

DIREITOS TRABALHISTAS E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UMA PERSPECTIVA FRENTE AO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

LABOR RIGHTS AND DIGNITY OF THE HUMAN PERSON: A PERSPECTIVE BEFORE THE INTER-AMERICAN SYSTEM OF HUMAN RIGHTS

Bruno Henrique Martins Pirolo

*Docente do Curso de Direito da Faculdade Dom Bosco – Cornélio Procópio/PR
Mestrando em Direito pela Universidade de Marília*

Daniel Barile da Silveira

*Professor dos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito da
Universidade de Marília
Pós-Doutorando em Democracia e Direitos Humanos pela Universidade
de Coimbra, Portugal*

RESUMO: O presente artigo objetivou contextualizar conceitos de direitos humanos, fundamentais e laborais frente ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos – SIDH. A intenção foi demonstrar que o âmbito do trabalho integra direitos basilares do ser humano e que os casos (assim chamados pelo próprio SIDH) que envolvam desrespeito a direitos laborais também possuem legitimidade para serem levados ao crivo do Comitê Interamericano de Direitos humanos – CIDH. Na atual sociedade multiglobalizada e dinâmica, novas perspectivas são introduzidas ao contexto das relações laborais a todo momento. Assim, a possibilidade de utilização de mais mecanismos de fiscalização quanto à garantia de direitos mínimos já consolidados é de grande valia. A pesquisa utilizou as metodologias dedutiva e histórico-bibliográfica para perceber a contextualização dos direitos mencionados, a qual é caminho natural da própria evolução de valores na relação trabalhista, e a possibilidade de garantia de direitos trabalhistas pelo SIDH, acarretando maior segurança aos empregados e empregadores, com reflexos positivos em toda sociedade.

PALAVRAS-CHAVE: Dignidade da pessoa humana. Fiscalização internacional. Globalização. Relações laborais.

ABSTRACT: This article aims to contextualize the concept of the human rights, of fundamental and labor rights before the Inter-American System of Human Rights – IASHR. This paper has the intention to demonstrate that the scope of work integrates basic rights of the human being and that the cases (so called by the IASHR itself) that involve disrespect to labor rights also have legitimacy to be taken to the Inter-American Committee on Human Rights – IACHR committee to be analyzed. In today's multiglobalized and dynamic society, new perspectives are introduced in the context of labor relations all the time, so the possibility of using more enforcement mechanisms to guarantee minimum rights already consolidated is of great value. This research used the deductive and historical-bibliographic methodologies to understand the contextualization of the mentioned rights, which is the natural path of the evolution of values in the labor relations, and the possibility to guarantee the labor rights by the IASHR, resulting in greater security for employees and employers, with positive effects in every society.

KEYWORDS: Dignity of human person. International supervision. Globalization. Labor relations. Labor relations.

Enviado em: 9-2-2018

Aceito em: 12-4-2018

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa pretendeu expor conceitos e conexões dos direitos humanos, dos direitos fundamentais e dos direitos laborais, incluindo esse último como direito humano fundamental.

Esses direitos se completam e visam a todo cidadão condições mínimas de vida. Assim, é indispensável que mecanismos e práticas no cotidiano também se atualizem e se completem para garantir a materialidade de tais direitos, garantindo à sociedade, cada vez mais dinâmica e integrada, a necessidade de se enquadrar a novas demandas.

Dentro dessa ocorrência, será demonstrada a natural conexão entre esses direitos basilares do ser humano com a intenção de evidenciar a possibilidade (e necessidade) de o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) atuar na fiscalização, garantia e cobrança do cumprimento de direitos e deveres trabalhistas mínimos já consolidados, como já realiza com direitos humanos e fundamentais.

Serão apresentados conceitos gerais de cada direito indicado e suas conexões, juntamente com uma análise da estrutura e do funcionamento do SIDH, sem a intenção de esgotar os temas, mas com o objetivo de demonstrar a eficácia do SIDH em analisar e julgar matérias do direito laboral.

