

OS PADRÕES INTERAMERICANOS E O SISTEMA PÚBLICO TRABALHISTA NO BRASIL: CAMINHOS PARA A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

THE INTER-AMERICAN STANDARDS AND THE PUBLIC LABOR SYSTEM IN BRAZIL: PATHS TO WORKER'S PROTECTION



Renan Bernardi Kalil

Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP).
Procurador do Trabalho. Contato: renan.kalil@gmail.com.
Endereço: Rua Harmonia, 765 – apt. 142, Sumarezinho, CEP 054350-000, São Paulo (SP).

Resumo: O ano de 2017 foi emblemático para o direito do trabalho no Brasil, com a aprovação da lei da terceirização e da reforma trabalhista. Nesse mesmo ano, a Corte Interamericana de Direitos Humanos proferiu uma sentença paradigmática no caso *Lagos del Campo v. Peru* e abriu espaço para examinar violações aos direitos trabalhistas de forma inédita pelos órgãos do sistema interamericano. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento de padrões trabalhistas pela Corte Interamericana e fazer um estudo exploratório para sistematizar os parâmetros das obrigações estatais já estabelecidos pelo Tribunal.

Palavras-chave: direito do trabalho; direitos humanos; Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Abstract: The year 2017 was emblematic for labor law in Brazil, with the approval of the outsourcing law and the labor law reform. In that same year, the Inter-American Court of Human Rights issued a paradigmatic judgment in the case *Lagos del Campo v. Peru* and opened space to examine labor rights violations in an unprecedented way by the bodies of the Inter-American system. The purpose of this article is to address the development of labor standards by the Inter-American Court and to make an exploratory study to systematize the parameters of state obligations already established by the Court.

Keywords: labor law; human rights; Inter-American Court of Human Rights

1. Introdução

O ano de 2017 foi emblemático para o direito do trabalho no Brasil. Em março e em julho, o Congresso Nacional aprovou duas leis que mudaram profundamente a legislação trabalhista no país: a lei da terceirização e a reforma trabalhista.

Nesse mesmo ano, a Corte Interamericana de Direitos Humanos proferiu uma sentença paradigmática no caso *Lagos del Campo v. Peru* e abriu espaço para examinar violações aos direitos trabalhistas de forma inédita pelos órgãos do sistema interamericano. Não é por outro motivo que nos últimos quatro anos, tanto a Corte como a Comissão Interamericana realizaram inúmeras ações que fortaleceram o desenvolvimento dos padrões interamericanos nesse tema: sentenças em casos contenciosos tratando de temas até então inexplorados (como o direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, nos casos *Spoltore v. Argentina* e *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil*), parecer consultivo sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero, compêndio sobre direitos trabalhistas e sindicais, dentre outros.

Apesar dos avanços substantivos em matéria laboral promovidos pelos órgãos do sistema interamericano de direitos humanos recentemente, a adoção no Brasil ainda é tímida. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento de padrões trabalhistas pela Corte Interamericana. É um estudo exploratório, em que se pretende sistematizar os parâmetros das obrigações estatais já estabelecidos pelo Tribunal, de forma a apresentá-los à comunidade trabalhista, com enfoque nos atores do sistema público, como os membros do Poder Judiciário, Ministério Público e Auditoria-Fiscal.

Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte Interamericana de Direitos sobre direito do trabalho. Para tanto, realizou-se pesquisa no “buscador de jurisprudencia” da Corte Interamericana em seu sítio eletrônico no mês de agosto de 2021, procurando os seguintes termos: “derecho al trabajo”, “condiciones de trabajo justas, equitativas y satisfactorias” e “libertad sindical” nas partes de “casos contenciosos”, “medidas provisionales”, “supervisión de cumplimiento” e “opiniones consultivas”. Ainda, teve-se como referência o “Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22”, que trata dos posicionamentos mais relevantes e atuais sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do Tribunal.

O artigo está estruturado em quatro partes. Inicialmente, faremos a exposição da situação do direito do trabalho no Brasil, levando em consideração as iniciativas legislativas nos últimos quatro anos. Em seguida, trataremos dos direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos. Adiante, estudaremos o impacto que o sistema interamericano recentemente exerceu no desenvolvimento dos direitos humanos no Brasil. Posteriormente, apresentaremos os padrões interamericanos sobre direito do trabalho desenvolvidos pela Corte Interamericana.

2. A situação do direito do trabalho no Brasil

O panorama jurídico recente para a proteção do trabalhador no Brasil é desolador. Em 2017, foram aprovadas as Leis n. 13.429/17 (terceirização) e n. 13.467/17 (reforma trabalhista), que rebaixaram os patamares de proteção aos trabalhadores no país. A introdução das alterações legais por meio de ambos os diplomas teve como base um tripé: (i) o aprofundamento da flexibilização de aspectos regulatórios da relação de trabalho; (ii) a fragilização das instituições públicas e das entidades sindicais; e (iii) a individualização do risco, colocando os trabalhadores em situação vulnerável¹. A maior parte dessas modificações foi realizada para atender demandas empresariais².

Uma das principais promessas feitas pelos defensores da reforma trabalhista era a de que as novas leis gerariam empregos. O então Ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, afirmou que 6 milhões de empregos seriam criados em decorrência da aprovação da reforma³. No último trimestre de 2017, a taxa de desemprego era de 11,8%. No primeiro trimestre de 2021, era de 14,7%. Entre o início da vigência da reforma trabalhista, em novembro de 2017,

¹ KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019, p. 3-9.

² MAGALHÃES, Alline; COSTA, Breno; LAMBRANHO, Lúcio; CHAVES, Reinaldo. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista. **The Intercept**, São Paulo, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 07 maio 2020.

³ SIMÃO, Edna; PUPO, Fábio. Reforma trabalhista vai gerar 6 milhões de empregos, diz Meirelles. **Valor Econômico**, São Paulo, 30 out. 2017. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2017/10/30/reforma-trabalhista-vai-gerar-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.

até agosto de 2021, em nenhum momento a taxa de desemprego foi menor que 11%⁴.

A análise dos dados do IBGE sobre as contas nacionais não demonstra uma relação causal positiva entre a reforma trabalhista e a dinâmica da economia brasileira, não indica o aumento da taxa de investimento e não aponta para o incremento da taxa de produtividade do trabalho. Por outro lado, houve aumento da taxa de informalidade⁵.

Ou seja, a promessa dos defensores da reforma trabalhista não foi cumprida, como apontado em diversos momentos nos debates quando o projeto de lei ainda estava tramitando no Congresso Nacional⁶.

Várias medidas judiciais foram propostas perante o Supremo Tribunal Federal questionando a constitucionalidade de vários aspectos da reforma trabalhista. Foram ajuizadas 14 ações diretas de inconstitucionalidade e 3 ações declaratórias de constitucionalidade. Até o momento, somente dois casos foram julgados em definitivo. O STF entendeu que permitir o trabalho de gestantes e lactantes em atividades insalubres é inconstitucional e que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical está em conformidade com a Constituição⁷.

