OIT no rol dos tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista, resta saber

33 Para os que seguem a corrente que insere a convenção nº 135 da OIT no rol das normas materialmente constitucionais, recomenda-se a observância da cláusula de reserva de plenário para julgamentos colegiados, conforme prevista no art. 97 da CF/88.

em que medida a legislação brasileira contraria a citada norma internacional, com especial destaque para a previsão trazida pelo art. 543, §2º, da CLT.

5 AFASTAMENTO NÃO REMUNERADO DE DIRIGENTES SINDICAIS: CONTRAPONTO ENTRE A CONVENÇÃO 135 DA OIT E A CLT

Já foi dito que a liberdade sindical tem como uma de suas dimensões a capacidade de auto-organização da entidade. Essa capacidade não fica restrita à estrutura administrativa do sindicato. Ela também se expressa através da investidura e da atuação dos representantes sindicais.

Acontece que uma atuação representativa verdadeiramente livre pressupõe a ausência de interferências indevidas sobre aqueles que ocupam cargos na administração sindical. É preciso que os dirigentes sindicais disponham de meios que assegurem o pleno exercício de suas funções.

No ordenamento brasileiro há três ferramentas de proteção expressamente consagradas: a) a estabilidade provisória do dirigente sindical (art. 8º, III, CF/88 e art. 543, §3º, CLT); b) a impossibilidade de transferência do dirigente para lugar ou mister que dificulte ou torne impossível o desempenho de suas atribuições (art. 543, *caput*, CLT); e c) a paralisação do trabalho por parte do dirigente durante o tempo destinado à consecução de suas funções, sem que isso implique ruptura do contrato de trabalho (art. 543, §2º, CLT).

Especificamente no tocante à paralisação do trabalho, dispõe o art. 543, §2º, da CLT que o tempo em que o empregado permanecer afastado de suas atividades para o exercício do mandato sindical será considerado uma licença não remunerada, ou seja, haverá a suspensão do contrato de trabalho, salvo cláusula contratual ou assentimento da empresa em sentido contrário[34].

Nesse cenário, a pergunta que se busca responder é: será que o afastamento não remunerado de dirigentes sindicais guarda compatibilidade com a convenção nº 135 da OIT? Em outras palavras: o art. 543, §2º, da CLT é convencional?

A resposta a essa questão deve considerar que os representantes sindicais estão dentre aqueles expressamente reconhecidos na convenção nº 135 da OIT como dotados de legitimidade para a defesa dos interesses dos trabalhadores frente ao empregador (art. 3º, "a").

Ademais, os arts. 1º e 2º da convenção conferem a tais representantes uma "[...] proteção eficiente contra quaisquer medidas que podem vir a prejudica-los

34 BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 jan. 2025.

[...]" (art. 1º), elencando uma série de "facilidades" voltadas a possibilitar "[...] o cumprimento rápido e eficiente de suas funções" (art. 2º, item 1)[35]. Parece claro que o intuito da convenção foi de assegurar uma ampla proteção aos representantes dos empregados, concedendo-lhes o que se denominou de "facilidades" para uma representação integral e eficaz.

A recomendação nº 143 da OIT elenca algumas dessas facilidades, com destaque para o que dispõe o item IV, 11, subparágrafos [1] e [2]:

> IV. Facilidades a serem oferecidas aos representantes dos trabalhadores
> [...]
> 11.
> [1] A fim de poderem desempenhar eficazmente as suas funções, **os representantes dos trabalhadores deverão dispor do tempo livre necessário para participarem em reuniões sindicais, cursos de formação, seminários, congressos e conferências.** [2] **O tempo de folga concedido nos termos do subparágrafo (1) deste parágrafo deve ser concedido sem perda de remuneração ou benefícios sociais e complementares**, entendendo-se que a questão de quem deve suportar os custos resultantes pode ser determinada pelos métodos de implementação referidos no parágrafo 1 desta Recomendação[36].(g. n.)

Percebe-se que a recomendação não apenas confere o direito de afastamento dos representantes dos trabalhadores ("tempo livre necessário"), como determina que o tempo de folga "[...] deve ser concedido sem perda de remuneração ou benefícios sociais e complementares", o que consubstancia verdadeira interrupção do contrato de trabalho.

As normas internacionais, pela sua amplitude e abrangência, não costumam fixar de forma minudente todos os direitos e garantias que consagram. Basta lembrar que

---

35 Convenção nº 135 da OIT, art. 1º. Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando. Art. 2º. 1 - Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-se o cumprimento rápido e eficiente de suas funções. 2 - Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada. 3 - A concessão dessas facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa interessada. (BRASIL, *op. cit.*, 2019)

36 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *R143 - Recomendação dos Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n.º 143):* recomendação relativa à proteção e facilidades a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa. Genebra: OIT, 23 jun. 1971. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143. Acesso em: 23 jan. 2025. grifo nosso.

uma norma internacional pretende ser assimilada por diferentes Estados soberanos, com diferentes modelos de ordenamento, fazendo com que a redação de seus dispositivos tenda a ser mais genérica do que aquela utilizada na legislação nacional.

Não é o caso da regra em questão, uma vez que a recomendação nº 143 da OIT fala textualmente que o tempo de folga não prejudicará a remuneração e demais benefícios do trabalhador afastado. Portanto, é literal a previsão que interrompe o contrato de trabalho dos representantes sindicais afastados.

Desse modo, ao considerar como licença não remunerada o tempo em que o dirigente sindical se ausenta do trabalho para o desempenho de suas funções representativas, o art. 543, §2º, da CLT colide com art. 2º da convenção nº 135 da OIT, regulado pelo item IV, 11, subparágrafos [1] e [2], da recomendação nº 143 da OIT, sendo flagrantemente inconvencional.

Qualquer interpretação em sentido contrário, além de ignorar a supremacia dos tratados internacionais de direitos humanos, também desconsidera o fato de que "este marco normativo internacional estabelece que os representantes dos trabalhadores devem gozar de proteção eficaz contra atos que possam prejudicá-los [...]"[37]. Ora, como uma representação sindical pode ser considerada eficaz se os dirigentes afastados deixarão de receber remuneração, com prejuízo do sustento próprio e da família?

Parece óbvio que a manutenção da remuneração e dos demais benefícios trabalhistas durante o tempo de afastamento é a única maneira de pôr em prática o sistema de proteção concebido pela convenção nº 135 da OIT, assegurando uma representação sindical livre e independente.

Todavia, faz-se oportuna uma reflexão acerca do número de dirigentes sindicais que podem ser afastados para o exercício de atribuições na administração sindical. Apesar de a CLT não indicar textualmente a quantidade, é fundamental que não haja um desvirtuamento dos afastamentos.

Até porque, o art. 2º, item 3, da convenção nº 135 da OIT, quando trata das "facilidades" a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores, deixa claro que elas não podem comprometer o funcionamento eficiente da empresa[38]. A mesma determinação é reiterada no item IV, 9, subparágrafo [3], da recomendação nº 143 da OIT[39].

---

37 DELGADO, Mauricio Godinho. Sindicalismo e sindicatos no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Brasília, v. 78, n. 4, p. 153-182, out./dez. 2012, p.163

38 BRASIL, *op. cit.*, 2019

39 OIT, *op. cit.*, 1971

Um número excessivo de dirigentes sindicais afastados, sem proporcionalidade em relação ao porte ou à abrangência territorial da entidade, pode configurar uma prática irregular. Sob tal circunstância, uma prerrogativa legítima corre o risco de se tornar ilícita, comprometendo a essência coletiva da liberdade sindical e gerando impactos negativos para a representação da categoria.

Embora a dimensão coletiva da liberdade sindical convirja para uma plenitude de representação, essa liberdade não pode ser exercida de forma abusiva[40].

A questão ganha maiores proporções diante da limitação estabelecida pela súmula nº 369, II, do TST, que validou o art. 522 da CLT, limitando a estabilidade provisória prevista no art. 543, §3º, da CLT para sete dirigentes titulares e seus respectivos suplentes[41]. A aplicação analógica do mesmo entendimento restringiria o afastamento remunerado a sete dirigentes titulares e sete suplentes.

Acontece que a contenção proclamada nos documentos internacionais não chega a tanto! A preocupação é com o desempenho regular da empresa, de maneira que a quantidade de afastamentos deverá levar em conta "[...] as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades [...]" do empregador, não prejudicando o "[...] funcionamento da empresa interessada" (art. 2º, itens 2 e 3, da convenção nº 135 da OIT e item IV, 9, subparágrafos [2] e [3] da recomendação nº 143 da OIT)[42] [43].

A ideia é compatibilizar o direito ao afastamento remunerado dos dirigentes sindicais com o funcionamento eficientemente aceitável do empregador. Para tanto, aspectos relacionados à produtividade, à organização interna e à

40 MARTINEZ CARREIRO, Luciano Dorea; STURMER, Gilberto, *op. cit.*, p. 257

41 TST, súmula 369 [...] II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 369, de 14 de setembro de 2012.* Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Resolução 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em: 23 jan. 2025.

42 Convenção nº 135 da OIT, art. 2º, 2 - Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada. 3 - A concessão dessas facilidades não deve entrar o funcionamento eficiente da empresa interessada (BRASIL, *op. cit.*, 2019).

43 Recomendação nº 143 da OIT. IV. Facilidades a serem oferecidas aos representantes dos trabalhadores. 9. [2] Neste contexto, devem ser tidas em conta as características do sistema de relações laborais do país, bem como as necessidades, a dimensão e as capacidades da empresa em causa. [3] A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficiente da empresa em causa (OIT, *op. cit.*, 1971).

sustentabilidade econômica do empreendimento não podem ser ignorados. Deve-se, ainda, evitar a sobrecarga excessiva de outros funcionários, debelando a percepção de que a normalidade dos procedimentos internos foi negativamente impactada com os afastamentos.

Em síntese, pode-se dizer que a redação original do art. 543, §2º, da CLT não encontra guarida na convenção nº 135 da OIT. Portanto, o afastamento dos dirigentes sindicais somente poderá ocorrer sem prejuízo da remuneração e demais vantagens sociais correlatas, desde que observado o equilíbrio entre o direito à representatividade sindical e a continuidade do fluxo operacional da empresa, considerando as particularidades tanto da entidade representativa como da organização empresarial.

6 CONCLUSÃO

Um dos pilares da liberdade sindical situa-se na capacidade de o sindicado exercer uma representação eficiente e participativa. Em um cenário de representação sindical democrática, é fundamental que os representantes escolhidos atuem com independência e comprometimento.

O desejo de proporcionar uma proteção eficiente aos representantes dos trabalhadores nos sindicatos motivou o debate em torno da criação de um regime internacional de proteção, culminando com a edição da convenção nº 135 da OIT, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 131 de 1991.

Referida convenção, formalmente regulamentada pela recomendação nº 143 da OIT, prevê o direito ao afastamento remunerado do dirigente sindical para o exercício de suas atribuições representativas. Ou seja, a paralisação do trabalho ocorrerá sem prejuízo do salário e demais direitos correlatos, configurando verdadeira interrupção do contrato de trabalho.

Acontece que o art. 543, §2º, da CLT considera como licença não remunerada o tempo de afastamento dos dirigentes sindicais para o desempenho de suas funções representativas, contrariando o citado regime internacional de proteção. Existe, pois, um descompasso evidente entre a convenção nº 135 da OIT e a CLT.

A partir da promulgação da Constituição brasileira de 1988, o rol de direitos fundamentais conta com uma abertura sistêmica que confere fundamentalidade aos tratados internacionais de direitos humanos. Por sua vez, a jurispru-

dência do STF, sobretudo após o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, colocou esses documentos internacionais em uma posição privilegiada no ordenamento, sempre acima das leis e de outros atos normativos ordinários.

Nasce para o juiz brasileiro o poder-dever de aferir a compatibilidade das leis nacionais com os tratados internacionais de direitos humanos, pondo em prática o chamado controle de convencionalidade. A inconvencionalidade da norma acarretará sua inaplicação ou, ao menos, uma interpretação que esteja alinhada com os preceitos do tratado, garantindo a manutenção da coerência hierárquica.

Desse modo, conclui-se que a licença não remunerada trazida pelo art. 543, §2º, da CLT é inconvencional, pois contraria o sistema de proteção previsto na convenção nº 135 da OIT, de maneira que os representantes sindicais têm o direito ao afastamento remunerado do trabalho, em quantidade condizente com o porte da entidade e o funcionamento eficiente da empresa, a fim de que possam exercer com plenitude suas funções de representação.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 jan. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 131, de 22 de maio de 1991*. Promulga a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm#:~:text=DECRETA%3A-,Art.,na%20data%20de%20sua%20publica%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 25 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 466.343-1. Relator Min. Cezar Peluso. Brasília: ATA Nº 33, de 03 dez. 2008. *DJE nº 236*, divulgado em 11dez. 2008. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>. Acesso em: 27 nov. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009.* Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 2 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 369, de 14 de setembro de 2012.* Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Resolução 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019*. Promulga o Protocolo de 2014 relativo à Convenção nº 29 sobre Trabalho Forçado, adotado pela Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 25 nov. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022.* Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf. Acesso em: 2 dez. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Sindicalismo e sindicatos no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, n. 4, p. 153-182, out./dez. 2012.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (Coord.). *Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas.* São Paulo: LTr, 2014.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira (Org.). *Direito internacional do trabalho:* o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

MARTINEZ CARREIRO, Luciano Dorea; STURMER, Gilberto. A democracia sindical no Brasil: reflexões sobre a extensão e os limites dos direitos de participação na vida sindical. *Revista de Direitos Fundamentais & Democracia*, [s.l.], v. 26, n. 3, p. 241–265, 2021. DOI: 10.25192/issn.1982-0496.rdfd.v26i31878. Disponível em: https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=d5de43da-22bb-3c11-b1d5-71b23827863e. Acesso em: 21 nov. 2024.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro*. Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 46, n. 181, p. 113-126, jan./mar. 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Controle jurisdicional da convencionalidade das leis.* 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito.* Tradução João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

LÚCIO DE ALMEIDA, C.; CALDAS MOUTINHO, S.; RABÊLLO DE ALMEIDA, W. G. O Juiz Brasileiro E O Dever De Realizar O Controle De Convencionalidade. *Revista de Direitos Humanos em Perspectiva*, *[s. l.]*, v. 7, n. 1, p. 80–100, 2021. Disponível em: https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=f29d3193-2851-32f1-b8b8-951f5696da96. Acesso em: 22 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho.* Vigência em 20 de abril de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/constitucao-oit. Acesso em: 25 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO*. R143 - Recomendação dos Representantes dos Trabalhadores, 1971 (n.º 143):* recomendação relativa à proteção e facilidades a serem concedidas aos representantes dos trabalhadores na empresa. Genebra: OIT, 23 jun. 1971. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::-NO::P12100_ILO_CODE:R143. Acesso em: 23 jan. 2025.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.* 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira. O controle de convencionalidade e sua projeção no ordenamento jurídico brasileiro. Uma mirada sobre a eficácia dos tratados de direitos humanos na positividade nacional*. Revista Pan-Americana de Direito*, Curitiba, v. 1, p. 01-46, e16, 2021. Disponível em: https://periodicosfapad.emnuvens.com.br/rtpj/article/view/16. Acesso em: 29 nov. 2024.

ROMITA, Arion Sayão. *Organização sindical, Justiça do Trabalho, direito à greve na Constituição*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1987.

SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais, reforma do judiciário e tratados internacionais de direitos humanos. In: CLÈVE, Clàmerson Merlin; SARLET, Ingo Wolfgang; PAGLIARINI, Alexandre Coutinho. *Direitos humanos e democracia*. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 331-360.

SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade sindical e controle de convencionalidade*. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-032446/. Acesso em: 05 dez. 2024.

ZAVANELLA, Fabiano; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Novas e (velhas) formas de representação coletiva: identificação e dificuldades entre o monismo e o pluralismo*. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 48, n. 222, p. 247-263, mar./abr. 2022.

OS FUNDAMENTOS DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE E A APLICABILIDADE IMEDIATA DA JORNADA REDUZIDA EM ATIVIDADES PERIGOSAS E INSALUBRES NOS TERMOS DO PROTOCOLO DE SAN JOSÉ

Johnny Gonçalves Vieira

Especialista em Direto Público, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.
Mestrando em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios
pelo Centro Universitário IESB.
Juiz do Trabalho da 18ª Região.
E-mail: johnny.vieira@trt18.jus.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/3569079466564929

1 INTRODUÇÃO

Por muito tempo, no Brasil, o Direito Internacional Público (inclusive sobre direitos humanos) foi relegado a um segundo plano, principalmente com o entendimento de que as normas internacionais seriam equivalentes a leis ordinárias, de modo que, em tese, um tratado, por mais relevante que fosse, mesmo após todo o processo de discussão no organismo internacional de origem, com a posterior ratificação e promulgação, poderia ter sua aplicabilidade afastada por uma lei aprovada pela maioria simples de cada uma das casas do Congresso Nacional.

Novos ventos, porém, começaram a soprar, na medida em que os sistemas de proteção dos direitos humanos foram se fortalecendo e se tornando mais atuantes, o que resultou em uma maior atenção dos três Poderes àquelas normas.

Não nos parece coincidência, por exemplo, que, após firmar, em 2003, um acordo perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos no célebre "caso José Pereira", no qual o Estado Brasileiro era acusado de violação a diversos dispositivos da tanto da Declaração quanto da Convenção Americanas de Direitos Humanos[1], o Brasil tenha, no ano seguinte, aprovado a Emenda Constitucional n.º 45/2004, que, dentre outras novidades, incluiu o art. 5º, § 3º da Constituição de 1988, para estabelecer que os tratados sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros serão equivalentes às emendas constitucionais[2].

Foi nesse contexto de valorização dos tratados internacionais sobre direitos humanos que surgiu o denominado controle de convencionalidade, o qual, em última análise, consiste em um mecanismo para a efetiva aplicabilidade de tais direitos.

É com esse mesmo objetivo, mas sem a pretensão de esgotar o tema, que iniciamos o presente estudo em que defendemos a imediata aplicabilidade da jornada reduzida em atividades perigosas e insalubres, conforme previsão do

1 Comissão IDH. *Relatório Nº 95/03. Caso 11.289.* Solução Amistosa. José Pereira. Brasil. 24.out.2003. Disponível em: https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm. Acesso em 20.fev.2025.

2 BRASIL**.** *Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004.* Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm#art1. Acesso em 21.fev.2025.

art. 7º, "g" do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ("Protocolo de San Salvador"), com a aplicação analógica do regramento aplicável ao trabalho noturno.

2 BREVES NOÇÕES ACERCA DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA

Segundo Mazzuoli, o Direito Internacional Público ou Direito das Gentes é um sistema de normas jurídicas destinado a disciplinar e regular as atividades exteriores da sociedade dos Estados, bem como das organizações interestatais e dos próprios indivíduos.

Nesse contexto, o mesmo autor afirma que os tratados internacionais, na medida em que decorrem da vontade livre e conjugada dos Estados e das organizações internacionais, são a principal e mais concreta fonte do Direito Internacional e, por consequência, são superiores às leis internas, revogando as normas domésticas anteriores que lhes sejam contrárias e condicionando as que lhes sobrevenham.

Especificamente na área trabalhista, merecem destaque as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais, ainda de acordo com Mazzuolli, são tratados multilaterais abertos, de ordem normativa, elaborados pela Conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar temas afetos ao trabalho no âmbito internacional.[3]

Como nos ensinam Rodolfo Pamplona Filho e Matheus Lins Rocha até o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), do Recurso Extraordinário 466.343-SP, havia no Brasil ao menos três vertentes acerca da hierarquia dos tratados sobre direitos humanos: a tese da legalidade, observada anteriormente pelo próprio STF, conforme se observa, por exemplo, na ADI 1480 MC/DF, de relatoria do Ministro Celso de Melo; a tese da supraconstitucionalidade, defendida por Celso de Albuquerque Mello; e a tese da constitucionalidade independente da forma de incorporação do tratado ao ordenamento interno, encampada por autores como Antônio Augusto Cançado Trindade, Flávia Piovesan e Valerio Mazzuoli.

Porém, como observam os mesmos autores, no julgamento suprarreferido, o STF, em apertada maioria, alterou seu entendimento para afirmar que os

3 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público***.** 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 100, 216 e 2212.

tratados de direitos humanos internalizados sem o procedimento previsto no art. 5º, § 3º da Constituição de 1988 estão abaixo do texto constitucional, mas acima das leis, no que ficou conhecido como tese da supralegalidade.[4]

Chegamos, assim, ao denominado controle de convencionalidade, o qual, segundo Azevedo Neto, em sentido amplo, consiste na verificação de conformidade de atos legislativos, administrativos ou judiciais com os preceitos de um tratado internacional de direitos humanos, e que pode (e deve) ser realizado tanto no âmbito internacional (pelas cortes internacionais) quanto no âmbito interno, por qualquer juiz ou tribunal.[5]

Aqui, se faz importante ressaltar que, conforme as lições de Samuel Sales Fonteles, os direitos humanos são aqueles reconhecidos como indispensáveis para uma existência digna, e os direitos fundamentais são os direitos humanos elencados em uma Constituição. De acordo com o mesmo autor, na Constituição de 1988, os direitos fundamentais são os: direitos individuais e coletivos (previstos, principalmente, no artigo 5º), direitos sociais (artigo 6º ao 11), direitos de nacionalidade (artigos 12 e 13), direitos políticos (artigos 14 a 16) e partidos políticos (artigo 17).[6]

Portanto, os direitos trabalhistas, em sendo direitos sociais, são direitos fundamentais e, portanto, direitos humanos, o que possibilita o controle de convencionalidade em matéria trabalhista.

Esse controle vem sendo debatido principalmente pela doutrina, notadamente após a denominada "Reforma Trabalhista" - Lei n.º 13.467/2017[7], que alterou diversos dispositivos da Consolidação dos Leis do Trabalho (CLT).[8]

---

4 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins**.** *O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano Fundamental ao Trabalho: a sua aplicação no âmbito da Reforma Trabalhista.* Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. Ano VII, n. 10, Out. de 2018. Disponível em:https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147837/2018_pamplona_filho_rodolfo_controle_convencionalidade.pdf?sequence=1. Acesso em: 15.fev.2025.

5 AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista.* 2.ed. Brasília: Venturoli, 2023, p. 34.

6 FONTELES, Samuel Sales. *Direitos Fundamentais.* Teoria Geral dos Direitos Fundamentais e comentários ao artigo 5º da CF, inciso por inciso, à luz da jurisprudência do STF e do STJ. 6. ed. São Paulo: JusPodvim, 2024, p. 25-28.

7 BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017***.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 30.jan.2025.

8 BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943***.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30.jan.2025.

A título exemplificativo, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, ao tratarem dos diversos dispositivos que flexibilizaram as exigências para a compensação de jornada, inclusive a adoção da escala 12x36 por negociação individual, afirmam que a Lei n.º 13.467/2017 violou os artigos: XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948); 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966); e 5º da Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1993.

Os mesmos autores asseveram ainda que a "Reforma Trabalhista", ao alterar o artigo 71, § 4º da CLT para conferir natureza indenizatória à contraprestação devida em razão da supressão do intervalo intrajornada, foi de encontro ao artigo 23, item 3, também da Declaração Universal de Direitos do Homem (1948).[9]

Por sua vez, Souza Júnior *et. al* defendem, por exemplo, que a revogação, pela mesma Lei n.º 13.467/2017, do artigo 384 da CLT (que garantia às mulheres um intervalo de 15 minutos antes do início da sobrejornada) não se sustenta diante do controle de convencionalidade, ante o que dispõem as Convenções 111 (artigo 5º, item 2) e 155 (artigo 3º, item "e", 4º e 5º, item "b") da OIT.[10]

Paulatinamente, o Poder Judiciário começa a efetivamente se valer do controle de convencionalidade. A título de exemplo, no já distante ano de 2014, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, invocando as Convenções n.º 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), declarou a inconvencionalidade do artigo 193, § 2º da CLT, que veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. [11] Ressalte-se, porém, que, alguns anos depois, a Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST, em incidente de recursos repetitivos, pacificou seu entendimento em sentido contrário.[12]

---

9 DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil.* Com os comentários à Lei n.º 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 130-132, e 133-135.

10 SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/2017 e da Med. Prov. n. 808/2017.* 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 150-159.

11 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). *Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384***.** Recurso de revista. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Possibilidade. Prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Jurisprudência consolidada do STF quanto ao efeito paralisante das normas internas em descompasso com os tratados internacionais de direitos humanos. Incompatibilidade material. Convenções n os 148 e 155 da OIT. Normas de direito social. Controle de convencionalidade. Nova forma de verificação de compatibilidade das normas integrantes do ordenamento jurídico. Recorrente Amsted Maxion Fundição e Equipamentos Ferroviários S.A. Recorrido: Ivanildo Bandeira Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT de 3.out.2014.