O fato de cada vez mais as relações laborais se apresentarem dinâmicas e globalizadas, por exemplo, com reforma trabalhista aprovada no Brasil, fazem crescer a necessidade de reflexões sobre tais direitos e a inclusão e a atualização de mecanismos que se façam avaliar garantias mínimas consolidadas.

Assim, a opção pelos elementos do estudo seria para fomentar mais um mecanismo de fiscalização, coação e cobranças na garantia dos direitos trabalhistas, os quais são considerados direitos humanos fundamentais, sendo desenvolvidos pelos mesmos pilares.

Na atual conjuntura do Estado Brasileiro e da própria sociedade mundial, a reflexão e o debate quanto aos temas expostos se tornam acaloradas, e novos mecanismos de fiscalização se tornam importantes para evitar descumprimentos a esses direitos fundamentais sociais.

O trabalho será dividido em seções, utilizando-se dos métodos dedutivo e histórico-bibliográfico, com apresentação da evolução e dos conceitos gerais dos

temas relacionados e, de maneira específica, com a demonstração da legalidade e da eficácia da utilização do SIDH em ocorrências trabalhistas.

Ademais, tal contexto tem condições de ser aprimorado e ampliado, podendo atingir novas situações do cotidiano de toda sociedade nacional e internacional, sendo a reflexão e os debates o fomento para novos paradigmas e ideais a serem alcançados e respeitados.

2 DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é ramo autônomo e independente, sendo por exceção um dos principais a utilizar o conceito de dignidade da pessoa humana, pois vincula uma atividade inerente ao ser humano e que deve ser dotada de garantias mínimas em sua realização. Conforme Sérgio Pinto Martins:

Conjunto de princípios, regras e instituições atinentes a relação do trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas. (MARTINS, 2015, p. 18).

E, ainda, Mauricio Godinho Delgado define o direito do trabalho dividindo-o em direito individual e coletivo:

O direito material do trabalho, compreendendo direito individual e o direito coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato –, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas. (DELGADO, 2009, p. 49).

Atualmente, no mundo multiglobalizado e dinâmico em que se habita, as relações laborais se alteram rapidamente às exigências das sociedades e, mesmo assim, não perdem sua qualidade de direito fundamental que necessita de mecanismos de fiscalização e controle de garantias.

Outrossim, com a reforma trabalhista aprovada no Brasil, a qual apresenta muitas discussões e imprevisões, contrariando normas supraconstitucionais, constitucionais e infraconstitucionais, reforça-se a necessidade de inclusão de

mais mecanismos de fiscalização de garantias de direito mínimos laborais fundamentais já consolidados.

2.1 DIREITOS E DEVERES TRABALHISTAS

Os direitos e deveres das relações laborais estão previstos em esparsas fontes no ordenamentos jurídicos nacional e internacional que o Brasil adota. São regras em constantes transformações que visam adequar a realidade prática com as regras jurídicas.

As fontes podem ser *formais*, ou seja, transformadas em letra jurídica ou em exteriorização do próprio direito, ou *materiais*, que estão vinculadas a aspectos subjetivos (fatores sociais, culturais, entre outros) daquelas localidades que adotam uma ou outra regra.

Como principais fontes do Direito do Trabalho (material e processual) no Brasil temos a Constituição Federal de 1988 que, principalmente, em seu artigo 7º elenca de forma exemplificativa XXIV incisos com garantias mínimas ao trabalhador. (BRASIL, 1988).

Somam-se, ainda, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em que consta a maioria das garantias dadas ao empregado e ao empregador em uma relação laboral, e o novo Código de Processo Civil, que é utilizado de forma subsidiária naquilo em que a CLT é omissa (art. 796 da CLT).

Outra fonte de direitos e deveres de grande impacto no campo laboral são as negociações coletivas, refletidas nos acordos ou convenções coletivas ou, ainda, nas sentenças normativas, que são a exteriorização da vontade contratual entre empregado e empregador, que, com a reforma trabalhista, se tornou um meio – que se pressupõe ser – para retirada de direitos dos trabalhadores.