Em 2018, o então candidato Jair Bolsonaro venceu as eleições defendendo a criação da “carteira verde e amarela”, um sistema de contratação paralelo ao previsto na CLT e com menos direitos⁸. A visão que informa o

⁴ IBGE. PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Séries históricas. Taxa de desocupação. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁵ MANZANO, Marcelo. Impactos econômicos da reforma trabalhista. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. v. 1. São Paulo: CESIT, 2021, p. 56-77.

⁶ SENADO NOTÍCIAS. Debate na Comissão de Assuntos Sociais mostra falta de consenso sobre reforma trabalhista. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/04/12/debate-na-comissao-de-assuntos-sociais-mostra-falta-de-consenso-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁷ CUCOLO, Eduardo. STF ainda avalia 8 pontos da reforma trabalhista, 2 anos após sanção. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 dez. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/stf-ainda-avalia-8-pontos-da-reforma-trabalhista-2-anos-apos-sancao.shtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.

⁸ BOLSONARO 2018. O caminho da prosperidade: Proposta de plano de governo. Disponível em: https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2018/BR/BR/2022802018/280000614517/proposta_1534284632231.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.

entendimento da atual administração do Poder Executivo federal sobre o tema é “menos direitos, mais empregos”⁹. E, desde o início do mandato de Bolsonaro, todas as iniciativas legislativas propostas pelo governo vão nesse sentido.

Em março de 2019, foi editada a Medida Provisória n. 873, que tinha o objetivo de criar dificuldades para os sindicatos receberem a contribuição sindical. A MP não foi votada pelo Congresso Nacional e caducou em junho. Em novembro, foi editada a Medida Provisória n. 905, que criava o contrato de trabalho verde e amarelo, impunha dificuldades às atividades da fiscalização do trabalho, tributava o seguro-desemprego, enfraquecia ainda mais a negociação coletiva e reduzia o espaço do tripartismo em questões regulatórias, dentre outras alterações na legislação trabalhista. No último dia de vigência da MP, diante da falta de perspectiva de votação pelo Senado, o governo a revogou¹⁰.

Em 2020, no contexto da pandemia da COVID-19, o governo editou as Medidas Provisórias n. 927 e 936. A primeira criava regras trabalhistas para a pandemia, em geral mais precárias que as previstas na legislação. Essas medidas refletem reivindicações da Confederação Nacional da Indústria (CNI)¹¹. As propostas dos sindicatos, que apresentaram documento sobre o tema¹², não foram levadas em consideração. A segunda estabeleceu o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, a redução da jornada e do salário e a suspensão do contrato de trabalho. A MP n. 936 foi convertida na Lei n. 14.020/20. A MP n. 927 caducou.

Em 2021, o governo editou as Medidas Provisórias n. 1045 e 1046. Ambas reproduzem diversos dispositivos das MPs n. 927 e 936. As duas estão tramitando no Congresso Nacional. Na Câmara dos Deputados, a MP n. 1045 foi

⁹ ARAÚJO, Carla; MURAKAWA, Fábio. Bolsonaro: Trabalhador terá de escolher entre mais direitos ou emprego. **Valor Econômico**, São Paulo, 04 dez. 2018. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2018/12/04/bolsonaro-trabalhador-tera-de-escolher-entre-mais-direitos-ou-emprego.ghtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.

¹⁰ GUERRA, Maria de Fátima Lage; CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. Reformas trabalhista e previdenciária: o desmonte da regulação das relações de trabalho e da seguridade social. AVRITZER, Leonardo; KERCHE, Fábio; MARONA, Marjorie (Orgs.). **Governo Bolsonaro: retrocesso democrático e degradação política**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021, p. 306.

¹¹ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. CNI apresenta 37 propostas ao governo para atenuar a crise decorrente do coronavírus. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/cni-apresenta-37-propostas-ao-governo-para-atenuar-a-crise-decorrente-do-coronavirus/>. Acesso em: 07 maio 2020.

¹² REDE BRASIL ATUAL. Centrais querem proteção ao emprego e à produção enquanto durar a crise. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/03/centrais-protecao-ao-emprego-e-producao/>. Acesso em: 07 maio 2020.

aprovada com diversas regras previstas na MP n. 905, como o contrato de trabalho verde e amarelo.

Portanto, verifica-se que a totalidade das iniciativas legislativas que tramitaram nos últimos quatro anos foram para rebaixar as condições de trabalho e enfraquecer a legislação trabalhista. Diante desse cenário, é fundamental buscar os instrumentos internacionais de direitos humanos que o Brasil ratificou para avaliar de que forma os compromissos assumidos pelo país geram obrigações que podem proteger os trabalhadores. A Convenção Americana de Direitos Humanos (ou Pacto de San José) apresenta um potencial ainda inexplorado para o Direito do Trabalho no Brasil.

3. Os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos

A Convenção Americana não foi concebida para ser uma carta dos direitos trabalhistas, mas de direitos civis e políticos. Além disso, alguns direitos sociais e econômicos estavam consagrados na Carta da OEA e na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem.

A Carta da OEA (1948), que criou esta organização, também consagrou alguns direitos vinculantes. Na reforma de 1967, através do Protocolo de Buenos Aires, incluiu-se o artigo 34 na Carta, em que os Estados Membros concordaram em cumprir os seguintes objetivos básicos: salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos (g). Também, incorporou o artigo 45, que reconhece o trabalho como um direito e um dever social e a proteção de salários justos (b). Ainda, consagra o direito à negociação coletiva e o direito de greve (h).

Há três instrumentos interamericanos protegem os direitos trabalhistas. Primeiro, a Declaração Americana garante o direito à igualdade e à não discriminação (artigo 2), o direito ao trabalho e o direito a um salário justo (artigo 14), o direito ao descanso (artigo 15) e a liberdade de associação (artigo 22). Como a Declaração Americana não era um instrumento internacional sujeito a ratificação, havia algumas dúvidas quanto à sua natureza jurídica. Entretanto, a Corte reconheceu que ela constitui uma fonte de obrigações internacionais¹³.

Em segundo lugar, a Convenção Americana, adotada em 1969, criou a Corte e estabeleceu que somente é possível apresentar casos em face de

¹³ CORTE IDH. Interpretación de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en el marco del artículo 64 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-10/89 de 14 de julio de 1989. Serie A No. 10, parágrafo 44.

