

O DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DO PATAMAR MÍNIMO CIVILIZATÓRIO

AMAURY RODRIGUES PINTO JÚNIOR

Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e Membro da Academia Nacional de Direito Desportivo.

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Professor Adjunto de Direito Processual do Trabalho da Universidade Federal de Goiás (UFG) e do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito e Políticas Públicas da UFG. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Goiânia (TRT de Goiás).

INTRODUÇÃO

O Direito Internacional do Trabalho, sobretudo por meio de seus tratados multilaterais advindos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), representa importante instrumento de universalização e uniformização das condições laborais. As convenções da OIT estão cada vez mais difundidas e constituem fontes normativas importantes, pois servem ao controle de convencionalidade em matéria trabalhista, além de serem aplicadas diretamente no caso de lacunas e, também, como substrato à interpretação e como argumento de reforço.

Cumpre salientar que a Recomendação 123/2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), passou a orientar, de forma expressa, os membros do Poder Judiciário a realizarem o controle de convencionalidade das leis internas, observando-se os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, bem como a recomendar que utilizem a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). As convenções da OIT compõem material normativo relevante para o controle proposto.

Sabe-se que um dos grandes desafios na aplicação prática das normas internacionais é a falta de capacitação no tema, primeiro em razão das deficiências do ensino jurídico nas universidades, onde a matéria não tem merecido a atenção que a evolução da ciência jurídica exige, do que resulta a falta de invocação dessas normas em juízo, por parte da advocacia. Por outro lado, a magistratura, até mesmo em razão do volume de trabalho, encontra dificuldades de se debruçar no estudo das normas internacionais, mormente considerando o grande arcabouço legislativo interno a disciplinar as relações capital-trabalho. De tal modo, este texto, decorrente das intervenções realizadas pelos coautores durante o III Congresso Nacional e I Internacional da Magistratura do Trabalho, ocorrido em Foz do Iguaçu – Paraná (Brasil), em novembro de 2024, busca descortinar o problema do controle de convencionalidade e a atuação das magistradas e dos magistrados do trabalho no Brasil, propondo uma universalização das condições, de forma a assegurar um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores, conforme parâmetros globais.

Para tratar de “controle de convencionalidade”, é importante realizar, antes de tudo, um breve resgate histórico. A primeira referência feita – pelo que se tem notícia – à expressão “controle de convencionalidade” ocorreu num julgamento efetuado, em 1975, pelo Conselho Constitucional francês, ao analisar uma lei recém-aprovada na França, que permitia o aborto, apesar de o referido tribunal administrativo ter entendido que não era competente para o exame de conformidade entre uma lei que tratava da interrupção voluntária da gravidez e um tratado internacional de direitos humanos (no caso a Convenção Europeia de Direitos Humanos, de 1950), em vigor na França. De todo modo, já foi um avanço ter trazido a questão à baila. Em âmbito interamericano, somente a partir do caso conhecido como Almonacid Arellano e outros vs. Chile, julgado em 26 de setembro de 2006 pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, é que se passou a utilizar tal expressão no sistema regional. Entendeu a referida Corte que quando um Estado ratifica um tratado internacional, seus juízes estão submetidos a ele, ou seja, têm a obrigação de honrar os compromissos perante a sociedade internacional. Por sua vez, no Brasil, o debate acerca do tema ganhou força após a Emenda Constitucional 45 de 2004, que trouxe equivalência dos tratados e convenções aprovados com o quórum estabelecido às emendas constitucionais, com a inclusão do § 3º ao art. 5º da Carta Magna. Porém, o julgamento mais emblemático sobre o tema no Supremo Tribunal Federal foi o que tratou da aplicação da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) nos casos de prisão do depositário infiel. O precedente

ganharia relevo por evidenciar a possibilidade de se invalidar, pelo critério hierárquico, uma lei infraconstitucional considerando os tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no País. Atualmente o STF reconhece, pois, a supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos, dando margem a um efetivo controle de convencionalidade, sendo que os tratados internacionais de direitos humanos aprovados com quórum qualificado (conforme § 3º do art. 5º da CF/1988) possuem *status* de emenda constitucional, exigindo um controle de convencionalidade efetivo e consistente.