Os regulamentos internos das empresas também fazem parte das fontes de direitos e deveres e, ainda, para o caso em apreço, se tornam peça importante, já que deveriam ser utilizados para materializar as demandas do desenvolvimento sustentável e da dignidade do próprio ato laboral.

Por outro ângulo e não menos importante, outras fontes como doutrina, jurisprudência e os próprios princípios do direito do trabalho, também levam ao âmbito laboral direitos e deveres que devem ser seguidos.

[...] já foi verificado neste estudo a amplitude que o Direito do Trabalho assumiu especialmente neste início de século e seus novos

vínculos de estudo. Esta ampliação do seu objeto acaba por influir também no estudo de suas fontes. A partir do momento em que os seus limites ganham novos marcos, outras fontes que não eram tomadas de valor acabam ganhando valor neste novo contexto, agregando-se aquelas fontes já existentes. (OLIVEIRA, 2011, p. 26).

As fontes de direitos e deveres trabalhistas se tornam um dos principais pontos relacionados ao trabalho, pois existem muitas fontes expressas no direito internacional do trabalho, como tratados e pactos firmados e ratificados pelo País.

O contexto internacional de direitos e deveres trabalhistas possui grande gama de organismos para fiscalização e garantia de direitos mínimos de trabalho, como por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e o próprio SIDH.

Os entes internacionais passaram a surgir, principalmente, após revoluções e guerras dos séculos XVIII, XIX e XX, onde os direitos tidos como fundamentais e inerentes ao homem começaram a ser incorporados nos Estados de direito e nas sociedades. Assim, se tornaram mecanismos indispensáveis para desenvolvimento e fiscalização de direitos mínimos do homem como ser humano. (PIOVESAN, 2015, p. 8).

A OIT é diretamente ligada às relações laborais no contexto internacional, tendo como base muitas convenções assinadas e ratificadas pelos países com temas específicos, como as citadas no Quadro 1:

Quadro 1 – Exemplos de convenções da OIT ratificadas pelo Brasil

Convenção	Título	Adoção OIT	Ratificação Brasil	Status	Nota
14	Repouso Semanal na Indústria	1921	25/4/1957	Em vigor	Instrumento atualizado
185	Sobre os Documentos de Identidade da gente do mar (Revista)	2003	21/1/2010	Em vigor	Instrumento atualizado

Fonte: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2017).

De maneira específica, o SIDH também tem seu papel na valoração e nas garantias mínimas nas relações laborais no contexto interamericano, por exemplo, no art. 6º do Pacto de San Jose, adotado pela SIDH:

Artigo 6º – Proibição da escravidão e da servidão

2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa de liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de proibir o cumprimento da dita pena, imposta por um juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso. (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1969).

Portanto, são muitos os direitos e deveres de uma relação laboral, tanto de fontes nacionais como de internacionais, mas todas visam garantir de forma mínima a dignidade do trabalhador e de seu trabalho como um próprio direito humano fundamental.

Com o advento de novas situações ao cotidiano laboral em âmbito mundial, se torna mais árduo o trabalho de fiscalização e garantia de direitos mínimos dos trabalhadores, se justificando a importância de demonstrar a legitimidade e a necessidade de intervenção do SIDH para fiscalizar e atuar juntamente a outros órgãos fazendo-se manter o respeito aos direitos minimamente necessários.

2.2 DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

Os direitos humanos podem ser entendidos como aqueles previamente existentes ao próprio Estado de Direito e a qualquer tipo de positivação. São direitos inerentes ao homem como ser humano e a dele não podem ser distanciados.

As expressões “direitos do homem” e “direitos fundamentais” são frequentemente utilizadas como sinónimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: **direito do homem** são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista; **direitos fundamentais** são direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu carácter inviolável, intemporal e universal. (CANOTILHO, 2003, p. 393, grifos do autor).

Conforme Bobbio: “direitos esses que não nascem todos de uma vez, nem de uma vez por todas” (BOBBIO, 1992, p. 32). Ou seja, a construção ideológica e de garantia de direitos mínimos (humanos, fundamentais, laborais e outros) é uma construção da própria humanidade como sociedade.