Estados Partes que tenham aceitado sua jurisdição. Em princípio, somente as disposições da Convenção Americana podem ser invocadas em casos litigiosos perante a Corte. Isto é importante, porque a Convenção Americana reconhece quase exclusivamente os direitos civis e políticos. No entanto, alguns direitos trabalhistas foram incorporados, tais como: a proibição de discriminação e igualdade perante a lei (artigos 1 e 24), a proibição da escravidão e da servidão (artigo 6), direitos da criança (artigo 19) e a liberdade de associação (artigo 16). Os direitos trabalhistas também são protegidos pelo artigo 26, que estabelece que os Estados devem adotar medidas para alcançar "a plena realização dos direitos implícitos nas normas econômicas, sociais, educacionais, científicas e culturais estabelecidas na Carta da Organização dos Estados Americanos". Entretanto, dada a organização processual do sistema interamericano, foram lançadas dúvidas sobre a justiciabilidade desses direitos.

A falta de direitos econômicos, sociais e culturais na Convenção Americana levou à adoção do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador)¹⁴, em 1988. No preâmbulo, é enfatizada a importância da interdependência dos direitos civis e políticos, e dos direitos econômicos, sociais e culturais. O artigo 6 reconhece o direito ao trabalho. O artigo 7 consagra o direito a condições de trabalho equitativas, justas e satisfatórias, o direito a um salário mínimo, o direito à estabilidade no emprego, o direito à segurança e higiene, o direito à limitação razoável do horário de trabalho, tanto diário quanto semanal, e o direito ao descanso, lazer e férias remuneradas, bem como à remuneração por feriados nacionais. O artigo 8 trata do direito de os trabalhadores organizarem sindicatos e de aderirem ao sindicato de sua escolha, além de também proteger o direito de greve. Apesar desta ampla lista de direitos trabalhistas, o artigo 19. 6 do Protocolo de San Salvador criou um grande obstáculo processual ao declarar que somente as violações por um Estado Parte contra a liberdade sindical (artigo 8, a) e o direito à educação (artigo 13) permitem a apresentação de casos na Corte.

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

¹⁴ MONTEJO, Miguel Canessa. *La protección interamericana de los derechos humanos laborales: los casos peruanos*. Anuario De Investigación Del Cicaj 2013-2014, Lima, Agosto 2015, p. 211-220.

(1979) até 2001, a Corte os protegeu por meio do direito à vida (artigo 4) e do direito à liberdade pessoal (artigo 7). Isto ocorreu em casos de assassinatos de dirigentes sindicais na região. O caso *Caballero Delgado e Santana v. Colômbia*¹⁵ ilustra esta abordagem. O Sr. Caballero Delgado era um líder do Sindicato dos Professores e desapareceu por causa de seu envolvimento ativo em questões trabalhistas. Em vez de analisar o artigo 16 (liberdade de associação), a Corte concluiu que a Colômbia havia violado apenas os artigos 4 e 7 da Convenção Americana. Esta abordagem mudou em 2005, quando a Corte considerou que a morte de um líder sindical constituía uma violação da liberdade de associação no caso *Huilca Tecse v. Peru*¹⁶.

Em segundo momento, a Corte deu um importante passo e decidiu proteger os direitos trabalhistas direta e indiretamente (2001-2017). O caso *Baena Ricardo et al. v. Panamá*¹⁷ marcou o início desta abordagem, na qual a Corte considerou que houve uma violação direta do artigo 16 (liberdade de associação) da Convenção Americana. Sob a mesma abordagem, a Corte protegeu os direitos trabalhistas diretamente ao reconhecer as violações do artigo 6 (proibição da escravidão) em casos como o *Massacres de Ituango v. Colômbia*¹⁸ e *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil*¹⁹. Ainda, a Corte também foi além de sua jurisprudência tradicional e decidiu proteger os direitos trabalhistas indiretamente, por meio de direitos civis. Isto ocorreu em casos nos quais não há previsão expressa do direito na Convenção Americana. Um exemplo é o caso de *Abril Alosilla et al. v. Peru*²⁰, quando a Corte declarou que a remuneração é parte do direito à propriedade privada dos trabalhadores. A Corte também protegeu o direito ao trabalho de forma indireta por meio dos direitos processuais, como o direito a um julgamento justo e o direito à proteção judicial, particularmente nos casos em que os trabalhadores haviam sido despedidos injustamente²¹.

¹⁵ CORTE IDH. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia. Fondo. Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Serie C No. 22.

¹⁶ Id. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C N°. 121.

¹⁷ Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C N°. 72.

¹⁸ Id. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia. Sentencia de 1 de julio de 2006. Serie C No. 148.

¹⁹ Id. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de octubre de 2016. Serie C No. 318.

²⁰ Id. Caso Abrill Alosilla y otros Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de marzo de 2011. Serie C N°. 223.

²¹ Id. Caso Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Serie C No. 144; Corte IDH. Caso Canales Huapaya

Em terceiro momento, a Corte avançou para proteger os direitos trabalhistas de forma sistemática (de 2017 em diante). No caso *Lagos del Campo v. Peru*²², a Corte decidiu proteger os direitos trabalhistas por meio de uma interpretação sistemática da Convenção Americana junto a outros instrumentos interamericanos. Sob a nova metodologia, a Corte utiliza o artigo 26 para tratar dos direitos econômicos, sociais e culturais, o que lhe permitiu proteger o direito ao trabalho com enfoque na estabilidade laboral²³, o direito à saúde²⁴ e o direito à seguridade social²⁵.

4. O sistema interamericano de direitos humanos e os avanços no Brasil

O sistema interamericano de direitos humanos foi fonte de progressos significativos na matéria no Brasil. A título de exemplo, mencionamos casos relacionados com os três poderes da República.

No âmbito do Poder Executivo, o governo reconheceu a existência de trabalho escravo no país em 1995, no curso do caso n. 11.289 (José Pereira) perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos. O caso culminou em uma solução amistosa em 2003, na qual o Estado reconheceu a responsabilidade por José Pereira ter sido submetido a condições análogas a de escravo e se comprometeu a julgar e punir os responsáveis, a adotar medidas pecuniárias de reparação e medidas preventivas no âmbito legislativo (como a reforma do art. 149 do Código Penal, que ocorreu no mesmo ano), no âmbito de fiscalização e repressão (como o fortalecimento do Ministério Público do Trabalho e do Grupo Móvel do extinto Ministério do Trabalho), no âmbito de sensibilização e de acompanhamento²⁶.

y otros Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de junio de 2015. Serie C N°. 296.

²² Id. Caso *Lagos del Campo Vs. Perú*. Cit.

²³ Id. Caso *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Serie C No. 344; Id. Caso *San Miguel Sosa y otras Vs. Venezuela*. cit.

²⁴ Id. Caso *Poblete Vilches y otros Vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Serie C No. 349; Corte IDH. Caso *Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Serie C No. 359.

²⁵ Id. Caso *Muelle Flores Vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Serie C No. 375.

