
**DE SAN JOSÉ PARA BRASÍLIA: OS PARÂMETROS
INTERAMERICANOS DE DIREITOS HUMANOS E A
NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**FROM SAN JOSÉ TO BRASÍLIA: INTER-AMERICAN HUMAN
RIGHTS PARAMETERS AND COLLECTIVE BARGAINING**

Renan BERNARDI KALIL

Pesquisador de pós-doutorado na Universidade de São Paulo (Brasil). Professor de Direito no Instituto de Ensino e Pesquisa (Brasil). Procurador do Trabalho. Foi pessoal associado da Relatoria de Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (Redesca) da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH).

renankalil@usp.br

Fecha de envío: 19/12/2024

Fecha de aceptación: 10/02/2025

DE SAN JOSÉ PARA BRASÍLIA: OS PARÂMETROS INTERAMERICANOS DE DIREITOS HUMANOS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Renan BERNARDI KALIL

*Ministério Público do Trabalho, Instituto de Ensino e Pesquisa e Universidade de São Paulo
(Brasil)*

Resumen: Este artigo analisa o desenvolvimento dos parâmetros interamericanos em matéria de negociação coletiva e sua relevância para o Brasil após a reforma trabalhista de 2017. O estudo busca sistematizar os posicionamentos da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre o tema, extraídos de casos contenciosos e pareceres consultivos. O objetivo é contribuir para a realização do controle de convencionalidade por atores do sistema trabalhista brasileiro, como auditores-fiscais, procuradores e juízes do trabalho, visando compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. A análise da jurisprudência da Corte demonstra uma evolução na proteção dos direitos trabalhistas, especialmente a partir do caso Lagos del Campo v. Peru. Esse avanço contrasta com a reforma trabalhista brasileira, que rebaixou o regramento da negociação coletiva no país. Nesse contexto, o artigo examina as alterações promovidas pela reforma e a posição do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, buscando identificar possíveis conflitos com os parâmetros interamericanos. Por fim, o artigo discute como as instituições do sistema trabalhista podem utilizar os parâmetros interamericanos para promover a negociação coletiva no Brasil, com ênfase no controle de convencionalidade.

Palabras clave: Negociação coletiva - Controle de convencionalidade - Reforma trabalhista - Sistema interamericano - Direitos humanos

Sumario: 1. Introdução. 2. O sistema interamericano de direitos humanos. 3. A evolução da jurisprudência da Corte em matéria trabalhista. 4. Os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva. 5. Reforma trabalhista e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre negociação coletiva. 6. Controle de convencionalidade no Brasil e a negociação coletiva. 7. Conclusões.

Abstract: This article analyzes the development of Inter-American standards on collective bargaining and their relevance for Brazil following the 2017 labor law reform. This study aims to systematize the positions of the Inter-American Court of Human Rights on the subject, drawn from contentious cases (judgments) and advisory opinions. The objective is to contribute to the implementation of conventionality control by actors in the Brazilian labor system, such as labor auditors, prosecutors, and judges, to bring domestic law into line with the American Convention on Human Rights. Analysis of the Court's jurisprudence demonstrates an evolution in the protection of labor rights, particularly since the case of *Lagos del Campo v. Peru*. This evolution contrasts with the Brazilian labor law reform, which downgraded the regulation of collective bargaining in the country. In this context, the article examines the changes brought about by the reform and the position of the Supreme Federal Court on the issue, seeking to identify possible conflicts with Inter-American standards. Finally, the article discusses how labor system institutions can use Inter-American standards to promote collective bargaining in Brazil, with an emphasis on conventionality control.

Keywords: Collective bargaining - Conventionality control - Labor law reform - Inter-American system - Human rights

Summary: 1. Introduction. 2. The inter-American system of human rights. 3. The evolution of Court's case law on labor rights. 4. The inter-American standards on collective bargaining. 5. Labor law reform and the jurisprudence of the Brazilian Supreme Court on collective bargaining. 6. Conventionality control in Brazil and collective bargaining. 7. Conclusions.

1. Introdução

O ano de 2017 foi emblemático para o Direito do Trabalho no Brasil. Em julho, o Congresso Nacional aprovou a reforma trabalhista, que alterou profundamente a regulação laboral no país. As modificações legais, que alteraram mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram realizadas para atender majoritariamente demandas empresariais.¹

Nesse mesmo ano, a Corte Interamericana de Direitos Humanos promoveu um giro jurisprudencial e proferiu uma sentença paradigmática no caso *Lagos del Campo v. Peru*, abrindo um espaço inédito para aprofundar o exame de violações aos direitos trabalhistas pelos órgãos do sistema interamericano. Esse é o principal motivo pelo qual, nos últimos sete anos, a Corte emitiu diversos entendimentos que fortaleceram o desenvolvimento dos parâmetros interamericanos nesse tema: sentenças em casos contenciosos até então inexplorados (como o direito à negociação coletiva, no caso dos membros do Sindicato Único de Trabalhadores de ECASA vs. Peru) e pareceres consultivos arrojados (como o sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero), dentre outros.

Mesmo diante dos avanços substantivos em matéria laboral e sindical promovidos pela Corte, a adoção no Brasil ainda é tímida. O objetivo deste artigo é tratar do desenvolvimento dos parâmetros interamericanos em matéria de negociação coletiva. A opção pela delimitação nesse tema decorre de a reforma trabalhista ter alterado substantivamente o seu regramento legal no país.

Trata-se um estudo prescritivo, em que se pretende sistematizar esses parâmetros. O intuito é contribuir para a realização do controle de convencionalidade por atores das instituições do sistema trabalhista, especialmente auditores-fiscais, procuradores e juízes do trabalho, para compatibilizar o direito interno com a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e auxiliar na efetividade e eficácia do Direito do Trabalho.

¹ KALIL, Renan Bernardi, PUCHETA, Mauro Leonardo e BODDIE, Matthew, "Right-Wing Populism and the Deconstruction of Labour Laws in the Americas: Old Wine into New Wineskins", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, Nº 1, pp. 19-48.