12 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). *IRR 239-55.2011.5.02.0319.* Incidente de recursos repetitivos. Adicionais de periculosidade e de insalubridade. Impossibilidade de cumulação, ainda que amparados em fatos geradores distintos e

Mais recentes, são dois julgados da 4ª Turma do TRT9 (Paraná), citados por Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore. No primeiro, proferido em agosto de 2023, declarou-se a inconvencionalidade dos artigos 8º, § 3º e 611-A, § 2º da CLT e de normas coletivas que ampliaram os minutos residuais para além do legalmente previsto e afastaram o direito à hora noturna reduzida. O argumento utilizado foi o de que o artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos veda a regressividade injustificada dos direitos sociais.

No segundo julgamento, proferido em seguida, decidiu-se que os artigos 611-A, I, II e III, e 611-B, parágrafo único da CLT (dispositivos que, em síntese, autorizam que a negociação coletiva delibere sobre compensação de jornada e redução do intervalo intrajornada) são inconvencionais, por contrariarem as Convenções n.º 98, 154 e 155 da OIT.[13]

3 O PROTOCOLO DE SAN SALVADOR COMO PARTE DO BLOCO DE CONVENCIONALIDADE

Em primeiro lugar, cabe deixar registrado que, para a doutrina, todo o corpo formal (composto pelos tratados e costumes) e jurisprudencial *lato sensu* (sentenças e opiniões consultivas) compõe o denominado bloco de convencionalidade e, dessa forma, deve servir de paradigma para os juízes e tribunais quando da análise da compatibilidade das normas internas com as do sistema internacional.[14]

Feita essa observação, dentro do que a doutrina denomina de sistemas regionais de proteção de direitos humanos, o que mais nos interessa, nesse momento, por fazer parte dele o Estado brasileiro, é o sistema interamericano, que se iniciou com a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), e prosseguiu com a criação da Organização dos Estados Americanos (OEA).[15]

Nesse contexto, internalizado no Brasil em 1999[16], o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econô-

autônomos. Interpretação sistemática do ordenamento jurídico. Recepção do art. 193, § 2º, da clt, pela constituição federal. Embargante: Alexandre Zanardi Tardin. Embargada: American Airlines Inc. Red. Min. Alberto Bresciani. DEJT de 15.mai.2020.

13 GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. O controle de convencionalidade e a negociação coletiva de trabalho. In: MAZZUOLI, Valerio; AZEVEDO NETO, Platon (Org.). *Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.* Brasília: Venturoli, 2024, p. 264-265.

14 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Controle jurisdicional de convencionalidade das leis*. 6. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025, p. 77.

15 AZEVEDO NETO, op. cit, p. 61-62.

16 BRASIL. *Decreto n.º 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

micos, Sociais e Culturais ("Protocolo de San Salvador"), como o próprio nome indica, prevê direitos sociais a serem garantidos pelos Estados-Partes, dentre os quais: previdência social (art. 9º), saúde (art. 10), meio ambiente sadio (art. 11), alimentação (art. 12), educação (art. 13), cultura (art. 14), proteção à família (art. 15), à criança (art. 16), e à pessoa idosa (art. 17).

Ante os objetivos do presente estudo, merecem especial destaque: direito ao trabalho (art. 6º), condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho (art. 7º) e direitos sindicais (art. 8º).

Assim, no art. 6º, o documento preceitua que toda pessoa tem direito ao trabalho, o que abarca a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

Já no art. 7º, afirma-se que os Estados-Partes garantirão em suas legislações internas, dentre outros direitos: remuneração que assegure uma subsistência digna; possibilidade de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de trocar de emprego, observadas as regulamentações próprias; estabilidade no emprego, ou indenização no caso de dispensa imotivada; segurança e higiene no trabalho; proibição de trabalho noturno, bem como em atividades insalubres ou perigosas para menores de 18 anos; limitação razoável das horas de trabalho; repouso, gozo de tempo livre, férias remuneradas e pagamento dos salários nos feriados nacionais.

Portanto, embora, quando se pense em controle de convencionalidade trabalhista, naturalmente as convenções da OIT nos venham à mente, não se pode negar que o Protocolo de San Salvador atende aos requisitos para integrar o denominado bloco de convencionalidade, pois se constitui em um tratado (devidamente ratificado pelo Brasil) sobre direitos sociais e, portanto, direitos humanos.

Nesse sentido, o próprio Estado brasileiro, ao emitir relatório acerca das medidas adotadas para dar fiel cumprimento ao Protocolo, afirmou:

> O Protocolo de San Salvador como parte do bloco de convencionalidade, impacta o ordenamento jurídico brasileiro e promove a necessária efetividade dos direitos humanos na seara dos direitos econômicos, sociais e culturais[17].

"Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 17.fev.2025.

17 BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório do Estado Brasileiro ao Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador.* Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/organizacao-dos-estados-americanos-oea/convencoes-interamericanas/protocolo-adicional-a-convencao-americana-sobre-direitos-humanos-em-mate-

Como o tratado em questão foi internalizado sem o procedimento especial previsto no art. 5º, § 3º da Constituição de 1988, ostenta, conforme tese fixada pelo STF, *status* supralegal.

4 O DIREITO À JORNADA REDUZIDA EM ATIVIDADES PERIGOSAS E INSALUBRES

Dentre os direitos sociais previstos no já citado art. 7º do Protocolo de San Salvador, destacamos agora o previsto na alínea "g", segunda parte, qual seja: "[...] As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos".

Como é sabido, as atividades insalubres, segundo os artigos 189 e 190 da CLT, são aquelas que "por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos", conforme previsto em quadro aprovado pelo Ministério do Trabalho.

Por seu turno, o art. 193 da mesma CLT estabelece que são atividades ou operações perigosas, também na forma da regulamentação do Ministério do Trabalho, as atividades que exponham o trabalhador a risco acentuado em virtude de exposição permanente a: inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial; e colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.

Como visto, os dispositivos da CLT que tratam das atividades insalubres e perigosas exigem regulamentação por parte do Ministério do Trabalho, o que coube, respectivamente, às Normas Regulamentadores (NRs) n.º 15[18] e 16[19].

---

ria-de-direitos-economicos-sociais-e-culturais-protocolo-de-san-salvador-1999/protocolo-de-sao-salvador-segundo-agrupamento-de-direitos-2016.pdf. Acesso em: 17.fev.2025.

18 BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora (NR) 15*. Atividades e Operações Insalubres. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 18.fev.2025.

19 BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora (NR) 16*. Atividades e Operações Perigosas. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR16atualizada2024.pdf. Acesso em: 18.fev.2025.

Porém, não há, tanto na legislação quanto nas normas infralegais pertinentes, regra similar à prevista na segunda parte do art. 7º, "g" do Protocolo de San Salvador, ou seja, a estipulação de jornada reduzida para atividades perigosas e insalubres.

A doutrina já invocou o dispositivo do Protocolo em análise (juntamente com o art. 4º da Convenção n.º 155, da OIT), para defender a inconvencionalidade de alguns dispositivos da CLT incluídos ou alterados pela "Reforma Trabalhista" dentre os quais: art. 60, parágrafo único, que trata da possibilidade de adoção de escala 12x36 em atividades insalubres sem prévia permissão da autoridade competente; art. 611-A, XII e XIII, que tratam, respectivamente, da possibilidade de a norma coletiva trazer o enquadramento do grau de insalubridade e permitir a prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia da autoridade competente.[20]

O que propomos, no presente estudo, vai um pouco além: a imediata aplicabilidade da jornada reduzida para os empregados que atuam em atividades insalubres ou perigosas, com fundamento tanto nos status supralegal do Protocolo, quanto no art. 5º, § 1º da Constituição de 1988 ("As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata")[21].

Surge então, o problema relativo ao parâmetro para a redução, vez que o dispositivo do Protocolo não estabelece a duração (ficta) da hora de trabalho em atividades insalubres ou perigosas.

A solução por nós defendida é a utilização, por analogia, entendida como o "processo lógico por meio do qual o aplicador da lei adapta, a um caso concreto não previsto pelo legislador, norma jurídica que tenha o mesmo fundamento"[22], do artigo 73, § 1º da CLT, segundo o qual a hora de trabalho noturno é computada como de 52 minutos e 30 segundos.

O encaminhamento proposto nos parece o mais lógico e razoável, até porque o multicitado art. 7º do Protocolo de San Salvador aparentemente equipara, em termos de nocividade à saúde do trabalhador, os trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos, pois os elencou de forma conjunta.

É bem verdade que, ao reconhecer o direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos nas atividades perigosas ou insalubres, não se estará a realizar o

20 AZEVEDO NETO, op. cit., p. 118 e 128.

21 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18.fev.2025.

22 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 58.

controle de convencionalidade na forma originariamente trazida pela doutrina, ou seja, no sentido de avaliar se uma norma interna é ou não válida ante o que estabelece um tratado internacional sobre direitos humanos.

Porém, o fim buscado é o mesmo: a prevalência, no âmbito interno, do tratado sobre direitos humanos (o qual, repita-se, possui status supralegal), desde que contenha norma mais favorável à pessoa protegida, no que a doutrina especializada denomina princípio *pro homine.*[23]

Afinal, os direitos previstos nos tratados internacionais integram e complementam o catálogo de direitos constitucionais, razão pela qual devem receber o mesmo tratamento conferido aos demais direitos e garantias fundamentais, em uma interpretação que é condizente com o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais.[24]

Ademais, a interpretação aqui proposta colabora para a redução dos riscos inerentes ao trabalho e proteção do meio ambiente do trabalho, objetivos constitucionalmente previstos (arts. 7º, XII e 200, VIII da Constituição de 1988).

Nem se alegue que eventual reconhecimento, em juízo, do direito à hora reduzida em atividades insalubres ou perigosas, se consubstanciaria em ativismo judicial, aqui entendido como a extrapolação da função jurisdicional, em detrimento, principalmente, da função legislativa.[25]

Com efeito, o Protocolo de San Salvador passou por todo o trâmite de internalização, inclusive com a devida aprovação do Congresso Nacional, e se encontra em pleno vigor, sem nenhuma ressalva, desde 1999.

Ressalte-se, por fim, que o reconhecimento do direito em juízo demanda pedido expresso da parte autora, em respeito tanto ao princípio da adstrição ou congruência, extraído dos arts. 141 e 492 do Código de Processo Civil (CPC)[26], quanto ao princípio do contraditório e da ampla defesa, expresso no art. 5º, LV da Constituição de 1988.

---

23 MAZZUOLI, 2023, op. cit., p. 1781.

24 PIOVESAN. Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional***.** 23.ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

25 RAMOS. Emival da Silva. *Ativismo Judicial: parâmetros dogmáticos.* São Paulo: Saraiva, 2010, p. 116.

26 BRASIL. *Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.* Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 21.fev.2025.

5 CONCLUSÃO

Todos os tratados de direito internacional devidamente internalizados obrigam o Estado Brasileiro. Em se tratando de um tratado sobre direitos humanos que seja aprovado, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, será equivalente às emendas constitucionais.

Caso o tratado em questão, anterior ou posterior à Emenda Constitucional n.º 45/2004, seja internalizado sem tal procedimento especial, terá *status* supralegal.

Ademais, como visto, o princípio *pro homine* nos leva à conclusão de que deve prevalecer a norma mais favorável à pessoa protegida.

Em síntese, são esses os argumentos utilizados para que se compreenda que os Poderes da República, inclusive o Judiciário, têm o dever de agir para que o Estado brasileiro cumpra os tratados internacionais sobre direitos humanos, inclusive em matéria trabalhista.

Quando o Poder Judiciário analisa a compatibilidade de um ato legislativo, administrativo, ou jurisdicional, com as disposições de um tratado internacional sobre direitos humanos, ocorre o denominado controle de convencionalidade.

O que defendemos, nessas breves linhas, é que os mesmos fundamentos que amparam o controle de convencionalidade, em sua acepção originária, autorizam a interpretação no sentido de que o art. 7º, "g", do Protocolo de San Salvador, na parte em que determina a redução da jornada em atividades insalubres e perigosas, tem aplicação imediata, e que, até que sobrevenha lei regulamentando o dispositivo, deve ser aplicado, por analogia, o art. 73, § 1º da CLT, segundo o qual a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Por fim, em nosso sentir, uma decisão judicial que siga o caminho aqui proposto (desde que, repita-se, haja pedido expresso da parte autora), colaborará para o cumprimento de preceitos constitucionais de extrema relevância, como a imediata aplicabilidade das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho e proteção do meio ambiente do trabalho (arts. 5º, § 1º, 7º, XII e 200, VIII da Constituição de 1988).

6 REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista.* 2.ed. Brasília: Venturoli, 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18.fev.2025.

BRASIL. *Decreto n.º 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. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 17.fev.2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 30.jan.2025.

BRASIL. *Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004.* Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.htm#art1. Acesso em 21.fev.2025.

BRASIL. *Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.* Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 21.fev.2025.

BRASIL. *Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017.* Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 30.jan.2025.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. *Relatório do Estado Brasileiro ao Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Protocolo de San Salvador.* Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/organizacao-dos-estados-americanos-oea/convencoes-interamericanas/protocolo-adicional-a-convencao-americana-sobre-direitos-humanos-em-materia-de-direitos-economicos-sociais-e-culturais-protocolo-de-san-salvador-1999/protocolo-de-sao-salvador--segundo-agrupamento-de-direitos-2016.pdf. Acesso em: 17.fev.2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. *Norma Regulamentadora (NR) 15*. Atividades e Operações Insalubres. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf. Acesso em: 18.fev.2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho*. Norma Regulamentadora (NR) 16*. Atividades e Operações Perigosas. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR16atualizada2024.pdf. Acesso em: 18.fev.2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). *IRR 239-55.2011.5.02.0319.* Incidente de recursos repetitivos. Adicionais de periculosidade e de insalubridade. Impossibilidade de cumulação, ainda que amparados em fatos geradores distintos e autônomos. Interpretação sistemática do ordenamento jurídico. Recepção do art. 193, § 2º, da clt, pela constituição federal. Embargante: Alexandre Zanardi Tardin. Embargada: American Airlines Inc. Red. Min. Alberto Bresciani. DEJT de 15.mai.2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). *Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384.* Recurso de revista. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Possibilidade. Prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Jurisprudência consolidada do STF quanto ao efeito paralisante das normas internas em descompasso com os tratados internacionais de direitos humanos. Incompatibilidade material. Convenções n os 148 e 155 da OIT. Normas de direito social. Controle de convencionalidade. Nova forma de verificação de compatibilidade das normas integrantes do ordenamento jurídico. Recorrente Amsted Maxion Fundição e Equipamentos Ferroviários S.A. Recorrido: Ivanildo Bandeira Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT de 3.out.2014.

Comissão IDH. *Relatório Nº 95/03. Caso 11.289.* Solução Amistosa. José Pereira. Brasil. 24.out.2003. Disponível em: https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm. Acesso em 20.fev.2025.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. *A reforma trabalhista no Brasil.* Com os comentários à Lei n.º 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FONTELES, Samuel Sales. *Direitos Fundamentais.* Teoria Geral dos Direitos Fundamentais e comentários ao artigo 5º da CF, inciso por inciso, à luz da jurisprudência do STF e do STJ. 6. ed. São Paulo: JusPodvim, 2024.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. O controle de convencionalidade e a negociação coletiva de trabalho. *In*: MAZZUOLI, Valerio; AZEVEDO NETO, Platon (Org.). *Controle de Convencionalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.* Brasília: Venturoli, 2024.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Controle jurisdicional de convencionalidade das leis*. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2025.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito Internacional Público.* 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins**.** O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano Fundamental ao Trabalho: a sua aplicação no âmbito da Reforma Trabalhista. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*. Ano VII, n. 10, Out. de 2018. Disponível em:https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147837/2018_pamplona_filho_rodolfo_controle_convencionalidade.pdf?sequence=1. Acesso em: 15.fev.2025.

PIOVESAN. Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional.* 23.ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

RAMOS. Emival da Silva. *Ativismo Judicial: parâmetros dogmáticos.* São Paulo: Saraiva, 2010.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei n.º 13.467/2017 e da Med. Prov. n. 808/2017***.** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

CONVENÇÃO Nº. 187 DA OIT: PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO BRASIL[1]

Lorena de Mello Rezende Colnago

Doutora pela USP.
Mestre pela UFES.
Membro da cadeira n. 11 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.
Professora.
Juíza do Trabalho em São Paulo.
Gestora Nacional do Programa do Trabalho Seguro – Sudeste (TST).

Roberta Ferme Sivolella

Juíza auxiliar no CNJ.
Professora de Direito Processual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho em Cursos de Graduação e Pós-Graduação.
Doutora e Mestre pela UERJ.
Pós-Doutora em Direito Público e Doutora em Direito Processual pela UERJ.

1 Texto ampliado: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Convenção 187 da OIT: promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 144-156, ago. 2019.

1 INTRODUÇÃO

Passados dez anos da pesquisa DIEESE de 2014, o cenário dos altos índices de acidentabilidade não reduziu, aumentou em 25,4% nos óbitos no período de 2016 a 2022, com um salto de 2.265, em 2016, para 2.842, em 2022 somente entre os trabalhadores com carteira de trabalho assinada, ou seja, o trabalho formal[2]. O índice de acidentes de trabalho continua a ser, sem dúvida, um dos fatores mais preocupantes em termos de política macroeconômica em razão do afastamento de milhares de pessoas do mercado de trabalho.

O perfil acidentário no Brasil, no ano-base 2022, foi de 571.800 acidentes do trabalho; dos quais 189.259 acidentados submetidos a tratamento com duração de 15 dias; e 2.487 acidentes fatais[3]. Em 2019, estimou-se que, a cada ano, mais de 2,78 milhões de trabalhadores morram em virtude de acidentes de trabalho ou enfermidades relacionadas ao trabalho, sendo 374 milhões de lesões não mortais anuais relacionadas ao trabalho[4]. Em estudo realizado pela CUT (Central Única de Trabalhadores) e pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos), em 2014 verificou-se que, no ano de 2011, das 79 mortes ocorridas no setor elétrico brasileiro, 61 foram de trabalhadores de empresas terceirizadas e, entre 2005 e 2012, 14 trabalhadores empregados da grande empresa do ramo do petróleo morreram em acidentes no exercício de suas profissões, enquanto, no mesmo período, faleceram 85 terceirizados[5], denotando a importância de uma maior reflexão acerca das consequências de uma política de precarização do trabalho adotada em escala mundial.

Paradoxalmente, medidas governamentais anunciaram em 2019 a redução do arcabouço de proteção ao meio ambiente de trabalho e desestímulo ao guarnecimento da saúde e segurança, em que notícias de redução de 90% de

2 BOCCHINI, Bruno. *Agência Brasil:* geral. Brasil: quase 16 mil morreram em acidentes de trabalho em sete anos. Levantamento é feito entre trabalhadores com carteira assinada. Publicado em 06/04/2024. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-04/brasil-quase-16-mil-morreram-em-acidentes-de-trabalho-em-sete-anos. Acesso em: 22 nov 2024.

3 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inspeção do Trabalho*. Perfil Acidentário. Disponível em: https://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html > . Acesso em: 22 nov.2024

4 OIT BRASIL. Dados estatísticos. Disponível em: <https://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>. Acesso em: mai. 2019

5 Dados constantes do estudo "Terceirização e Desenvolvimento - Uma conta que não fecha". Disponível em http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf

Normas Regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho[6] e extinção do Ministério do Trabalho[7], como órgão centralizador de grande parte das medidas fiscalizatórias correspondentes, por exemplo, tornam-se rotineiras.

A partir de 2021 o Ministério foi recuperado[8]. Em 2022, após a reafirmação da OIT quanto à saúde do trabalhador, as normas regulamentares foram, novamente, revisadas. No dia 25/07/2023 foi publicado o novo regimento interno da CTPP, por meio da Portaria 2.415, de 07/07/2023, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para uma nova revisão[9].

Assim, intensifica-se a necessidade da análise acerca do sistema normativo que envolve a proteção à segurança e saúde no trabalho, em especial, no âmbito internacional, a Convenção 187 da OIT sobre promoção da saúde e segurança

---

6 Segundo notícia veiculada em maio de 2019, disponível em https://www.valor.com.br/politica/6251967/bolsonaro-anuncia-reducao-de-90-de-normas-de-seguranca-no-trabalho, "o presidente Jair Bolsonaro anunciou pelas redes sociais, nesta segunda-feira, que fará uma redução de 90% nas Normas Regulamentadoras (NRs) de segurança e saúde no trabalho. Conforme um texto divulgado pelo presidente, "há custos absurdos [para as empresas] em função de uma normatização absolutamente bizantina, anacrônica e hostil" nesse segmento. No material divulgado por Bolsonaro, há frases entre aspas de declarações contra as NRs, mas que não são atribuídas a ninguém. Entre outras coisas sem autoria identificada, é dito que "existem quase 5.000 documentos infralegais, portarias, instruções normativas, decretos da década de 1940 que ainda são utilizados para nossa fiscalização, de forma arbitrária". Mais adiante, o texto diz que "um pequeno empresário chega a ser submetido a 6,8 mil regras distintas de fiscalização". A informação segundo a qual busca-se uma redução de 90% dessas regras aparece nesse contexto. O texto diz ainda que, segundo o secretário especial de Previdência, Rogério Marinho, "a modernização das NRS faz parte de um processo que tem a integridade fiscal como espinha dorsal, rumo à retomada do crescimento". A partir daí, há uma defesa da reforma da Previdência, do equilíbrio fiscal e do aumento do investimento público". Acesso em 16 maio de 2019.

7 Poucos dias após o início do mandato presidencial em janeiro de 2019, por meio da Medida Provisória 870/2019, o governo federal extinguiu o Ministério do Trabalho, com a redistribuição das atribuições da pasta entre outros ministérios de viés não social. Nessa toada, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo aos Trabalhadores (Codefat), que administra o seguro desemprego e o abono salarial, entre outras atribuições, passaram ao âmbito da Secretaria Especial de Fazenda, ficando a área de qualificação profissional a cargo da Secretaria Especial de Produtividade, e a concessão de registros sindicais com o Ministério da Justiça. A medida ensejou a Ação por Descumprimento de Preceito Fundamental 561, em que o Ministro Dias Toffoli, por meio de despacho publicado no DJe de 31/01/2019, negou seguimento à ação, por considerar a ilegitimidade da associação autora. O tema foi motivo de diversas notícias veiculadas à época, como em http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2019-01/toffoli-rejeita-acao-contra-extincao-do-ministerio-do-trabalho.

8 BRASIL. Agência Senado. *Senado notícias*. Bolsonaro edita MP que recria Ministério do Trabalho. Publicado em 28/07/2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/28/bolsonaro-edita-mp-que-recria-ministerio-do-trabalho. Acesso em: 22 nov. 2024.

9 ARAÚJO, Ronaldo Kanopf de. *Atualizações das Normas Regulamentadoras de SST*. Publicado em 31 de julho de 2023. Disponível em: https://blog.sgg.net.br/atualizacao-das-normas-regulamentadoras-de-sst/. Acesos em: 22 nov. 2024.

do trabalho, ainda não ratificada pelo Brasil. O presente ensaio, portanto, visa analisar a convenção internacional, bem como a viabilidade de sua ratificação com base no ordenamento pátrio contemporâneo.

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS SOBRE A CONVENÇÃO 187 DA OIT: CONTEÚDO E FORÇA NORMATIVA

A Convenção 187 da OIT foi fruto do 95º encontro, em 31 de maio de 2006, sobre as diretrizes a serem adotadas pelos países quanto às normas de promoção da segurança e saúde no trabalho, como forma do programa de trabalho decente para todos e reconhecimento de que tais medidas representam estratégia global adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 91ª reunião, ocorrida em 2003, com a priorização da saúde e segurança do trabalho nos programas nacionais[10]. Em 2022, foi elevada à categoria de Convenção Fundamental da OIT.

Com efeito, percebe-se claramente do texto as justificativas para a elaboração da Convenção 187 que teve por escopo dar continuidade e efetividade à Convenção 155 da OIT, que foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 2, de 17/03/1992, ratificada em 18/05/1992 e promulgada em 29/09/1994 por meio do Decreto nº 1.254[11]. Assim, pelo que é premissa inafastável que a Convenção 98 da OIT foi recepcionada pelo ordenamento interno brasileiro, e, portanto, a determinação de seu artigo 4º foi incorporada em nosso sistema normativo como determinação de observância obrigatória, a saber:

> ARTIGO 4
> 1 - Qualquer membro **deverá**, à luz das condições e da prática nacionais e em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas, **definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.**
> 2 - Essa política terá como objectivo **a prevenção dos acidentes e dos perigos para a saúde resultantes do trabalho quer estejam relacionados com o trabalho quer ocorram durante o trabalho, reduzindo ao mínimo as causas dos**

10 Segundo o preâmbulo da Convenção 187 da OIT, trata-se de reconhecer "a importância de promover de forma contínua uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde". Disponível em https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332.

11 DOU 30/09/1994.

> **riscos inerentes ao ambiente de trabalho, na medida em que isso for razo**ável e praticamente realizável- **(**g.n.)