Atualmente, se tem o conceito de direitos humanos contemporâneo, que é o momento quando a grande maioria desses direitos passou a ser reconhecida e devidamente cobrada e fiscalizada pela própria sociedade em um contexto internacional.

Considerando a historicidade dos direitos, destaca-se a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, que veio a ser introduzida pela Declaração Universal de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos humanos de Viena de 1993. (PIOVESAN, 2015, p. 8).

Os direitos fundamentais, por sua vez, mesmo que estejam englobados na relação de direitos humanos, podem ter uma particularização específica, que seriam as suas positivizações ou exteriorizações em direito normativo de um Estado de direito, como exemplo, se tem no artigo 5º da Constituição Federal Brasileira de 1988.

Conforme Habermas: “O visado nexos interno entre soberania do povo e direitos humanos reside no conteúdo normativo de um modo de exercício da autonomia política, que é assegurado através da formação discursiva da opinião e da vontade, não através da forma das leis gerais”. (HABERMAS, 1997, p. 137).

Portanto, os direitos fundamentais, que são divididos em gerações de acordo com suas apresentações a sociedade em um todo, são aqueles mínimos necessários para uma vida digna de um ser humano na sociedade que vive. E, por isso, da confusão, pois se misturam com direitos humanos, direitos inerentes ao convívio em sociedade e direitos futuros. (PIROLO; OLIVEIRA, 2017, p. 6).

A garantia ao direito do trabalho é inserida nos direitos fundamentais de segunda geração, destarte, por ser inerente ao próprio direito do homem, como visto, inserido na própria Bíblia, ele tem conotação humana e abstrata, portanto, faz parte desses direitos, e, ainda, foi sendo positivado como direito fundamental e específico dentro do contexto das sociedades.

Assevera Sérgio Pinto Martins: “O direito do trabalho surge como uma forma de proteger o empregado contra os abusos praticados pelo empregador. Era comum o trabalhador ficar sujeito a jornadas excessivas, de sol a sol”. (MARTINS, 2014, p. 397).

Ainda, Flávia Piovesan descreve:

Finalmente, há um conjunto de decisões que consagram a proteção indireta de direitos sociais, mediante a proteção de direitos civis, o que confirma a ideia da indivisibilidade e da interdependência dos direitos humanos. (PIOVESAN, 2015, p. 191).

E, Mauricio Godinho:

O universo social, econômico e cultura dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, na medida em que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no Sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, em regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. (DELGADO, 2009. p. 77).

Ou seja, mesmo ocorrendo confusões conceituais, cada um desses direitos possui suas próprias conceituações, entretanto são formados pelos mesmos princípios sociais-humanos.

Os direitos laborais devem ser considerados direitos humanos fundamentais, o que demonstra, portanto, a legitimidade do SIDH e outros órgãos nacionais e internacionais atuarem na fiscalização de seu cumprimento.

3 SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS – SIDH

A preocupação com a questão dos direitos humanos passou a ser mais presente e positivada após a Segunda Guerra Mundial. Os principais instrumentos de proteção desses direitos surgiram da tentativa de evitar que acontecimentos que violaram direitos mínimos ocorressem novamente.

Nesta toada, em 1945, foi criada a ONU, com assinatura da Carta Das Nações Unidas elaborada por mais de 50 países e posteriormente ratificadas por EUA, China e ex-União Soviética e outros signatários. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2017b).