A sistematização dos parâmetros teve como base o “Caderno de Jurisprudência da Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22”, que trata dos posicionamentos mais relevantes e atuais sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais do Tribunal.²

Adotamos o método analítico-descritivo, em que consolidamos os posicionamentos da Corte sobre negociação coletiva. Para tanto, realizou-se pesquisa no “buscador de jurisprudencia” da Corte Interamericana em seu sítio eletrônico no mês de setembro de 2024, procurando o seguinte termo: “negociación colectiva” nas partes de “casos contenciosos”, “medidas provisionales”, “supervisión de cumplimiento” e “opiniones consultivas”. Houve uma complementação de busca em novembro de 2024.

O artigo está estruturado em cinco partes. Inicialmente, discutimos os direitos trabalhistas no sistema interamericano de direitos humanos, abordando o seu alcance. Em seguida, analisamos a evolução da jurisprudência da Corte Interamericana, desde a sua criação até o presente, em relação aos direitos trabalhistas. Adiante, apresentamos o conteúdo dos parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva desenvolvidos pela Corte. Depois, tratamos das alterações promovidas pela reforma trabalhista de 2017 na negociação coletiva e a posição do Supremo Tribunal Federal (STF) a respeito do tema. Por fim, examinamos a forma pela qual as instituições do sistema trabalhista podem utilizar esses parâmetros para promover a negociação coletiva no Brasil, com enfoque no controle de convencionalidade.

2. O sistema interamericano de direitos humanos

O sistema interamericano de direitos humanos (SIDH) é regido pelos instrumentos regionais que estabelecem as funções de seus órgãos – a Comissão e a Corte – e as obrigações dos Estados membros da Organização dos Estados Americanos (OEA). Desde a sua criação, diversos instrumentos foram adotados para proteger e promover os direitos humanos na região, sendo

² Corte IDH. Caderno de Jurisprudência da Corte Interamericana de Derechos Humanos n. 22. 2022. Disponível em: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/adjunto/38939>.

que três são centrais para os direitos trabalhistas: a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (ou Pacto de San José da Costa Rica) e o seu Protocolo Adicional em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador).

O sistema é formalmente inaugurado com a aprovação da Declaração Americana, na 9ª Conferência Internacional Americana, que ocorreu em Bogotá, em 1948. Esse documento adotou uma perspectiva abrangente dos direitos humanos, ao apontar a interdependência e indivisibilidade dos direitos civis e políticos e econômicos, sociais e culturais. A Declaração Americana prevê alguns direitos trabalhistas: o direito ao trabalho e o direito a um salário justo (artigo XIV), o direito ao descanso (artigo XV) e a liberdade de associação (artigo XXII). Como não é um tratado e um instrumento sujeito a ratificação pelos Estados membros da OEA, havia algumas dúvidas quanto à sua natureza jurídica e aos seus efeitos no sistema interamericano. No Parecer Consultivo nº 10, a Corte esclareceu alguns pontos. Primeiramente, apontou que a Declaração Americana contém e define os direitos humanos referidos na Carta da OEA, de forma que a interpretação e aplicação da Carta necessariamente exige a integração nas normas previstas na Declaração.³ Em segundo lugar, esclareceu que para os Estados que não ratificaram a Convenção Americana, a Declaração constitui uma fonte de obrigações internacionais.⁴ A seguir, a Corte afirmou que os Estados partes da Convenção Americana também devem observar as obrigações previstas na Declaração, em razão de serem membros da OEA.⁵ Finalmente, colocou que, apesar da Declaração não ser um tratado, possui efeitos jurídicos e permite a sua interpretação pela Corte.⁶

Na mesma Conferência, em 1948, foi adotada a Carta da OEA, que é o instrumento que funda a Organização. A reforma de 1967, por meio do Protocolo de Buenos Aires, inseriu direitos trabalhistas na Carta. No artigo 34, colocou-se como mecanismo de alcançar os objetivos básicos do desenvolvimento integral

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

⁴ *Ibid.*, parágrafo 45.

⁵ *Ibid.*, parágrafo 46.

⁶ *Ibid.*, parágrafo 47.

assegurar salários justos, oportunidades de emprego e condições de trabalho aceitáveis para todos (g). O artigo 45 estabelece o trabalho como um direito e um dever social e a proteção de salários justos (b), consagra o direito à negociação coletiva e o direito de greve (c) e reconhece a importância das entidades sindicais (g).

Pouco mais de vinte anos depois, em 1969, na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, foi adotada a Convenção Americana, o instrumento mais importante do sistema. É um documento que assegura quase que exclusivamente direitos civis e políticos (artigos 3 a 25 e capítulo II). Parte deles possuem uma interseção com os direitos trabalhistas: a proibição de discriminação e a 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). Além disso, o capítulo III da Convenção Americana trouxe o artigo 26, prevendo 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".

Para suprir a ausência de menção direta aos direitos econômicos, sociais e culturais na Convenção Americana, adotou-se o Protocolo de San Salvador 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.

3. A evolução da jurisprudência da Corte Interamericana em matéria trabalhista

A justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, incluindo o direito do trabalho, ficou restrita por um longo período, devido às disposições do Protocolo de San Salvador que limitavam quais direitos poderiam ser questionados perante a Corte.⁷

Apesar da ampla lista de direitos trabalhistas previstos nos artigos 6, 7 e 8, o artigo 19.6 do Protocolo de San Salvador criou um grande obstáculo processual ao prever que somente as violações por um Estado Parte contra a liberdade sindical (artigo 8.1, a) e o direito à educação (artigo 13) permitem a apresentação de casos no Tribunal.