²⁶ COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n. 95/03 – Caso n. 11.289*. Solução amistosa, José Pereira c. Brasil. 24 de outubro de 2003. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

No âmbito do Poder Legislativo, o caso n. 12.051 (Maria da Penha) perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos influenciou a promulgação da Lei n. 11.340/06, que criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Destacamos que no relatório de mérito n. 54/01, recomendou-se ao Estado brasileiro o aprofundamento de reformas que evitem a tolerância estatal e o tratamento discriminatório em relação à violência doméstica contra as mulheres no país²⁷.

No âmbito do Poder Judiciário, Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) lançaram a realização de audiências de custódia em fevereiro de 2015, utilizando como base o art. 7, item 5 da Convenção Americana de Direitos Humanos. Em agosto, o Supremo Tribunal Federal, na ADI n. 5240 e na ADPF n. 347, apontou a constitucionalidade da medida. E, em outubro, as audiências de custódia foram implementadas em todos os Estados do país²⁸.

Ainda, o Supremo Tribunal Federal, ao analisar o Recurso Extraordinário nº. 511.961, que tratou da exigência de diploma de curso superior para o exercício da profissão de jornalista, adotou como fundamento os parâmetros de obrigações estatais nesse tema delineados pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Parecer Consultivo n. 5/1985, sobre registro obrigatório de jornalistas, e pela Comissão Interamericana, no Relatório Anual de 2008. No caso, o STF decidiu que exigir diploma para o exercício do jornalismo viola a liberdade de expressão e de informação.

Além disso, destacamos que a Convenção Americana, ratificada pelo Brasil em 1992, ocupa um espaço próprio na hierarquia das normas brasileiras. O STF, ao tratar do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e da referida Convenção no Recurso Extraordinário n. 466.343, afirmou que “o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de

²⁷ Id. Relatório n. 54/01 – Caso n. 12.051. Maria da Penha Maia Fernandes c. Brasil. 16 de abril de 2001. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000sp/CapituloIII/Fondo/Brasil12.051.htm>. Acesso em: 24 ago. 2021.

²⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Audiência de custódia. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/audiencia-de-custodia/sobre/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

decisão”. Ou seja, as normas internacionais de direitos humanos, se alinhadas à Constituição, sobrepõem-se à legislação ordinária.

5. Os padrões interamericanos sobre direito do trabalho

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*²⁹, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado “ex officio” e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva³⁰.

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

²⁹ CORTE IDH. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, parágrafo 124.

³⁰ Id. Caso *Cabrera García y Montiel Flores Vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220, parágrafo 225; Corte IDH. Caso *Gelman Vs. Uruguay*. Fondo y Reparaciones. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C No. 221, parágrafo 239; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Serie A No. 21, parágrafo 31.

tema e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos³¹.

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana³².

Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal³³.

Nos casos em é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras³⁴.

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

³¹ PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. *Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018, p. 12-13.

³² CORTE IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, parágrafo 338

³³ Id. Caso Gelman Vs. Uruguay. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013, parágrafo 67.

³⁴ Id. Ibid., parágrafo 68.

concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte³⁵.

O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os danos de acordo com os seus mecanismos internos³⁶.

Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si³⁷.

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

5.1. Liberdade sindical

A liberdade sindical é essencial para a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores, fazendo parte do *corpus juris* dos direitos humanos³⁸. Trata-se de uma das faces da liberdade de associação, manifestando-se na faculdade de os trabalhadores constituírem organizações sindicais e de colocarem em funcionamento sua estrutura interna, atividades e programas de ação, sem intervenção das autoridades públicas que limite ou dificulte o seu exercício. As pessoas não devem sofrer qualquer forma de coação para se associarem aos sindicatos. Trata-se do direito fundamental de associação para a consecução de um fim lícito, sem que existam pressões ou interferências que comprometam a sua finalidade. Nesse sentido, notamos que é o direito de os trabalhadores se

³⁵ Id. Ibid., parágrafo 69.

³⁶ CORTE IDH. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Serie C No. 259, parágrafo 142.

³⁷ Id. Ibid., parágrafo 143.

³⁸ Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. cit., parágrafo 158.

agruparem com a intenção de alcançar um objetivo comum lícito – relacionado com a sua atividade laboral – e a correspondente obrigação de o Estado não intervir de forma que subverter esse fim³⁹.

O direito de os trabalhadores fazerem parte de um sindicato abrange o direito de desenvolver atividades sindicais. Esse direito deve ser examinado de forma ampla e pode ser regulado por meio dos estatutos das entidades. A título de exemplo, essas atividades podem envolver a participação em reuniões e assembleias sindicais, o direito de expressar opiniões e de eleger e de ser eleito representante sindical⁴⁰.

Em relação ao direito de representação, trata-se de um instrumento que assegura a atuação independente e eficaz das organizações em defesa dos interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, os Estados devem se abster de realizar ações que limitem o exercício desse direito. A fixação de condições de elegibilidade de dirigentes sindicais, incluindo as regras de reeleição, e a dinâmica dos processos eleitorais devem ser definidas pelos próprios trabalhadores, observando as normas estatutárias e constitucionais⁴¹.

A liberdade sindical abrange um direito e uma liberdade, segundo o art. 16 da Convenção Americana. É o direito de formar associações sem outras restrições que as previstas nos incisos 2 e 3 do art. 16 da Convenção Americana: “o exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas” e “o disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia”. Nesse sentido, os trabalhadores têm o direito de criar e se associar às

³⁹ Id. *Ibid.*, parágrafo 156; Id. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, parágrafo 69*; Id. *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007, Serie C No. 167, parágrafo 144*; Id. *Caso García y familiares Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 noviembre de 2012 Serie C No. 258, parágrafo 116*; Id. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 156*.

⁴⁰ Id. *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre)*. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 81.

⁴¹ Id. *Ibid.*, parágrafo 84.

entidades que entendam convenientes, com independência das que porventura já existam. Ainda, o Estado não deve proibir a criação de mais de um sindicato de categoria profissional ou econômica⁴².

É a liberdade de toda pessoa não ser forçada ou obrigada a se associar a uma entidade, como indicado no inciso 3 do art. 8 do Protocolo de San Salvador⁴³. Esse direito e essa liberdade devem ser garantidos aos trabalhadores do setor público e privado, sem distinções entre si⁴⁴.

A liberdade sindical pressupõe o poder de escolher como exercê-la. Não há liberdade sindical se a possibilidade de o trabalhador se associar é inexistente ou limitada a ponto de não ser viável colocá-la em prática. Nessa linha, é dever do Estado assegurar que os trabalhadores possam exercer livremente esse direito sem temor de estarem sujeitos a alguma forma de violência, sob pena de arruinar a capacidade das entidades se organizarem para proteger os seus interesses⁴⁵. O exercício da liberdade sindical somente pode ocorrer em um contexto de respeito e garantia dos direitos humanos fundamentais⁴⁶.