Atualmente, a ONU é a principal organização internacional na defesa e na fiscalização de direitos mínimos do ser humano. O preâmbulo da Carta das Nações Unidas representa todos seus princípios:

Nós, os povos das Nações Unidas, resolvidos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que, por duas vezes no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a

estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes de direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla. E para tais fins praticar a tolerância e viver em paz uns com os outros, como bons vizinhos, unir nossas forças para manter a paz e a segurança internacionais, garantir, pela aceitação de princípios e a instituição de métodos, que a força armada não será usada a não ser no interesse comum, e empregar um mecanismo internacional para promover o progresso econômico e social de todos os povos. Resolvemos conjugar nossos esforços para a consecução desses objetivos. Em vista disso, nossos respectivos governos, por intermédio de representantes reunidos na cidade de São Francisco, depois de exibirem seus plenos poderes, que foram achados em boa e devida forma, concordaram com a presente Carta das Nações Unidas e estabelecem, por meio dela, uma organização internacional que será conhecida pelo nome de 'Organização das Nações Unidas'. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2017a).

Como todo mecanismo que busca essa evolução da sociedade ainda é pouco, em 1948 foi fundada a Organização dos Estados Americanos (OEA), a qual foi encorpada por vários protocolos ao longo dos anos. Atualmente, a OEA agrega 35 estados independentes das Américas e tem como princípios basilares: a democracia, direitos humanos, segurança e desenvolvimento. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017b).

Convencidos de que a missão histórica da América é oferecer ao Homem uma terra de liberdade e um ambiente favorável ao desenvolvimento de sua personalidade e à realização de suas justas aspirações;
Conscientes de que esta missão já inspirou numerosos convênios e acordos cuja virtude essencial se origina do seu desejo de conviver em paz e de promover, mediante sua mútua compreensão e seu respeito pela soberania de cada um, o melhoramento de todos na independência, na igualdade e no direito;
Seguros de que a democracia representativa é condição indispensável para a estabilidade, a paz e o desenvolvimento da região;
Certos de que o verdadeiro sentido da solidariedade americana e da boa vizinhança não pode ser outro senão o de consolidar neste Continente, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade individual e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do Homem;
Persuadidos de que o bem-estar de todos eles, assim como sua contribuição ao progresso e à civilização do mundo exigirá, cada vez mais, uma intensa cooperação continental;
Resolvidos a perseverar na nobre empresa que a Humanidade confiou às Nações Unidas, cujos princípios e propósitos reafirmam solenemente;
Convencidos de que a organização jurídica é uma condição necessária à segurança e à paz, baseadas na ordem moral e na justiça. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2017a).

Por fim, entre várias outras cartas, organizações, comissões e sistemas nacionais e internacionais, cria-se em 1959 a CIDH. Já em 1961 iniciaram as inspeções *in loco* nos países da América para a investigação das situações reais quanto à garantia de direitos humanos.

Em 1965, a CIDH foi autorizada e iniciou procedimentos de receber e processar casos particulares nos quais se alegava violação de direitos humanos no âmbito dos Estados Americanos. Ela realiza seu trabalho em três pilares: peticionamento individual, monitoramento da situação dos direitos humanos nos Estados membros e atenção a linhas temáticas prioritárias.

Em 1969, foi aprovada a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto San Jose da Costa Rica), maior instrumento normativo de garantias aos direitos humanos mínimos a uma vida digna que, aliado ao SIDH, são os principais meios de fiscalização e cumprimento dos direitos humanos nos Estados Americanos.

Sendo assim, toda essa sistemática da Comissão Internacional de Direitos Humanos – CIDH, com suas normas, estatutos, pactos, corte e atividades de fiscalização e cobrança do cumprimento de direitos, temos a materialização do chamado sistema interamericano de direitos humanos – SIDH. (PIROLO; OLIVEIRA, 2017, p. 10).

Não se pretende aqui esgotar o conteúdo do SIDH, mas apresentar de forma geral sua existência e finalidade, para levar a reflexão de a possibilidade de matérias trabalhistas também serem levadas ao crivo da CIDH em casos reais do cotidiano em todo o continente americano.

Destaca-se que não são todos os casos levados à CIDH que serão automaticamente averiguados. Mediante o peticionamento, cada caso passa por uma triagem e pela decisão sobre se é aceito ou não, conforme o preenchimento dos requisitos necessários. Somente após ser aceito iniciam-se os procedimentos.