Assim, o presente artigo, dividido em duas partes, pretende, em primeiro lugar, tratar dos parâmetros interpretativos para aplicação do controle de convencionalidade. E na segunda parte, abordar os temas do trabalho decente. Ao final, traremos as conclusões sobre o cenário contemporâneo.

1. REGRAS GERAIS DE APLICAÇÃO DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

O controle de convencionalidade, em sentido amplo, consiste na verificação da conformidade de norma infraconstitucional interna com tratado internacional de direitos humanos ratificado e em vigor no país. Trata-se, pois, de um poder conferido aos magistrados e magistradas de verificar a congruência entre as normas internas e as normas de direito internacional, sobretudo referentes ao Direito Internacional dos Direitos Humanos e, no caso brasileiro especialmente, as dispostas no Direito Interamericano, como a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica. Em relação ao sistema global de proteção dos direitos humanos e o direito laboral, possuem especial importância as Convenções da OIT. Para a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), o controle de convencionalidade é utilizado para aplicar o direito internacional, incluindo a jurisprudência da própria Corte.

Vale salientar que as convenções da OIT e os demais tratados aplicáveis na seara laboral ostentam natureza supralegal, pois são tratados internacionais de direitos humanos, notadamente sociais, sendo que as eventuais convenções aprovadas com o quórum qualificado estabelecido no § 3º do art. 5º da CRFB/1988 possuem *status* de emenda constitucional (atualmente temos três: 1) Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU; 2) Convenção Interamericana contra o Racismo; e 3) Tratado de Marraqueche para acesso de pessoas cegas às obras impressas). Observada a hierarquia

normativa, havendo antinomia entre tratado internacional de direitos humanos e uma lei ordinária do direito brasileiro, prevalece, por este critério, a norma internacional, se mais favorável ao trabalhador, pelo princípio *pro persona*, promovendo-se um diálogo entre as fontes, considerando sempre a norma mais benéfica à pessoa humana.

Ainda deve ser considerado que as convenções internacionais devem ser concebidas como instrumentos vivos (*living instruments*), ou seja, são interpretadas de acordo com o momento de sua aplicação e não com base na época da elaboração da norma, observando-se a sua evolução. Isto é, ao se aplicar um tratado internacional de direitos humanos no século XXI, devemos considerar a evolução da humanidade até o presente contexto e considerá-la como se fosse feita nos dias de hoje. Isso porque a sociedade evolui e se transforma de tempos em tempos.

Nessa esteira, devem ser observados como critérios hermenêuticos na realização do controle de convencionalidade em matéria trabalhista: 1) o critério hierárquico – os tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista possuem natureza supralegal, no mínimo, podendo ter equivalência a emenda constitucional se aprovados com quórum qualificado; 2) deverá considerar, valendo-se do diálogo das fontes, a norma que for mais favorável ao trabalhador (princípio *pro persona*); 3) as convenções da OIT e demais tratados que abordam conteúdo trabalhista são instrumentos vivos (*living instruments*), portanto devendo ser interpretados com os olhos do presente; e 4) deve-se buscar a máxima efetividade dos direitos humanos, a fim de se assegurar um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores alcançados pelas normas.