A postura estatal para assegurar as condições adequadas para o exercício da liberdade sindical abarca obrigações positivas e negativas. Em relação às primeiras, apontamos a necessidade de prevenção de ameaças à liberdade sindical, proteger os seus titulares e investigar as violações cometidas por atores estatais e não estatais⁴⁷, além de permitir e incentivar a geração de condições adequadas para a efetivação da liberdade sindical⁴⁸. Todas têm ligação com obrigações de garantia.

⁴² Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. cit., parágrafos 159 e 168; Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 156.

⁴³ Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. cit., parágrafos 159 e 168; Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 156.

⁴⁴ Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, cit., parágrafo 75.

⁴⁵ Id. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. cit., parágrafo, parágrafo 77; Id. Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. cit., parágrafo 146; Id. Caso García y familiares Vs. Guatemala. cit., parágrafo 117; Id. Caso Isaza Uribe y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2018. Serie C No. 363, parágrafo 145.

⁴⁶ Id. Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. cit., parágrafo 146.

⁴⁷ Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 155.

⁴⁸ Id. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 2, parágrafo 101.

No tocante às segundas, ressaltamos deveres dos Estados, como o de não interferir ou praticar intervenções que alterem ou prejudiquem a finalidade da organização sindical⁴⁹, abster-se em criar barreiras legais ou políticas que impeçam os sindicatos, federações e confederações de terem um livre funcionamento e o direito de se associarem⁵⁰ e não obstruir as instalações dos sindicatos e não intervir nas contas bancárias das entidades⁵¹. Todas guardam relação com as obrigações de respeito.

A liberdade sindical possui duas dimensões. A individual envolve o direito de o trabalhador formar sindicatos e de utilizar todos os meios adequados para exercer a liberdade sindical. A dimensão coletiva (ou social) da liberdade sindical permite que os integrantes de um grupo ou de uma coletividade trabalhista possam atingir determinados objetivos conjuntamente e se beneficiar dos resultados alcançados⁵².

A liberdade em se associar a uma entidade sindical e a busca por determinados fins coletivos são indivisíveis, sendo que a limitação à primeira implica restrição direta à segunda. Por isso, deve haver uma adequação entre a regulação da organização sindical e o papel do Estado nesse âmbito, de forma que a ação estatal não inviabilize o exercício do direito. Ambas as dimensões devem ser asseguradas de forma simultânea⁵³.

A previsão no artigo 8 do Protocolo de San Salvador que indica que os Estados permitirão que os sindicatos funcionem livremente significa que seja viável que essas organizações tenham a capacidade de criar os seus próprios estatutos, eleger os seus representantes e administrar as suas finanças. As organizações coletivas de trabalhadores devem ter o direito de se associar a entidades e de criar outras, o que aponta para a existência de personalidade jurídica de sindicatos, federações e confederações⁵⁴.

A liberdade sindical obriga os Estados a assegurar que não se requeira nenhuma autorização administrativa prévia que inviabilize o exercício do direito

⁴⁹ Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 155.

⁵⁰ Id. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). cit., parágrafo 102.

⁵¹ Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. cit., parágrafo 171.

⁵² Id. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. cit., parágrafo 71.

⁵³ Id. Ibid., parágrafo 72;

⁵⁴ Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, cit., parágrafo 91.

de os trabalhadores criarem sindicatos que entendam convenientes. É possível que seja necessário o cumprimento de formalidades simples para a constituição e o funcionamento de entidades sindicais. Contudo, essas exigências formais não devem ter um grau de detalhe que desestimule a criação de sindicatos ou que demande um número tão elevado de filiados que impeça a sua constituição⁵⁵.

A liberdade sindical reconhece o direito das organizações sindicais estabelecerem, por meio de seus mecanismos internos, as regras sobre a sua administração interna e suas atividades, bem como de não serem dissolvidas por via administrativa⁵⁶.

As entidades sindicais devem ter independência financeira, para que não fiquem sujeitas à discricionariedade dos poderes públicos; poder administrar, investir e utilizar as suas receitas conforme deliberações internas para o desenvolvimento de suas atividades; e decidir se aceitarão financiamento externo para suas atividades legítimas de promoção e defesa dos direitos dos trabalhadores. Em relação ao financiamento das organizações sindicais, a cobrança e a divisão de valores entre as estruturas sindicais devem ser reguladas pelos estatutos e regulamentos dessas entidades, sendo que o Estado não deve regular esse tema por meio de normas legais ou constitucionais⁵⁷.

O Estado pode tomar ações para estimular o exercício do direito de sindicalização das mulheres, seja por meio da criação de sindicatos, seja a partir da afiliação em entidades existentes. Ainda, pode determinar que os sindicatos adotem o princípio da igualdade e não discriminação em seus estatutos, de forma a garantir uma representação equilibrada de mulheres em órgãos de direção e de seus interesses em outros espaços⁵⁸.

5.2. Negociação coletiva

O direito à negociação coletiva é um componente essencial da liberdade sindical, abrangendo os meios necessários para que os trabalhadores possam ter condições de defender e promover os seus interesses. Os Estados devem se abster de realizar condutas que limitem o exercício da negociação coletiva para melhorar as condições de trabalho e de vida dos representados pela entidade sindical. As autoridades estatais devem adotar medidas para estimular e

⁵⁵ Id. *Ibid.*, parágrafo 78.

⁵⁶ Id. *Ibid.*, parágrafo 83 e 87.

⁵⁷ Id. *Ibid.*, parágrafo 86.

⁵⁸ Id. *Ibid.*, parágrafo 181

fomentar o desenvolvimento e o uso de procedimentos de negociação voluntária com o intuito de regulamentar as condições de trabalho por meio de instrumentos coletivos⁵⁹.

Em relação aos trabalhadores do setor público, o Estado deve priorizar a negociação coletiva como mecanismo para solucionar conflitos que envolvam as condições de trabalho na administração pública. Os trabalhadores e seus representantes devem poder participar das negociações com as autoridades estatais e ter acesso às informações necessárias para estabelecer as tratativas com o Estado⁶⁰.

O conteúdo mínimo do direito à negociação coletiva abrange três elementos. O primeiro é o princípio da não discriminação no exercício da atividade sindical, uma vez que a garantia de igualdade é uma condição para a negociação entre trabalhadores e empregadores. O segundo é a não ingerência dos empregadores nas entidades de trabalhadores, tendo em vista que produz desequilíbrios nas negociações e atentam contra o objetivo de alcançar melhores condições de trabalho e de vida por meio dessas tratativas. O terceiro é o estímulo progressivo aos processos de negociação voluntária⁶¹.

Há um entendimento de que o direito do trabalho possui caráter protetor pelo fato do desequilíbrio de poderes entre trabalhadores e empregadores. Desta forma, permitir que a lei trabalhista seja derogada, de forma geral, “in pejus”, por meio de instrumento coletivo de trabalho, coloca os trabalhadores em situação ainda mais desfavorável diante do empregador, potencializando a piora das condições de trabalho e de vida, além de violar os patamares mínimos de proteção fixados pelo direito nacional e internacional⁶².