Diante desta arquitetura institucional e jurídica, a Corte assumiu um papel crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas, especialmente pelo fato de ser a última intérprete da Convenção Americana no sistema interamericano de direitos humanos. O desenvolvimento dos parâmetros de obrigações estatais em matéria trabalhista ocorreu em três etapas no Tribunal.⁸

A primeira etapa teve início com a instalação da Corte, que ocorreu em 1979, até 2001, em que a proteção dos direitos trabalhistas ocorreu de forma reflexa por meio do direito à vida (artigo 4) e do direito à liberdade pessoal (artigo 7). Houve um único caso relacionado ao direito do trabalho, que examinou o desaparecimento forçado de uma liderança sindical na região.⁹ Trata-se do caso *Caballero Delgado e Santana v. Colômbia*, cuja sentença foi proferida em 1995. O sr. Caballero Delgado era um líder sindical de professores e desapareceu em razão de seu envolvimento ativo na defesa dos interesses dos trabalhadores. Ao invés de levar em consideração o artigo 16 da Convenção Americana, a Corte concluiu que a Colômbia violou apenas os artigos 4 e 7 do Pacto de San José da Costa Rica.¹⁰

⁷ KALIL, Renan Bernardi e PUCHETA, Mauro Leonardo, “A Corte Interamericana de Direitos Humanos: um catalisador para as normas internacionais do trabalho”, *Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT*, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA (org.), Venturoli, Brasília, 2024.

⁸ MONTEJO, Miguel F. Canessa, “Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. YouTube, 6 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZl>.

⁹ MOSCOSO-BECERRA, Gerson, “La Justiciabilidad Directa de los Derechos Laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, *Dikaion*, N° 28, 2019, pp. 385–390.

¹⁰ Corte IDH. Sentencia de 8 de diciembre de 1995. Caso Caballero Delgado y Santana Vs. Colombia.

Nesse período, várias ditaduras militares em toda a América Latina promoveram graves violações de direitos humanos, incluindo desaparecimentos forçados, execuções extrajudiciais e tortura. Esses abusos, frequentemente resultantes de políticas deliberadas dos regimes para eliminar os seus opositores, foram levados para a Corte, sendo que o foco inicial das decisões do Tribunal em seus primeiros anos se relacionava com esses temas.¹¹ Não é coincidência que o único caso trabalhista, como mencionamos, versa sobre o desaparecimento forçado de um dirigente sindical.

A segunda etapa compreende o período de 2001 a 2017, em que a Corte passa a proteger os direitos trabalhistas direta e indiretamente e desenvolve parâmetros sobre o tema mais ativamente. O caso *Baena Ricardo e outros v. Panamá*¹² marcou o início desta abordagem, na qual o Tribunal considerou que a dispensa de 270 trabalhadores do setor público por terem realizado uma manifestação por melhores condições de trabalho configurou uma violação direta ao artigo 16 da Convenção Americana.

Em 2005, no caso *Huilca Tecse v. Peru*, a Corte Interamericana reconheceu que a execução extrajudicial de um líder sindical representou uma violação direta ao artigo 16 da Convenção Americana, marcando uma mudança em relação à jurisprudência do caso *Caballero Delgado*. Para fundamentar sua decisão, a Corte recorreu aos artigos 8.1, a e 11 do Protocolo de San Salvador, à Convenção nº 87 da OIT e a decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, reafirmando que os Estados Partes têm o dever de garantir que os trabalhadores possam exercer sua liberdade de associação sem temor de violência.¹³

¹¹ ABRAMOVICH, Víctor, “From Massive Violations to Structural Patterns: New Approaches and Classic Tensions in the Inter-American Human Rights System”, *Sur—International Journal on Human Rights*, Nº 6, São Paulo, 2009, p. 7; MEDINA-QUIROGA, Cecilia, *The Battle of Human Rights. Gross, Systematic Violations and the Inter-American System*, Martinus Nijhoff Publishers, London, 1988, p. 21

¹² Corte IDH. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Caso *Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Para uma análise aprofundada da liberdade sindical no sistema interamericano, ver: MORENO, Rafael Jerez, “An Approach to the Basis of the Right to Freedom of Association According to the Inter-American Court of Human Rights”, *European Journal of Comparative Law and Governance*. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/22134514-bja10081>.

¹³ Corte IDH. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Caso *Huilca Tecse Vs. Perú*, parágrafos. 74-78. No mesmo sentido, ver o caso *Cantoral Huamani y García Santa Cruz v. Peru*. (Corte IDH. Sentencia de 10 de julio de 2007. Caso *Cantoral Huamani y García Santa Cruz Vs. Perú*, parágrafos 144-149).

O Parecer Consultivo nº 22 reforçou a proteção da liberdade sindical como um direito humano. Fundamentada na Convenção nº 87 da OIT e no Artigo 8.1, a do Protocolo de San Salvador, reafirmou que os Estados Partes têm o dever de se abster de adotar medidas legais ou políticas que restrinjam os direitos sindicais. Além disso, destacou a obrigação positiva de criar um ambiente legal e político que permita aos sindicatos exercer plenamente e de forma livre sua liberdade de associação.¹⁴

Nessa mesma perspectiva, a Corte protegeu os direitos trabalhistas diretamente ao reconhecer as violações do artigo 6 (proibição da escravidão e servidão), em casos como *Massacres de Ituango v. Colômbia*¹⁵, em que dezessete pessoas foram obrigadas por um grupo paramilitar a cuidar de aproximadamente 800 cabeças de gado para facilitar a sua subtração, e *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde v. Brasil*¹⁶, em que 85 trabalhadores foram escravizados no estado do Pará. Ainda, nesse último caso houve o reconhecimento da violação do artigo 19 (direitos da criança), pelo fato de um dos trabalhadores escravizados ter menos de 18 anos no momento dos fatos.

Além da proteção direta, a Corte foi além da sua jurisprudência tradicional e decidiu proteger os direitos trabalhistas indiretamente, por meio dos direitos civis e políticos. Isto ocorreu a partir de duas abordagens principais. A primeira os utilizou para proteger direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais, enquanto a segunda garantiu a proteção dos direitos dos trabalhadores sob a ótica dos direitos processuais, como o direito a um julgamento justo (artigo 8) e o direito à proteção judicial (artigo 25).¹⁷

¹⁴ Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, parágrafos 101–102.