Na seara laboral, o controle de convencionalidade deve ser feito de ofício por todos os magistrados e magistradas trabalhistas, sendo que esse controle difuso obrigatório decorre do compromisso assumido pelo Brasil perante a sociedade internacional. Além disso, tem-se em nossa Constituição Federal de 1988 dispositivo que estabelece que os direitos e garantias expressos em tratados internacionais de direitos humanos somam-se aos assegurados na própria Carta Magna (art. 5º, § 2º, da CF/1988). Isso significa que direito interno e o direito internacional dos direitos humanos compreendem um macrossistema de proteção do cidadão brasileiro, assegurando-se um nível mínimo tutelar ao sujeito-trabalhador. Ademais, o fato de o Brasil ratificar a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados implica a impossibilidade de aplicação da norma interna que estiver em dissonância com tratado ratificado (pois o tratado em vigor no País obriga a parte conveniente, que não pode deixar de aplicá-lo invocando

norma interna contrária, haja vista o disposto nos arts. 26 e 27 da referida Convenção, considerada como “a autoridade maior” para resolver disputas sobre a interpretação de tratados.

Dessa forma, preliminarmente, como tópico prévio a cada questão a ser decidida pelo julgador, relativamente às matérias trabalhistas deve-se verificar a compatibilidade da lei interna a ser aplicada com os tratados internacionais de direitos humanos vigorantes no País. Esse exame é primário, cabendo ao juiz ou juíza, em cada caso que for apresentado, promover um cotejo entre a norma interna e o direito internacional, a fim de que se possa validar a norma interna (se estiver em conformidade), ou se declarar o efeito paralisante da norma interna em desconformidade com tratado internacional de direitos humanos ratificado pelo País que, logo, não possui validade, com efeitos *ex tunc*.

Realizadas essas considerações introdutórias, vamos à análise de questões relevantes no tocante ao trabalho decente.

2. O TRABALHO DECENTE COMO UM DIREITO HUMANO

O conceito de trabalho decente vem se configurando nas ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde 1998, quando foi aprovada e divulgada a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Delaíde Arantes explica que o *trabalho decente* vem sendo definido pela OIT, a partir dessa declaração, “considerando a abrangência de diversos elementos integrados à proteção social, tais como liberdade, remuneração, segurança no trabalho, inerentes à vida do trabalhador e à de sua família”.¹

Dessa forma, examinar os elementos do trabalho decente a partir de normas internacionais é um imperativo para o cumprimento do propósito de assegurar dignidade e contribuir para a redução da desigualdade e das situações que afrontam os princípios mais comezinhos, assegurando-se o patamar mínimo civilizatório a todas as pessoas, em especial àquelas que trabalham.

As magistradas e os magistrados trabalhistas possuem o dever de interpretar as normas internas em conformidade com os tratados de direitos humanos vigorantes internacionalmente, a fim de evitar o descompasso entre o sistema internacional de proteção dos direitos humanos e a normatividade interna,

1. ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2023, p. 74.

realizando, assim, um controle de convencionalidade das normas internas, nos termos preconizados pelo CNJ na Recomendação 123/2022, supracitada.

Cumpre esclarecer que a aplicação das normas internacionais não se resume ao controle de convencionalidade, mas também utilizá-las como normas para aplicação direta em caso de lacuna, como fontes de interpretação e ainda como argumento de reforço.

Considerando isso, vamos analisar a utilização e a aplicação das normas internacionais ao se examinar as situações dos cinco elementos do trabalho decente: 1) trabalho em condições análogas à de escravidão; 2) combate ao labor infantil proibido; 3) fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação; 4) liberdade sindical e reconhecimento da negociação coletiva; e 5) saúde e segurança do trabalho.

a) Erradicação do trabalho em condição análoga à de escravidão

A liberdade física e psicológica é um pressuposto de qualquer outra garantia ou direito para a pessoa humana. Definitivamente, não se cogita falar em dignidade, igualdade ou fraternidade sem que o indivíduo seja livre em todos os sentidos. Assim, qualquer prestação de serviços em que a liberdade não seja efetiva, restrinuida por uma das situações de trabalho em condição análoga à de escravo, gera uma condição de labor não decente.