De se notar que o comando coercitivo do texto da Convenção à qual o Brasil aderiu e ratificou ("qualquer membro deverá...") deixa clara a força normativa do preceito e a importância da efetividade das medidas a que objetivamente impõe: *colocar em prática uma política nacional de segurança e saúde dos trabalhadores*, e mais, *reduzir ao mínimo as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho.*

Os ditos comandos se coadunam com normas constitucionais já existentes (arts.6º, 7º, XXII e 225 da Constituição Federal, por exemplo), e podem ser considerados, apesar de catalogados como técnicos pela OIT, de natureza afeta aos direitos humanos quanto aos princípios que os informam. Afinal, nos termos do artigo XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a saúde é direito inerente à cidadania[12], e o meio ambiente de trabalho saudável, em um contexto de vedação ao trabalho precário, é elemento essencial ao trabalho digno. A alínea (g) do número III da Declaração de Filadélfia, por sua vez, dispôs que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação solene de fomentar, através das nações do mundo, programas para a proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações.

Assim, as normas previstas na Convenção 155 da OIT, incorporadas no ordenamento jurídico interno brasileiro, tornaram-se marco do controle difuso de convencionalidade, de observância obrigatória e caráter supralegal[13], sendo:

---

12 Artigo XXV -"1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle".

13 Ainda a fim de respaldar tal conclusão, não se pode perder de vista o célebre entendimento do Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE 466.343/DF, acerca do caráter supralegal dos tratados internacionais, sendo um dos fundamentos utilizados para a conclamação do resultado do julgado por unanimidade pela Corte Suprema. Eis um dos trechos do voto do Ministro Gilmar Mendes no dito julgamento, *in verbis*:

"Importante deixar claro, também, que a tese da legalidade ordinária, na medida em que permite ao Estado brasileiro, ao fim e ao cabo, o descumprimento unilateral de um acordo internacional, vai de encontro aos princípios internacionais fixados pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, a qual, em seu art. 27, determina que nenhum Estado pactuante *"pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado"*.

Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de *supralegalidade* aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial

> ***Dever*** *dos órgãos do Poder Público (...)* ***respeitar e promover*** *a efetivação dos direitos* ***garantidos*** *pelas Constituições dos Estados nacionais* ***e assegurados*** *pelas declarações internacionais,* ***em ordem a permitir*** *a prática de um constitucionalismo democrático* ***aberto*** *ao processo* ***de crescente internacionalização*** *dos direitos básicos da pessoa humana- grifos no original (HC 87.585/TO, Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJe 26/06/2009).*

Ao estabelecer em seu artigo 1º "a política nacional relativa à segurança e à saúde no trabalho e ao ambiente de trabalho, definida em conformidade com os princípios do artigo 4.º da Convenção (n.º 155), de 1981, sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores"; o "Sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho" como "a infraestrutura que constitui o quadro principal para a execução da política nacional e dos programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho"; o "Programa nacional de segurança e de saúde no trabalho**"** como "qualquer programa nacional que envolva objetivos a atingir segundo um calendário predeterminado, prioridades e meios de ação estabelecidos com vista a melhorar a segurança e a saúde no trabalho, bem como meios que permitam avaliar os progressos"; e a "Cultura de prevenção nacional em matéria de segurança e de saúde", como "uma cultura em que o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável seja respeitado a todos os níveis, em que o governo, os empregadores e os trabalhadores colaborem ativamente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema de direitos, de responsabilidades e de deveres definidos e em que seja atribuída a mais elevada prioridade ao princípio da prevenção", a Convenção 187 da OIT nada mais fez do que esmiuçar diretrizes com as quais o Brasil já havia concordado e cuja observância já havia se comprometido, quando da ratificação da Convenção 155 citada.

Assim é que a inobservância de tal convencionalidade (ou adequação das normas internas ao previsto na Convenção anteriormente ratificada pelo Brasil), seja por meio difuso ou concentrado, representa grave violação ao princípio do *pacta sunt servanda* quanto à obrigação de os Estados respeitarem o que foi acordado no tratado, expressamente previsto na Convenção de Viena sobre

---

em relação aos demais atos normativos internacionais, **também seriam dotados de um atributo de *supralegalidade.***
Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. ***Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana".-***grifei.

o Direito dos Tratados, ratificada em julho de 2009 e promulgada pelo Brasil por meio do Decreto 7.030, de 14 de dezembro de 2009[14], além de infringir o princípio da adequação do direito interno ao internacional[15]. Além do que, considerando o caráter de direito humano fundamental do direito à saúde e segurança no trabalho, "*diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na Constituição,* ***tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante"*** (Voto do Min. Gilmar Mendes no RE 466.343, Rel. Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, DJe 5.6.2009)[16].

---

14 Conforme os artigos 26 e 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969:
Artigo 26
Pacta sunt servanda
Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé.
Artigo 27
Direito Interno e Observância de Tratados
Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.

15 Tal conclusão foi objeto de expressa análise pela Corte Permanente de Justiça Internacional, nos seguintes termos:("(...) A principle which is self-evident according to which a State which has contracted valid international obligations is bound to make in its legislation such modifications as may be necessary to ensure the fulfilment of the obligations undertaken").CORTE PERMANENTE DE JUSTIÇA INTERNACIONAL. *Exchange of greek and turkish populations*: Lausanne convention VI, January 30th, 1923, article 2. Advisory opinion. Series B. n. 10, 1925.

16 Conforme destacou o Ministro Edson Fachin quando do julgamento da ADI 1.055/DF (DJe 01/08/2017), o citado posicionamento do Supremo Tribunal Federal em relação à matéria está em consonância com o Direito Constitucional comparado, notadamente na Europa Ocidental, assim como com as diretivas da chamada Comissão de Veneza, (comissão europeia pela democracia por meio do Direito), e doutrina de autores como os professores Philip Alston e Ryan Goodman (ALSTON, Philip e GODMAN, Ryan. *International Human Rights: the successor to international human rights in context.* Oxford University Press: NY, 2012). Para alguns autores e conforme pontuado em alguns julgados, tal qualificação dos tratados internacionais de direitos humanos, mais do que supralegais, possuem natureza constitucional. Comungam de tal entendimento os professores Antônio Augusto Cançado Trindade ("Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos", vol. 1/513, item n. 13, 2ª ed., 2003, Fabris), Flávia Piovesan ("Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional", p. 51/77, 7a ed., 2006, Saraiva), Celso Lafer ("A Internacionalização dos Direitos Humanos: Constituição, Racismo e Relações internacionais", p. 16/18, 2005, Manole), Valerio Mazzuoli ("Curso de Direito Internacional Público", p. 682/702, item n. 8, 2a ed. , 2007, RT), todos citados também no voto do Ministro Celso de Mello, proferido no julgamento do RE 349.703/RS, Pleno, DJe 05/09/2009. Podem ser citados, ainda, os votos proferidos no HC 87.585/TO (Julgamento pelo Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, DJe 26/06/2009), e no RHC nº 79.785-RJ *(RHC nº 79.785-RJ, Pleno, por maioria, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, DJ 22.11.2002, vencidos os Ministros Marco Aurélio e Carlos Velloso)*

3 DEFINIÇÕES CONTIDAS NA CONVENÇÃO 187 DA OIT PARA A PROMOÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Além das definições atinentes à política nacional de segurança, programa, sistema e cultura derivadas, a Convenção 187 ratifica a promoção da segurança e saúde no trabalho como dever do Estado, incentivando o direito à consulta dos órgãos de representação de empregados e empregadores. Nesse contexto, dispõe em seu artigo 3, item 3, que:

> Ao desenvolver a sua política nacional, cada membro deve promover, em conformidade com as condições nacionais e em consulta às mais organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, os princípios básicos, tais como: avaliação dos riscos ou perigos do trabalho; consulta na sua origem os riscos e/ou perigos do trabalho; e desenvolver uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consulta e formação.

Estabelece, ainda, em seu artigo 4º, o arcabouço normativo a ser adotado pelos países para fins de consecução do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho com efetividade, por meio da adequação da legislação, normas coletivas, sistemas de inspeção e estrutura das autoridades ou órgãos responsáveis, observando a "cooperação empresarial entre os níveis de gestão, trabalhadores e seus representantes, como um elemento essencial das medidas preventivas relacionadas com o local de trabalho"[17].

Como programa nacional, instituiu no artigo 5º o objetivo de "contribuir para a proteção dos trabalhadores, eliminando os perigos e os riscos do seu trabalho (...) a fim de impedir lesões, doenças e mortes causadas pelo trabalho e promover a segurança e a saúde no local de trabalho", trazendo previsão, ainda, de sinergia entre os programas e planos nacionais complementares que

17 Convenção 187, Artigo 4º
1. Os membros devem criar, manter e desenvolver gradualmente e rever periodicamente um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, em consulta com as mais representativas organizações de empregadores e trabalhadores.
2. O sistema de segurança e de saúde deve incluir, entre outras coisas:
a) a legislação, as convenções coletivas se forem o caso, e de qualquer outro instrumento relevante em matéria de segurança e saúde no trabalho;
b) uma autoridade ou órgão ou agências ou autoridades responsáveis pela segurança e saúde no trabalho, designado em conformidade com a legislação e as práticas nacionais;
c) mecanismos para garantir o cumprimento da legislação nacional, incluindo os sistemas de inspeção; e
d) disposições destinadas a promover a cooperação empresarial entre os níveis de gestão, trabalhadores e seus representantes, como um elemento essencial das medidas preventivas relacionadas com o local de trabalho.

contribuam "para a realização progressiva do objetivo de um ambiente de trabalho seguro e saudável".

Verifica-se, portanto, que as diretrizes da Convenção 187 se coadunam em sua amplitude com o conceito não restritivo que a Convenção 155 da OIT atribuiu ao termo "saúde em relação ao trabalho" em seu artigo 3º, "e", na medida em que abrange "não só a ausência de afecção ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho", reforçando ainda mais a obrigatoriedade de observância da implementação de medidas efetivas que diminuam os riscos no ambiente de trabalho em sua acepção mais larga. De se notar, aliás, que o artigo 3º, "d", da Convenção 155 da OIT[18], também pode ser interpretado como respaldo à forma normativa de todo o regramento utilizado pelos Estados-membros para construir a política nacional de saúde e segurança no trabalho, salientando, mais uma vez, que tais disposições foram objeto de ratificação pelo Brasil.

Todo o raciocínio utilizado pela Convenção 187 em seus conceitos, a concretizar o normativo incorporado no ordenamento por meio da Convenção 155 da OIT acabou por ter a sua observância reconhecida pela jurisprudência celebrizada pelo Supremo Tribunal Federal em julgamentos paradigmáticos, revelando a legitimação das ditas normas por meio da *aceitação social*[19] do preceito revelada pela interpretação constitucional dada pela Corte Suprema. Um forte exemplo é o julgamento dos processos referentes ao uso do amianto, em que o STF não só reconheceu expressamente a força normativa obrigacional dos tratados internacionais em matéria de saúde e segurança[20], inclusive

18 Convenção 155, OIT, art. 3º, d) o termo "regulamentos" abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;

19 Sobre o tema, vide SIVOLELLA, Roberta Ferme, A Justiça do Trabalho da Atualidade e Seus Desafios "Desiguais" *IN*: "*NOVOS RUMOS DO DIREITO DO TRABALHO NA ATUALIDADE".* COORD. DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES, MAURÍCIO DE FIGUEIREDO CORREA DA VEIGA, MATHEUS DE FIGUEIREDO CORREA DA VEIGA. LTR: RIO DE JANEIRO, 2018; SIVOLELLA, ROBERTA FERME*,* AS CONVENÇÕES PROCESSUAIS E A VULNERABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO: UMA QUESTÃO DE PRINCÍPIO E DIÁLOGO DAS FONTES. *IN*: COLNAGO, LORENA DE MELLO REZENDE E CLAUS, BEN-HUR. *"A TEORIA DO DIÁLOGO DAS FONTES NO PROCESSO DO TRABALHO*", LTR: SÃO PAULO, 2017; E SIVOLELLA, ROBERTA FERME, *A DISPENSA COLETIVA E O DIREITO FUNDAMENTAL À PROTEÇÃO AO EMPREGO*. RIO DE JANEIRO: LTR, 2014.

20 "A Convenção nº 162 da Organização Internacional do Trabalho, de junho de 1986, prevê, dentre seus princípios gerais, a necessidade de revisão da legislação nacional sempre que o desenvolvimento técnico e o progresso no conhecimento científico o requeiram (art. 3º, § 2). A convenção também determina a substituição do amianto por material menos danoso, ou mesmo seu efetivo banimento, sempre que isso se revelar necessário e for tecnicamente viável (art. 10). Portanto, o Brasil assumiu o compromisso internacional de revisar sua legislação e de substituir, quando tecnicamente viável,

como *meio de se aferir a constitucionalidade de determinado preceito legal em sede de controle abstrato de constitucionalidade*, como reconheceu como **dever estatal** a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio **de normas de saúde, higiene e segurança (**art. 7º, inciso XXII, CF/88), e à proteção do meio ambiente (art. 225, CF/88)[21].

Observou-se, em verdade, o que a doutrina acerca da matéria já consagrara, no sentido de que:

> O meio ambiente do trabalho está inserido no meio ambiente geral (art. 200, VIII, da Constituição da República), de modo que é impossível alcançar qualidade de vida, sem ter qualidade de trabalho, nem se pode atingir meio ambiente equilibrado e sustentável ignorando o meio ambiente do trabalho. Dentro desse espírito, a Constituição de 1988 estabeleceu expressamente que a ordem econômica deve observar o princípio de defesa do meio ambiente (art. 170, inciso VI)[22].

A simbiose entre os direitos sociais do trabalho (aqui ressaltado o direito ao meio ambiente de trabalho saudável e seguro) e a ordem econômica é, de fato, indiscutível, muito embora sua relação nunca possa exacerbar o elemento financeiro em detrimento dos primeiros, como comumente tem se visto no cenário atual. Contudo, mesmo em situações em que isto pôde ser observado, ainda se pode perceber a inafastabilidade dos direitos fundamentais do trabalho, como cláusulas pétreas constitucionais irrenunciáveis, como se viu, por exemplo, no julgamento que concluiu pela licitude da terceirização de atividade-fim (substancialmente economicista em seus fundamentos)[23], e da análise

---

a utilização do amianto crisotila". (ADI 3356, Relator(a): Min. EROS GRAU, Relator(a) para o Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019)

21 Utilizando idênticos fundamentos para o caso do amianto, ADI 3357, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Relator(a) para o Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019;ADI 3937, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) para o Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019; ADI 4066, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-043 DIVULG 06-03-2018 PUBLIC 07-03-2018.

22 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de*. Proteção jurídica à saúde do trabalhador.* 6 ed. Editora: LTr., 2011, p. 79.

23 Trata-se o julgamento da ADPF 324 e do Tema de repercussão geral 725, ocorridos em conjunto, em cuja sessão televisionada ao vivo pôde ser vista a afirmação de que "direitos básicos não podem ser afastados - piso salarial, segurança no trabalho, férias, fundo de garantia. Tudo isso são direitos fundamentais assegurados e não estão em discussão aqui"- Ministro Luis Roberto Barroso, 30/08/18. Disponível em https://g1.globo.com/politica/noticia/2018/08/30/maioria-do-stf-vota-a-favor-de-autorizar-terceirizacao-da-atividades-fim.ghtml

dos direitos afetos à estabilidade da gestante e da proibição do seu trabalho em ambiente insalubre[24].

O mercado econômico muitas vezes não se atenta para o fato que, além do que premente questão social, a necessidade de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e mazelas ocupacionais também representa impacto financeiro positivo para os empregadores e para o próprio Estado, na medida em que evita a queda da produtividade causada pelo absenteísmo advindo do afastamento do empregado, bem como evita os impactos na seguridade social[25].

24 Trata-se da ADI 5938, em que o Min. Relator Alexandre de Moraes, por meio de decisão liminar que suspendeu os efeitos do art. 394- A da CLT, ressaltou que "a *proteção a maternidade* e a *integral proteção à criança*" constituem direitos irrenunciáveis, não podendo, portanto, "ser afastados pelo desconhecimento, impossibilidade ou a própria negligência da gestante ou lactante em juntar um atestado médico, sob pena de prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido". O entendimento se mostra no mesmo sentido do tema de repercussão geral número 497, em que foi reconhecido o requisito biológico da gravidez pré-existente à dispensa arbitrária como única condição para a aquisição da estabilidade provisória ("A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa"), e cujos fundamentos bem ilustram o caráter irrenunciável dos direitos fundamentais do trabalho, *in verbis*:
Ementa: DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais – licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável –; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura – econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego –, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. (RE 629053, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) para o Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 10/10/2018, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-040 DIVULG 26-02-2019 PUBLIC 27-02-2019).

25 Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho, "*Cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales,*

A Convenção n.º 187 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil[26], mas não há obstáculos no ordenamento pátrio à sua ratificação, mormente após o princípio constitucional da OIT sobre a proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores ser reafirmado em junho de 2022[27]. A prevenção apenas precisa ser implementada com maior efetividade no âmbito da fiscalização do trabalho. Atualmente tramita na Câmara dos Deputados a mensagem MSC 174/2023, com prioridade, para aprovação do texto da Convenção n.º 187 da OIT[28].

No Tribunal Superior do Trabalho, e já no âmbito do Poder Judiciário, há o programa do trabalho seguro, que funciona com um planejamento estratégico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Esse programa foi institucionalizado pela Resolução nº 96 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, aprovada em sessão realizada em 24 de março de 2012, estabelecendo sete diretrizes fundamentais.

A primeira delas diz respeito às políticas públicas, tendo por finalidade contribuir para a implementação delas na defesa do meio ambiente, da segurança e da saúde no trabalho e de assistência social às vítimas de acidentes de trabalho, mas também de promover um diálogo social e institucional por meio de parcerias. Outro foco é a educação e capacitação profissional em todos os níveis de ensino; o compartilhamento de dados sobre saúde e segurança no trabalho prioritariamente por meio eletrônico; a realização de estudos e pesquisas do atual cenário brasileiro para auxiliar o estudo das causas e consequências dos acidentes de trabalho e temas conexos, voltando-se à maior prevenção; além da adoção de ações e medidas necessárias ao efetivo cumprimento das normas internas e internacionais ratificadas pelo Brasil sobre saúde, segurança e meio ambiente de trabalho, assim como ao aperfeiçoamento da legislação vigente. O último objetivo ou diretriz refere-se especificamente à eficiência jurisdicional, com incentivo à tramitação prioritá-

---

que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año". Disponível em: https://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm.

26 OIT BRASIL. Convenções não ratificadas. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242947/lang--pt/index.htm>. Acesso em 22 nov. 2024.

27 OIT BRASIL. *Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho – 2023*. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/seguranca-e-saude-no-trabalho. Acesso em: 22 nov. 2024.

28 BRASIL. Câmara dos Deputados. *Mensagem Legislativa: MSC 174/2023*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2360490. Acesso em 22 nov. 2024.

ria dos processos relativos a acidentes de trabalho e ao ajuizamento de ações regressivas nas hipóteses de culpa ou dolo do empregador[29].

O Comitê Gestor Nacional e os Gestores Regionais do Programa Trabalho Seguro estabeleceram, para o Biênio 2014-2015, metas a serem desenvolvidas pelos Comitês Gestores Regionais, instituídos pelos Tribunais Regionais do Trabalho. Dentre as metas estão a necessidade de desenvolver e implementar plano de comunicação que dê maior visibilidade aos objetivos do Programa Trabalho Seguro, para fins de conscientização de trabalhadores, empregadores e sociedade em geral quanto à necessidade de prevenção de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (meta 1); promoção de ações educativas continuadas voltadas ao mesmo público sobre o tema da saúde e segurança no trabalho em todos os níveis de ensino, preferencialmente com uso de material pedagógico desenvolvido pelo Programa do Trabalho Seguro (meta 2)[30].

As grandes metas têm uma função pedagógica, educativa e preventiva, pois visam a divulgação da importância da prevenção em meios de comunicação de massa (meta 3), realização de eventos multidisciplinares com enfoque no trabalho rural pelo ano de 2014 (meta 4), desenvolvimento de banco de dados sobre boas práticas na gestão de processos sobre doenças ocupacionais e acidentes de trabalho (meta 5)[31], melhor subsidiando o trabalho dos juízes não só nas ações repressivas, aquelas que versam sobre acidentes e doenças já ocorridos, mas também nas ações ajuizadas de modo preventivo por sindicatos e Ministério Público do Trabalho.

Houve ainda a realização pelos 24 Tribunais Regionais do Trabalho desde a instituição da meta 6 daquele biênio a semana de prevenção de acidentes, como forma de conscientização da comunidade jurídica e social quanto a tutela preventiva e o maior debate sobre os tipos de sinistro e moléstias que acometeram os trabalhadores nos últimos anos e como preveni-los.

No biênio seguinte 2015-2017, o Comitê do Trabalho Seguro alterou as metas do biênio para que o enfoque ocorresse nos transtornos mentais relacionados ao trabalho (meta 1), houve a manutenção das metas educativas dentro e fora do âmbito dos Tribunais (meta 2 e 3), mas também a ideia de aprofundamento institucional com os parceiros locais do Programa do Trabalho Seguro

29 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Regulamentação do trabalho seguro*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/regulamentacao1>. Acesso em 22 nov. 2024.

30 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Planejamento estratégico do trabalho seguro.* Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/planejamento-estrategico>. Acesso em: mai. 2019.

31 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Planejamento estratégico do trabalho seguro.* Disponível em : <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/planejamento-estrategico>. Acesso em: 22 nov 2024.

para a realização de eventos conjuntos (meta 4) e a criação de um cadastro de profissionais para a realização de perícias (meta 5)[32].

Com o advento do novo Código de Processo Civil de 2015, que inseriu o art. 6º sobre a cooperação como princípio retor do processo, alterando o paradigma do sistema inquisitório, para inserir uma maior participação das partes, por meio do contraditório, mas também possibilitando cooperações diretas entre órgãos, há a possibilidade de uma união entre os ramos do Poder Judiciário que tratam do tema sob seus diferentes aspectos - ações previdenciárias e trabalhistas -, mas também com o auxílio direto da Previdência Social Brasileira, a fim de que com uma única perícia haja a solução dos conflitos entre empresa, empregados e governo.

Há atualmente uma excelente prática que vem sendo desenvolvida no Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, 3ª Região, idealizada pelo magistrado e professor Antônio de Vasconcelos a fim de criar um convênio cooperativo entre o INSS, Justiça Federal e Justiça do Trabalho otimizando o tempo das ações e uniformizando os entendimentos administrativos e judiciais acerca não só da culpabilidade quanto aos acidentes e moléstias, mas também do grau de incapacidade do trabalhador, a partir de uma perícia técnica única, a ser utilizada nos três órgãos que tratam de modo repressivo do assunto[33].

O convênio do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais foi assinado em 2017, conforme noticiado no próprio *site* do tribunal, criando um Grupo Permanente e Interinstitucional de Trabalho (GPI) com o objetivo de promover o estudo e a pesquisa científica, além de uma Câmara Interinstitucional de Cooperação de Resolução de Pendências Previdenciário-Trabalhistas para esclarecer questões como o limbo previdenciário do trabalhador e o reconhecimento pelo INSS de sentenças declaratórias de vínculo empregatício da Justiça do Trabalho[34]. O chamado limbo significa o período em que o trabalhador nem recebe o benefício previdenciário por ser considerado apto ao trabalho e nem recebe os

32 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Planejamento estratégico do trabalho seguro.* Disponível em : <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/planejamento-estrategico>. Acesso em: 22 nov 2024.

33 VASCONCELOS, Antonio Gomes; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; XAVIER, Silvia Maria Maia. – A eficácia da decisão trabalhista de reconhecimento de vínculo de emprego no direito previdenciário à luz da teoria do diálogo das fontes. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende e CLAUS, Ben-Hur. "*A Teoria do Diálogo das Fontes no Processo do Trabalho*", Ltr: São Paulo, 2017.

34 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Presidente do TRT-MG assina Termo de Cooperação Interinstitucional Previdenciário-Trabalhista*. Publicado em 28/11/2017. Disponível em< https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/noticias-2017/novembro/presidente-do-trt-mg-assina-termo-de-cooperacao-interinstitucional-previdenciario-trabalhista>. Acesso em: 22 nov 2024.

salários porque o médico da empresa o considera inapto ao trabalho, ficando por meses ou anos sem qualquer subsídio para se manter, em momento em que a sua saúde encontra-se mais fragilizada.

A ideia é criar um espaço de diálogo e integrar as ações das instituições signatárias, de modo a conferir-lhes mais eficácia, eficiência, efetividade, maior agilidade, racionalidade e economicidade para o sistema de proteção trabalhista e previdenciário.

Outra prática que merece ser desenvolvida pelos Tribunais é a utilização das estatísticas processuais extraindo os números decorrentes das sentenças procedentes transitadas em julgado sobre os acidentes e moléstias do trabalho para que se oficiem os atores sociais responsáveis pela prevenção no trabalho: o Estado e sua auditoria fiscal do trabalho; o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos profissionais e patronais, mas também as empresas que aparecerem ou órgãos públicos entre os índices encontrados, para, por meio desses números decorrentes da atuação repressiva do Poder Judiciário criar um ambiente cooperativo focado na eliminação do agente agressor à saúde dos trabalhadores e dos fatores que levaram à ocorrência dos acidentes, ou mesmo de moléstias mentais.