¹⁵ Corte IDH. Sentencia de 1 de julio de 2006. Caso de las Masacres de Ituango Vs. Colombia.

¹⁶ Corte IDH Sentencia de 20 de octubre de 2016. Caso Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde Vs. Brasil.

¹⁷ MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer, “Impact of the Inter-American Jurisprudence on Economic, Social, Cultural, and Environmental Rights”, *The Impact of the Inter-American Human Rights System: Transformations on the Ground*, Armin VON BOGDANDY, Flávia PIOVESAN, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR e Mariela Morales ANTONIAZZI (eds.), Oxford University Press, Oxford, 2024, pp. 217–236; ANTOINE, Rose-Marie Belle, “Constitutionalising Labour in the Inter-American System on Human Rights” *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Adelle BLACKETT e Anne TREBILCOCK (eds.), Edward Elgar Publishing, 2015, pp. 287–288; MONTEJO, Miguel F. Canessa, “Labor Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights”, *Research Handbook on Labour, Business and Human Rights*

Na primeira abordagem, a Corte reconheceu a possibilidade de tutelar os salários e as pensões dos trabalhadores por meio do direito à propriedade privada (artigo 21). No caso dos Cinco Pensionistas v. Peru, o estado peruano reduziu drasticamente as pensões de cinco aposentados, violando decisões judiciais internas que ordenavam sua compensação.¹⁸ A Corte concluiu que essa redução afetava o patrimônio dos pensionistas, violando o artigo 21. De forma similar, no caso *Abrill Alosilla v. Peru*, leis peruanas aplicadas retroativamente reduziram salários de 233 trabalhadores, prejudicando seus direitos adquiridos. A Corte entendeu que essas reduções violaram os artigos 21, 25.1 e 1.1 da Convenção Americana.¹⁹

Na segunda abordagem, baseada nos direitos processuais, a Corte se concentrou no direito a um julgamento justo (artigo 8) e à proteção judicial (artigo 25) para proteger os trabalhadores contra dispensas arbitrárias nos setores público e privado. No caso *Trabalhadores Demitidos do Congresso (Aguado-Alfaro e outros) v. Peru*, o Estado foi responsabilizado por não oferecer mecanismos eficazes para revisão de queixas trabalhistas, violando os artigos 8.1 e 25.²⁰ No caso *Acevedo Jaramillo v. Peru*, trabalhadores dispensados após uma greve processaram o Estado, que não cumpriu decisões judiciais internas que ordenavam a reintegração e o pagamento de direitos. A Corte concluiu que a omissão do Peru infringiu o artigo 25 da Convenção, reforçando que os Estados são internacionalmente responsáveis pela ausência de mecanismos eficazes para proteger os trabalhadores contra violações de seus direitos processuais e patrimoniais.²¹

A terceira etapa começou em 2017 e está em andamento. Nesse período, a Corte avançou para proteger os direitos trabalhistas de forma holística. No caso *Lagos del Campo v. Peru*²², que trata da dispensa de um representante dos trabalhadores em razão de uma declaração pública questionando uma possível

Law, Janice BELLACE e Beryl TER HAAR (eds.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2019, pp. 350-355.

¹⁸ Corte IDH. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Caso "Cinco Pensionistas" Vs. Perú.

¹⁹ Corte IDH. Sentencia de 4 de marzo de 2011. Caso *Abrill Alosilla y otros Vs. Perú*.

²⁰ Corte IDH. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Caso *Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú*.

²¹ Corte IDH. Sentencia de 7 de febrero de 2006. Caso *Acevedo Jaramillo y otros Vs. Perú*.

²² Corte IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso *Lagos del Campo Vs. Perú*.

interferência da empresa em um processo eleitoral interno, o Tribunal promoveu uma interpretação da Convenção Americana, com fulcro em seu artigo 26, que desenvolveu a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais. Nesse caso, a Corte apontou que o direito ao trabalho deriva da interpretação do artigo 26 do Pacto de San José da Costa Rica em relação à Carta da OEA e à Declaração Americana, sendo que os Estados signatários se comprometem a respeitá-lo e a garantir o seu livre e pleno exercício a toda pessoa sujeita à sua jurisdição. Ainda, os Estados devem adotar, conforme suas normas constitucionais e disposições da Convenção, as medidas legislativas ou de outra natureza que forem necessárias para efetivar esse direito.²³

No entanto, críticas apontaram a fundamentação insuficiente da Corte para justificar essa guinada jurisprudencial. Em resposta, no caso *Cuscul Pivaral v. Guatemala*²⁴, a Corte apresentou argumentos robustos baseados em interpretações literal, sistemática e teleológica do artigo 26, bem como na análise dos trabalhos preparatórios da Convenção Americana.²⁵

A interpretação literal, fundamentada na Convenção de Viena, destacou que o texto do artigo 26 impõe aos Estados a obrigação de efetivar os direitos derivados da Carta da OEA. A Corte enfatizou que a menção à realização

²³ *Ibid.* Para uma análise mais aprofundada, ver: VERA, Óscar Parra, “La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano a la luz del artículo 26 de la Convención Americana. El sentido y la promesa del caso Lagos del Campo”, *Inclusión, Ius Commune y justiciabilidad de los DESCAs en la jurisprudencia interamericana. El caso Lagos del Campo y los nuevos desafíos*, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR, Mariela Morales ANTONIAZZI e Rogelio Flores PANTOJA (coords.), Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro, 2020, pp. 181-234.