Segundo Brito Filho, “de todas as formas de superexploração do trabalho, com certeza o trabalho em condição análoga à de escravo, ou, como é mais conhecido, o trabalho escravo, é a mais grave”.² Embora ainda tenhamos, lamentavelmente, muitas ocorrências de trabalho em condição análoga à de escravo no Brasil (as estatísticas dos últimos anos corroboram tal afirmação), é certo que as nossas normas internas estão em consonância com as normas internacionais. Portanto, o controle de convencionalidade exercido, nesse caso, é positivo, sem necessidade de afastar qualquer aplicação de normas internas. Ao contrário, as normas internacionais vêm para somar.

De tal forma, as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho podem ser citadas numa decisão judicial para reforçar eventual violação de direitos humanos caso se esteja diante de um trabalho em condição

2. BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente*: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

análoga à de escravidão. Além disso, podem ser mencionados os casos dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde e o dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, como jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, atendendo-se ao disposto na Recomendação 123/2022, do CNJ.

Portanto, o trabalho exercido em condições análogas à de escravidão deve ser totalmente abolido. Não se pode mais admitir ocorrências em diversos setores da economia de labor escravo sem que existam condenações exemplares, sendo que as declarações também devem ser citadas nas decisões, além das convenções internacionais pertinentes, como forma de demonstrar a ampliação do conhecimento em normas internacionais.

b) Combate ao trabalho infantil proibido

Lamentavelmente o trabalho infantil aparece muitas vezes relacionado, ou concomitantemente, ao trabalho forçado. De todo modo, em conjunto ou isolado, faz-se necessário, urgentemente, erradicar o trabalho infantojuvenil proibido.

Ao longo da história, além da OIT, a Organização das Nações Unidas (ONU) engajou-se, também, na luta contra a exploração das crianças, proclamando a Declaração Universal dos Direitos da Criança, em 1959, que assegurava o direito ao lazer e à educação gratuita às pessoas com idade inferior à permitida para o trabalho. Além disso, procurou defender as crianças e adolescentes contra qualquer forma de abandono, crueldade e exploração, incluindo as relacionadas ao tráfico.³

A Convenção 138 da OIT veio dispor que a idade mínima para admissão a emprego não pode ser inferior a quinze anos, salvo condições particulares do País-membro que o autorizam a admitir o labor a partir dos quatorze anos (art. 2º da referida Convenção), o que representou um esforço internacional para aumentar a idade das pessoas que trabalham. Ressalvou-se, apenas, o trabalho artístico (art. 8º).

A ONU adotou a Convenção sobre Direitos da Criança,⁴ em 1989, defendendo o lazer e a educação para as crianças, bem como a fixação de idade mí-

-
3. AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *O trabalho decente como um direito humano*. São Paulo: LTr, 2015, p. 72.
 4. Cf.: http://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf. Acesso em: 14 dez. 2024.

nima para admissão a emprego e adoção de regulamentos especiais quanto à duração e condições de trabalho dos menores (art. 32, 2), ampliando a proteção contra o labor infantojuvenil.

Mas o auge dessa luta surgiu com o advento da Convenção 182 da OIT, que tratou das piores formas de trabalho infantil e obteve ratificação universal. Vale registrar que a Convenção 182 da OIT foi aprovada com 415 votos a favor, nenhum voto contra e nenhuma abstenção. Esta maciça aprovação, ocorrida em 1999, revelou a importância dessa norma.

Em relação ao controle de convencionalidade das leis internas, no caso do trabalho infantil, nem todas as normas estão de acordo com a normatividade internacional. Isso porque, realizando-se uma análise do art. 405, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, pode-se dizer que este dispositivo não passa pelos filtros da constitucionalidade e da convencionalidade. Assim, cotejando-se o disposto no art. 2º da Convenção n. 138 da OIT com o preconizado pelo art. 405, §2º da CLT, verifica-se a incompatibilidade deste com o estabelecido naquele, não se podendo admitir a autorização para o trabalho de pessoas com idade inferior a 15 anos, idade mínima permitida, salvo na condição de aprendiz, sob qualquer pretexto de sustento da família ou algo nesse sentido, pois a sobrevivência familiar não pode ser atribuída a uma criança. Nesse caso, pois, deve ser feito, um controle de convencionalidade *negativo*, declarando-se o efeito paralisante do artigo mencionado da nossa CLT, não se podendo tolerar um trabalho infantil ao argumento de que é necessário para a sobrevivência da família. Caberia ao Estado, se fosse o caso, dar a proteção à família necessitada. Além das convenções supramencionadas, temos que lembrar ainda do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto de San José da Costa Rica, que protegem as crianças, enquanto normas também protetivas.