A importância da presente pesquisa é, justamente, fomentar a reflexão de que matéria trabalhista, reconhecida como humana fundamental está inserida na possibilidade de análise de casos concretos.

4 INTERLIGAÇÃO, APLICAÇÃO E CUMPRIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS PELO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

O Pacto de San Jose, que representa o conjunto de normas utilizadas pelo SIDH tem no seu artigo 8º os conteúdos que autorizam que relações laborais possam fazer parte do contexto de fiscalização e cobranças do sistema:

Artigo 8º – Garantias judiciais

1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter *civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza*. (CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1969, grifo nosso).

Percebe-se, por uma rápida análise do SIDH, que a maioria dos casos que são aceitos e levados à tentativa de solução possuem conotação penal, de prática de crimes contra direitos mínimos garantidos. Entretanto, o próprio Pacto de San Jose alimenta a possibilidade de pedidos sobre o direito trabalhista.

Ademais, como visto, tais direitos trabalhistas nacionais e internacionais estão intimamente ligados aos próprios direitos humanos fundamentais do homem, sendo garantias conquistadas ao longo das gerações com suor e sangue de sociedades proletárias vulneráveis. Conforme Mazzuoli, “Funda-se o Direito Internacional do Trabalho, basicamente, em três motivos bem definidos: os de ordem *econômica*, os de índole *social* e os de caráter *técnico*”. (MAZZUOLI, 2015. p. 1109).

Ademais, sendo o direito do trabalho um direito de cunho *social* – e, portanto, integrante do núcleo material dos direitos *humanos* –, é mais do que compreensível que as suas normas (internacionais ou internas) extrapolem as questões meramente ligadas às condições de trabalho e aos direitos previdenciários do trabalhador, para atingir também o exame de questões econômicas, agrárias, técnicas, administrativas, educacionais, culturais e ambientais, que retratam assim o atual dimensionamento do Direito Internacional do Trabalho. (MAZZUOLI, 2015. p. 1111-1112).

A autora Flavia Piovesan, em sua obra *Temas de Direitos humanos*, traz algumas classificações interessantes sobre os temas dos casos levados à análise da CIDH, em que se enquadram os direitos trabalhistas.

O universo destes casos pode ser classificado em oito categorias, que correspondem a casos de:

[...]

8) violência contra defensores de direitos humanos.

(PIOVESAN, 2015, p. 102-103)

Considerando a atuação da Corte Interamericana, é possível criar uma tipologia de casos baseadas em decisões concernentes a seis diferentes categorias de violação a direitos humanos: [...]

4) Violações de direitos de grupos vulneráveis;

5) Violações a Direitos Sociais

6) Violações a novos direitos da agenda contemporânea.

(PIOVESAN, 2015, p. 106-114).

Desta feita, percebe-se que matérias relacionadas ao direito do trabalho estão vinculadas a muitas tipificações dos casos já levados à Corte, por exemplo, a violência contra a mulher e a discriminação racial em relações laborais, a violação de direitos de grupos vulneráveis (trabalhadores) e a violação a direitos sociais, entre outros casos.

Levando em consideração essas informações, um exemplo que provavelmente ocorrerá no Brasil, no âmbito de direitos trabalhistas, o qual poderá ser levado à corte é a liberdade de negociação entre empregador e empresa em detrimento de direitos mínimos garantidos em outras fontes do direito laboral.

Esse será um contexto claro de violação a direitos sociais e de grupos vulneráveis, já que o trabalhador, parte hipossuficiente, para não perder o emprego, aceitará situações em que direitos mínimos não estarão garantidos.

Os direitos laborais e o SIDH estão interligados por várias vertentes como previsão, funcionalidade, inserção, colisão de direitos, fiscalização, materialidade e demais temas.

As regras nacionais e internacionais de Direito do Trabalho no Brasil e os entes internacionais de proteção a esses direitos possuem natural conexão. Para Canotilho, "as normas de direito internacional geral são parte integrante do Direito Federal, se acrescenta que essas normas prevalecem sobre leis, criando de forma directa, direitos e obrigações para os habitantes do território federal". (CANOTILHO, 2003, p. 820).