Os direitos trabalhistas reconhecidos pelo art. 26 da Convenção Americana não podem ser objeto de derrogação por meio de negociação coletiva, sob pena de violação desse tratado. Além disso, o mesmo dispositivo prevê o dever de não regressividade⁶³.

Admitir a derrogação “in pejus” de direitos trabalhistas por meio da negociação coletiva, implicando no retrocesso da proteção dos direitos dos trabalhadores, contraria o princípio da negociação livre e voluntária protegida

⁵⁹ Id. Ibid., parágrafo 91.

⁶⁰ Id. Ibid., parágrafo 93.

⁶¹ Id. Ibid., parágrafo 94.

⁶² Id. Ibid., parágrafo 146

⁶³ Id. Ibid., parágrafo 148.

pelo direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, uma vez que coloca em risco outros direitos, como o direito ao trabalho e o direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias⁶⁴.

5.3. Greve

O direito à greve é um dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. Trata-se de um meio legítimo de defesa dos interesses econômicos, sociais e profissionais, por meio do qual se exerce pressão sobre o empregador para corrigir uma injustiça, buscar soluções para questões de política econômica ou social e de problemas que existam entre trabalhadores e empregadores⁶⁵.

Existem três categorias de greves: as de natureza laboral, que possuem o objetivo de melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores, as de natureza sindical, cujo intuito é levar adiante reivindicações coletivas das organizações sindicais, e as que tratam de políticas públicas⁶⁶.

Os requisitos estabelecidos em lei para que a greve seja considerada lícita não devem ser complexos a ponto de inviabilizar um movimento pautado legal. Admite-se que os trabalhadores deem um aviso prévio ao empregador, desde que em um prazo razoável, e não se deve colocar um limite de duração das greves. Qualquer declaração de ilegalidade de uma greve não deve ocorrer no âmbito administrativo, mas por meio do Poder Judiciário⁶⁷.

A limitação ou proibição do direito de greve pode abranger somente os trabalhadores que atuam como órgãos do poder público exercendo funções de autoridade em nome do Estado e trabalhadores em serviços essenciais, sendo que essas restrições devem estar definidas claramente⁶⁸.

5.4. Proteção contra atos antissindicais

A existência de medidas para tutelar a liberdade sindical é essencial para o seu adequado exercício. Os sujeitos da liberdade sindical são os sindicatos, as federações, as confederações, os associados dessas entidades e

⁶⁴ Id. *Ibid.*, parágrafo 149.

⁶⁵ Id. *Ibid.*, parágrafos 96 e 97.

⁶⁶ Id. *Ibid.*, parágrafo 99.

⁶⁷ Id. *Ibid.*, parágrafos 100 e 101.

⁶⁸ Id. *Ibid.*, parágrafo 102 e 111.

os representantes sindicais. É fundamental garantir proteções aos sindicatos, federações e confederações e aos seus representantes levando em conta a importância dessa forma associativa na defesa dos interesses dos trabalhadores e pelo fato de a liberdade sindical compor o rol dos direitos humanos⁶⁹.

As pessoas que se associam a uma entidade sindical igualmente devem ser destinatárias de proteções contra atos de retaliação ao exercício desse direito. Nesse sentido, os Estados devem assegurar proteção adequada contra atos de discriminação antissindical e de perseguição, como dispensa de trabalhadores que decidem se organizar coletivamente e que promovem reivindicações em face de seus empregadores⁷⁰. Essa proteção abrange todas as fases do contrato de trabalho, desde a contratação até a dispensa⁷¹.

Porém, o espectro tutelar é mais amplo. A liberdade de associação no âmbito trabalhista também garante proteção a organizações que, ainda sem natureza sindical, têm a finalidade de representar os interesses dos trabalhadores. Isso advém do art. 16 da Convenção Americana, quando estabelece a proteção da liberdade de associação independentemente do seu objetivo, bem como de outros instrumentos internacionais que reconhecem a liberdade de associação com o objetivo de tutelar os interesses dos trabalhadores sem limitar a cobertura da proteção às entidades sindicais⁷², como o art. XXII da Declaração Americana de Direitos e Deveres dos Homens, do art. 45, c da Carta da OEA, do preâmbulo da Carta Democrática Interamericana e do art. 3, b da Convenção n. 135 da OIT.

Nesse sentido, os representantes dos trabalhadores em uma empresa devem ter proteção eficaz contra todo ato que possa prejudicá-los, incluindo a dispensa em razão de suas atividades oriundas dessa representação. As autoridades nacionais devem assegurar que a aplicação de sanções tenha efeito dissuasivo diante de condutas que violem os direitos de os representantes expressarem e defenderem os interesses dos trabalhadores⁷³.

⁶⁹Id. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). cit., parágrafos 103-105; Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 157.

⁷⁰ Id. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. cit., parágrafo 160.

⁷¹ Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, cit., parágrafo 80.

⁷²Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafos 158-159.

⁷³ Id. Ibid., parágrafo 160.

Parcela expressiva dos pronunciamentos da Corte sobre atos antissindicais partiram de casos de desaparecimento forçado ou de morte de dirigentes sindicais. Os órgãos do sistema interamericano consideram que quando o desrespeito do direito à vida, à integridade ou à liberdade pessoal tem o objetivo de inviabilizar o exercício de outro direito, como a liberdade sindical, há uma violação autônoma deste direito⁷⁴.

O assassinato ou o desaparecimento forçado de um dirigente sindical viola a liberdade sindical em suas dimensões individual e coletiva. No primeiro caso, especificamente em face do trabalhador que teve o seu direito à vida e integridade pessoal vulnerados em razão do exercício de uma atividade de representação sindical. Em relação ao segundo, por ter um efeito intimidador no grupo que o dirigente representava, o que desestimula o exercício da liberdade sindical e viola esse direito. A existência de um contexto no qual não se realizam as investigações para punir os responsáveis por essas violações e, conseqüentemente, há impunidade potencializa os obstáculos ao exercício desse direito⁷⁵.

Portanto, é possível indicar que a violação de direitos oriundos da representação de interesses de um grupo possui uma natureza dúplice, dado que vulnera o direito do representante com repercussões diretas no direito dos representados. Ou seja, há um desrespeito ao direito individual do representante que exerce um mandato e ao direito coletivo dos representados, uma vez que o porta-voz dos seus interesses é debilitado e que há intimidação em promover uma atividade coletiva laboral⁷⁶.

5.5. Condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias

No caso *Spoltore v. Argentina*, a Corte entendeu que a proteção do direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias contém duas

⁷⁴Id. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. cit., parágrafo, parágrafos 66-79; Id. Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. cit., parágrafo 167; Id. Caso García y familiares Vs. Guatemala. cit., parágrafo 116; Id. Caso Isaza Uribe y otros Vs. Colombia. cit., parágrafo 145; Em relação à violação da liberdade sindical pelo assassinato ou desaparecimento forçado de representantes dos trabalhadores, levamos em conta somente os pronunciamentos da Corte que apontam a violação da liberdade de associação dos trabalhadores.