No tocante à jurisprudência da Corte IDH, recomenda-se o exame do Caso da Fábrica de Fogos, situação em que foram encontradas crianças e, também, adolescentes laborando em condições degradantes.

c) Fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação

Não se pode tolerar nenhum tipo de discriminação odiosa. Isso significa que não se pode tolerar qualquer conduta ou comportamento que busque afastar, excluir, diferenciar, restringir ou mesmo preferir alguém em razão de características como raça, sexo, orientação sexual, religião, nacionalidade, entre

outras. Isso pode ser tido como uma forma de violência, causada por preconceito e/ou intolerância, devendo ser rechaçado em qualquer meio.

No mundo hodierno, infelizmente, ainda subsistem diversas formas de discriminação entre seres humanos. Nesse ponto, então, é imprescindível considerar o ambiente laboral como um espaço da igualdade, não se tolerando qualquer tipo de preconceito ou discriminação contra qualquer pessoa, buscando-se, assim, a inclusão de pessoas adultas e jovens em situação de risco, repelindo qualquer discriminação por gênero, raça e etnia, em relação à orientação sexual, garantindo-se o respeito e a inclusão de pessoas LGBTQIAPN+, das trabalhadoras e dos trabalhadores migrantes, e assegurando a inclusão das pessoas com deficiência. Também não se pode admitir qualquer forma de assédio moral ou sexual, tampouco o assédio eleitoral no trabalho.

Dessa forma, deve haver uma sensibilidade significativa a essas questões por parte dos julgadores de modo a inibir ou coibir condutas inadequadas que geram prejuízos à dignidade humana e ao psicológico das pessoas afetadas. Existem diversas medidas judiciais possíveis para prevenir e punir, sendo o caso, atitudes discriminatórias, como reintegração no caso de dispensa discriminatória e indenização por danos morais em caso de responsabilidade contratual por atitude lesiva, por exemplo.

Como instrumentos normativos, para reprimir condutas discriminatórias no ambiente laboral, temos o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (em seus arts. 2º e 26), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 2º e 3º), o Pacto de San José da Costa Rica (arts. 1º e 24), o Protocolo de San Salvador (art. 3º) e as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho. Em relação à discriminação por gênero, podemos citar, especificamente, a Convenção Interamericana Para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher (Cedaw, “Convenção de Belém do Pará”). No tocante à discriminação racial, devemos lembrar, especialmente a Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância, que possui *status* de emenda constitucional. Já quanto à discriminação de pessoas com deficiência, vale acrescentar a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, também com *status* de emenda constitucional no Brasil.

Quanto aos casos da Corte Interamericana de Direitos Humanos, podemos destacar o Caso Simone Diniz e o Caso Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes (casos de discriminação racial no Brasil).

Portanto, existem normas relevantes antidiscriminatórias, sendo que os julgadores precisam estar devidamente capacitados e, na prática, as decisões precisam estar em consonância com a proteção dada pela normatividade interna e internacional, assegurando-se níveis mínimos de tutela e o respeito à dignidade humana.

d) Liberdade sindical e reconhecimento efetivo da negociação coletiva

Sabe-se que grande parte das conquistas de direitos trabalhistas é resultante de lutas coletivas e de movimentos sociais. Garantir liberdade à ação das entidades sindicais, em toda sua plenitude, é um desafio da contemporaneidade. Não se pode afirmar que o Brasil, em particular, possui ampla liberdade sindical, em razão das limitações provocadas pelo sistema de unicidade sindical e pela falta de ratificação da Convenção 87 da OIT, uma das dez Convenções Fundamentais daquele organismo internacional.