²⁴ Corte IDH. Sentencia de 23 de agosto de 2018. Caso *Cuscul Pivaral y otros Vs. Guatemala*. Para o aprofundamento sobre a relevância do caso, ver: RIVAS, Juan Ibáñez, “La Justiciabilidad Directa de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales: Génesis de la Innovadora Jurisprudencia Interamericana”, *Interamericanización de los DESCAs: El Caso Cuscul Pivaral de la Corte IDH*, Mariela Morales ANTONIAZZI, Liliانا RONCONI e Laura CLÉRICO (coords.), Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro, 2020, pp. 21–40.

²⁵ Alguns desses argumentos foram desenvolvidos antes do julgamento do caso Lagos del Campo por no âmbito acadêmico: ROSSI, Julieta e ABRAMOVICH, Victor, “La tutela de los derechos económicos, sociales y culturales en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Claudia MARTÍN, Diego RODRÍGUEZ-PINZÓN e José Antonio GUEVARA (coords.), Fontamara-American University-Universidad Iberoamericana, México, 2004; COURTIS, Christian, “La protección de los derechos económicos, sociales y culturales a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR y Arturo Zaldívar Lelo de LARREA (eds.), UNAM-Marcial Pons IMDPC, México, 2008.

progressiva desses direitos refere-se à natureza da obrigação, e não à sua existência.

Já a interpretação sistemática vinculou o artigo 26 a outros dispositivos da Convenção Americana, como os artigos 1.1 e 2, que estabelecem o dever dos Estados de garantir a plena eficácia dos direitos protegidos, bem como as previsões na Carta da OEA e na Declaração Americana. Ainda, apontou que a Parte I da Convenção Americana, que trata dos deveres dos Estados e dos direitos protegidos, engloba o Capítulo III, que versa sobre os direitos econômicos, sociais e culturais e é composto pelo artigo 26. A Corte reafirmou a indivisibilidade e interdependência dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e ambientais, argumentando que não há justificativa para tratá-los de forma hierárquica ou excludente.

Outras críticas enfrentadas pela Corte foram baseadas no Protocolo de San Salvador, que limita o acesso à petição individual em relação a determinados direitos. Apesar disso, o Tribunal sustentou que essas limitações não restringem sua competência para interpretar e aplicar o artigo 26 do Pacto de San José da Costa Rica. A Corte argumentou que o Protocolo não pode ser interpretado de forma a reduzir a proteção dos direitos previstos na Convenção Americana.

Por fim, a interpretação teleológica, ancorada no preâmbulo da Convenção Americana, destacou o propósito central do tratado: a proteção dos direitos humanos fundamentais. Com base no princípio *pro persona*, a Corte concluiu que nenhuma disposição do tratado pode ser interpretada de maneira a suprimir ou limitar direitos já reconhecidos.

Sendo assim, a Corte passou a proteger os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais – o que inclui o direito do trabalho – a partir da interpretação do artigo 26 do Pacto de San José da Costa Rica em relação à Carta da OEA e à Declaração Americana. A partir dessa nova metodologia, o Tribunal passou tutelar o direito ao trabalho com enfoque na garantia de

emprego²⁶, o direito à saúde²⁷, o direito à seguridade social²⁸, o direito às condições justas, equitativas e satisfatórias²⁹, o direito de greve³⁰ e o direito à negociação coletiva³¹.

Finalmente, destacamos dois aspectos a respeito dessa alteração jurisprudencial promovida pela Corte. Em primeiro lugar, esse processo não ocorre abruptamente, mas foi objeto de maturação ao longo dos anos pelo Tribunal. Em 2003, no caso *Cinco Pensionistas v. Peru*³², a aplicação do artigo 26, apesar de debatida, não foi efetivada. No caso *Trabajadores Demitidos del Congreso (Aguado-Alfaro e outros) v. Peru*, o juiz Cançado Trindade defendeu a interdependência e exigibilidade imediata dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.³³

O caso *Acevedo Buendía v. Peru* representou um avanço, com a Corte reconhecendo sua competência sobre o artigo 26 e a obrigação dos Estados de promover a realização progressiva dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.³⁴ Posteriormente, em casos como *Suárez Peralta v. Equador*³⁵ e *Canales Huapaya v. Peru*³⁶, juízes como Eduardo Ferrer Mac-Gregor e Roberto Caldas destacaram a necessidade de consolidar a autonomia do artigo 26, argumentando pela proteção de direitos como saúde e trabalho. Essas posições culminaram na abordagem inovadora adotada em *Lagos del Campo*, que

²⁶ Corte IDH. Sentencia de 23 de noviembre de 2017. Caso *Trabajadores Cesados de Petroperú y otros Vs. Perú*.

²⁷ Corte IDH. Sentencia de 8 de marzo de 2018. Caso *Poblete Vilches y otros Vs. Chile*.

²⁸ Corte IDH. Sentencia de 6 de marzo de 2019. Caso *Muelle Flores Vs. Perú*.

²⁹ Corte IDH. Sentencia de 15 de julio de 2020. Caso *de los Empleados de la Fábrica de Fuegos de Santo Antônio de Jesus y sus familiares Vs. Brasil*.

³⁰ Corte IDH. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Caso *Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala*.

³¹ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*.

³² Corte IDH. Sentencia de 28 de febrero de 2003. Caso *"Cinco Pensionistas" Vs. Perú*.

³³ Corte IDH. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Caso *Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) Vs. Perú*.

³⁴ Corte IDH. Sentencia de 1 de julio de 2009. Caso *Acevedo Buendía y otros ("Cesantes y Jubilados de la Contraloría") Vs. Perú*; CARVALHO, Augusto César Leite de, "Indivisibilidade e progressividade dos direitos humanos sob a perspectiva da Corte IDH", *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos: resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória*, Any Ávila ASSUNÇÃO e Augusto César Leite de CARVALHO (orgs.), Venturoli, Brasília, 2023, p. 109.

³⁵ Corte IDH. Sentencia de 21 de mayo de 2013. Caso *Suárez Peralta Vs. Ecuador*.