A prática tem a finalidade de reduzir o número de incapacitados e mortes no trabalho, o que também reduziria o número de benefícios previdenciários decorrentes desses motivos, bem como o passivo trabalhista das empresas, chegando ao principal objetivo que é a redução paulatina até a eliminação da perda de vidas e das incapacitações dos brasileiros que compõem a força ativa do país.

A Convenção n.º 187 da OIT precisa ser ratificada porque faz parte das convenções fundamentais da OIT desde 2022. Na Justiça do Trabalho, o Programa do Trabalho Seguro, que existe há mais de dez anos, tem aprofundado as ações em prol de uma propaganda massiva sobre a importância da prevenção. Em 2023, todos os vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, e o próprio Tribunal Superior do Trabalho, reestruturaram os GETRINS – Grupos de Trabalho Interinstitucionais – para a promoção da saúde e segurança do trabalho de uma forma mais efetiva e democrática, exatamente o que propõe a Convenção n. 187 da OIT.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Convenção n.º 187 da OIT é uma norma internacional de extrema importância no fomento da política de prevenção dos riscos quanto aos acidentes e doenças decorrentes do trabalho, que atua em complementação à Convenção n.º 155 da OIT, no sentido de fixar políticas internacionais a serem internalizadas quanto à saúde, segurança e medicina do trabalho. A Organização Internacional

do Trabalho reafirmou como princípio constitucional da entidade a promoção à segurança e saúde do trabalhador em 2022. Ambas as convenções fazem parte do bloco fundamental normativo da Organização Internacional do Trabalho.

O Brasil passou por uma crise econômica e social com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2014, principal órgão de prevenção em matéria de trabalho, pelo Poder Executivo. Diferentemente dessa prática, o Poder Judiciário Trabalhista criou, em 2012, o Programa do Trabalho Seguro com políticas de fomento à prevenção e educação para a saúde do trabalhador em todos os seus aspectos, com uma iteração com a sociedade e outras instituições em verdadeira cooperação, com escopos convergentes com a Convenção n.º 187 da OIT, como se pode perceber. O Ministério foi reafirmado e empoderado em 2022, assim como a FUNDACENTRO. No mesmo ano, a Convenção em comento foi elevada à categoria de Convenção Fundamental pela OIT.

A jurisprudência dos tribunais pátrios também caminha no sentido de concretizar a interpretação de que o meio ambiente do trabalho encontra-se dentro da proteção do meio ambiente geral (art. 225 da CF), mas também como direito fundamental social (art. 7º, inciso XXII, da CF), abrangendo a proteção da Seguridade Social (art. 200, inciso VIII, da CF), sendo ainda uma finalidade da ordem econômica (art. 170, VI, da CF), incluindo a Corte Constitucional, como se pode observar nas fundamentações apresentadas ao longo do texto.

Em todo o país, os Tribunais Trabalhistas instituíram ou reafirmaram a instituição dos grupos interinstitucionais (GETRINS) para o fomento, propaganda e disseminação da cultura de proteção no trabalho, na tentativa de reduzir as estatísticas de acidentabilidade e de doenças ocupacionais no país.

A importância da celebração do convênio entre a Justiça do Trabalho e a Previdência Social, como iniciativa do Tribunal do Trabalho de Minas Gerais, que pode ser expandido para todos os tribunais regionais brasileiros na tentativa de encerrar o problema dos empregados que são considerados aptos ao trabalho pelo INSS e inaptos pelas empresas, ficando por um período sem benefícios previdenciários e sem salários. Observando que essa aproximação pode frutificar outras iniciativas de prevenção por meio dos dados decorrentes da atuação repressiva dos tribunais trabalhistas, tudo em prol da saúde do trabalhador, fundamento primordial das convenções 155 e 187 da OIT.

Em especial, a normativa 187 enfatiza os aspectos negativos da acidentabilidade e dos adoecimentos na economia e produtividade no trabalho. Há um grande impacto nos sistemas de previdência social, especialmente em popula-

ções envelhecidas ou em vias de envelhecimento, ou em países – como o Brasil – em que a base da pirâmide que sustenta a seguridade social está encurtando. A aplicação das normas regulamentadoras nas pequenas e médias empresas, que são a maior parte das empresas brasileiras, se faz urgente. Estima-se que há um nível mais alto ainda de acidentabilidade nesses locais e que as estatísticas estão muito aquém da realidade em razão da subnotificação.

Muitas outras iniciativas podem ser realizadas, mormente com a ajuda e o empenho de outros órgãos brasileiros, mas especialmente pela sociedade civil e pelos sindicatos, que ainda possuem uma tímida atuação na matéria, enfoque repisado muitas vezes pela convenção n.º 187 da OIT, mormente ante o sistema tripartite escolhido para o fim de subsidiar as decisões da organização internacional. Essa é uma excelente oportunidade para o fortalecimento dos sindicatos brasileiros e sua contínua necessidade de maior aproximação do trabalhador e do chamado "chão de fábrica", expressão utilizada para designar o estabelecimento das empresas em que se ativam os trabalhadores.

5 REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ronaldo Kanopf de. *Atualizações das Normas Regulamentadoras de SST*. Publicado em 31 de julho de 2023. Disponível em: https://blog.sgg.net.br/atualizacao-das-normas-regulamentadoras-de-sst/. Acesos em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Agência Senado. *Senado notícias*. Bolsonaro edita MP que recria Ministério do Trabalho. Publicado em 28/07/2021. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/28/bolsonaro-edita-mp-que-recria-ministerio-do-trabalho. Acesso em: 22 nov. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Mensagem Legislativa: MSC 174/2023*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2360490. Acesso em 22 nov. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Inspeção do Trabalho. Perfil Acidentário*. Disponível em: https://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarSIT/RadarSIT.html > Acesso em: 22 nov.2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Planejamento estratégico do trabalho seguro.* Disponível em : <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/planejamento-estrategico>. Acesso em: 22 nov 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Presidente do TRT-MG assina Termo de Cooperação Interinstitucional Previdenciário-Trabalhista*. Publicado em 28/11/2017.

Disponível em< https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias--institucionais/noticias-2017/novembro/presidente-do-trt-mg-assina-termo-de-cooperacao-interinstitucional-previdenciario-trabalhista>. Acesso em22 nov 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho*. Regulamentação do trabalho seguro.* Disponível em: < http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/regulamentacao1>. Acesso em: 22 nov 2024.

BRASIL. *Previdência social*. Disponível em: <http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf 23 dez 2012.>. Acesso em: 22 nov 2024.

BOCCHINI, Bruno. *Agência Brasil:* geral. Brasil: quase 16 mil morreram em acidentes de trabalho em sete anos. Levantamento é feito entre trabalhadores com carteira assinada. Publicado em 06/04/2024. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-04/brasil-quase-16-mil-morreram-em-acidentes-de-trabalho-em-sete-anos. Acesso em: 22 nov 2024.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; SIVOLELLA, Roberta Ferme. Convenção 187 da OIT: promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 144-156, ago. 2019.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. Princípios Norteadores de um Novo Padrão Normativo. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, n.º 47 - Mar-Abr/2012.

OIT BRASIL. Dados estatísticos. Disponível em: <https://ilo.org/global/topics/safety-and--health-at-work/lang--es/index.htm>.Acesso em: 22 nov 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6 ed. Editora: LTr., 2011.

SIVOLELLA, Roberta Ferme, A justiça do trabalho da atualidade e seus desafios "desiguais" *In*: "*Novos rumos do direito do trabalho na atualidade*". Coord. Douglas Alencar Rodrigues, Maurício de Figueiredo Correa da Veiga, Matheus de Figueiredo Correa da Veiga. Ltr: Rio de Janeiro, 2018.

SIVOLELLA, Roberta Ferme*,* As convenções processuais e a vulnerabilidade no processo do trabalho: uma questão de princípio e diálogo das fontes. *In*: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende e CLAUS, Ben-Hur. "*A Teoria do Diálogo das Fontes no Processo do Trabalho*", Ltr: São Paulo , 2017.

SIVOLELLA, Roberta Ferme, *A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego*. Rio de janeiro: Ltr, 2014.

VASCONCELOS, Antonio Gomes; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; XAVIER, Silvia Maria Maia. – A eficácia da decisão trabalhista de reconhecimento de vínculo de emprego no direito previdenciário à luz da teoria do diálogo das fontes. *In:* COLNAGO, Lorena de Mello Rezende e CLAUS, Ben-Hur. "*A Teoria do Diálogo das Fontes no Processo do Trabalho*", Ltr: São Paulo , 2017.

PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE ATRAVÉS DE NORMA COLETIVA: ANÁLISE FRENTE À CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT[1]

Ricardo José das Mercês Carneiro

Doutor em Direito pela Universidade de Sevilha (revalidado pela UFPE).
Procurador do trabalho.
Coordenador de ensino da ESMPU.
Coordenador da Pós-graduação em Direito, Professor PPGD I da UNIT (Universidade Tiradentes) com atuação no Mestrado e Doutorado em Direitos Humanos.
Membro do IPEATRA. Integrante dos grupos de pesquisa "Políticas Públicas de proteção aos direitos humanos" e "Direito Público, Educação Jurídica e Direitos Humanos na Contemporaneidade".
Editor científico da revista Interfaces Científicas – Direito (QUALIS A4).
E-mail: rjmcarneiro@hotmail.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8378110601146565
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-9762-4383

Giovanna Montalvão Oliveira da Rosa

Especialista em Direito Digital e Proteção de Dados no Instituto Brasiliense de Direito Público (IDP).
Advogada no escritório Fernandes Advogados Associados.
Membra do Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho - GEMDIT, da Faculdade de Direito da USP.
E-mail: giovannamontalvao@outlook.com
Lattes: http://lattes.cnpq.br/5508053121098892
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6441-2966

1 Esse texto, embora enfrente questão ainda não abordada pelos autores, parte de premissas lançadas anteriormente em artigo denominado "*Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista: Análise da Convenção nº 155 OIT e artigo 611-A da CLT*", publicado na Revista Eletrônica do TRT-PR, V. 11 n.113, Set. 22, oportunidade em que os autores enfrentaram a questão do controle de convencionalidade em relação ao artigo 611-A, XII, que sinaliza a possibilidade de flexibilização do enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva.

1 INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica, em tempos recentes, tem gerado profundas alterações nas relações laborais. A variação das necessidades do mercado consumidor, em uma economia globalizada, exige do empresário frequentes mudanças no objeto do empreendimento, que se refletem nas exigências feitas ao trabalhador, de quem se exige uma capacidade cada vez maior de adaptação a novas condições de trabalho. Como consequência, os contratos de duração indeterminada de trabalho, que antes eram a regra, vêm se tornando cada vez mais raros diante da sazonalidade das demandas exigidas. Também o sindicato, e o chamado direito coletivo do trabalho passam por um processo de reengenharia diante da dificuldade que as entidades sindicais têm de estabelecer o liame comum entre obreiros de uma mesma categoria que desempenham seus trabalhos em condições tão heterogêneas e que não se sentem minimamente ligados entre si. Essa fragmentação de interesses que, para muitos, tem como resultado um novo reforço da individualização das relações de trabalho e no contrato individual, tem causado enormes dificuldades para negociação coletiva de condições de trabalho, resvalando, não raro, em normas cada vez mais pejorativas em relação aos direitos dos trabalhadores ou numa padronização de comportamentos absolutamente dissociada da realidade do trabalho e das perspectivas do trabalhador.

Por sua vez, a situação das nações soberanas não é muito mais confortável, diante da maior mobilidade e volatilidade do capital. Os agentes econômicos transnacionais buscam uma completa libertação das amarras do direito interno de cada país, reforçando a ideia de que os países do globo se tornaram reféns dos interesses do capital internacional.

De fato, a cosmovisão neoliberal, expressada no pensamento de economistas como Von Hayek, consagra a premissa de uma "ordem espontânea", na qual haveria uma superioridade das leis de mercado em relação ao planejamento humano. Em outras palavras, defende-se que a intervenção do Estado oprimiria a liberdade individual. Portanto, nessa perspectiva, que retrata o pensamento do consenso de Washington, direitos fundamentais são direitos que simplesmente pretendem proteger a liberdade individual.[2].

2 Uma das críticas principais a este pensamento está no fato de que a exclusão, no contexto do neoliberalismo globalizado, seria ainda mais cruel do que o Estado liberal, pois naquele as forças produtivas necessitavam de mão de obra para produção da mais valia. Hoje, com os avanços da automação, o trabalhador desqualificado não tem mais nenhuma utilidade para o capital, e torna-se simplesmente descartável.

Assim, não são poucos os agentes econômicos que, amparados na relevância que desempenham para a economia dos países, defendem uma adaptação do princípio da reserva do possível, teoria alemã voltada a estudar as ações prestacionais do Estado no campo dos direitos sociais, para uma pretensão de "reserva do possível econômico", que justificaria a inadequação ou adequação tão somente parcial às normas trabalhistas dos países onde estão sediadas, em especial as que envolvam custos para implementação de soluções voltadas à melhoria das condições de saúde e segurança no trabalho. Sempre sob a ameaça de fecharem suas unidades para abri-las em outras localidades.

Sob essa circunstância de crise e pressão de agentes econômicos, no Brasil, foi aprovada a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, apresentada como um instrumento normativo de modernização das relações de trabalho e que prestigiaria a norma coletiva em detrimento do direito trabalhista posto, de caráter estatal e tutelar. Entre as novidades, destacou-se a possibilidade, em seu art. 611-A, XIII, que a norma coletiva autorize prorrogações de jornadas em ambientes insalubres, fazendo com que a autonomia coletiva privada pudesse adentrar no campo das matérias de ordem pública, tidas, até então, como imunes a sua influência.

Nesse contexto desfavorável, marcado por certo esvaziamento do papel protetivo que, até então, era reconhecido como inerente ao legislador trabalhista em nosso país, o controle de convencionalidade assume destaque como um importante mecanismo do direito internacional, possuidor de eficácia direta no que diz respeito à efetivação dos direitos humanos e fundamentais. Um verdadeiro antídoto contra a crise de tutela do direito do trabalhador brasileiro.

O presente estudo, nesse sentido, traz como pano de fundo a aplicação do controle de convencionalidade como instrumento de proteção ao direito fundamental do trabalho, bem como a concretização do princípio da vedação ao retrocesso social, tendo como objeto de pesquisa a Convenção nº 155 da OIT e o art. 611-A, XIII da CLT.

Para tanto, a primeira aproximação residirá na análise da possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade no Direito do Trabalho, tomando este como um direito humano, fundamental e social, com proteção na Constituição Federal e em tratados internacionais.

Ato contínuo, será feita uma abordagem sobre a recepção dos tratados internacionais no direito brasileiro e a possibilidade de constituírem verdadeiros

parâmetros de controle das normas trabalhistas, conforme os predominantes entendimentos da doutrina científica e jurisprudencial.

Por fim, a Convenção nº 155 da OIT, ratificada e em vigor no Brasil, será analisada enquanto instrumento de contenção dos efeitos da Consolidação das Leis Trabalhistas que, entre outros aspectos precarizantes decorrentes da Lei nº 13.467/207, autoriza, em seu art. 611-A, XIII da CLT, a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

2 O TRABALHO COMO UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Pamplona Filho[3] sustenta que os Direitos Humanos são aqueles mais inerentes ao ser humano, sendo condição *sine qua non* para a efetivação da sua dignidade, descritos, na maioria das vezes, no âmbito de documentos internacionais, os quais atuam como mecanismos de garantia de sua concretização.

O Direito Internacional de Direitos Humanos tem como raiz principiológica a proteção do indivíduo, colocando-o, inclusive, acima da vontade do Estado nacional. O indivíduo passa a ser sujeito do Direito Internacional Público e seus direitos independem, pois, do voluntarismo do Estado.

Neste contexto, é possível identificar, no campo doutrinário do Direito Internacional, a existência de uma Carta Internacional de Direitos Humanos, a qual consagra uma série de declarações e Pactos Internacionais voltados à sistematização de vertentes normativas de proteção ao ser humano.

A supracitada Carta Internacional de Direitos Humanos é integrada pelo catálogo de direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, tornando-se inequívoco afirmar que o Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão reúne os conceitos de dignidade, cidadania e justiça social.

O entendimento de Godinho Delgado[4] ratifica a presente discussão:

> (...) os direitos individuais e sociais trabalhistas, na qualidade de direitos humanos sociais, econômicos e culturais, acham-se também encouraçados pela proteção mais ampla do Direito Internacional dos Direitos Humanos, estruturado ao longo do século XX. (...)

3 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia,* Salvador, BA, v. 7, n. 10, p. 210-236, out. 2018.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 167-168.

Nessa linha de pensamento, necessário elucidar o importante papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – fundada em 1919 pelo Tratado de Versalhes – em direção à promoção do exercício do direito ao trabalho da melhor forma possível, através do reconhecimento, da declaração e institucionalização de documentos normativos internacionais de direitos humanos trabalhistas.

No largo grupo de documentos e convenções lançadas pela OIT ao longo desse pouco mais de um século de existência, destaca-se a Declaração da Filadélfia (1944) e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998).

A Declaração da Filadélfia arrola os princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho. A título exemplificativo, destaca-se o primeiro de seus princípios, o qual reforça a necessidade de afirmação do trabalho digno e de todo um sistema de proteção ao trabalhador com regras superiores aos simples imperativos do mercado, aduzindo que "*o trabalho não é uma mercadoria*".

A Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho define direitos humanos básicos dos trabalhadores, entre os quais se destacam o direito à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenç**ões** nº 29 e nº 105 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil), o direito à eliminação da discriminação no que diz respeito ao emprego e à ocupação (Convenções nº 100 e nº 111 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil), entre outros.

Registre-se, enfim, que a Carta Internacional dos Direitos Humanos Trabalhistas deve ser identificada como uma plataforma aberta à incorporação de outros documentos normativos internacionais de Direitos Humanos que tenham como finalidade a progressão humanista e civilizatória se proteção ao trabalho.

3 FONTES NORMATIVAS INTERNACIONAIS E O SEU *STATUS* JURÍDICO NO BRASIL

Os diplomas internacionais – tratados e convenções internacionais – integram o ordenamento jurídico brasileiro por meio da ratificação de seu conteúdo normativo, podendo ter *status* de norma constitucional ou infraconstitucional.

A vigência interna das normas internacionais depende de procedimento envolvendo os Poderes Legislativo e Executivo, conforme dispõem os arts. 49, inciso I, e 84, inciso VIII da Constituição Federal. A promulgação, por sua vez, ocorre mediante Decreto Presidencial, ocasião em que tais tratados e/ou convenções passam a compor o acervo normativo nacional.

A Emenda Constitucional nº 45, ao acrescer o § 3º ao art. 5 da Constituição Federal, passou a determinar o valor hierárquico dos tratados internacionais no Brasil, estabelecendo que as convenções internacionais sobre direitos humanos ratificadas com observância do rito e do quórum previstos para a aprovação de emendas constitucionais, serão integradas no ordenamento jurídico brasileiro com *status* de norma constitucional:

> **Art. 5º (...)**
> **§ 3º** Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Entretanto, existiam controvérsias acerca do *status* das normas internacionais sobre direitos humanos que não foram ratificadas com observância do quórum previsto no artigo da Constituição Federal acima transcrito. Nesse toar, em dezembro de 2008, o Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento do Recurso Extraordinário 466.343-1-SP**,** firmou entendimento no sentindo de que a posição hierárquica dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro deve respeitar a seguinte orientação: tratados internacionais de direitos humanos aprovados com quórum especial das emendas constitucionais terão *status* de emenda constitucional; os tratados internacionais de direitos humanos aprovados sem o quórum especial das emendas constitucionais ostentarão *status* de norma supralegal; e, por fim, os tratados internacionais que não versem sobre direitos humanos ingressam no ordenamento jurídico pátrio com *status* de lei ordinária.

Assim, somente quando a norma internacional estiver de acordo com o disposto no art. 5, § 3º da Constituição Federal, terá valor constitucional. Os demais tratados e convenções sobre direitos humanos vigentes no Brasil terão, então, valor supralegal.

Todavia, é importante destacar que há, na Constituição da OIT[5], regras próprias para solucionar conflito entre as convenções do trabalho e normas internas. Vejamos, neste particular, o disposto no artigo 18, item 8, da aludida Constituição, *in verbis*:

---

5 OIT. Organização Internacional Do Trabalho; PORTUGAL. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Gabinete para a Cooperação. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Declaração de Filadélfia. Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho. Lisboa: Etigraf, 2007.

> Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Em outros termos, a Constituição da OIT determina a aplicação das normas mais favoráveis, sendo irrelevante se essas são internacionais ou internas.

Com efeito, é evidente que tal determinação decorre, inclusive, do necessário respeito ao princípio da norma mais favorável e ao princípio da vedação ao retrocesso – ambos vetores dos Direitos Humanos – e, nesse cenário, havendo conflito entre normas internacionais ratificadas pelo Brasil e o Direito interno, deve prevalecer a norma e a interpretação mais favoráveis à pessoa humana a quem se destina a tutela.

A este respeito, seguindo o escólio de Valerio de Oliveira Mazzuoli[6], a norma de direitos humanos que melhor proteger a pessoa deverá prevalecer sobre outra norma de hierarquia inferior, igual ou até mesmo superior. Neste caso, não haveria campo para se falar em ilegalidade, já que a própria Constituição determina que quando se tratar de direito do ser humano a norma mais benéfica é que deverá prevalecer.

Nessa mesma trilha, colhem-se os ensinamentos de Rita Cortez[7], ao reconhecer que, se houver conflito entre o tratado internacional de direitos humanos e a lei ordinária, sempre valerá o primeiro, não importando se a lei é precedente ou posterior, prevalecendo a hierarquia sobre o critério cronológico para solução de eventuais antinomias. Diz-se isso, pois, conforme disposto no artigo 27 da Convenção de Viena de 1969, "*Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado*".

Registre-se, por fim, que as Declarações Internacionais sobre Direitos Humanos, inclusive trabalhistas, firmam um patamar civilizatório mínimo imperativo, na medida em que são protegidos pelos princípios da progressividade dos direitos humanos, da vedação ao retrocesso social e da norma mais favorável à pessoa humana envolvida, o que remete, em qualquer hi-

6 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das convenções da OIT no Brasil = Incorporation and application of ILO international conventions in Brazil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 169-182, jan./ fev. 2016.

7 Cortez, Rita. A Aplicação das Convenções e Tratados Internacionais em face da Interpretação Sistemática e Finalística da Lei 13.467/17 e a Importância do Controle de Convencionalidade. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas,* Belo Horizonte, MG, n. 6, p. 191-207, jan./dez. 2019.

pótese, à exigência de leis ordinárias estarem em consonância e harmonia com a normatividade internacional.

4 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO: COMPATIBILIDADE VERTICAL ENTRE AS NORMAS DE DIREITO INTERNO E AS CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Conforme leciona Gonçalves Portela[8], a comunidade internacional, no panorama jurídico e social da atualidade, procura promover a efetivação dos direitos humanos fundamentais aos indivíduos da melhor forma possível. Nesse sentido, verifica-se que o mecanismo do controle de convencionalidade serve como importante ferramenta no que diz respeito a efetivação do papel do Estado de ser instituição garantidora de justiça.

Tal circunstância significa abandonar a ideia do agir em prol do Estado, ao passo em que prioriza a proteção dos direitos e garantias dos homens livres e iguais.

Dito isso, conclui-se que, uma vez incorporados determinados direitos humanos ao ordenamento pátrio, por meio dos tratados e convenções internacionais, o bloco de constitucionalidade e parametricidade dos mecanismos de controle de convencionalidade do ordenamento ganha maior dimensão: surge a necessidade de compatibilizar vertical, material e formalmente a produção de normas de direito interno, na medida em que estas devem ser compatíveis não só com a Constituição Federal, mas também com as convenções e tratados internacionais.

O controle de convencionalidade pode ser conceituado, então, como a compatibilização das normas de direito interno com os tratados de direitos humanos ratificados pelo governo e em vigor no país.

Para Lins Rocha[9], o mecanismo do controle de convencionalidade serve como importante instrumento para que os ordenamentos jurídicos dos Estados possam, em conjunto, fortalecer o quadro de direitos humanos.

Ademais, a convencionalidade é regra internacional, positivada no artigo 27 da Convenção de Viena de 1969, como já mencionado acima. Neste cenário, considerando a conclusão de que o Estado se vincula integralmente às obri-

8 PORTELA, P. H. G. *Direito Internacional Público e Privado*: Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

9 LINS ROCHA, M.; VIANNA ALVES FERREIRA, O. A.; VIDOTTE BLANCO TARREGA, M. C. O controle de convencionalidade difuso de ofício e a vedação das decisões-surpresas. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJJL]*, p. 1-20, 4 out. 2019.

gações internacionais que assume, tem-se, de igual modo, a necessidade de observância, pelo Poder Judiciário interno, das normas internacionais.