⁷⁵Id. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. cit., parágrafo, parágrafo 79; Id. Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. cit., parágrafo 148; Id. Caso García y familiares Vs. Guatemala. cit., parágrafo 121; Id. Caso Isaza Uribe y otros Vs. Colombia. cit., parágrafo 145.

⁷⁶ Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 162.

dimensões⁷⁷. A primeira se relaciona a aspectos que são imediatamente aplicáveis. Isso implica a obrigação de ter mecanismos de reclamação eficazes em caso de violação dos direitos trabalhistas para garantir o direito de acesso à justiça e a uma proteção judicial eficaz, o que abrange o direito a condições de trabalho justas e satisfatórias. Os Estados têm que assegurar que os trabalhadores que sofreram um acidente ou doença ocupacional tenham acesso a mecanismos adequados e eficazes para buscar uma indenização⁷⁸.

A segunda envolve a realização progressiva deste direito. Os Estados têm uma obrigação específica e contínua de agir da maneira mais rápida e eficaz possível para a sua plena realização. Nesse sentido, devem adotar, na medida de seus recursos disponíveis, todas as medidas legislativas e administrativas necessárias. Além disso, os Estados têm uma obrigação de não regressividade, o que exige que qualquer medida que vise restringir o exercício do direito a condições de trabalho justas e satisfatórias deva ser devida e plenamente justificada⁷⁹.

No caso dos *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus v. Brasil*, a Corte estabeleceu que os Estados têm o dever de regular, supervisionar e fiscalizar as condições de trabalho e de adotar medidas para implementar uma política sistemática de inspeções periódicas com o objetivo de examinar as condições de segurança e saúde no trabalho⁸⁰.

Ainda nesse caso, a Corte apontou que os Estados devem assegurar que os trabalhadores realizem as suas atividades em condições adequadas de segurança, saúde e higiene, de forma que previna a ocorrência de acidentes de trabalho. Essa garantia tem maior importância quando essas atividades impliquem riscos significativos para a vida e a integridade das pessoas. Na situação específica do Brasil, considerando as suas normas internas, o Tribunal apontou que esse direito exige a adoção de medidas para a prevenção e redução de riscos inerentes ao trabalho e de acidentes ocupacionais, a obrigação de fornecer equipamentos de proteção individual adequados

⁷⁷ Id. Caso *Spoltore Vs. Argentina*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020. Serie C No. 404, parágrafo 97.

⁷⁸ Id. *Ibid.*, parágrafos 97-102.

⁷⁹ Id. *Ibid.*, parágrafo 102.

⁸⁰ Id. Caso de los *Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407, parágrafo 287.

conforme o trabalho realizado, a caracterização da insalubridade e insegurança da atividade e a incumbência de fiscalizar essas condições⁸¹.

5.6. Garantia de emprego

No caso *Lagos del Campo v. Peru*, a Corte Interamericana desenvolveu o conteúdo do direito ao trabalho e, como consequência, identificou um direito à estabilidade no trabalho, em especial a partir da Comentário Geral n. 18 do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU e, ilustrativamente, da Convenção n. 158 e da Recomendação n. 143 da OIT. O direito à estabilidade laboral gera quatro obrigações para os Estados: a) adotar medidas adequadas para a devida regulação e fiscalização desse direito; b) proteger o trabalhador e a trabalhadora contra a dispensa sem justa causa, por meio dos órgãos competentes; c) em caso de dispensa sem justa causa, remediar a situação (seja pela reintegração, seja pela indenização ou outras compensações previstas nas legislações nacionais); e d) oferecer mecanismos efetivos de reclamação em situações de dispensa injustificada para garantir o acesso à justiça e a tutela judicial⁸².

Ainda, a Corte Interamericana estabeleceu que o direito à estabilidade laboral não implica a impossibilidade de rompimento do contrato de trabalho ou a permanência irrestrita no posto de trabalho. Contudo, caso o empregador decida dispensar o trabalhador, há a necessidade de apresentar os motivos que justificam o término da relação de trabalho. Em outras palavras, é necessário que a dispensa ocorra sob causas justificadas⁸³.

5.7. Liberdade de expressão nas relações de trabalho

A Corte Interamericana entende que o conteúdo do direito à liberdade de expressão e de pensamento, previsto no art. 13 da Convenção Americana, tutela o direito de buscar, receber e difundir ideias e informações de toda a natureza e de receber e conhecer as ideias difundidas pelos outros⁸⁴. O direito à liberdade de expressão é assegurado individualmente, como a uma

⁸¹ Id. *Ibid*, parágrafo 174.

⁸² Id. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit.*, parágrafo 149

⁸³ Id. *Ibid.*, parágrafo 150

⁸⁴ Id. *Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18, parágrafo 30; Id. Caso López Lone y otros Vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de octubre de 2015. Serie C No. 30, parágrafo 166.*

determinada pessoa, e coletivamente, como a um grupo de pessoas ou integrantes de uma profissão⁸⁵. De acordo com o Tribunal, “a liberdade de expressão é pedra angular na existência de uma sociedade democrática. É indispensável para a formação da opinião pública. É também uma condição *sine qua non* para que (..) os sindicatos e, em geral, aqueles que desejam influir a comunidade possam se desenvolver plenamente”⁸⁶. Desta forma, a liberdade de expressão é uma condição necessária para que as organizações sindicais tenham meios de proteger os direitos trabalhistas e de buscar a melhoria das condições e dos interesses dos trabalhadores⁸⁷.

O direito à liberdade de expressão deve ser assegurado quando as relações de trabalho são regidas tanto pelo direito público como pelo direito privado. As obrigações estatais para assegurar esse direito para as entidades sindicais envolvem medidas de respeito e de garantia, de forma que os trabalhadores e seus representantes possam exercê-lo. Ainda, nas situações em que existe um interesse público, como ocorre com aqueles que exercem cargos de representação de trabalhadores – sindical e não sindical -, demanda-se um reforço da proteção da liberdade de expressão⁸⁸.

O direito à liberdade de expressão nas relações de trabalho abrange as manifestações destinadas à promoção da melhoria das condições de trabalho, das reivindicações dos trabalhadores e do debate nos processos eleitorais internos de entidades, tendo em vista que se inserem nos objetivos das organizações de trabalhadores⁸⁹.

6. Considerações finais

Se o ano de 2017 foi um momento de enfraquecimento dos parâmetros de proteção dos trabalhadores no âmbito nacional, na esfera regional a Corte

⁸⁵ Id. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009. Serie C No. 193, parágrafo 144; Id. Caso López Lone y otros Vs. Honduras. cit., parágrafo 169.

⁸⁶ Id. La colegiación obligatoria de periodistas (Arts. 13 y 29 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-5/85 de 13 de noviembre de 1985. Serie A No 5, parágrafo 70.