³⁶ Corte IDH. Sentencia de 24 de junio de 2015. Caso *Canales Huapaya y otros Vs. Perú*.

reconheceu a justiciabilidade direta e autônoma dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais.³⁷

O segundo foi se relaciona com a influência do constitucionalismo transformador que impulsionou esse giro jurisprudencial da Corte. Essa doutrina é uma abordagem interpretativa que visa reformar estruturas socioeconômicas para promover uma sociedade mais democrática e comprometida com a realização plena dos direitos humanos.³⁸ No contexto latino-americano, essa perspectiva encontra expressão no *Ius Constitutionale Commune en América Latina* (ICCAL), que articula os sistemas jurídicos nacionais dos países da OEA com o SIDH. O ICCAL busca implementar os direitos previstos nas constituições nacionais, difundindo parâmetros de direitos humanos, compensando *déficits* nacionais e fortalecendo atores sociais para impulsionar mudanças legislativas e práticas. Nesse processo, o papel do judiciário é crucial, pois suas decisões moldam o terreno político para lutas sociais futuras, facilitando reformas e mobilizações públicas e gerando transformações sociais que transcendem os litígios individuais.³⁹

4. Os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva

Os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva foram desenvolvidos principalmente em dois casos. O primeiro foi o Parecer Consultivo nº 27, sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero, cuja solicitação foi realizada pela Comissão Interamericana.⁴⁰

³⁷ Corte IDH. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Caso Lagos del Campo Vs. Perú.

³⁸ VON BOGDANDY, Armin, PIOVESAN, Flávia, MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer e ANTONIAZZI, Mariela Morales, "Introduction", *The Impact of the Inter-American Human Rights System: Transformations on the Ground*, Armin VON BOGDANDY, Flávia PIOVESAN, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR e Mariela Morales ANTONIAZZI (eds.), Oxford University Press, Oxford, 2024.

³⁹ Ibid; VON BOGDANDY, Armin e URUEÑA, Rene, "International Transformative Constitutionalism in Latin America", *The American Journal of International Law*, Nº 114, Cambridge, 2020 p. 408.

⁴⁰ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género.

O segundo é o caso membros do Sindicato Único de Trabalhadores de ECASA (SUTECASA) vs. Peru. Em 1990, integrantes da entidade sindical ingressaram com uma ação questionando dois decretos que, em sua visão, desrespeitavam um acordo coletivo. Embora a justiça tenha decidido a favor do sindicato em 1996, a execução da decisão se arrastou por 28 anos, levando a reiteradas decisões judiciais sem resultado efetivo.⁴¹

A Corte Interamericana parte de uma interpretação integrada e evolutiva da Convenção Americana e da Carta da OEA para reconhecer que a negociação coletiva faz parte dos direitos protegidos pelo artigo 26 da Convenção. Considerando os artigos 45. c e g da Carta da OEA, a Corte conclui que há referência suficientemente específica à negociação coletiva, o que permite derivar sua existência e proteção no âmbito do sistema interamericano de forma autônoma. Assim, esse direito passa a ser entendido como parte dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais protegidos pelo artigo 26 da Convenção.⁴²

Para sustentar essa interpretação, a Corte adota uma hermenêutica que combina a análise literal, contextual, teleológica e evolutiva dos tratados de direitos humanos, observando o princípio *pro persona* previsto no artigo 29 da Convenção Americana. A Corte não se limita à letra da Convenção. Para determinar o alcance concreto desse direito, também considera o Protocolo de San Salvador, a Declaração Americana e o *corpus iuris* internacional do direito do trabalho, incluindo normas da OIT, como as Convenções nº 98⁴³, 151⁴⁴ e

⁴¹ Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú.

⁴² Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, parágrafo 44.

⁴³ A Convenção 98 da OIT exige que os Estados adotem medidas adequadas para estimular e fomentar a negociação coletiva, permitindo que empregadores e organizações de trabalhadores regulem condições de trabalho por meio de contratos coletivos.

⁴⁴ A Convenção 151 da OIT trata das relações de trabalho na administração pública, incluindo a negociação coletiva.

154⁴⁵, além da Declaração da Filadélfia (1944), que afirma o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.⁴⁶

A Corte enfatiza que os tratados de direitos humanos devem ser vistos como instrumentos vivos, cuja interpretação deve acompanhar as transformações sociais e as condições de vida atuais. Assim, a incorporação dos parâmetros internacionais trabalhistas serve para definir o conteúdo e a extensão das obrigações estatais sobre a negociação coletiva, reconhecendo-a como direito protegido e efetivamente exigível no sistema interamericano.⁴⁷

A Corte entende que o direito à negociação coletiva e a liberdade sindical são direitos interdependentes e indivisíveis, de exigibilidade imediata e não condicionados a limitações orçamentárias estatais.⁴⁸ Para a efetiva proteção de ambos, exige-se a abstenção de interferências indevidas pelo Estado.⁴⁹ A liberdade sindical, direito inerente e inalienável a todo indivíduo, é um princípio geral do direito internacional.⁵⁰ A negociação coletiva, elemento essencial da liberdade sindical, constitui um instrumento crucial para as organizações de trabalhadores, proporcionando meios de negociar com empregadores a melhoria das condições de vida e trabalho de seus representados.⁵¹

Ambos os direitos estão intimamente ligados às liberdades de expressão, reunião e associação. Tais direitos permitem que trabalhadores e seus representantes se organizem, expressem reivindicações laborais e reduzam a

⁴⁵ A Convenção 154 define a negociação coletiva como o processo entre empregadores (ou suas organizações) e organizações de trabalhadores para estabelecer condições de trabalho e emprego, regular relações entre empregadores e trabalhadores ou entre seus respectivos órgãos representativos. A Convenção 154 da OIT obriga os Estados a garantir que a negociação coletiva seja acessível a todos os empregadores e trabalhadores, que o seu escopo seja ampliado progressivamente, que haja regras procedimentais acordadas, que não haja obstáculos ao seu desenvolvimento e que os órgãos e procedimentos de resolução de conflitos laborais fomentem a negociação coletiva.