Quanto a este particular, convém destacar que a própria Corte Interamericana de Direitos Humanos[10], no julgamento do caso *Gomes Lund E Outros ("Guerrilha do Araguaia") vs. Brasil*, em 2010, consignou que o Poder Judiciário está internacionalmente obrigado ao exercício, *ex officio*, do controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, vejamos:

> (...) quando um Estado é Parte de um tratado internacional, como a Convenção Americana, todos os seus órgãos, inclusive seus juízes, também estão submetidos àquele, o que os obriga a zelar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam enfraquecidos pela aplicação de normas contrárias a seu objeto e finalidade, e que desde o início carecem de efeitos jurídicos. (...)

A partir desse ponto, tem-se que possível a aplicação do mecanismo em debate tendo como parâmetro qualquer tratado internacional que verse sobre direitos humanos, inclusive no que se refere às Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, o que deve ser promovido por qualquer Juiz ou Tribunal integrante da Justiça do Trabalho.

Verifica-se que o mecanismo já é discutido e aplicado no ordenamento pátrio, sendo importante destacar a existência de precedentes, na própria Justiça do Trabalho, nos quais o Tribunal Superior do Trabalho aplicou o controle de convencionalidade difuso ao estabelecer, unanimemente, a inconvencionalidade do art. 193, §2 º, da CLT, que previa que "*o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido*" por violar as Convenções nº 148 e nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Abaixo, trecho do voto do Ministro Cláudio Brandão[11]:

> Se tais argumentos não fossem suficientes, outro fator que sustenta a inaplicabilidade dos preceitos analisados é a introdução no sistema jurídico interno das Convenções Internacionais nos148, promulgada pelo Decreto nº 93.413 de 15/10/86, com vigência nacional a partir de 14 de janeiro de 1983, e 155, promulgada pelo Decreto nº 1.254 de 29/09/94, com vigência nacional a partir de 18 de maio de 1993. As normas internacionais incorporadas passaram a admitir a hipótese de cumulação dos adicionais e estabelecem critérios e limites dos riscos profissionais em face da exposição simultânea a vários fatores nocivos.

10 CIDH. Corte Interamericana De Direitos Humanos. *Caso Gomes Lund E Outros ("Guerrilha Do Araguaia") Vs. Brasil,* 24 de novembro de 2010.

11 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Cláudio Brandão. *Recurso de Revista RR-1072-72.2011.5.02.0384,* 7ª Turma, Brasília, DF, publicado em 03 de outubro de 2014.

Partindo do caso concreto acima transcrito, fácil evidenciar a importância do mecanismo em debate, de modo que, ao proceder com a aplicação do controle de convencionalidade difuso, o Tribunal Superior do Trabalho promoveu a efetivação dos direitos humanos fundamentais.

5 APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NO ÂMBITO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTE INSALUBRE POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CONVENÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO Nº 155

A Organização Internacional do Trabalho já elaborou mais de 190 Convenções Internacionais, sendo que 98 já foram ratificadas pelo Brasil, não estando mais em vigor 32 destas (sendo 18 denunciados e 14 instrumentos ab-rogados), sendo certo, portanto, que o controle das legislações trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro possui, como parâmetro, 66 convenções internacionais da OIT que atuam com a finalidade de proteger o trabalhador e o direito ao trabalho[12].

Nesse sentido, e conforme demonstrado alhures, todos os juízes e/ou tribunais do trabalho t**ê**m o dever de aplicar a legislação trabalhista interna em conformidade com o disposto nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, as quais, reforce-se, possuem caráter de norma supralegal.

No que tange, de forma específica, à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é importante que se verifique se suas disposições estão em conformidade com o firmado nas Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil.

Pois bem. Atualmente, após diversas alterações em seu texto, tem-se que a CLT prevê diversas possibilidades de flexibilização e, por via transversa, desregulamentação de direitos sociais.

Uma das matérias afetadas por essas possibilidades é aquela que trata da proteção da saúde e da segurança do trabalhador no ambiente de trabalho. É público e notório que tal bem jurídico é tutelado pelo Direito do Trabalho, com proteção em nosso ordenamento jurídico e também no plano internacional.

Entretanto, em sentindo contrário ao disposto nas normas de proteção trabalhista, o art. 611-A da CLT apresenta, em seus quinze incisos, assuntos que podem ser objeto de normatização pela negociação coletiva, indicando aquilo

12 ILO. International Labour Organization. *Ratificación de los convênios de la OIT,* fev. 2025. Disponível em https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571

que ficou conhecido – na doutrina e jurisprudência – como "a prevalência do negociado sobre o legislado".

Eis o texto do artigo examinado, *ipsis litteris*:

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
> I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
> II - banco de horas anual;
> III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
> IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
> V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
> VI - regulamento empresarial;
> VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
> VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
> IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
> X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
> XI - troca do dia de feriado;
> XII - enquadramento do grau de insalubridade;
> XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
> XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
> XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Nota-se que o artigo da CLT acima transcrito autoriza ampla prevalência das regras coletivas negociadas em relação às normas imperativas estatais existentes.

Entretanto, há de se destacar a flexibilização inconvencional inserida no inciso XIII, do art. 611-A, da CLT[13], na medida em que este desrespeita o padrão internacional de proteção à saúde e segurança do trabalho, ocasionando a ruptura do direito fundamental ao trabalho digno.

---

13 A alteração do texto da CLT conduziu à revogação da Portaria MTE 702/2015, que sinalizava critérios para a atuação da do Ministério do Trabalho e Emprego, de modo que a atual regulação (Portaria 671, de 2021) vai ao encontro do atual texto legal. A questão, entretanto, está longe de estar pacificada, havendo, na data do envio deste artigo, processo pendente de decisão sobre a possibilidade de se negociar em norma coletiva a prorrogação de jornada de trabalho (TST SDC 1001024-06.2019.5.02.000).

Na hipótese de aplicação do controle de convencionalidade no âmbito da possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres por meio de negociação coletiva, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, vislumbra-se que essa entra em choque frontal com o quanto disposto na Convenção nº 155 da OIT.

A respeito da Convenção nº 155 da OIT, sabe-se que esta, ratificada pelo Brasil no ano de 1992 e em vigor no país, trata da segurança e da saúde dos trabalhadores, tendo como objetivo primordial a orientação dos países signatários quanto **à** adoção de políticas para a prevenção de acidentes e danos à saúde relacionados com a atividade laboral ou que sobrevenham durante o trabalho.

Estabelece em seu artigo 4º, apartados 1 e 2:

> Art. 4 - 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Percebe-se, que a pauta que norteia a norma parte da premissa de que se deve priorizar soluções baseadas na prevenção dos riscos e proteção do ser humano trabalhador. Para tanto, a OIT apresenta, na própria norma, uma ordem de preferência, segundo a qual a prioridade está na eliminação do risco à saúde do trabalhador. Não sendo este objetivo atingido, busca-se, sucessivamente, a eliminação da exposição da pessoa ao risco (quando não é possível eliminar o risco ou reduzi-lo a níveis suportáveis), o isolamento do risco (criação de barreira entre a fonte de risco e as pessoas expostas e ele) e, por último, a proteção da pessoa que se expõe ao risco (através de EPI e EPC).

Assim, levando em consideração o *status* supralegal das Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, é certo que essa serve de parâmetro para aplicação de outras normas infraconstitucionais que versem sobre a matéria.

In casu, verifica-se que o art. 611-A, XIII da CLT, não se encontra em conformidade com o estabelecido na Convenção 155 da OIT. Isto porque a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das

autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, aumentando ainda mais o tempo de exposição do trabalhador ao risco, não é uma questão pactuável, que possa ficar à disposição da negociação coletiva,

Ademais, estabelece o artigo 11, a) e b), da mesma Convenção, que:

> Art. 11 - Com a finalidade de tornar efetiva a política referida no artigo 4 da presente Convenção, a autoridade ou as autoridades competentes deverá garantir a realização progressiva das seguintes tarefas:
> A determinação, quando a natureza e o grau de risco assim o requererem, das condições que regem a concepção, a construção e o acondicionamento das empresas, sua colocação em funcionamento, as transformações mais importantes que forem necessárias e toda modificação dos seus fins iniciais, assim como a segurança do equipamento técnico utilizado no trabalho e a aplicação de procedimentos definidos pelas autoridades competentes;
> A determinação dos processos de trabalho que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e dos agentes aos quais qualquer exposição deva ser proibida, limitada ou submetida à autorização ou à fiscalização da autoridade ou autoridades competentes; devem ser tomados em consideração os riscos para a saúde provocados por exposições simultâneas a várias substâncias ou agentes.

Verifica-se que o dispositivo da Convenção da OIT transcrito acima faz remissão à observância das determinações fixadas pelas autoridades competentes, quando a natureza e o grau de risco da atividade assim o requererem. De igual modo, estabelece que são os agentes competentes os responsáveis pela determinação dos processos de trabalhos que devam ser "*proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou à fiscalização*", bem como pela determinação das substâncias e/ou agentes aos quais a exposição deva ser "*proibida, limitada ou submetida à autorização ou à fiscalização*".

Neste particular, é importante frisar que a própria Consolidação das Leis do Trabalho corrobora com as determinações acima destacadas, na medida em que, desde o seu texto original, isto é, desde 1943, prevê a obrigatoriedade de existir licença prévia para a prorrogação de jornada laboral em ambientes insalubres, conforme disposição inserida no art. 60 da mencionada Lei, *in verbis*:

> Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autori-

> dades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

É certo que o assunto diz respeito à saúde e à vida digna do trabalhador. Por óbvio, as políticas adotadas visam prevenir os acidentes e os danos decorrentes do trabalho, reduzindo ao mínimo as suas causas e riscos.

Portanto, verifica-se que, ao autorizar a possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres por meio de negociação coletiva, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, através de negociações coletivas, a Consolidação das Leis do Trabalho vai de encontro ao quanto pontua a Convenção 155 da OIT que exige que os parâmetros de risco das atividades desempenhadas no trabalho recaiam sobre as autoridades competentes na matéria, o que, até o advento da norma, sempre significou, no caso brasileiro, que a classificação e a categorização da insalubridade deveria ser estabelecida em consonância com as normas editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

A norma da OIT, como se nota, está pautada na premissa de que os direitos relativos à saúde e segurança do trabalho são indisponíveis, ou seja, não podem ser objeto de transação mediante negociação de qualquer tipo, ainda que coletiva.

Especificamente quanto ao disposto no inciso XIII, do art. 611-A da CLT, é inequívoco que excesso de jornada nas atividades e operações insalubres – que envolvam, por exemplo, ruído contínuo ou intermitente, exposição ao calor e/ou em condições hiperbáricas – traz consequências graves na vida do trabalhador, tais como, problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço, problemas de caráter social, visto que restringe a possibilidade, ao trabalhador, de viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, de usufruir do seu direito à desconexão.

Assim, diante da perspectiva protetiva contida na Convenção nº 155 da OIT, ao trazer a possibilidade de negociação quanto à prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, o inciso XIII, do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho foi de encontro à doutrina judicial sedimentada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como pelo Supremo Tribunal Federal que, conforme demonstrado, reconheceu o caráter supralegal das convenções inter-

nacionais, devendo a lei ordinária estar em consonância com a normatividade internacional, no que se refere aos direitos humanos.

Nesse sentindo, é necessário que o texto previsto no artigo 611-A, XIII da CLT seja interpretado conforme a Convenção Internacional nº 155 da OIT, sendo vedada qualquer possibilidade de negociação sobre a prorrogação da jornada laboral em ambientes insalubres para que, dessa forma, seja efetivado o direito humano e fundamental ao trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, conclui-se que o controle de convencionalidade é um mecanismo de suma importância na medida em que promove a adequação das leis trabalhistas ao que dispõem as Convenções Internacionais da OIT.

Reconhecido o direito do trabalho como um direito humano, fundamental e social em constante evolução, este deve ser tido como um valor básico da vida humana, protegido não só pela Constituição Federal, mas também pelos diplomas internacionais ratificados pelo Brasil.

Considerando a hierarquia das fontes normativas internacionais, as Convenções Internacionais da OIT, por terem *status* de norma supralegal, configuram verdadeiros parâmetros de controle do convencionalidade. Nesse viés, reconhece-se como imperativa a adequação das leis trabalhistas ao seu teor.

No caso específico da possibilidade de prorrogação de jornada em ambientes insalubres através de negociação coletiva, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, prevista no art. 611-A, XIII da CLT, mostrou-se evidente a sua inadequação aos termos da Convenção nº 155 da OIT, posto que esta, com enfoque francamente preventivo, em matéria de saúde e segurança do trabalho, exige que os limites de exposição sejam aferidos por avaliação técnica especializada, não sendo, portanto, matéria passível de transação, ainda que envolva sindicato de classe.

Por conseguinte, tem-se, então, que a concretização dos ditames da Convenção nº 155 da OIT há de ser feita por meio do controle de convencionalidade, a ser exercido, sobretudo, por meio da atividade do Poder Judiciário a quem caberá, no exame de cada caso concreto, reconhecer nula toda tentativa de negociação que autorize a prorrogação da jornada laboral em ambientes insalubres.

7 REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 19 de fevereiro de 2025.

BRASIL. Decreto 1254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Relator: Gilmar Mendes. *Voto Vogal do Acórdão do Recurso Extraordinário 466.343-1-SP*. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/imprensa/pdf/re466343.pdf> acesso em: 03 de nov. de 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. *Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho*. Disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Cláudio Brandão. *Recurso de Revista RR-1072-72.2011.5.02.0384*, 7ª Turma, Brasília, DF, publicado em 03 de outubro de 2014. Tribunal Regional do Trabalho 17ª Região. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1072&digitoTst=72&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0384&submit=Consultara. Acesso em: 20 de outubro de 2022.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês; ROSA, Giovanna Montalvão Oliveira da. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista: análise da Convenção n. 155 OIT e artigo 611-A da CLT. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 11, n. 113, p. 6-20, set. 2022

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. Sobre a possibilidade de enquadramento do grau de insalubridade por meio de negociação coletiva: análise crítica da previsão contida no art. 611-A, XII da CLT. In: MIESSA Élisson; CORREIA, Henrique. *A reforma trabalhista e seus impactos.* Salvador: Jus Podivm, 2017. p. 757-776.

CIDH. Corte Interamericana De Direitos Humanos. *Caso Gomes Lund E Outros ("Guerrilha Do Araguaia") Vs. Brasil*, 24 de novembro de 2010. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_219_por.pdf . Acesso em: 19 de fevereiro de 2025.

Cortez, Rita. A Aplicação das Convenções e Tratados Internacionais em face da Interpretação Sistemática e Finalística da Lei 13.467/17 e a Importância do Controle de Convencionalidade. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas,* Belo Horizonte, MG, n. 6, p. 191-207, jan./dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: Ltr, 2017. p. 167-168.

LINS ROCHA, M.; VIANNA ALVES FERREIRA, O. A.; VIDOTTE BLANCO TARREGA, M. C. O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DIFUSO DE OFÍCIO E A VEDAÇÃO DAS DECISÕES-SURPRESAS. *ESPAÇO JURÍDICO JOURNAL OF LAW [EJJL]*, P. 1-20, 4 OUT. 2019.

MAZZUOLI, V. D. O. *CONTROLE JURISDICIONAL DA CONVENCIONALIDADE DAS LEIS*. 5. ED. RIO DE JANEIRO: FORENSE, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Incorporação e aplicação das convenções da OIT no Brasil = Incorporation and application of ILO international conventions in Brazil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 42, n. 167, p. 169-182, jan./ fev. 2016.

ILO. International Labour Organization. *Ratificación de los convênios de la OIT*, fev. 2025. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102571. Acesso em: 19 de fevereiro de 2025.

OIT. Organização Internacional Do Trabalho; PORTUGAL. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Gabinete para a Cooperação. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Declaração de Filadélfia. Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho. Lisboa: Etigraf, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/media/51611/download . Acesso em: 19 de fevereiro de 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia*, Salvador, BA, v. 7, n. 10, p. 210-236, out. 2018.

PORTELA, P. H. G. *Direito Internacional Público e Privado:* Incluindo Noções de Direitos Humanos e de Direito Comunitário. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E A CONVENÇÃO 155 DA OIT: UMA CATALOGAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE DAS DECISÕES DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA BRASILEIRO NO ANO DE 2024

Ana Maria Maximiliano

Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).
Realiza estágio pós-doutoral na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).
Procuradora do Município de Curitiba.
E-mail: anamaximil@yahoo.com.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/2679082167222257

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutor pela Università degli Studi di Roma II, "Tor Vergata".
Professor Associado III da Graduação e do Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado e Doutorado) da Universidade Federal de Santa Catarina.
Advogado.
E-mail: marco.villatore@ufsc.br
Lattes: http://lattes.cnpq.br/6658857270253086

1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente de trabalho, considerado o local no qual os trabalhadores exercem suas atividades laborais, deve ser sadio, seguro e equilibrado a fim de tutelar a vida e preservar o aspecto físico-psíquico dos trabalhadores. Os acidentes de trabalho e os adoecimentos decorrentes do labor geram consequências negativas à pessoa trabalhadora, aos seus familiares e à seguridade social (saúde, previdência e assistência social).

Esse ambiente considerado digno, também denominado de trabalho decente, em sua totalidade, preserva tanto o trabalhador quanto o empregador, isso porque os reflexos para o empregador podem ser traduzidos pela queda de produtividade e afastamentos em razão da instabilidade de saúde refletida nas faltas regulares.

As más condições de trabalho, como a duração excessiva da jornada, as tarefas repetitivas em posição física inadequada (como digitadores e atividades afins), o trabalho exercido com esforço físico sem a observância das limitações e as decorrentes de cobranças e metas excessivas sem respeito aos limites de cada trabalhador, podem estar relacionadas à pressão psicológica e até ao assédio, por exemplo. Essas situações repercutem em doenças profissionais, sejam psicológicas, físicas ou psicofísicas.

Nesse contexto, o direito ao meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado é um direito humano, tutelado no plano internacional, especialmente pelas declarações, convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No âmbito nacional, assume a categoria de direito fundamental garantido pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), porque o direito ao meio ambiente está garantido expressamente no artigo 1º., inciso III, e no artigo 225, *caput*, da mesma CRFB/1988, qualificando-se como um direito fundamental. Pela própria intelecção da conjugação desses artigos, pode-se concluir que a abrangência do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado é ampla e irrestrita, uma vez que produz efeitos em múltiplos setores. Por isso, a efetiva proteção ao meio ambiente de trabalho se torna imperiosa para a garantia de um trabalho digno para o trabalhador[1], especialmente para esta pesquisa, sob a perspectiva das Convenções da OIT.

1 Considera-se trabalho digno aquele prestado em condições adequadas ao meio ambiente do trabalho sadio e íntegro e se relaciona ao direito fundamental ao trabalho digno. Nesse sentido, DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, entende relacionadas as denominações "trabalho decente" e "trabalho digno". Cf. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente*: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras

As Convenções 155 e 187 tratam do meio ambiente de trabalho digno. A Convenção 155 foi ratificada pelo Brasil no ano de 1994[2]; a Convenção 187[3], elevada à categoria de Convenção Fundamental da OIT no ano de 2022, não foi ratificada pelo Brasil até o fechamento deste artigo (fevereiro de 2025). Para a pesquisa proposta, interessa especialmente a Convenção 155, em razão da sua ratificação pelo Brasil, que se tornou de observância obrigatória, nos termos do artigo 5º., parágrafo 3º., da CRFB/1988, e passível de ser fundamento para o controle de convencionalidade difuso.

No Brasil, apesar de existir o *status* de direito humano e fundamental, o direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado vem sendo flexibilizado e mitigado, de modo mais abrangente por meio do processo da reforma trabalhista[4] (Lei 13.467/2017), a qual alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) referentes à duração da jornada de trabalho, do intervalo intrajornada, do grau de insalubridade, entre outras matérias, sendo prejudicial aos trabalhadores, o que expressa retrocesso social. Nesse cenário, o Poder Judiciário assume um importante papel na solução dos litígios que envolvem o meio ambiente de trabalho, pautando a legislação nacional e as Convenções da OIT, especialmente a Convenção 155 da OIT, entre outras normas internacionais.

---

formas de trabalho indigno. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016. ROSENFIELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Trabalho decente e trabalho digno. *In*: IVO, Anete Brito Leal *et al*. (Coord.). *Dicionário temático desenvolvimento e questão social*: 81 problemáticas contemporâneas. São Paulo: Annablume, 2013.

2 Convenção 155 – Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho (1981). A ratificação ocorreu por meio do Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994, revogado pelo Decreto 10.088/2019, que consolida os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 02 fev. 2025.

3 A Convenção 187 trata do Marco Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho (SST) e compõe, desde o ano de 2022, a categoria de Convenção Fundamental da OIT. O Protocolo brasileiro do ano de 2014 à Convenção 29 e à Convenção 187 foi enviado pelo Presidente da República, Luís Inácio Lula da Silva, ao Congresso Nacional em 1º. de maio de 2023 – Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais (MSC) 174/2023, a fim de análise pelo Poder Legislativo da sua incorporação ao arcabouço jurídico do Brasil, em observância ao artigo 5º., parágrafo 3º., da CRFB/1988. Desde dezembro de 2024, encontra-se na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional da Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2360490. Acesso em: 02 fev. 2025.

4 Também denominada de contrarreforma trabalhista em razão do retrocesso que impôs aos direitos sociais até então conquistados. Cf. GHIRALDELLI, Reginaldo. (Contra) Reforma Trabalhista: "modernização" destrutiva no Brasil das desigualdades. *Revista Libertas*, Juiz de Fora, v. 19, n. 2, p. 387-407, ago./dez. 2019.

Diante da importância da proteção do meio ambiente de trabalho, especialmente no atual contexto de desmonte dos direitos sociais fundamentais (educação, trabalho, seguridade social etc.), o presente texto tem como objetivo geral avaliar a contribuição do Poder Judiciário brasileiro, com base nas decisões com fundamento no controle de convencionalidade difuso, sobre o meio ambiente de trabalho, notadamente em relação à Convenção 155 da OIT.

Pretende-se responder à seguinte pergunta: o Poder Judiciário brasileiro promove, em suas decisões, a Convenção 155 da OIT, sob o aspecto do controle de convencionalidade difuso? A pergunta se justifica em razão das transformações das relações de trabalho em conjunto com as alterações legislativas anteriormente apontadas.

Para o transcurso da presente pesquisa, são fixados os objetivos específicos compostos por (i) descrever os aspectos teóricos gerais sobre o controle de convencionalidade; (ii) caracterizar a necessária observância do exercício de ofício do controle de convencionalidade pelo judiciário trabalhista brasileiro; (iii) apresentar a relevância da ratificação das convenções da OIT pelo Brasil e, nesse contexto, identificar a jurisprudência trabalhista por meio das decisões de primeiro grau (as sentenças) e as em segundo grau (acórdãos), acerca do controle de convencionalidade difuso referente à aplicação da Convenção 155 da OIT no ano de 2024. Este último objetivo será desenvolvido mediante a utilização do Sistema Falcão[5], disponibilizado no sítio do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª. Região. Com base neste, é possível concentrar a pesquisa por verbete e em todos os tribunais regionais do trabalho.

Adota-se para esta pesquisa o método dedutivo e a metodologia de revisão bibliográfica, especialmente a produção teórica expressa em livros e artigos, e a metodologia qualitativa e quantitativa (qualiquantitativa), mediante a consulta dos acórdãos, e quantitativa com relação ao número de sentenças do judiciário trabalhista, o qual é nosso objeto de estudo.

2 O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A doutrina do controle de convencionalidade tem origem na jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) e, enquanto o Direito

5 O Sistema Falcão possibilita a busca jurisprudencial de primeiro e segundo graus. O Sistema foi nacionalizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) como repositório oficial de jurisprudência de primeiro e segundo graus, conforme Resolução 401 do CSJT. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home. Acesso em: 03 fev. 2025.

Internacional dos Direitos Humanos ganha autonomia, surge a técnica do controle de convencionalidade. Esta técnica tem relevância na verificação da compatibilidade substancial de leis e atos normativos do poder público com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados e incorporados pelo estado.

Nesse aspecto, sabe-se que as metas assumidas pelo Poder Executivo Federal em face de ratificações de normas internacionais dependem de projetos, políticas públicas, protocolos e afins assumidos pelos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário.[6] Especialmente para este, pode-se exemplificar a formulação de protocolos para o julgamento com a perspectiva do direito que visa promover, por exemplo, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, bem como as recomendações, como a Recomendação 123/2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), para a observância dos Tratados e das Convenções Internacionais de Direitos Humanos e a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas. Embora mais identificado às decisões da Corte IDH, esse controle também cabe a qualquer Juiz do Brasil ou de qualquer país que tenha aderido aos Tratados em Direitos Humanos da região.