Uma vez aceita a competência do tribunal, o Estado se obriga em relação ao fiel cumprimento daquilo que foi estabelecido na sentença, devendo cumpri-la de boa-fé, sob pena de responsabilidade internacional. [...], não se pode deixar de levar em consideração que o Direito Internacional tem outros meios – nem sempre jurídi-

cos – de conduzir o Estado ao cumprimento do que foi decidido [...]. (MAZZUOLI, 2015, p. 1179-1180).

Percebem-se que os direitos laborais, na sua forma multiglobalizada e dinâmica (como, por exemplo, a reforma sancionada), e os entes internacionais estão interligados por várias vertentes como previsão, funcionalidade, inserção, colisão de direitos, fiscalização, materialidade, cobranças e coações. Conforme Mazzuoli (2015, p. 657):

A crescente necessidade de cooperação internacional, nos mais diversos campos de aplicação do Direito, fez levar a criação e desenvolvimento de instituições internacionais, capazes de coordenar os interesses da sociedade internacional relativos a diversas finalidades.

O debate, portanto, tem o viés de demonstrar a necessidade de se levar casos do Direito do Trabalho para o âmbito do SIDH, visando à coação de infringir direitos mínimos conquistados e responsabilizar o Estado pelos atos omissos e contrários à ordem humana em um contexto internacional.

5 CASO

O SIDH atua na área prática de fiscalização e penalização de falta de cumprimento de direitos humanos gerais, utilizando-se principalmente do Pacto de San Jose.

É necessária a apresentação de uma petição perante a CIDH, a qual passará a investigar a situação e pode formular recomendações ao Estado responsável para que se restabeleça o gozo dos direitos na medida do possível, para que situações similares não ocorram novamente no futuro e para que os fatos ocorridos sejam investigados e reparados.

Os casos, assim chamados, podem ser admitidos ou inadmitidos de acordo com os conteúdos presentes no contexto prático e ter solução amistosa ou ter solução de mérito.

Outros casos de proteção indireta de direitos sociais atem-se a proteção ao direito ao trabalho, tendo como fundamento o direito ao devido processo legal e a proteção social. A respeito, destaca-se o caso *Baena Ricardo y otros versus Panamá* (2001), envolvendo a demissão arbitrária de 270 funcionários públicos que participaram

de manifestação (greve). (PIOVESAN, 2015, p. 114, grifos da autora).

Atualmente, há nove casos em andamento na Corte, que possuem relação com o Brasil, sendo um deles de caráter trabalhista (Caso n. 12.066 – Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde).

Outro caso de conotação trabalhista (Caso n. 11.289 – José Pereira) teve solução amistosa e se encontra arquivado. Para exemplificar os procedimentos adotados pelo SIDH e demonstrar que eles podem ser utilizados para outras situações referentes a relações laborativas, conforme prevê o art. 8º do Pacto de San Jose, passa-se demonstrar o caso real com solução amistosa.

5.1 CASO JOSÉ PEREIRA, BRASIL (N. 11.289)

Em 1994, organizações não governamentais apresentaram petição à CIDH contra o Brasil, alegando fatos sobre trabalho escravo no Estado do Pará, os quais teriam violado várias normas quanto à proteção ao trabalho em condições de escravidão.

Afirmaram as organizações que o Sr. José Pereira foi gravemente ferido e outro trabalhador rural foi morto quando tentaram escapar da fazenda “Espírito Santo”, a qual havia iludido os trabalhadores com falsas promessas de trabalho.

Alegam, ainda, que existiam outras 60 pessoas no local e que o Estado brasileiro exerceu falta de proteções mínimas a seus cidadãos e não respondeu de forma adequada às denúncias quanto a práticas comuns de escravidão naquela região.

Após trâmites realizados de 1994 a 2003, como visita *in loco*, audiências e reuniões de trabalho, foi admitido o pedido e concluiu-se que o Estado brasileiro era responsável pelas violações realizadas contra a Declaração Americana de Direitos Humanos. Foi realizado relatório com todos dados coletados pela corte e encaminhado ao Estado brasileiro.