⁴⁶ Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, parágrafo 189. GARCÍA MUÑOZ, Soledad e KALIL, Renan Bernardi, “Libertad sindical. Huelga. Perspectiva de género. Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27”, Revista Debates Sobre Derechos Humanos, Nº 5, José C. Paz, 2021, pp. 243-255.

⁴⁷ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, parágrafo 44.

⁴⁸ *Ibid.*, parágrafo 118.

⁴⁹ *Ibid.*, parágrafo 118.

⁵⁰ *Ibid.*, parágrafo 58.

⁵¹ *Ibid.*, parágrafo 146.

desigualdade nas relações de trabalho. Os Estados têm o dever de respeitar e garantir esses direitos.⁵²

O direito à liberdade de expressão inclui o acesso à informação, o que é fundamental para que os trabalhadores obtenham dados públicos necessários à efetiva prática dos direitos sindicais, incluindo a negociação coletiva. Assim, o acesso à informação torna-se instrumental para a concretização desses direitos, uma vez que permite que as tratativas entre as partes ocorram de forma substantiva e equitativa.⁵³

A liberdade de expressão, bem como a possibilidade de difundir informações e opiniões, é crucial para o exercício dos direitos sindicais e da negociação coletiva. Qualquer ameaça ou ação penal contra líderes sindicais por expressarem opiniões legítimas gera um efeito intimidador e prejudica a efetivação desses direitos. Além disso, as organizações sindicais devem ter liberdade para utilizar símbolos, publicações e meios de comunicação sem sofrer ingerências estatais arbitrárias.⁵⁴

O direito de reunião pacífica é considerado um elemento fundamental da liberdade de expressão e um meio para pleitear outros direitos, dentre eles a liberdade sindical e a negociação coletiva. As manifestações públicas ampliam a possibilidade de trabalhadores expressarem suas demandas, sendo, portanto, essenciais em sociedades democráticas. Esse direito não deve ser restringido de forma a inviabilizar a participação sindical e a expressão de reivindicações laborais.⁵⁵

A negociação coletiva é um direito humano protegido pelo sistema interamericano, sendo fundamental para a defesa adequada dos direitos dos trabalhadores. Por meio desse instrumento, é possível promover o direito ao trabalho e a condições justas, equitativas e satisfatórias, com o objetivo de reduzir a assimetria de poderes que existe na relação de trabalho, de remediar

⁵² *Ibid.*, parágrafos 121-142.

⁵³ *Ibid.*, parágrafo 136.

⁵⁴ *Ibid.*, parágrafo 137.

⁵⁵ *Ibid.*, parágrafo 139.

os abusos e de assegurar salário justos, condições de trabalho seguras e uma voz coletiva.⁵⁶

Nesse sentido, os Estados devem adotar mecanismos para garantir o exercício desse direito, assegurando recursos judiciais efetivos contra violações, prevenindo, investigando e punindo responsáveis por tais abusos. Além disso, devem implementar medidas específicas para sua plena realização.⁵⁷

O direito à negociação coletiva exige ações positivas e negativas por parte dos Estados. Em relação às primeiras, deve-se adotar medidas que estimulem e fomentem o uso de procedimentos de negociação voluntária entre organizações de trabalhadores e empregadores e organizações de empregadores. Dessa forma, é possível estabelecer regras sobre as condições de trabalho por meio de instrumentos coletivos de trabalho.⁵⁸

Em relação às segundas, os Estados devem se abster de limitar os sindicatos de exercer o direito de negociar para melhorar as condições de trabalho e de vida de seus representados, deixando de se imiscuir nas tratativas entre trabalhadores e empregadores.⁵⁹ Nesse sentido, a intervenção estatal que restrinja a negociação coletiva viola o direito das organizações de gerir as suas atividades e de formular o seu programa de ação.⁶⁰

O direito de negociação coletiva é composto por três elementos mínimos: a) o princípio de não discriminação dos trabalhadores no exercício da atividade sindical, uma vez que a igualdade é um elemento essencial para o desenvolvimento dos processos negociais; b) a não ingerência, direta ou indireta, dos empregadores nos sindicatos de trabalhadores nos momentos de criação, funcionamento e administração, uma vez que isso pode produzir desequilíbrios na negociação, de forma a menoscabar o objetivo dos trabalhadores de melhorar a suas condições de trabalho e de vida por meio da

⁵⁶ *Ibid.*, parágrafo 124.

⁵⁷ *Ibid.*, parágrafo 213. 2.

⁵⁸ Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, parágrafo 200

⁵⁹ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, parágrafo 91.

⁶⁰ Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, parágrafo 199.

negociação coletiva, além levar à deturpação da expressão da vontade coletiva dos representados; c) o estímulo progressivo aos processos de negociação voluntária entre trabalhadores e empregadores que possibilitem o avanço dos direitos por meio de instrumentos coletivos de trabalho.⁶¹

As partes devem negociar de boa-fé, sendo que o acordo produto da negociação coletiva deve ser obrigatoriamente cumprido entre os seus signatários e representados. O respeito do teor dos compromissos celebrados pelas partes é central do direito à negociação coletiva e elemento importante para que as relações de trabalho ocorram em bases sólidas e estáveis. A não aplicação do instrumento coletivo enseja a violação do direito à negociação coletiva e do princípio da negociação de boa-fé.⁶²

A desigualdade entre as partes da relação de trabalho e a natureza protetiva do direito do trabalho para reequilibrar essa relação devem ser levadas em consideração ao se examinar os limites da negociação coletiva. Nesse sentido, entende-se que permitir a derrogação da legislação trabalhista de forma geral, “in pejus”, por meio de um acordo ou convenção coletiva, coloca os trabalhadores em maior desvantagem em relação ao empregador. Isso pode levar a uma deterioração de suas condições de trabalho e de vida, violando o nível mínimo de proteção estabelecido pela legislação nacional e internacional.⁶³

A legislação trabalhista é criada pelo Estado, enquanto o acordo coletivo resulta da autonomia privada coletiva. Assim, a negociação coletiva não pode simplesmente anular a proteção prevista em lei, já que esta reflete normas de direito do trabalho e direitos humanos. Essas devem servir como um piso protetivo sobre o qual as negociações devem ocorrer.⁶⁴

O direito do trabalho estabelece níveis mínimos de proteção, a partir dos quais a negociação coletiva pode construir melhorias, mas não retroceder. A

⁶¹ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género; Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, parágrafo 199.