O controle de convencionalidade tem caráter complementar, com atividade centralizada em conciliar o conteúdo das leis internas do Poder Público ao dos tratados internacionais ratificados.[7] Isso se deve ao fato de que, após a promulgação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos pelo Brasil (Pacto de São José da Costa Rica)[8], a incorporação de convenções e tratados internacionais faz com que as normas ratificadas possam se alinhar com as normas internas, complementá-las ou contrariá-las.[9] Para este último caso, afigura-se essencial o controle de convencionalidade, visando conferir efetividade às normas que ingressaram no ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa decisão, extrai-se que "toda produção legislativa ordinária deve ser compatível (materialmente) com a Constituição, bem como com o Direito Inter-

6 "Eles acarretam de modo indireto obrigações para os poderes estatais. O Poder Judiciário é obrigado a aplicar o tratado. O Executivo deverá cumpri-lo e o Legislativo, se for o caso, deverá elaborar leis necessárias para sua execução." MELLO, Celso D. de Albuquerque. *Curso de Direito Internacional Público*. 15. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. v. 1. p. 221.

7 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009. p. 148.

8 Decreto 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=315848. Acesso em: 3 fev. 2025.

9 PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o Direito Constitucional internacional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 167.

nacional dos Direitos Humanos".[10] Na falha do Poder Legislativo de compatibilizar a produção normativa nacional com a Convenção, os Poderes Executivo e Judiciário devem exercer o dever de garantir a preservação da convenção ratificada pelo Estado brasileiro em momento anterior.[11] Essa atuação decorre da Convenção de Viena, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Executivo 7.030, de 14 de dezembro de 2009, que dispõe, na Parte III – Observância, Aplicação e Interpretação de Tratado, no artigo 27 – Direito Interno e Observância de Tratados, que "uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46"[12].

Disso decorre que o controle de convencionalidade encontra fundamento nos artigos 1.1. e 2 do Pacto de São José da Costa Rica e nos princípios da *liberum voluntatis arbitrium*, *pacta sunt servanda* e *bonam fidem*, de modo a haver a compatibilização da legislação interna com convenções, tratados e acordos ratificados pelo Brasil.[13] Para haver o controle de convencionalidade, duas categorias foram desenvolvidas: (i) o controle concentrado, realizado pela Corte IDH, (ii) e o difuso, realizado por qualquer um dos Poderes estatais, desde que observada a sua competência. O que interessa para a presente pesquisa é o controle de convencionalidade difuso, realizado pelo Poder Judiciário, matéria constitucionalizada a partir da Emenda Constitucional 45, de 8 de dezembro de 2004.

No Brasil, com a EC 45/2004, que acrescentou o parágrafo 3º. ao artigo 5º. da CRFB/1988, surgiram dois níveis hierárquicos distintos de Tratados sobre Direitos Humanos. Referido dispositivo estabeleceu que "os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos mem-

10 GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito Supraconstitucional*: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 108.

11 A base da teoria é de raiz internacionalista e assenta-se na responsabilidade do Estado pelo descumprimento dos compromissos assumidos. Cf. BASTOS JÚNIOR, Luiz Magno Pinto; CAMPOS, Thiago Yukio Guenka. Para além do debate em torno da hierarquia dos tratados: do duplo controle vertical das normas internas em razão da incorporação dos tratados de direitos humanos. *Revista da Faculdade de Direito da UERJ (RFD)*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 19, p. 1-39, jun./dez. 2011. p. 14.

12 Decreto n. 7030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 26. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 02 fev. 2025. Decreto on. 7030

13 LEAL, Mônia Clarissa; ALVES, Felipe Dalenogare. O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-de-obra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Conta. *Revista de Investigações Constitucionais,* Curitiba, v. 4, n. 1, p. 109-129, jan./abr. 2017. p. 111.

bros**,** serão equivalentes às emendas constitucionais". Este dispositivo trouxe um novo tipo de controle da produção normativa nacional: o controle de convencionalidade das leis nacionais. Para além do controle de constitucionalidade, constituindo-se os tratados de direitos humanos materialmente constitucionais (artigo 5º., parágrafo 2º.) ou material e formalmente constitucionais (artigo 5º., parágrafo 3º.), ainda há o controle de convencionalidade das leis, que é a adequação da legislação nacional com os tratados de direitos humanos ratificados pelo governo e em vigor no Brasil.[14]

A normatização constitucional teve o seu reflexo na consolidação do entendimento jurisdicional por meio da Súmula Vinculante 25 do Supremo Tribunal Federal (STF)[15], com o julgamento do Recurso Extraordinário 466.343-SP. Essa decisão pacificou a possibilidade de controle de convencionalidade com a incidência de normas de tratados internacionais de direitos humanos no nível hierárquico, no mínimo, supralegal, ou seja, aqueles tratados que não passaram pela sistemática estabelecida no artigo 5º., parágrafo 3º., da CRFB/1988, têm natureza supralegal. Extrai-se um trecho do precedente representativo (RE 466.343-SP) que

> Nesse sentido, é possível concluir que, diante da supremacia da CF/1988 sobre os atos normativos internacionais, a previsão constitucional da prisão civil do depositário infiel (art. 5º, LXVII) não foi revogada [...], mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria [...]. Tendo em vista o caráter supralegal desses diplomas normativos internacionais, a legislação infraconstitucional posterior que com eles seja conflitante também tem sua eficácia paralisada. [...] Enfim, desde a adesão do Brasil, no ano de 1992, ao PIDCP (art. 11) e à CADH - Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º., 7), não há base legal para aplicação da parte final do art. 5º., LXVII, da CF/1988, ou seja, para a prisão civil do depositário infiel.

Com a decisão majoritária do STF no RE 466.343, passou-se a ter três hipóteses sobre a recepção de Tratados Internacionais no ordenamento jurídico brasileiro:

> TIDH ratificado conforme a previsão do artigo 5º., parágrafo 3º., da CRFB/1988: norma constitucional;

14 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista de Informação Legislativa,* Brasília, a. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009. p. 114.

15 "É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito". Tese definida no RE 466.343, rel. min. Cezar Peluso, j. 3-12-2008, Tema 60. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=1268. Acesso em: 11 fev. 2025.

TIDH sem a ratificação nos moldes do artigo 5º., parágrafo 3º., da CRFB/1988: norma supralegal;
TI que não é de DH: norma ordinária (lei ordinária).[16]

Obedecidos ao procedimento rígido e qualificado na sua aprovação, os tratados de direitos humanos terão a mesma força de emendas constitucionais e sua observância se fará por controle de constitucionalidade. É o caso da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Convenção de Nova York –, que passou a integrar nosso ordenamento jurídico como norma constitucional por meio do Decreto 6.949/2009. Diante disso, criou-se um bloco de constitucionalidade formado pelas emendas constitucionais e pelos tratados de direitos humanos, aprovados pelo mesmo quórum qualificado.

Alguns Tratados Internacionais de Direitos Humanos, no entanto, ingressam no ordenamento aprovados por Decreto Legislativo em procedimento ordinário de votação, ou seja, por maioria simples (artigo 47 da CRFB/1988[17]). Nessa hipótese, por força do artigo 5º., parágrafo 2º., da CRFB/1988, ficarão em posição intermediária, abaixo da Constituição, já que não têm força de emenda constitucional, mas acima das leis e dos atos normativos, conforme anteriormente referido.

A ratificação pelo Brasil do Pacto de São José da Costa Rica (1992) e da Convenção de Viena (2009), somada à redação disposta pela EC 45/2004, que acrescentou o parágrafo 3º. ao artigo 5º. da CRFB/1988, formou um arcabouço essencial para o Poder Judiciário ter embasamento jurídico para realizar o controle de convencionalidade difuso, o que se mostra factível diante das balizas que fundamentaram os termos da Súmula Vinculante 25 do Supremo Tribunal Federal. Observa-se, historicamente, que houve uma construção da legalidade do ingresso do controle de convencionalidade ao Direito brasileiro, o que possibilitou a aplicação, em especial das convenções ratificadas pelo Brasil, para tornar efetivos os Direitos Sociais.[18]

Descritos os principais elementos que fundamentam e definem o controle de convencionalidade, bem como a sua essencial efetivação de ofício pelo Po-

16 Cf. FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 331.

17 Art. 47. Salvo disposição constitucional em contrário, as deliberações de cada Casa e de suas Comissões serão tomadas por maioria dos votos, presente a maioria absoluta de seus membros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 02 fev. 2025.

18 Nesse momento, a referência é aos direitos sociais, embora saiba-se que são os direitos sociais e econômicos.

der Judiciário, ou seja, sem que haja o requerimento expresso da parte para a sua aplicabilidade na modalidade difusa, cumpre, no próximo item, apresentar a relevância das convenções da OIT e identificar a jurisprudência trabalhista, com base nas decisões em primeiro e segundo graus, acerca do controle de convencionalidade difuso referente à aplicação da Convenção 155 da OIT no ano de 2024.

3 A OIT E A CONVENÇÃO 155 DA OIT: O ESTADO DA ARTE DIANTE DAS DECISÕES DO PODER JUDICIÁRIO TRABALHISTA[19]

A busca pela justiça social consiste na reivindicação livre dos trabalhadores à participação nas riquezas com as quais contribuem para criar e que têm importância atualmente, tanto quanto tinham na época da criação da OIT, em 1919. Em especial, no momento em que a economia global cresce com a agregação das novas tecnologias, as pessoas, os capitais e as mercadorias se movem entre os países com facilidade e rapidez, o que cria uma "rede econômica global interdependente" com repercussão em praticamente todos os habitantes do planeta[20].

A OIT reconhece que a desigualdade conduz à diminuição de produtividade, à pobreza e à instabilidade social, sendo necessário o estabelecimento de regras básicas para que nesse processo de globalização sejam garantidas oportunidades justas e prosperidade para todos.[21] As regras básicas são elaboradas no âmbito da OIT, por meio da composição tripartite da Instituição, e refletem o entendimento dos Estados-Membros, dos empregados e dos empregadores. As regras básicas tomam a forma jurídica de Convenções ou Recomendações e visam à promoção do desenvolvimento, de condições de trabalho dignas e seguras e à erradicação da pobreza. Com essa formação tripartite, a formulação

19 Os dados primários foram coletados mediante a utilização do Sistema Falcão, que possibilita a busca jurisprudencial de primeiro e segundo graus. O Sistema foi nacionalizado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) como repositório oficial de jurisprudência de primeiro e segundo graus, conforme Resolução n. 401 do CSJT. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home. Acesso em: 03 fev. 2025.

20 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Las reglas de juego:* uma breve introducción a las normas internacionales del trabajo. 3. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. p. 8 (tradução nossa). A OIT conta com 185 Estados-membros, dado divulgado em junho de 2013, em um universo de 193 países no globo, e no ano de 2019 foi celebrado seu centésimo aniversário.

21 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Las reglas de juego*: uma breve introducción a las normas internacionales del trabajo. 3. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. p. 9 (tradução nossa).

das normas internacionais reflete o consenso no tratamento de determinados problemas laborais em escala global e sua adoção conduz a uma maior integração da comunidade internacional.

Segundo a OIT, em muitos Estados-membros, a ratificação de Tratados Internacionais já os torna automaticamente aplicáveis internamente[22]. Para outros, a ratificação de uma Convenção é a confirmação de que o Estado-Membro adotará tantas medidas quanto possíveis para dar eficácia à norma internacional, que expressa o mínimo a ser observado no âmbito doméstico[23].

Para fins de acompanhamento e fiscalização, a OIT tem em sua estrutura mecanismos de verificação quanto à observância dessas diretrizes estabelecidas, em especial, pelas Convenções. Embora não prevejam sanções pela inobservância da Convenção ratificada pelo Estado-membro, esses mecanismos constituem um meio para a pressão internacional. Internamente, essa maneira de fiscalização e controle assume relevante importância nas decisões judiciais, por meio do controle de convencionalidade difuso e pode originar reclamações ou queixas por violação das convenções ratificadas, nos termos dos artigos 24 e 26 da Constituição da OIT, respectivamente.

Conforme afirmado anteriormente, a rapidez e a facilidade da mobilidade das pessoas, dos capitais e das mercadorias, afetam sobremaneira o mundo do trabalho e em escala mundial. Os fatos que geraram a criação da OIT em 1919, especialmente as de ordem técnica e social, atualmente, além de assumirem um interesse intenso dos mercados pelos trabalhadores, têm gerado reflexos na saúde em decorrência das condições precárias de trabalho e pressões para a produtividade, por exemplo, o que demonstra a importância da OIT no cenário mundial. Desse modo, a compreensão da estrutura, os objetivos e o caráter essencial das proposições da OIT, por meio em especial das ratificações, são indispensáveis.

Não obstante, embora as normas provenientes da OIT imponham obrigações aos seus Estados-membros, é fundamental estimular a sua aplicação em litígios entre particulares e estes com o Estado, sem que isso configure qualquer menosprezo ao direito interno ou ataque à soberania. Esse método, de cunho

22 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Las reglas de juego*: uma breve introducción a las normas internacionales del trabajo. 3. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. p. 21 (tradução nossa).

23 Alega-se que o cumprimento das normas provenientes da OIT demanda custos, mas as pesquisas demonstram que a observância das normas internacionais do trabalho repercute na melhoria da produtividade e nos resultados econômicos. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT*). Las reglas de juego*: uma breve introducción a las normas internacionales del trabajo. 3. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. p. 12 (tradução nossa).

pragmático, configura um estímulo ao cumprimento das obrigações internacionais do Estado, um intercâmbio de ideias para a solução de litígios comuns decorrentes da globalização econômica[24], além de contribuir para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Isso se dá por meio do controle de convencionalidade difuso, conforme a fundamentação descrita no item anterior.

Desde a criação da OIT, cujas motivações foram de ordem técnica, econômica e social, o padrão de produção e comércio sofreu várias mudanças, já tratadas em momento anterior. Porém, os problemas advindos não se restringem a uma única região, mas ao mundo do trabalho de modo geral, e diante dessa tendência global, inclusive ao se adotar medidas flexibilizadoras do Direito do Trabalho visando desonerar economicamente o segmento empresarial, a atuação da OIT, por meio das normativas elaboradas em um meio de representação tripartite, afigura-se essencial.

Pode-se assim compreender a origem dos direitos humanos, na vertente do direito do trabalho no contexto internacional, não como um ato de benevolência, mas como resposta para necessidades concretas, objetivando por um lado a proteção do ser humano e, por outro, a uniformidade de tratamento nos mercados internos para manter um equilíbrio na disputa externa – no âmbito do comércio exterior, com cunho eminentemente liberal.

O direito ao trabalho é o direito básico dos direitos sociais, de modo que, sem estes, não têm sentido os direitos individuais clássicos.[25] O ideal de haver um patamar mínimo civilizatório para os indivíduos, independentemente de seu país de cidadania, visa a uma ordem mundial justa e equitativa, e por esse motivo, os Direitos Humanos, em especial o direito ao trabalho, tem a vocação para a universalização. O estabelecimento de normativas por Instituição que possui legitimidade internacional para tal função, como no caso da OIT, não

24 BEAUDONNET, Xavier. *Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno*: manual de formação para juízes, juristas e docentes em direito. Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 4. Em igual sentido: "por fim, destaca-se a necessidade de as convenções da OIT ratificadas e em vigor no Brasil serem aplicadas com maior frequência pela Justiça do Trabalho, considerando, no entanto, que o princípio do *favor laboris*, insculpido no art. 19, do tratado constitutivo da OIT, deverá sempre estar presente quando houver necessidade de se decidir perante eventual multiplicidade de normas que regulem um dado caso concreto". FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito Internacional do Trabalho*: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016. p. 22.

25 MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.*). Direitos fundamentais sociais*: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 228.

é suficiente, o que requer o acompanhamento acerca da observância pelos Estados-Membros, tanto das normativas ratificadas quanto das não ratificadas.

Flávia Piovesan, ao tratar da proteção dos direitos sociais no âmbito sul-americano, defende que uma das medidas (estabelece 10 medidas) é "fomentar uma cultura jurídica orientada pelo controle da convencionalidade das leis"[26], pois ao Estado ratificar um tratado, todos os órgãos do poder estatal ficam vinculados. Em especial, quanto à abrangência internacional das normativas da OIT, o controle é necessário por gerar reflexos sociais e econômicos para todos os Estados-membros e impulsionar a observância em caso de resistências, como as Convenções não ratificadas.[27]

A par do controle realizado pela OIT com relação ao Estado-membro, para acompanhar a aplicação das normativas, tendo ratificado ou não, no caso específico brasileiro, há o controle interno da aplicação das normativas da OIT, em especial no caso de ratificação, conforme referido no item 1, tendo por fundamento a positivação da EC 45/2004 que possibilita o controle de convencionalidade. No entendimento de Valerio de Oliveira Mazzuoli:[28]

> O controle de convencionalidade tem por finalidade compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis, *lato sensu*, vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional. [...] Trata-se de adaptar ou conformar os atos ou leis internas aos compromissos internacionais assumidos pelo Estado, que a criam para este deveres no plano internacional com reflexos práticos no plano de seu direito interno.

---

26 PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. *Como aplicar a CLT à luz da Constituição*: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 182.

27 A OIT realiza o controle da aplicação e efetividade de suas normas por meio de dois sistemas baseados em fluxos de informações, considerando a obrigatoriedade de observância pelo Estado-Membro que a tiver ratificado (artigo 20 da Convenção da OIT). O primeiro, denominado de sistema de controle ordinário, previsto no artigo 22, da Constituição da OIT, é realizado por sistemas de informações dos relatórios anuais elaborados pelos Estados-membros e demonstram como é dado cumprimento às Convenções ratificadas. A par do controle ordinário, a OIT adota o sistema de controle extraordinário, consistente em reclamação (artigos 24 e 25 da Constituição da OIT), provocada por entidades representativas de trabalhadores ou patronais do respectivo Estado-Membro, e queixa (artigos 26 a 28 da Constituição da OIT), iniciada por Estado-Membro, de ofício pelo Conselho de Administração ou por qualquer dos membros na CIT. Cf. REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das convenções da Organização Internacional do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho*: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 324-325.

28 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista da Ajuris* – Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, ano XXXVI, n. 113, p. 333-70, março 2009. p. 335.

Não obstante a decisão em controle difuso, para Valerio de Oliveira Mazzuoli[29], ela não retira o caráter de norma materialmente constitucional que os Tratados de Direitos Humanos já possuíam no Brasil, em razão de que os direitos e garantias expressos na CRFB-1988 não excluem os decorrentes dos Tratados Internacionais nos quais a República Federativa do Brasil seja parte. Nesse sentido, o fato de o Tratado versar sobre tema de direitos humanos, ele prevaleceria, mesmo se confrontado com a CRFB-1988 e esta fosse menos favorável.

Em caso de conflito entre a norma interna e a internacional ratificada pelo Brasil, deve prevalecer a mais benéfica, em observância ao princípio da norma mais favorável e ao princípio da vedação do retrocesso, entendidos como vetores dos Direitos Humanos.[30] Flávia Piovesan[31] considera que o Direito Internacional dos Direitos Humanos deve interagir diuturnamente com a ordem jurídica dos Estados e, em eventual conflito, deve-se adotar o critério da "prevalência da norma mais favorável à vítima". A prevalência da norma mais favorável está expressa no parágrafo 2º. do artigo 5º. e no *caput*, parte final, do artigo 7º. da CRFB-1988[32].

Configura violação do princípio da legalidade o descumprimento de Tratado Internacional ratificado e incorporado ao ordenamento nacional. Sendo a Convenção da OIT, cuja matéria se refere a Direitos Humanos, é de se realizar o controle de supralegalidade em relação às normas internas que disponham de modo contrário ao contido na Convenção, sem a aplicação, porém, das sanções próprias do Direito Internacional.[33]

No Brasil, há dificuldade para a aplicação das normas internacionais, seja por temor de parcela do Poder Judiciário em contrariar normas internas e entregar ao cidadão direito assegurado por instrumento internacional, seja por falta de conhecimento dos operadores do Direito quanto aos princípios e regras do

29 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito Internacional do Trabalho*: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p.18.

30 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 71.

31 PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p.179.

32 DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 72.

33 REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das convenções da Organização Internacional do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). *Novidades em direito e processo do trabalho*: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 325.

contemporâneo Direito Internacional Público, em especial no que se refere aos Direitos Humanos no sistema global e no sistema regional interamericano.[34]

O sistema de controle das normativas da OIT é de suma importância, isso porque a simples previsão dos direitos humanos em âmbito internacional não é suficiente para a proteção do trabalhador, bem como não garante a uniformização de tratamento pelos Estados-Membros que compõem a OIT, o que é necessário também para o equilíbrio do comércio internacional. Além do controle externo ao qual o Brasil se submete na qualidade de Estado-Membro, há o controle interno das normas que ingressam no sistema jurídico doméstico em decorrência da ratificação.

Sendo certo que há efetivo sistema de controle das normas da OIT, ratificadas ou não pelos Estados-Membros, bem como da existência de procedimento constitucionalizado para o ingresso de normativas na esfera legal brasileira, o presente estudo parte para a exposição acerca da Convenção 155 da OIT e identificação da sua utilização nas sentenças e acórdãos do judiciário trabalhista em sede de controle de convencionalidade difuso, observada a metodologia quantitativa e qualiquantitativa, respectivamente.

3.1 As decisões do Judiciário Trabalhista ante a Convenção 155 da OIT

Na Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em sua 110ª edição, que ocorreu em 10 de junho de 2022, foi decidido que todos os Estados-Membros da OIT se comprometem a respeitar e promover o direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro e saudável, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes. Nessa oportunidade, também foi adotada a resolução que acrescentou o princípio de um ambiente de trabalho seguro e saudável aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT.[35]

---

34 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito internacional do trabalho*: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016, p. 15. Nesse sentido, os autores frisam que somente a partir de 1997, nas Faculdades de Direito, a disciplina do Direito Internacional Público passou a ser matéria do currículo obrigatório. p. 15.

35 Cf.: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *110ª Conferência Internacional do Trabalho*. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/confer%C3%AAncia-internacional-do-trabalho-acrescenta-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos. Acesso em: 03 fev. 2025.

Diante da importância do meio ambiente de trabalho ratificada pela OIT, identifica-se, mediante a metodologia qualiquantitativa, em que medida o poder judiciário trabalhista promove em suas decisões a Convenção 155, da OIT. Inicialmente, é apresentado o percurso para a identificação quantitativa das sentenças e acórdãos, que trataram da Convenção 155 da OIT, contemplando todos os TRTs no ano de 2024. Após, serão identificados os acórdãos nos quais, de ofício, a Convenção 155 da OIT serviu para a fundamentação da decisão, ou seja, uma análise sob o aspecto qualitativo.

Utilizando o verbete "'Convenção 155 da OIT", foram identificados 350 acórdãos e 1.190 sentenças. Com a utilização de filtros, restringindo a pesquisa ao ano de 2024, foram selecionados 73 acórdãos e 316 sentenças. O tratamento dos dados se dará a partir dos 73 acórdãos selecionados, mediante a identificação do Tribunal Regional do Trabalho e da matéria específica tratada.

Tabela 1

Tribunal	Sentença	Acórdão	Tribunal	Sentença	Acórdão
TRT1	27	--	TRT13	--	--
TRT2	201	06	TRT14	15	05
TRT3	10	02	TRT15	23	02
TRT4	--	04	TRT16	01	--
TRT5	02	02	TRT17	--	--
TRT6	--	--	TRT18	02	01
TRT7	--	--	TRT19	--	--
TRT8	05	06	TRT20	--	--
TRT9	07	30	TRT21	17	05
TRT10	--	04	TRT22	--	--
TRT11	06	--	TRT23	--	--
TRT12	--	01	TRT24	--	05

Fonte: dados divulgados no Sistema Falcão, referente às decisões no período compreendido entre 01/01/2024 e 31/01/2024, para o verbete "Convenção 155 OIT".

Sob o aspecto qualiquantitativo, não obstante algumas inconsistências que foram detectadas, como um acórdão em recurso de embargos de declaração que não tratou da Convenção 155, e o acréscimo de dois acórdãos fornecidos na base de pesquisa, foram totalizados 74 acórdãos. A íntegra das decisões foi analisada e, em 35 acórdãos, houve a fundamentação na Convenção 155 da OIT

de ofício, ou seja, a incidência da Convenção para o caso concreto não foi suscitada na petição inicial ou na sentença. Desse modo, pode-se concluir que, em 49% dos acórdãos, houve a fundamentação na Convenção 155 OIT de ofício.[36] Ainda sob o aspecto quantitativo, observou-se que alguns TRTs não se valeram da Convenção 155 da OIT no ano de 2024 na fundamentação dos acórdãos.

Sob o aspecto qualitativo, as violações aos direitos sobre os quais os acórdãos analisaram a incidência da Convenção 155 da OIT, foram: doença do trabalho e excesso de jornada com 35 acórdãos; insalubridade com 24 decisões; e acidente de trabalho com 15 acórdãos. Embora alguns acórdãos tenham julgado improcedentes os pedidos, a Convenção 155 da OIT foi considerada para a análise das questões fáticas e jurídicas levadas à apreciação do poder judiciário trabalhista.