Lelio Bentes Corrêa⁵ afirma, categoricamente, que: “a interpretação dada à Convenção 87 pelos Órgãos de controle da OIT não deixa margem a dúvidas quanto à sua incompatibilidade com o modelo da unicidade sindical”. Não se pode vislumbrar uma liberdade sindical ampla e plena com as limitações impostas pelo art. 8º, II, da Constituição Federal brasileira de 1988.

Sendo assim, a liberdade sindical se torna um mecanismo para a evolução de outros direitos humanos e precisa ser incrementada no Brasil. Do mesmo modo, o reconhecimento das negociações coletivas é tido como fator propulsor de desenvolvimento nas relações trabalhistas por garantir as especificidades dos ramos de atividade econômica e por poder proporcionar ainda um ganho setorial. A OIT elevou, pela importância, conforme demonstrado, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva como um dos objetivos estratégicos do elemento decente.

Temos duas convenções fundamentais relativas ao tema, a de n. 98 e a de n. 87 (esta não ratificada pelo Brasil). Além dessas, a OIT possui outras normas que tratam de questões sindicais e das negociações coletivas como a Convenção 154 da OIT (ratificada pelo Brasil). Outrossim, a Convenção 151 da OIT aborda a temática, sendo que especificamente trata do Direito de Sindicalização e as

5. CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 166.

Relações de Trabalho na Administração Pública, e foi ratificada pelo Brasil. A Convenção 141 é específica em relação às Organizações de Trabalhadores Rurais e a de número 135 refere-se à Proteção de Representantes de Trabalhadores.

Fazendo-se um controle de convencionalidade das normas internas nesse particular, em especial ao que diz respeito à prevalência do negociado sobre o legislado, entendemos ser discutíveis a conformidade, especialmente, dos incisos XII e XIII do art. 611-A e o parágrafo único do art. 611-B em relação às normas internacionais vigorantes. Por ser um dos elementos do trabalho decente, não se pode cogitar de inconvencionalidade de todos os incisos dos arts. 611-A e 611-B da CLT ou de toda a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, vez que valoriza justamente a negociação coletiva.

A questão da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado se encontra, de certo modo, pacificada no STF, por meio da tese adotada no Tema 1.046. Por isso, de forma geral e ampla, em âmbito interno, não há falar-se em inconvencionalidade dos arts. 611-A e 611-B, introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017. Subsistem, ainda, diante do disposto na Convenção 155 da OIT, a discussão acerca da convencionalidade ou não dos incisos XII e XIII do art. 611-A e do parágrafo único do art. 611-B, por desrespeitarem normas de saúde e segurança do trabalho, protegidas pela Constituição Federal de 1988 e por tratados internacionais de direitos humanos ratificados e em vigor no Brasil. Uma discussão mais ampla sobre a questão da saúde e segurança no trabalho virá no tópico seguinte deste texto.

Além das convenções da OIT citadas, podemos citar como normas protetivas da liberdade sindical, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (art. 22), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8º), o Protocolo de San Salvador (art. 8º) e o Pacto de San José da Costa Rica (art. 16).

Dessarte, há relevante proteção normativa contra as violações à liberdade sindical.

e) Saúde e Segurança no trabalho

A proteção da saúde e da segurança não estava no rol dos objetivos elencados originalmente na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT de 1998. Felizmente, anos após, em 2022, a OIT passou a reconhecer esse direito como princípio fundamental, de modo a estimular as ações

para melhorar as condições laborais, a fim de prevenir e evitar acidentes e doenças ocupacionais.