Em setembro de 2003, foi realizado um acordo de solução amistosa, no qual o Estado brasileiro reconheceu sua responsabilidade no meio internacional e estabeleceu uma série de compromissos relacionados ao julgamento e à punição dos responsáveis, às modificações em normas legais, às medidas de fiscalização e de punição ao trabalho escravo e às medidas pecuniárias de reparação e de prevenção a tais situações.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa se pautou na análise de direitos mínimos (humanos, fundamentais e laborais), como também, na apresentação da estrutura e sistemática do SIDH, demonstrando a legitimidade e a necessidade de sua intervenção nas relações laborais sociais.

Essa pesquisa visou fomentar a reflexão quanto à garantia de direitos mínimos do homem como um ser que vive em uma sociedade globalizada e dinâmica, na qual ainda se mostram necessárias a fiscalização e a coação para cumprimento desses mesmos direitos, sob pena de responsabilização e penalização.

Os entes internacionais possuem legitimidade e, mais do que isso, o dever de acompanhar a aplicação dos direitos do trabalhador, considerando seus postulados básicos e as finalidades perseguidas.

É perceptível que o SIDH reconhece pelo artigo 8º do Pacto de San Jose e até pela análise e divisão feita por Flávia Piovesan, que temas trabalhistas podem ser analisados pelo CIDH.

Desta maneira, pela conexão dos direitos mínimos garantidos (humano fundamental, laboral e outros) e com a legalidade do Pacto que insere os direitos trabalhistas como temas (casos) a serem analisados, temos a necessidade de fomentar a apresentação de mais casos na área laboral à análise da CIDH para auxiliar na coação de cumprimento de direitos e penalização pelo não cumprimento.

Principalmente no Brasil, que passa por um período nebuloso quanto à garantia de direitos trabalhistas após a reforma trabalhista aprovada, o SIDH se torna um mecanismo de grande porte para a fiscalização, a cobrança e a penalização quanto ao respeito e ao cumprimento de direitos mínimos.

Portanto, levando em consideração novos paradigmas, valores e princípios adotados, pela conexão de direito humanos, fundamentais e laborais, e pela autorização normativa e de decisões já tomadas, se torna real a necessidade de verificação de casos trabalhistas pela CIDH, o que se tornaria um grande pilar de apoio a tal âmbito do direito em contexto internacional.

É importante destacar que o controle das violações dos direitos sociais/fundamentais laborais não deve se fazer apenas no plano interno e, também, aos entes internacionais, que por certo estarão intervindo a fim de não deixar que aconteça o retrocesso social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 jul. 2017.

BOBBIO, Norberto. **Era dos direitos**. São Paulo: Campus, 1992.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Pacto de San Jose. 1969. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm>> Acesso em: 10 jul. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr. 2009.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre faticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. v. 1

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Instituições de Direito Público e Privado**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de Direito Internacional público**. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

OLIVEIRA, Lourival José de. **Direito do Trabalho segundo o princípio da valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTR, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta**. 2017a. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/carta/>> Acesso em: 10 jul. 2017

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **História**. 2017b. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/historia/>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Carta da Organização dos Estados Americanos**. 2017a. Disponível em: <<http://www.oas.org/dil/port/tra>

tados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.pdf> Acesso em: 10 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Quem somos?** 2017b. Disponível em: <http://www.oas.org/pt/sobre/quem_somos.asp>. Acesso em: 10 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção da OIT.** 2017. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 10 jul 2017.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos.** 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015

PIROLO, Bruno Henrique Martins; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma Trabalhista e negociação coletiva: violação a direitos fundamentais. **Revista de Direitos Fundamentais nas relações de trabalho**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 1-22, jul/dez. 2017. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/323380012_REFORMA_TRABALHISTA_E_NEGOCIACAO_COLETIVA_VIOLACAO_A_DIREITOS_FUNDAMENTAIS>. Acesso em: 16 abr. 2018.