Com relação às sentenças, sob o aspecto quantitativo, observa-se que alguns tribunais não utilizam na fundamentação das decisões a referida Convenção, o que demonstra uma baixa promoção do controle de convencionalidade difuso com relação à Convenção 155 da OIT.

4 CONCLUSÃO

O direito ao meio ambiente de trabalho seguro e equilibrado é um direito humano e tutelado no plano internacional. Especialmente, as convenções da OIT adquiriram uma importância fundamental em razão da natureza jurídica que ingressam no ordenamento jurídico pátrio: norma constitucional, norma supralegal ou norma ordinária.

Diante da flexibilização e da mitigação do direito ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, as normas internacionais adquirem maior importância a fim de preservar direitos básicos do trabalhador que abrangem as condições de trabalho fornecidas pelo empregador. Isso porque a utilização do controle de convencionalidade difuso pelo judiciário trabalhista é essencial, especialmente diante da ampla natureza jurídica que as convenções da OIT ingressaram e ingressam no sistema jurídico nacional.

Apesar do amplo espectro do tema das condições de trabalho, pode-se verificar que, tanto em sede de primeiro quanto em segundo graus, a Convenção 155 OIT tem baixa incidência no poder judiciário trabalhista.

36 O quadro com a relação dos processos e análise qualitativa dos acórdãos foi elaborado e pode ser consultado em Loading Google Sheets. Acesso em: 20 fev. 2025.

Se sob o aspecto quantitativo há tribunais que não realizam o controle de convencionalidade em primeiro ou segundo graus, outros lançam mão desse controle mediante arguição pela parte autora, conforme se constatou a partir da avaliação qualiquantitativa, a qual demonstrou que apenas 49% das decisões no ano de 2024 utilizaram a Convenção 155 OIT de ofício.

Assim, pode-se concluir que o Poder Judiciário Trabalhista não promove a Convenção 155 da OIT, seja em sede de Primeiro ou Segundo Graus. Para melhor compreensão pelos membros do Judiciário Trabalhista da importância das Convenções e demais instrumentos aos quais o Brasil adere, entende-se que a promoção dos instrumentos internacionais por meio de protocolos é essencial.

5 REFERÊNCIAS

Cf. FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 331.

Cf.: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *110ª Conferência Internacional do Trabalho*. Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, 10 jun. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/confer%C3%AAncia-internacional-do-trabalho-acrescenta-seguran%C3%A7a-e-sa%C3%BAde-aos. Acesso em: 03 fev. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil:* com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. *In*: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito Internacional do Trabalho*: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

GOMES, Luiz Flávio; MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Direito Supraconstitucional*: do absolutismo ao Estado Constitucional e Humanista de Direito. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 108.

LEAL, Mônia Clarissa; ALVES, Felipe Dalenogare. O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-de-obra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Conta. *Revista de Investigações Constitucionais*, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 109-129, jan./abr. 2017. p. 111.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, a. 46, n. 181, p. 113-139, jan./mar. 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade no direito brasileiro. *Revista da Ajuris* – Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, ano XXXVI, n. 113, p. 333-70, março 2009.

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas nações unidas. *In*: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais*: estudos de direito constitucional, internacional e comparado. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p. 228.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Las reglas de juego*: uma breve introducción a las normas internacionales del trabajo*.* 3. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2014. p. 8 (tradução nossa). A OIT conta com 185 Estados-membros, dado divulgado em junho de 2013, em um universo de 193 países no globo, e no ano de 2019 foi celebrado seu centésimo aniversário.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *In*: VIANA, Márcio Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti da. *Como aplicar a CLT à luz da Constituição:* alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 182.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

REIS, Daniela Muradas. Sistemas de controle das convenções da Organização Internacional do Trabalho: pela efetividade das normas internacionais do trabalho. *In*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (orgs.). *Novidades em direito e processo do trabalho:* estudos em homenagem aos 70 anos da CLT. São Paulo: LTr, 2013. p. 325.

TRABALHO DECENTE: CONVENCIONALIDADE E CONSTITUCIONALIDADE DIANTE DO OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8, DA AGENDA 2030 DA ONU

Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias

Advogada.
Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Universidade CEUMA.
Mestra em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa/Portugal.
Doutoranda em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa.
Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade CEUMA.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/7218494991271406

James Magno Araújo Farias

Pós-Doutorado em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca/Espanha.
Doutor em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa/Portugal.
Mestre em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE.
Especialista em Economia do Trabalho pela UFMA.
Professor Associado do Departamento de Direito da Universidade Federal do Maranhão- UFMA.
Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.
Foi um dos Gestores do Programa Nacional de Erradicação do Trabalho infantil e estímulo à Aprendizagem do CSJT. Foi Presidente do Coleprecor – Colégio Nacional de Presidentes e Corregedores de Tribunais Regionais do Trabalho (2026/2027).
Pesquisador.
Escritor.
Lattes: http://lattes.cnpq.br/1559787269758740

1 INTRODUÇÃO

A Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas lançou em setembro de 2015, em Nova York, o programa "Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável". A Agenda 2030 da ONU indicou dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), e cento e sessenta e nove metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos os habitantes do planeta. Na época, representantes de cento e noventa e três Estados-membros da ONU reconheceram que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para garantir o desenvolvimento sustentável.

Antes disso, porém, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) emergiram de uma série de cúpulas multilaterais realizadas durante os anos 1990, que discutiram o desenvolvimento humano no planeta. O processo de construção dos ODM contou com renomados especialistas em diversas áreas e esteve focado, principalmente, na redução da extrema pobreza. A Declaração do Milênio e os ODM foram adotados pelos Estados-membros da ONU em 2000, passando a impulsionar os países a enfrentarem os principais desafios sociais no início do século XXI. De modo assim que não houve estranhamento quando os países membros da ONU adotaram "A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável" e comprometeram-se a tomar medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável nas próximas décadas.

Neste estudo será analisado o conceito de trabalho decente, a partir das expressões presentes no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 da ONU. Será estudada também a tutela jurídica em nível de convencionalidade, constitucionalidade e da legislação brasileira, de modo a construir um mapeamento da realidade dessa temática n Brasil.

2 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE SEGUNDO O OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL Nº 8 DA AGENDA 2030 DA ONU

A Organização Internacional do Trabalho declarou, em 2008, que deveria existir justiça social para haver uma globalização justa. O conceito de trabalho digno ou trabalho decente (*decent work*)[1] foi adotado oficialmente pela OIT em

1 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm

2010, quando foi lançada pela organização a campanha mundial que teve como tema o "Trabalho Decente para todos (*decent work for all*)"[2].

Conforme dito antes, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas é um plano de ação para as pessoas, para o planeta e para sua prosperidade, buscando fortalecer a paz universal. O plano da ONU indica dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e cento e sessenta e nove Metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos os habitantes, dentro dos limites de capacidade estrutural do planeta. O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 da Agenda 2030 refere-se especificamente ao trabalho decente e ao crescimento econômico. Dentre as principais metas[3] desse ODS está a proteção contra o trabalho infantil, proteção contra o labor sob condições degradantes, precarizadas e sob trabalho forçado, bem como a busca por níveis mais elevados de produtividade econômica, mediante a inovação e modernização tecnológica, a promoção de políticas para a geração de emprego decente, empreendedorismo e inovação, com incentivo à formalização e ao crescimento de micro,

2 Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm

3 ODS 8.1. Sustentar o crescimento econômico per capita, de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, pelo menos um crescimento anual de 7% do produto interno bruto nos países de menor desenvolvimento relativo. 8.2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias, por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e intensivos em mão de obra. 8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros. 8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o "Plano Decenal de Programas Sobre Produção e Consumo Sustentáveis", com os países desenvolvidos assumindo a liderança. 8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. 8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação. 8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas. 8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário. 8.9 Até 2030, conceber e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos, promove a cultura e os produtos locais. 8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, financeiros, e de seguros para todos. 8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio (*Aid for Trade*) para os países em desenvolvimento, particularmente os países de menor desenvolvimento relativo, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países de menor desenvolvimento relativo. 8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho.

pequenas e médias empresas. O ODS nº 8 planeja, ainda, que seja alcançado o emprego pleno e o trabalho decente para todas as mulheres, homens, jovens e as pessoas com deficiência, com remuneração igual para trabalho de igual valor, até o ano de 2030[4].

O conceito de trabalho digno ou decente passou a integrar a Agenda 2030 da ONU, com especial destaque no ODS nº 8, ora em estudo. A proteção do trabalho decente nos termos da Agenda 2030 da ONU também deve contemplar a proteção contra o meio ambiente de trabalho insalubre e perigoso, além da proteção contra o trabalho infantil, contra o labor em condições degradantes, contra o trabalho forçado e contra o assédio moral e o assédio sexual, em resumo contra todos os conjuntos de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que causam prejuízos ou danos irreparáveis à dignidade e à integridade física dos trabalhadores. Felizmente, grande parte do conteúdo da Agenda 2030 já está presente na legislação brasileira, com evidente destaque para a atual Constituição da República, com seu inato conceito social-democrata, havendo, por óbvio, necessidade de efetivação de muitas dessas normas legais existentes.

Dentre as metas do ODS nº 8 está a proteção contra o labor sob condições forçadas. Ficou estabelecido que devem ser tomadas medidas urgentes e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão residual e abolir o tráfico de pessoas. O trabalho escravo é uma nódoa perniciosa que resiste neste milênio. Segundo a organização *Walk Free Foundation* havia em 2016 quase 30 milhões de trabalhadores escravizados no mundo, sendo, por exemplo, 14 milhões de escravizados na Índia, três milhões na China, dois milhões no Paquistão, 173 mil em Moçambique, quase 50 mil escravizados no Brasil e, surpreendentemente, até em Portugal, país membro da União Europeia, detectou-se a presença de 1.368 escravizados, principalmente nas áreas agrícolas alentejanas, segundo a Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT.[5]

Verifica-se que a exploração do tráfico de trabalhadores gera uma violação frontal a três convenções da OIT, em especial, às Convenções 29 e 105, que tratam da abolição do trabalho forçado e são convenções firmadas em 1930 e 1957, respectivamente; e fere, também, a Convenção 87, que trata da liberdade do trabalhador dentro do prisma sindical[6]**.** Segundo estudo da OIT e da Inspeção do Trabalho, o Brasil teve 46.478 trabalhadores libertados em condições análo-

4 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm

5 Disponível em: http://expresso.sapo.pt/portugal-tem-cerca-de-1400-escravos=f836289

6 OIT. Convenções disponíveis em: em www.oit.org.br

gas à de escravos desde o ano de 1995, quando os grupos móveis de fiscalização passaram a atuar no país[7]. Existe uma grande correlação entre trabalho forçado e trabalho infantil, conforme será debatido adiante. Chegamos, então, ao ponto respeitante ao trabalho infantil. O ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU também planeja eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e a utilização de crianças-soldado até 2025. O ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU estabeleceu que devem ser tomadas medidas urgentes e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão residual, abolir o tráfico de pessoas e eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e a abominável utilização de crianças-soldado. Ao redor do planeta são encontrados jovens trabalhando de maneira precoce e irregular.

A OIT divulgou o Relatório Mundial sobre o Trabalho Infantil de 2015, no qual estima que existam 250 milhões de crianças trabalhadoras em todo o mundo. Dessas, pelo menos 120 milhões de crianças entre cinco e 14 anos de idade trabalham em tempo integral e as restantes trabalham e estudam, além de acumular com outras atividades não econômicas. No final do século passado, a OIT constatou que o Brasil estava em terceiro lugar no ranking dos países da América Latina em trabalho infantil, perdendo somente par o Haiti e Guatemala, conforme afirmou Zéu Pereira Sobrinho[8]. Em 2010, na *Global Child Labour Conference*, foi produzido um mapa para alcançar a erradicação das piores formas de trabalho infantil, em conformidade com o Plano de Ação Global.

A relevância sobre o estudo das causas e consequências, visando um combate mais efetivo, decorreu da crescente número de trabalhadores menores em atividades laborais, especialmente nos países subdesenvolvidos, nos quais essas crianças não obrigadas a trabalharem desde cedo para contribuírem com o sustento de suas famílias. Existe uma grande correlação entre trabalho forçado e trabalho infantil. A precarização laboral desde a tenra infância causa máculas severas no futuro daquelas crianças e adolescentes, impedindo que recebam educação de qualidade, sujeitando-os aos riscos acidentários e à violência brutal do mundo real. Além de que as crianças exploradas no passado podem virar adultos escravizados. Esse infame ciclo de exploração precisa ser rompido!

---

7 OIT-SIT. *Atuação da Inspeção do Trabalho no Brasil para erradicação do trabalho análogo ao de escravo - balanço 2020*. SIT. Brasília, 2020.

8 PEREIRA SOBRINHO, Zéu. *O Trabalho Infantil: um balanço em transição. Criança Adolescente e trabalho.* São Paulo: LTr, 2010.

3 DIGNIDADE E INDIGNIDADE LABORAL NA CONTEMPORANEIDADE

O Brasil é membro fundador da OIT e um dos maiores signatários de suas normas originárias. De modo que é obrigatório e até natural que ao elaborar a nossa legislação interna essa deva estar sintonizada com o controle de convencionalidade. Mas será que isso sempre é observado?

Em 1948, foi publicada a Declaração Universal dos Direitos do Homem. Em 1959, foi editada pela Organização das Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos da Criança; em 1973, foi aprovada a Convenção e Recomendação sobre a idade mínima de admissão ao emprego; posteriormente, em 1989, foi editada a Convenção sobre Direitos da Criança; em 1996, veio a Resolução sobre a eliminação do trabalho infantil, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 83ª reunião; em 1997, foi realizada a Conferência sobre Trabalho Infantil; e, em 1998, veio a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 86ª reunião; em 2000, a OIT editou a Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a ação imediata para sua eliminação, complementada pela Recomendação nº 190, sendo o Brasil signatário destas.

A Convenção n° 182 da OIT entende que algumas das piores formas de trabalho infantil são objeto de outros instrumentos internacionais, em particular a Convenção sobre o trabalho forçado, de 1930, a Convenção suplementar das Nações Unidas sobre a abolição da escravidão, o tráfico de escravos e as instituições e práticas análogas à escravidão, de 1956". Para efeitos da Convenção n° 182 da OIT, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

> a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
> b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;
> c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,
> d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Para a OIT, o termo "criança" refere-se a pessoas com idade inferior a 18 anos. Para efeito de configuração do trabalho infantil no Brasil, o art. 2º do Decreto nº 6.481/2008 prevê que o termo "criança" inclui o menor 18 anos, ao passo que a Lei nº 8.069/90 diz que criança vai até 12 anos, enquanto adolescente vai de 12 até 18 anos. O trabalho infantil pode ser definido como toda atividade econômica realizada irregularmente por crianças e adolescentes que se encontram abaixo da idade mínima de dezesseis anos permitida pela legislação brasileira para o trabalho, ressalvadas as hipóteses de aprendizagem a partir de catorze anos, ou, se até mesmo acima da idade mínima, porém, com menos de 18 anos, caso realizem atividades perigosas, insalubres, noturnas, domésticas ou que interfiram em sua educação e sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento psicológico, físico, moral e social.

A Recomendação n° 190 da OIT, que trata sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação traz atenção especial ao Trabalho perigoso, ao determinar e localizar onde se praticam os tipos de trabalho em que a criança:

> Ficar exposta a abusos de ordem física, psicológica ou sexual; os trabalhos subterrâneos, debaixo d'água, em alturas perigosas ou em locais confinados; os trabalhos que se realizam com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosos, ou que impliquem a manipulação ou transporte manual de cargas pesadas; os trabalhos realizados em um meio insalubre, no qual as crianças estiverem expostas, por exemplo, a substâncias, agentes ou processos perigosos ou a temperaturas, níveis de ruído ou de vibrações prejudiciais à saúde; e os trabalhos que sejam executados em condições especialmente difíceis, como os horários prolongados ou noturnos, ou trabalhos que retenham injustificadamente a criança em locais do empregador.

A Recomendação n° 190 também expressa que os países membros da OIT devem adotar dispositivos com o fim de considerar como atos delituosos as piores formas de trabalho infantil:

> a) todas as formas de escravidão ou as práticas análogas à escravidão, como a venda e o tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
> b) a utilização, recrutamento ou oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas; e,
> c) a utilização, recrutamento ou oferta de criança para a realização de atividades ilícitas, em particular para a produção e tráfico de entorpecentes, tais com definidos

> nos tratados internacionais pertinentes, ou para a realização de atividades que impliquem o porte ou o uso ilegais de armas de fogo ou outras armas.

A Organização das Nações Unidas declarou, em 25 de julho de 2019, que 2021 seria o "*Ano Internacional para eliminação do trabalho infantil*", tendo sido delegada para a Organização Internacional do Trabalho a missão de coordenar esse importante movimento. O trabalho infantil, lamentavelmente, está enraizado há tempos em diversos países pelo mundo, muitas vezes já incorporado com absurda naturalidade ao culturalismo daquela sociedade, o que dificulta muito a sua erradicação. Outro problema, mais recente e equivocado, tem natureza política, ao tentar associar a defesa e a proteção de crianças e adolescentes a pautas de esquerda, esquecendo-se que o assunto tem natureza jurídica, econômica e humanitária.

A exploração do trabalho, em especial o trabalho infantil, é uma realidade mundial. Nos quatro cantos do planeta são encontrados menores trabalhando de maneira irregular. Na visão da OIT o trabalho infantil, além de não constituir trabalho digno, sobretudo, rouba das crianças sua saúde, seu direito à educação e sua própria vida enquanto crianças. A OIT divulgou o Relatório Mundial sobre o Trabalho Infantil de 2015, no qual estima que existam 250 milhões de crianças trabalhadoras em todo o mundo. Pelo menos 120 milhões de crianças entre cinco e 14 anos de idade trabalham em tempo integral, e as demais trabalham e estudam, além de cumular com outras atividades não econômicas[9].

Em 10 de junho de 2014, o Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF, juntamente com o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançaram o "Dia Mundial contra o Trabalho Infantil", celebrado no dia 12 de junho, para mostrar a importância do assunto, promovendo os mais variados eventos de mobilização civil[10].

Em 1992, a OIT iniciou o Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Trata-se de um programa mundial de cooperação técnica contra o trabalho infantil, contando com o apoio financeiro de 22 países doadores, cujo objetivo é estimular, orientar e apoiar iniciativas nacionais na formula-

9 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Uma aliança global contra o trabalho forçado. Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Brasília: OIT, 2005.

10 UNICEF, Fundo das Nações Unidas para a Infância. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/media_18094.htm

ção[11]. Em 2019, a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, vinculada à Organização Internacional do Trabalho, lançou o relatório intitulado "Trabalho para um futuro mais brilhante", no qual apontou as decisões que envolvem o trabalho devem ser tomadas para evitar "*possível desqualificação e declínio na satisfação do trabalhador*"[12].

As convenções internacionais ratificadas pelo Brasil sustentam, em sua estrutura *hard Law*, a construção infra legal brasileira. Por outro lado, as recomendações da OIT e as convenções não ratificadas são fontes de material de direito, inserindo-se perfeitamente no espectro de *soft Law,* termo que designa no Direito Internacional Público as normas que são desprovidas de caráter coercitivo. São normas que se aproximam de um cunho de observância facultativa, ao contrário do que ocorre com as normas jurídicas tradicionalmente mais rígidas, enquadradas no conceito de *hard Law*. Valerio de Oliveira Mazzuoli afirmou:

> Pode-se afirmar que na sua moderna acepção ela compreende todas as regras cujo valor normativo é menos constringente que o das normas jurídicas tradicionais, seja porque os instrumentos que as abrigam não detêm o status de 'norma jurídica', seja porque os seus dispositivos, ainda que insertos no quadro dos instrumentos vinculantes, não criam obrigações de direito positivo aos Estados, ou não criam senão obrigações pouco constringente [13].

Extraímos dos objetivos da criação da OIT seus quatro pilares principais: o humanitário que visa proteger os seres humanos de trabalho degradante; o pilar da igualdade que visa a promoção da igualdade de condições de trabalho; o pilar político que visa a harmonia social e a promoção da paz; e o viés econômico presente nas relações laborais[14]. Ademais, a prática do tráfico de pessoas está diretamente relacionada com o trabalho infantil e com outras formas laborativas degradantes, como o trabalho escravo e o trabalho clandestino. A Organização das Nações Unidas, através do Protocolo de Palermo, define como tráfico de pessoas as seguintes condutas:

---

11 Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária/CENPEC – Op. cit. p.8.

12 OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Para Um Futuro Mais Brilhante* – Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho. Genebra: OIT, 2019. Publicação digital. Download disponível em https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/lang--pt/index.htm

13 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 4 ed., Editora RT, 2010. p. 54.

14 Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária/CENPEC - *Combatendo o trabalho infantil: Guia para educadores* / IPEC. – Brasília : OIT, ISBN 2-2-811040-6 (2001), p.26.

> O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração[15].

Em relação à prevenção do tráfico de pessoas o Protocolo de Palermo prevê ainda medidas visando à redução dos fatores de vulnerabilidade das pessoas ao tráfico, especialmente de mulheres e crianças, através do combate à pobreza, ao subdesenvolvimento e à desigualdade de oportunidades, incentivando a cooperação entre os países.

A Legislação Brasileira possui normas penais que contemplam os tipos penais de exploração do tráfico de pessoas de forma direta, tais como o artigo 231 do Código Penal e o artigo 239 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e na Lei nº 9.434/97. O tráfico de pessoas é responsável pelo desaparecimento de milhares de crianças; mas, além do problema com o tráfico, no Brasil, milhões de crianças e adolescentes ainda trabalham induzidas pelos próprios pais e são privados de direitos básicos como educação, saúde, lazer e liberdades individuais, dificultando assim seu pleno desenvolvimento físico, psicológico e emocional.

A relevância sobre o estudo das causas e consequências, visando um combate mais efetivo, decorreu do crescente número de trabalhadores menores em atividades laborais, especialmente nos países subdesenvolvidos, nos quais essas crianças são obrigadas a trabalhar desde cedo para contribuírem com o sustento de suas famílias. No início desse século, a OIT constatou que o Brasil estava em terceiro lugar no ranking dos países da América Latina em trabalho infantil, perdendo somente para o Haiti e a Guatemala[16]. Em 2010, na *Global Child Labour Conference*, foi produzido um mapa para alcançar a erradicação das piores formas de trabalho infantil, em conformidade com o Plano de Ação Global. No Mundo, em 2010, 115 milhões de trabalhadores estavam insertos nas piores formas de trabalho.

Apesar de o Brasil possuir um invejável arcabouço legislativo de proteção ao trabalho da criança e do adolescente, faz-se necessária, porém, uma

15 Protocolo Complementar à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças, promulgado pelo Decreto nº 5.017 de 12 de março de 2004.

16 PEREIRA SOBRINHO, Zéu. Op. cit., p. 22

intensa fiscalização das atividades laborais pelos órgãos e autoridades do trabalho, para que os direitos tutelados possam ser instrumentos eficazes de erradicação do trabalho infantil. O trabalho infantil no Brasil teve como origem as crianças e adolescentes que vinham a bordo das caravelas portuguesas e eram submetidas ao trabalho nessas embarcações. Neste sentido, diz Viviane Matos González Perez:

> Registra-se que, já a bordo das caravelas portuguesas da época do descobrimento, crianças e adolescentes entre nove e dezesseis anos eram submetidos ao trabalho e eram conhecidos como pequenos grumetes, crianças marinheiras que iniciavam a carreira na Armada[17].

No período colonial o trabalho de crianças e adolescentes foi instituído pelas missões jesuíticas, que se preocupavam com o ensino de um ofício para estes, pois acreditavam que só assim teriam dignidade e alcançariam o caminho da salvação[18]. Com a abolição da escravatura, em 13 de maio de 1888, e com a Proclamação da República, ocorrida em 15 de novembro de 1889, iniciou-se, sem sucesso, uma tentativa de regular a proteção do trabalho infantil, visto que havia parte da população brasileira de confissão religiosa definida, que aceitava a escravidão e se servia dela sem qualquer escrúpulo. Em 1891 foi editada a primeira norma de proteção do trabalho infantil no Brasil, pioneira na América Latina, que foi o Decreto nº 1.313, publicado no governo do Marechal Deodoro da Fonseca, e que foi sucedido por inúmeros decretos garantidores de direito dos menores trabalhadores.

Em 12 de outubro de 1927, foi aprovado pelo Decreto nº 17.943, o "Código de Menores", conhecido como "Código Mello Mattos", que proibiu o trabalho noturno aos menores de dezoito anos, além do exercício de emprego em praças públicas aos menores de quatorze anos. Em 1932, foi expedido o Decreto nº 22.042, primeira medida protecionista após a Revolução de 1930, o qual fixava a idade mínima de quatorze anos para o trabalho na indústria.[19]

A Constituição Federal brasileira de 1934 foi a primeira a tratar sobre a temática do trabalho do menor. A carta de 1934 vedou a diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, proibiu o trabalho de menores

17 PEREZ, Viviane Matos González. *Regulação do Trabalho do Adolescente: uma abordagem a partir dos direitos fundamentais*. Curitiba: Juruá, 2008, p.37.