Com a decisão de se incluir a Segurança e a Saúde no Trabalho no elenco dos objetivos estratégicos do que se convencionou chamar de Trabalho Decente, os holofotes se voltaram a esse relevante tema de debate no cenário brasileiro e mundial: a proteção de um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores, o que se pode chamar agora também de um quinto “direito fundamental universal” dos trabalhadores de todo o mundo. Em razão disso, as Convenções 155 e 187 da OIT passaram a ser consideradas Convenções Fundamentais, sendo a primeira (a 155) ratificada e em vigor no Brasil, e a segunda (a 187) ainda não ratificada. Não obstante, pode-se afirmar, sem pestanejar, que a Convenção de número 155 da OIT é, sem dúvida, uma das mais importantes de todas as convenções internacionais, vez que permite uma tutela ampla da saúde e da segurança dos trabalhadores, em diversos aspectos.

Um dos pontos que emerge da Convenção 155 da OIT é a possibilidade de se discutir a chamada “greve ambiental”, realizando-se um controle de convencionalidade *negativo* diante do disposto no art. 7º da Lei 7.783/1989 (a chamada Lei de Greve), ou no mínimo, uma interpretação *conforme* desta, excepcionando a situação prevista no art. 13 da mencionada convenção.

Vale lembrar que o art. 7º da Lei de Greve prescreve que a participação em greve *suspende* o contrato de trabalho. De outro lado, consoante o disposto no art. 13 da Convenção 155 da OIT, numa situação em que o trabalhador considere necessário *interromper* o trabalho, por motivos razoáveis, entendendo que se encontre em perigo iminente e grave para a sua vida ou sua saúde, ele pode fazê-lo. Ou seja, nesta situação específica, estaríamos diante de uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Em casos diversos, tanto o Tribunal Superior do Trabalho quanto tribunais regionais, reconheceram a ocorrência da chamada “greve ambiental”, garantindo aos trabalhadores o pagamento dos dias parados. Podemos citar como exemplo julgamento da SDC do TST, cuja relatora foi a Ministra Kátia Arruda. Colacionam-se, a seguir, trechos da ementa do acórdão:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA EMPRESA LUMINI EQUIPAMENTOS DE ILUMINAÇÃO LTDA. PARALISAÇÃO DO TRABALHO DEFLAGRADA PELA CATEGORIA PROFISSIONAL POR REIVINDICAÇÃO DE MELHORES CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO ATRELADAS À SAÚDE DOS EMPREGADOS. NÃO ABUSIVIDADE DO EXERCÍCIO

DO DIREITO DE GREVE. Constatado que foram observados os aspectos formais estabelecidos na lei, não se declara a abusividade da paralisação do trabalho que foi motivada por reivindicações da categoria que cuidam de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, circunstância que se amolda ao quadro de excepcionalidade reconhecido pela jurisprudência predominante desta corte para justificar o exercício do direito constitucional da greve. [...] No caso, a greve foi motivada por reivindicação de melhores condições de trabalho na busca de benefícios diretamente atrelados à saúde do trabalhador, situação excepcional admitida pela jurisprudência, que, se motivadora da paralisação dos serviços, justifica a decretação do pagamento dos dias parados (Processo TST-RO-6250-87.2011.5.02.0000; SDC/TST; Rel. Min. KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, 17/2/2014).

Os números relativos aos acidentes de trabalho e doença ocupacional em nosso país e no mundo são assustadores, ocupando o Brasil o vergonhoso quarto lugar no mundo em número de acidentes com morte, o que faz com que o tema ganhe ainda maior relevo nas terras brasileiras.

Vale registrar que, além das Convenções Fundamentais da OIT (155 e a 187, esta última ainda não ratificada), são inúmeras as convenções da OIT que tratam de segurança e saúde no trabalho, sendo dezenas as ratificadas pelo Brasil. Entre elas, podemos destacar: a Convenção 189 sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos (a mais recente a ter sido ratificada); a Convenção 171, sobre trabalho noturno; a 170, sobre segurança no trabalho com produtos químicos; a 167, sobre segurança e saúde na construção; a 162, sobre a utilização do amianto com segurança; a 148, sobre contaminação do ar, ruídos e vibrações; a 136, sobre benzeno; a 139, sobre prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos; a 115, sobre proteção contra radiações; e, de certo modo, a 103, sobre o amparo à maternidade.