⁸⁷ Id. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. cit., parágrafo 91.

⁸⁸ Id. Ibid., parágrafo 96.

⁸⁹ Id. Ibid., parágrafo 113.

Interamericana deu início a um movimento com potencial para fazer à legalização da precarização do trabalho.

Recordamos que os padrões interamericanos em matéria trabalhista devem ser observados por todos os atores estatais do sistema público trabalhista. A partir do momento em que o Brasil ratificou a Convenção Americana e aceitou a jurisdição da Corte Interamericana, tudo de forma voluntária, foi assumido o compromisso em efetivar esse tratado internacional e em seguir os precedentes estabelecidos pelo Tribunal.

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

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

Neste artigo, apresentamos os padrões interamericanos sobre liberdade sindical, negociação coletiva, greve, combate às práticas antissindicais, condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, garantia de emprego e liberdade de expressão. Destacamos que não se trata de uma exposição exaustiva dos padrões interamericanos em relação a esses temas, assim como existem outras matérias que não foram abordadas, como combate à discriminação, ao trabalho escravo e ao trabalho infantil.

Além da mencionada posição dos tratados internacionais de direitos humanos na hierarquia das fontes no ordenamento jurídico brasileiro, ressaltamos que os direitos sindicais, com fundamento no art. 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos, podem ser exigidos imediatamente. Nesse sentido, destacamos que o Ministro Edson Fachin, em seu voto na ADPF 347, além de reiterar que o Pacto de San José tem status supralegal e aplicação imediata, afirmou que não há motivos, de ordem técnica ou financeira, que justifiquem a prorrogação da aplicabilidade de tratados internacionais de direitos humanos. O Ministro ainda apontou que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

As normas interamericanas de direitos humanos oferecem um caminho para reverter a tendência nacional inaugurada em 2017 pelos Poderes Legislativo e Executivo de precarizar as condições de trabalho. Buscar a promoção da liberdade sindical em face da unicidade sindical, combater o esvaziamento da negociação coletiva, rechaçar os atos antissindicais, promover as condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias, exigir a motivação da dispensa e assegurar a liberdade de expressão dos trabalhadores são algumas das medidas que podem ser tomadas. Cabe aos atores do sistema da Justiça do Trabalho avançar e pleitear a aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos nas relações de trabalho no Brasil com o objetivo de fazer frente ao desmonte do Direito do Trabalho.

Referências bibliográficas

ARAÚJO, Carla; MURAKAWA, Fábio. Bolsonaro: Trabalhador terá de escolher entre mais direitos ou emprego. **Valor Econômico**, São Paulo, 04 dez. 2018. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2018/12/04/bolsonaro-trabalhador-tera-de-escolher-entre-mais-direitos-ou-emprego.ghtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.

BOLSONARO 2018. O caminho da prosperidade: Proposta de plano de governo. Disponível em: https://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2018/BR/BR/2022802018/280000614517/proposta_1534284632231.pdf. Acesso em: 24 ago. 2021.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. La protección interamericana de la libertad sindical y de la estabilidad laboral: el caso Lagos del Campo vs. Perú. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, v. 8, n. 16, 2017.

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

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n. 95/03 – Caso n. 11.289. Solução amistosa, José Pereira c. Brasil. 24 de outubro de 2003*. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/Brasil.11289.htm>. Acesso em: 24 ago. 2021.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n. 54/01 – Caso n. 12.051. Maria da Penha Maia Fernandes c. Brasil. 16 de abril de 2001*. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000sp/CapituloIII/Fondo/Brasil12.051.htm>. Acesso em: 24 ago. 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. CNI apresenta 37 propostas ao governo para atenuar a crise decorrente do coronavírus. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/economia/cni-apresenta-37->

propostas-ao-governo-para-atenuar-a-criese-decorrente-do-coronavirus/. Acesso em: 24 ago. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Audiência de custódia. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistema-carcerario/audiencia-de-custodia/sobre/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

CORTE IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72.

CORTE IDH. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia. Fondo. Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Serie C No. 22.

CORTE IDH. Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 10 de julio de 2007, Serie C No. 167.

CORTE IDH. Caso de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 15 de julio de 2020. Serie C No. 407.

CORTE IDH. Caso García y familiares Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 noviembre de 2012 Serie C No. 258.

CORTE IDH. Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121.

CORTE IDH. Caso Isaza Uribe y otros Vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2018. Serie C No. 363.

CORTE IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340.

CORTE IDH. Caso López Lone y otros Vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de octubre de 2015. Serie C No. 30.

CORTE IDH. Caso Spoltore Vs. Argentina. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de junio de 2020. Serie C No. 404.

CORTE IDH. Caso Tristán Donoso Vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de enero de 2009. Serie C No. 193.

CORTE IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18.

CORTE IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración

Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27.

CORTE IDH. La colegiación obligatoria de periodistas (Arts. 13 y 29 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-5/85 de 13 de noviembre de 1985. Serie A No 5.

CORTE IDH. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 2.

CUCOLO, Eduardo. STF ainda avalia 8 pontos da reforma trabalhista, 2 anos após sanção. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 30 dez. 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/stf-ainda-avalia-8-pontos-da-reforma-trabalhista-2-anos-apos-sancao.shtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.

GUERRA, Maria de Fátima Lage; CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. Reformas trabalhista e previdenciária: o desmonte da regulação das relações de trabalho e da seguridade social. AVRITZER, Leonardo; KERCHE, Fábio; MARONA, Marjorie (Orgs.). **Governo Bolsonaro: retrocesso democrático e degradação política**. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

IBGE. PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Séries históricas. Taxa de desocupação. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 24 ago. 2021.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019

MAGALHÃES, Alline; COSTA, Breno; LAMBRANHO, Lúcio; CHAVES, Reinaldo. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás das emendas da reforma trabalhista. **The Intercept**, São Paulo, 26 abr. 2017. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

MANZANO, Marcelo. Impactos econômicos da reforma trabalhista. KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. v.1. São Paulo: CESIT, 2021.

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

REDE BRASIL ATUAL. Centrais querem proteção ao emprego e à produção enquanto durar a crise. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/03/centrais-protecao-ao-emprego-e-producao/>. Acesso em: 24 ago. 2021.

SENADO NOTÍCIAS. Debate na Comissão de Assuntos Sociais mostra falta de consenso sobre reforma trabalhista. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/04/12/debate-na-comissao-de-assuntos-sociais-mostra-falta-de-consenso-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em: 24 ago. 2021.

SIMÃO, Edna; PUPO, Fábio. Reforma trabalhista vai gerar 6 milhões de empregos, diz Meirelles. **Valor Econômico**, São Paulo, 30 out. 2017. Disponível em: <https://valor.globo.com/politica/noticia/2017/10/30/reforma-trabalhista-vai-gerar-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 24 ago. 2021.