18 VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana – Op. cit., p.20.

19 CAMPOS, Marco Antônio Lopes - Op. cit.p.30.

de 14 anos e o trabalho noturno aos menores de 16 anos e proibiu o trabalho em indústrias insalubres aos menores de 18 anos. Previu, ainda, serviços de amparo à infância, mesmo de forma genérica, o que foi mantido pelas Constituições de 1937 e de 1934.[20]

Em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que representou a união em um único instrumento da extensa legislação trabalhista produzida no Brasil. Destacou Haim Grunspun que:

> Com a publicação da CLT, além da condição de aprendiz, a criança de 14 a 18 anos, que podia trabalhar, ganhava um "salário menor", a metade do salário mínimo do trabalhador, vilipendiando o trabalho dos menores. Na indústria da construção civil, que se difundia pelo Sul do país, muitos dos serviços mais perigosos eram realizados pelas crianças com o salário mínimo especial.[21]

A Constituição de 1946 ampliou o rol de outros direitos sociais e, no que se refere ao trabalho infantil, continuou a vedar a diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, além de manter a proibição para o trabalho de menores de 14 anos e de trabalho noturno em indústrias insalubres aos menores de 18 anos[22].

A Constituição de 1967, outorgada pela ditadura militar, proibia o trabalho aos menores de 12 anos, bem como o trabalho noturno e em indústrias insalubres aos menores de 18 anos, tendo a Emenda Constitucional nº 1, de 1969 seguido as mesmas diretrizes.

Com a promulgação da Constituição Federal em 1988 os direitos sociais foram consideravelmente ampliados e os direitos das crianças e adolescentes foram bem definidos. O artigo 1º da Constituição Federal brasileira de 1988 diz que "*a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; o pluralismo político*". De acordo com Marco Antônio Lopes Campos:

> Movida pelo vetor da dignidade humana, a Carta especifica o valor social do trabalho como um dos princípios constitucionais que fundamentam a República. Dessa forma, infere-se que a vitória do movimento de defesa dos direitos da criança e

20 CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, e JORGE NETO, Francisco Ferreira - *Direito do Trabalho*. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015, p.33.

21 GRUNSPUN, Haim - *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo, LTR, 2000, p.53.

22 DELGADO, Mauricio Godinho - *Curso de Direito do Trabalho*. 12ª ed. São Paulo: LTR, 2013, p.71-72.

> do adolescente, no que se refere à proteção contra abusos que possam infringir o valor acima, foi uma consequência dos novos conceitos introduzidos sob a ótica da já mencionada dignidade da pessoa humana.[23]

Em 13 de julho de 1990, foi instituído pela Lei nº 8.069, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que busca tutelar as garantias desses menores. Em 2000, o Brasil ratificou a Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 da OIT que trata sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, através do Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Posteriormente, através do Decreto Legislativo no 4.134, de 15 de fevereiro de 2002, o Brasil ratificou a Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho que trata sobre "a idade mínima de admissão ao emprego", fixando-a nos limites atuais de vedação de qualquer trabalho aos menores de 16 anos de idade, exceto na condição de aprendiz a partir da 14 anos, nas condições legais[24]. A CF 1988, além de estabelecer idade mínima e condições de trabalho do menor, traz em seu art. 227 o princípio da proteção integral da criança e do adolescente, colocando-os "*a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão"*. No ano de 2008, o Brasil regulamentou os artigos 3o, alínea "d", e 4o da Convenção 182 da OIT através do Decreto nº 6.481, na qual dispõe sobre os conceitos e a identificação das Piores Formas de Trabalho Infantil.

No Brasil, as normas de proteção à criança e ao adolescente foram sendo ampliadas ao longo de sua história. Contudo, ainda hoje, constata-se, e com grande frequência, a exploração da mão de obra infantil, tanto no âmbito domiciliar, como também em outras atividades econômicas. A exploração da mão de obra infantil é um problema mundial. No Brasil, o serviço doméstico, considerado pela Convenção n° 182 da OIT uma das piores formas de trabalho, é um dos que mais empregam menores, principalmente pela farta oferta de mão de obra de crianças carentes e pela impossibilidade de fiscalização residencial, transformando as crianças "trabalhadores invisíveis".

As causas econômicas são as principais determinantes desse tipo de trabalho, sendo a condição de pobreza e a baixa renda familiares uns dos maiores estímulos. Mas estes não são os únicos fatores, podemos citar também: a desigualdade social, o que explica, inclusive, porque no Brasil encontra-se com

23 CAMPOS, Marco Antônio Lopes – *Op. cit.,* p.49.

24 DECRETO Nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002 – Promulga Convenção 138 e a Recomendação 146 da OIT sobre idade mínima de admissão no emprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm

mais frequência o trabalho de crianças e adolescentes, em relação a maior parte dos países da América Latina. Devem ser observadas também as condições de emprego e desemprego dos pais, o ambiente familiar e a demanda influenciada pela atração do mercado de trabalho, que inclui a baixa remuneração e a dispensa de qualificação específica[25]. Como causa de crescimento dessa forma de trabalho, Veet Vivarta destaca a ineficiência do sistema educacional brasileiro, o desejo de crianças de trabalhar desde cedo para ganhar o próprio dinheiro e o sistema de valores e tradições da nossa sociedade, aduzindo que:

> Os padrões culturais e comportamentais estabelecidos nas classes populares levam à construção de uma visão positiva em relação ao trabalho de crianças e adolescentes. O trabalho precoce é valorizado como um espaço de socialização, onde as crianças estariam protegidas do ócio, da permanência nas ruas e da marginalidade.[26]

A Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, conforme mencionado antes, elencou o trabalho infantil doméstico como uma das piores formas de trabalho infantil. Ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 6.481/2008, este previu como riscos ocupacionais:

> Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.[27].

Segundo Josiane Rose Petry Veronese e André Viana Custódio:

> Embora, na década de 1990, o Brasil tenha elevado significativamente o número de crianças e adolescentes matriculados no ensino fundamental, em relação às meninas trabalhadoras domésticas, essas condições pouco mudaram. As meninas trabalhadoras domésticas sempre abandonam a escola mais cedo e alcançam os menores índices de escolarização, proporcionando a reprodução da força de trabalho com baixa qualificação e impedindo o acesso a outras oportunidades positivas ao seu desenvolvimento".[28]

---

25 VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana – Op. cit., p.91.

26 VIVARTA, Veet (coord.). *Crianças Invisíveis: o enfoque da imprensa sobre o trabalho infantil doméstico e outras formas de exploração***.** São Paulo: Cortez, 2003, p.40).

27 DECRETO Nº 6.481, de 12 de junho de 2008 – Regulamenta o artigo 3º e 4º da Convenção 182 da OIT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm

28 VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana – Op. cit., p.109.

São inúmeras as consequências trazidas pelo trabalho infantil, que podem gerar os mais variados efeitos físicos, psicológicos, morais, educacionais, sociais, econômicos e jurídicos, sendo mais destrutivos para as crianças e adolescentes devido à sua condição vulnerável. Apenas isso já mostra como são tão essenciais e necessárias as medidas jurídicas para a proteção de milhões de jovens brasileiros. No Brasil, dentre os mais de 2,5 milhões de crianças e adolescentes que trabalham, a maior parte deles encontra-se no trabalho informal, na agricultura familiar e no trabalho doméstico[29]; certamente, são as áreas com maior resistência ao combate dessa modalidade de trabalho, principalmente em razão de suas causas estarem diretamente relacionadas às desigualdades regionais e socioeconômicas do Brasil[30]. Infelizmente, muitas famílias brasileiras dependem do "trabalho" das crianças e adolescentes que se situam na linha da pobreza, aparentemente sob o argumento de que estão "ajudando" suas famílias. Obviamente, isso não é solução, mas, infelizmente, é culturalmente aceito sem maiores resistências tanto pela população de baixa renda, quanto pelas pessoas que usam a mão de obra infantojuvenil. A incapacidade estatal de tornar a escola um ambiente atrativo e de proteção torna-se patente. O que se observa muitas vezes é um ciclo improdutivo: os pais não tiveram acesso à formação escolar por causa da necessidade de trabalhar para ajudar suas famílias à sua época. O mercado de trabalho não os absorveu pela sua falta de capacitação e formação educacional. Os filhos desses pais acabam por abandonar a escola, pois precisam trabalhar para ajudar os seus pais desempregados, e, consequentemente, também acabam ficando sem qualificação adequada para o mercado de trabalho e assim o ciclo improdutivo se mantém.

De nada adianta existir uma vasta legislação protetiva se não houver iniciativa constante para o seu cumprimento, pois o Estado precisa implementar ações que visem garantir eficácia a essas normas. O Brasil adotou o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), criado pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, em 1996 foi criado com o ideal de erradicar o trabalho infantil (crianças e adolescentes menores de dezesseis anos). O PETI integra o Programa Bolsa Família e compõe o Sistema Único de Assistência

29 OIT-SIT. *Atuação da Inspeção do Trabalho no Brasil para erradicação do trabalho análogo ao de escravo - balanço 2020*. SIT. Brasília, 2020.

30 MEDEIROS NETO, Xisto Tiago; MARQUES, Rafael Dias - *Manual de Atuação do Ministério Público na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil*. Brasília: CNMP, 2013. Disponível em: https://www.mprs.mp.br/areas/infancia/arquivos/manual_erradicacao_trab_infantil.pdf

Social (SUAS)[31], possuindo duas ações específicas, quais sejam, a concessão da bolsa mensal Criança Cidadã às famílias, para complementação da renda familiar, e a execução da jornada ampliada, em horário extraescolar, para realizar ações socioeducativas, como atividades esportivas, culturais, de convivência e de reforço escolar[32].

Os Conselhos de Direitos são um importante instrumento dentro das políticas de atendimento, pois através deles podem ser criadas políticas sociais de realização de direitos com a finalidade de erradicação do trabalho infantil e trabalho infantil doméstico. As políticas de promoção dos direitos são formas de divulgação dos direitos das crianças e adolescentes. Assim, uma política de promoção dos direitos das crianças e dos adolescentes, que tenha por escopo a erradicação do trabalho infantil, deve tornar pública a dimensão do trabalho infantil doméstico no Brasil.

A motivação para a promoção dos direitos da criança e do adolescente deve ser planejada como uma estratégia de sensibilização pelos mais diversos meios de comunicação de massa. A Rede de Agências de Notícias pelos Direitos da Infância (Rede Andi), no Brasil, tem proporcionado uma significante contribuição na sensibilização dos profissionais da comunicação para proteção da criança e do adolescente contra a exploração do trabalho infantil doméstico[33].

O Brasil possui uma rede composta por órgãos aos quais se atribui a competência para fiscalizar e combater o trabalho infantil e dentre eles o trabalho infantil doméstico. São eles: os Conselhos Tutelares (artigos 101, 129 e 131 do ECA); a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE/MPE (Instrução Normativa nº 77 de 03/06/2009); o Ministério Público Estadual e o Ministério Público do Trabalho; o Poder Judiciário; e o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil, criado especialmente para este fim. Há uma atuação conjuntamente com outros órgãos do governo federal, entidades sindicais, autoridades estaduais e municipais, Organização Internacional do Trabalho, Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF e organizações não governamentais.

Merece registro também a criação da CETI - Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, em 2012, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que tem feito uma bela atuação interinstitucional

31 Id.ibid. p. 77.

32 Id. ibid. p. 77.

33 VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana – Op. cit., p.236.

com todos os órgãos afetos à temática, pelo que se vê a importância que a Justiça do Trabalho vem destinando ao tema.

Observa-se ainda que o Ministério Público Estadual e o do Trabalho desempenham um papel primordial na erradicação do trabalho infantil, sendo dos principais instrumentos de combate, visto que podem atuar de diversas formas para fazer cessar e para retirar crianças e adolescentes da exploração do trabalho.

O Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI foi criado em novembro de 1994, em meio ao grande interesse de diferentes setores da sociedade, tais como organizações governamentais, não governamentais, organizações internacionais, Conselhos Tutelares, Ministério Público do Trabalho, dentre outras, como um mecanismo de instrumentação para a implementação de políticas de erradicação do trabalho infantil, em todas as unidades federadas.

Em um estudo feito pelo FNPETI entre os anos de 1992 a 2013, foi constatada redução do trabalho infantil no país em 59%, ou seja, houve a diminuição de 7,8 milhões de trabalhadores menores em 1992 para 3,2 milhões em 2013. Importante ressaltar que nos últimos anos a diminuição foi proporcionalmente ainda maior, pois apenas entre 2012 e 2013 a diminuição foi de 10,6%[34]. O FNPETI contribuiu para a criação dos Fóruns Estaduais de Erradicação do Trabalho Infantil, como instâncias descentralizadas de acompanhamento e controle das ações de erradicação do trabalho infantil, em suas áreas de alcance[35].

Verifica-se, portanto, que já existe um vasto arcabouço legislativo no Brasil acerca do trabalho de crianças e adolescentes, que pode, inclusive, ser considerado um dos melhores do mundo. O provimento deve ser realizado com prioridade absoluta, de acordo com o princípio da proteção previsto no art. 227 da Constituição Federal e no art. 4º do Estatuto da Criança e Adolescente.

Embora se reconheça a existência de falhas e a necessidade de complementações legislativas, o que se impõe é a necessidade de garantir a efetivação de todo o conjunto protetivo. Tanto a ineficiência quanto a inexistência de políticas públicas de combate ao trabalho infantil violam direitos fundamentais, constituindo-se em grave ilicitude, já que a implementação de políticas públicas não é poder discricionário do Estado. De modo que é necessário que toda a socie-

34 Disponível em: http://www.fnpeti.org.br/arquivos//biblioteca/6e6bf236785a60269ee1ff78339c9fc9.pdf

35 Disponível em: http://www.fnpeti.org.br/arquivos//biblioteca/6e6bf236785a60269ee1ff78339c9fc9.pdf

dade civil engaje-se nessa missão urgente humanitária de proteger as crianças e adolescentes das mazelas e indignidade dessas formas de trabalho ilegal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A exploração do trabalho infantil no Brasil tem raízes nefastas em razão de vários fatores históricos, que foram apoiados por práticas sociais, econômicas, culturais e até jurídicas, que, de maneira conjunta, contribuem para a manutenção dessa condição de exploração do ciclo improdutivo. A legislação constitucional e infraconstitucional brasileira, já tem normas sofisticadas sobre a temática do trabalho infantil, em sintonia com a convencionalidade internacional. O ordenamento jurídico brasileiro está de acordo com o pensamento mais avançado do mundo contemporâneo sobre o assunto.

Entretanto, verifica-se, atualmente no Brasil, um equivocado e retrógrado discurso de louvação em tribunas e redes sociais ao trabalho de crianças e adolescentes. Os exemplos dados são os mais variados, seja de relatos de trabalho em comércio ou em propriedade de sua família e de como isso contribuiu para a meritocracia. Ora, este não é o cerne do problema. Há aqui uma distorção típica da era da *pós-verdade*. O problema real está no trabalho assalariado prestado por milhões de crianças e adolescentes para terceiros, o que é proibido pela Constituição, pelas leis e por convenções internacionais das quais o Brasil é signatário. Isso não se confunde com os nossos filhos que ajudam nas tarefas normais da casa - e nisso não há problema algum. O problema passa a existir quando crianças trabalham precoce e irregularmente para outras pessoas, em casas estranhas, em empresas clandestinas, fazendo-o quase sempre por necessidade financeira; esse ciclo vicioso vai levar depois ao abandono escolar, comprometendo seu futuro.

Infelizmente, um trabalhador sem muita qualificação apenas engrossará o exército industrial de reserva e eternizará o que se chama de ciclo improdutivo. Isso é muito ruim para a sociedade, que terá mais um trabalhador sem a devida formação educacional e que terá dificuldades de empregabilidade duradoura. É necessária, assim, a desmistificação de que o trabalho quanto mais cedo iniciado é melhor. O que é melhor, quanto mais cedo iniciada e mais longeva for, é a educação, essa sim, um direito fundamental, absoluto e inegociável. Por isso, não é por outro motivo que as convenções e recomendações internacionais tentam garantir a tutela das vidas infantis de modo digno e humano.

Por fim, devem ser reforçados os instrumentos normativos que o Brasil vem adotando com o intuito de combater e erradicar o trabalho infantil, sinalizando a importância dos órgãos públicos e civis, que, de forma cooperada, atuam em programas no combate e fiscalização e erradicação do trabalho infantil no Brasil. Portanto, além da necessidade de uma mudança de percepção social sobre o assunto, deve continuar a existir também uma atuação constante das instituições governamentais, dos fóruns multilaterais, da Justiça do Trabalho, da Inspeção do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e de outros órgãos, a fim de reprimir e eliminar uma mazela social tão perversa e indigna quanto o trabalho infantil no Brasil.

Assim, a Agenda 2030 é um plano de ação da ONU dirigido para todo o planeta em busca da prosperidade, para fortalecer a paz universal, para erradicar a pobreza e para promover uma vida digna para todos os habitantes do planeta, agora e para o futuro. A exploração do trabalho infantil no Brasil e no mundo está enraizada em razão de fatores históricos apoiados por práticas jurídicas, sociais e culturais que de maneira conjunta contribuem para a manutenção dessa condição de exploração. A proteção do trabalho decente nos termos da Agenda 2030 da ONU também deve contemplar que devem ser tomadas medidas urgentes e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão residual de pessoas e eliminar as piores formas de trabalho infantil, incluindo o recrutamento e a abominável utilização de crianças-soldado.

Em suma, a implantação das metas pensadas pela Agenda 2030 da ONU, em prol de um futuro melhor, é uma missão que deve ser de todos os componentes do sistema de justiça do Brasil, juntamente com organismos não governamentais, sindicatos profissionais e patronais, empresas, Conselhos Tutelares e com toda a sociedade civil, para que, juntos, consigam trazer paz, prosperidade e, de fato, garantir trabalho digno para todos os brasileiros, em sua plenitude.

5 REFERÊNCIAS

CAMPOS, Marco Antônio Lopes. *Proposições jurídicas: fonte de proteção social do trabalho infantil*. São Paulo: LTR, 2012.

CASSAR, Vólia Bonfim - *Direito do Trabalho*. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

CASTANHA, Neide. *Políticas sociais e oferta institucional frente o trabalho infantil doméstico*. Brasília, OIT, 2002

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; e JORGE NETO, Francisco Ferreira - *Direito do Trabalho*. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CENPEC, Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária - *Combatendo o trabalho infantil: Guia para educadores.* Brasília: IPEC-OIT, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12 ed. São Paulo: LTR, 2013.

FARIAS, James Magno Araujo. *Direito Constitucional do Trabalho: sociedade e pós-modernidade*. São Paulo: LTR, 2015.

GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo, LTR, 2000.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 4 ed., Editora RT, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PEREIRA SOBRINHO, Zéu. *O Trabalho Infantil: um balanço em transição. Criança Adolescente e trabalho.* São Paulo: LTR, 2010.

PEREZ, Viviane Matos González. *Regulação do Trabalho do Adolescente: uma abordagem a partir dos direitos fundamentais*. Curitiba: Juruá, 2008.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Combatendo o trabalho infantil: Guia para educadores*. IPEC – Brasília: OIT, 2001.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. *Uma aliança global contra o trabalho forçado* - Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília: OIT, 2005.

PEREZ, Viviane Matos González. *Regulação do Trabalho do Adolescente: uma abordagem a partir dos direitos fundamentais*. Curitiba: Juruá, 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo – *Convenções da OIT*. 2ª Ed. São Paulo: LTR, 1998.

TAQUARY, Eneida Orbage. *A proteção à pessoa humana: sistema normativo de proteção global geral*. Universitas. JUS, v.25, nª1, 2014.

VERONESE, Josiane Rose Petry; CUSTÓDIO, André Viana. *Trabalho Infantil Doméstico no Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

VIVARTA, Veet (coord.). *Crianças Invisíveis: o enfoque da imprensa sobre o trabalho infantil doméstico e outras formas de exploração*. São Paulo: Cortez, 2003.

REFERÊNCIAS EM MEIOS ELETRÔNICOS

AMAZONIA.www.amazonia.org.br/wp-content/uploads/2012/05/Atlas-do-Trabalho--Escravo.pdf

BRASIL. *Constituição* - Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

BRASIL, *DECRETO Nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002* – Promulga Convenção 138 e a Recomendação 146 da OIT sobre idade mínima de admissão no emprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm

BRASIL, *DECRETO Nº 6.481, de 12 de junho de 2008* – Regulamenta o artigo 3º e 4º da Convenção 182 da OIT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm

BRASIL, *LEI Nº 8.691, de 13 de julho de 1990* - Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm

BRASIL, *DECRETO Nº 3.597, de 12 de setembro de 2000* – Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da OIT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm

FNPETI - Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. Disponível em: http://www.fnpeti.org.br/arquivos//biblioteca/6e6bf236785a60269ee1ff78339c9fc9.pdf

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago; MARQUES, Rafael Dias - *Manual de Atuação do Ministério Público na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil* / Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2013. p. 9 Disponível em: https://www.mprs.mp.br/areas/infancia/arquivos/manual_erradicacao_trab_infantil.pdf

OIT - Organização Internacional do Trabalho - *Boas práticas de combate ao Trabalho Infantil*: trabalho infantil doméstico. Brasília: OIT, 2003. Disponível em:

UNICEF, Fundo das Nações Unidas para a Infância. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/media_18094.htm

POSFÁCIO

Ministra Kátia Magalhães Arruda
Diretora da ENAMAT

Juíza Patrícia Maeda
Juíza Auxiliar da Direção da ENAMAT

Chegamos ao término desta significativa empreitada, materializada na publicação de dois robustos volumes da Coleção Estudos ENAMAT – os de número 14 e 15. Gostaríamos de ressaltar que ambos os compêndios são fruto de um mesmo e profícuo edital de chamada para artigos. A notável resposta da comunidade jurídica e acadêmica, traduzida na elevada qualidade e no grande número de trabalhos submetidos, evidenciou a **pertinência e a urgência da temática central proposta: a integração das normas internacionais de direitos humanos e o controle de convencionalidade no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira**.

A necessidade de desdobrar esta rica produção em dois volumes distintos sublinha a complexidade e a amplitude dos debates que permeiam a aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos no contexto laboral. O Volume 14 lançou as bases para a compreensão teórica e doutrinária das normas internacionais e do controle de convencionalidade, enquanto o Volume 15 aprofundou a análise da aplicação concreta desses mecanismos, especialmente no que concerne à não discriminação e ao acesso à justiça no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH).

É fundamental destacar que a publicação destes volumes ocorre em um momento particularmente relevante. O tema central desta coletânea encontra-se em total sintonia com o evento promovido pela ENAMAT em parceria com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) sobre acesso à justiça e não discriminação, realizado nos dias 17 e 18 de fevereiro. Essa convergência temporal e temática reforça a **centralidade da discussão sobre o controle de convencionalidade como ferramenta essencial para a plena observância do Direito Internacional dos Direitos Humanos no sistema jurídico brasileiro, em especial na seara trabalhista**.

Acreditamos que os estudos aqui reunidos oferecem subsídios valiosos para magistrados, advogados, estudantes e todos os profissionais que atuam no sistema jurídico e na administração da justiça. Ao explorar desde os fundamentos teóricos da Convenção de Viena até a análise de casos concretos julgados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, como o da Fazenda Brasil Verde e o da explosão da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus, estes volumes demonstram o **impacto concreto do SIDH na evolução do Direito do Trabalho e na proteção dos Direitos Humanos Laborais no Brasil**.

A iniciativa de dedicar dois volumes a esta temática reflete o compromisso da ENAMAT com a formação continuada da magistratura do trabalho, alinhada

às competências estabelecidas pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. Esperamos que esta coletânea não apenas dissemine o conhecimento sobre o controle de convencionalidade, mas também **inspire uma prática jurisdicional cada vez mais sensível aos padrões internacionais de proteção dos Direitos Humanos**, contribuindo para a consolidação de um sistema de justiça do trabalho mais justo, equitativo e alinhado com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Agradecemos a todos os autores e autoras que generosamente compartilharam seus conhecimentos e pesquisas, tornando possível a concretização desta importante contribuição para o debate jurídico. Que estes dois volumes da Coleção Estudos ENAMAT sirvam como um **marco no aprofundamento da compreensão e da aplicação do controle de convencionalidade na Justiça do Trabalho**, em consonância com os esforços para promover o acesso à justiça e a não discriminação em nosso país. (g. n.)

Volume 15

NORMAS INTERNACIONAIS E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO:

Interpretação e Aplicação

As temáticas tratadas nesta obra revelam a importância do aperfeiçoamento da técnica jurídica e a necessidade de difundir-se, com intensidade normativa própria ao paradigma democrático, a aplicação do Controle de Convencionalidade, especialmente como forma de efetivar os Direitos Humanos de índole social trabalhista, na perspectiva do que se cunha na doutrina como bloco de constitucionalidade.

Ministra Kátia Magalhães Arruda

COLEÇÃO ESTUDOS ENAMAT

enamat TST