Os números, lamentavelmente, demonstram que o Brasil, ao contrário do preconizado pela OIT na Convenção 155 da OIT, não possui uma política definida com objetivo de prevenir acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. Não há dúvida, pois, de que não temos conseguido efetividade nas normas de proteção e deixamos a desejar quando se trata de concretude na prevenção. São milhares de acidentes por ano, sem falar nas subnotificações, com prejuízos terríveis à integridade física, isso sem mencionar os danos à saúde mental. A nossa Constituição Federal de 1988 também não vem sendo respeitada

quando se garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, no art. 7º, XXII.

Acerca dos casos da Corte IDH, dois deles podem ser mencionados por envolverem questões relativas à saúde e à segurança, ambos envolvendo o Brasil: Caso Damião Ximenes Lopes e, também aqui, o multicitado caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, o que nos permite trazer também a lume a jurisprudência da Corte Interamericana nesse tocante.

Além das convenções mencionadas, em matéria de proteção à saúde e à segurança do trabalhador, pode-se mencionar o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (arts. 7º e 12), o Protocolo de San Salvador (arts. 7º e 10) e o Pacto de San José da Costa Rica (art. 26), este referente ao desenvolvimento progressivo dos direitos sociais, estimulando o progresso nessa seara, que ainda não conseguimos atingir.

CONCLUSÕES

Em nossa participação no Congresso realizado em Foz do Iguaçu, buscamos chamar a atenção para a necessidade de trazermos as normas internacionais do trabalho para a nossa realidade, a fim de assegurarmos um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores brasileiros.

Realizar controle de convencionalidade não é atitude ativista, tampouco está atrelada a aspectos ideológicos progressistas, e nada mais é do que o respeito aos compromissos assumidos pelo Brasil perante a sociedade internacional, procurando-se garantir que não estamos abaixo de outros países desse mundo globalizado na contemporaneidade. Ao contrário, o que se busca é elevar as condições dos trabalhadores sem deixar de garantir, por outro lado, a livre-iniciativa, também assegurada constitucionalmente.

Nota-se, na prática, que um dos maiores desafios internos à realização efetiva do controle de convencionalidade no Brasil é a ausência de capacitação (ou a deficiência desta), vez que a maior parte das faculdades de Direito do País somente recentemente trouxeram a temática do mencionado controle, fazendo com que muitos dos atuais operadores não tivessem na base de formação um conhecimento adequado à interpretação e à aplicação das normas internacionais.

O intuito deste artigo, assim, decorrente de nossas intervenções, é contribuir para a discussão e para a difusão das convenções internacionais por parte

dos operadores do direito, intentando auxiliar a concretização nos casos concretos.

Dessa forma, com base nos parâmetros hermenêuticos apresentados, foram examinados os cinco temas do trabalho decente, de modo a contribuir para a luta em prol desses objetivos. Conhecendo e aplicando as regras, a magistrada e o magistrado do trabalho podem colaborar para uma sociedade mais livre, justa, solidária e fraternal.

REFERÊNCIAS

- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2023.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *O trabalho decente como um direito humano*. São Paulo: LTr, 2015.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A justiciabilidade dos direitos sociais nas cortes internacionais de justiça*. São Paulo: LTr, 2017.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Controle de Convencionalidade em matéria trabalhista*. Brasília: Venturoli, 2021.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. In: *Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação*. Andrea Saint Pastous Nocchi; Gabriel Napoleão Velloso; Marcos Neves Fava (coordenadores). 2. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed., atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.
- VADE MECUM *Internacional*: método. Organização Valerio de Oliveira Mazzuoli. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