⁶² Corte IDH. Sentencia de 6 de junio de 2024. Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú, parágrafo 195.

⁶³ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, parágrafos 144-146.

⁶⁴ *Ibid.*, parágrafo 144

legislação nacional fixa um piso que não deve ser renunciado pelos trabalhadores. Esse entendimento vem do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que reconhece esses direitos mínimos como inalienáveis e não passíveis de redução pela negociação coletiva.⁶⁵ O caráter protetivo do direito do trabalho é reforçado por instrumentos internacionais, como a Declaração Americana, a Carta da OEA e o Protocolo de San Salvador, que exigem condições dignas e justas para os trabalhadores. O objetivo central da negociação coletiva é justamente melhorar as condições de vida e trabalho, não as reduzir.⁶⁶

O Estado tem a obrigação, segundo os artigos 1.1 e 2 da Convenção Americana, de proteger os direitos trabalhistas garantidos pelo artigo 26 e não permitir que sejam restringidos arbitrariamente. Além disso, o dever de não regressividade impede que a negociação coletiva sirva como instrumento para diminuir proteções já consolidadas legalmente, salvo justificativas muito criteriosas e em consonância com o aproveitamento máximo de recursos disponíveis.⁶⁷

É juridicamente inadmissível que a legislação autorize a renúncia, por meio de contrato coletivo, à proteção legal mínima. Tal permissão configuraria retrocesso indevido em relação à progressividade dos direitos, criando um vácuo que enfraqueceria a proteção trabalhista já garantida pelo Estado.⁶⁸ O direito à negociação coletiva deve ser compatível com o objetivo dos tratados de direitos humanos: assegurar e ampliar direitos, jamais restringi-los. Permitir a revogação “in pejus” representa regressão contrária à essência da negociação coletiva, que visa aprimorar, e não degradar, as condições de trabalho, sob pena de comprometer outras garantias laborais fundamentais.⁶⁹ Assim, o direito do trabalho define um piso mínimo de proteção, irrenunciável por meio de negociação coletiva, de modo que acordos e convenções não podem reduzir o nível de proteção laboral previsto em lei.⁷⁰

⁶⁵ *Ibid.*, parágrafo 145

⁶⁶ *Ibid.*, parágrafo 146

⁶⁷ *Ibid.*, parágrafo 147

⁶⁸ *Ibid.*, parágrafo 148

⁶⁹ *Ibid.*, parágrafo 149

⁷⁰ *Ibid.*, parágrafo 213.5.

O exercício da liberdade sindical e da negociação coletiva só pode ser limitado por leis que atendam às exigências estritas de uma sociedade democrática, protegendo a ordem pública, a saúde e a moral públicas, bem como os direitos e liberdades alheios. Tais limitações devem ser interpretadas de forma restrita, sem esvaziar o conteúdo essencial desses direitos, seguindo o princípio *pro persona*. A própria Convenção permite restrições especiais para forças armadas, polícia, funcionários com poder de autoridade estatal e serviços essenciais. Contudo, tais restrições devem ter fins legítimos e cumprir os critérios de idoneidade, necessidade e proporcionalidade.⁷¹

A obrigação estatal, prevista no artigo 25.1 da Convenção Americana, de garantir recursos judiciais efetivos contra violações de direitos fundamentais, inclui a liberdade sindical e a negociação coletiva. Um recurso efetivo não se limita a existir formalmente; ele deve produzir resultados concretos, analisando substancialmente os argumentos apresentados e oferecendo respostas adequadas. Isso não significa, porém, que o êxito da ação é garantido, mas que o recurso deve ser capaz de efetivamente contestar a violação.⁷²

A Corte reconhece como compatíveis com a liberdade sindical tanto sistemas em que o sindicato mais representativo tem direitos exclusivos de negociação, quanto sistemas com múltiplos acordos coletivos. Entretanto, mesmo em regimes que beneficiem sindicatos majoritários, as organizações minoritárias devem poder exercer ao menos a função de porta-vozes de seus membros, representando-os em demandas individuais.⁷³

Os servidores públicos devem ter proteção contra discriminação antissindical e o Estado deve priorizar a negociação coletiva na determinação das condições de trabalho na administração pública. Isso inclui garantir acesso a informações necessárias à negociação, além de proibir atos que forcem o trabalhador a se filiar ou se desfiliar de um sindicato sob ameaça de perda do emprego. Em quaisquer contextos econômicos, a negociação coletiva deve prevalecer sobre medidas legais que limitem salários no setor público.⁷⁴

⁷¹ *Ibid.*, parágrafo 114

⁷² *Ibid.*, parágrafo 115.

⁷³ *Ibid.*, parágrafo 92

⁷⁴ *Ibid.*, parágrafo 93

A Corte destaca a obrigação estatal de assegurar o pleno exercício dos direitos sindicais, o que abrange a negociação coletiva, às mulheres em igualdade de condições com os homens. Isso implica ausência de discriminação, livre acesso a organizações sindicais e a possibilidade de constituir ou a elas se filiar, proporcionando recursos judiciais efetivos contra quaisquer segregações.⁷⁵

Para alcançar a participação equilibrada de ambos os gêneros no âmbito laboral e sindical, os Estados devem adotar medidas que removam barreiras à participação feminina, inclusive em cargos de liderança. Essas medidas abrangem o incentivo à sindicalização feminina, a incorporação do princípio da igualdade nos estatutos sindicais e campanhas contra estereótipos de gênero, de forma a garantir a representação dos interesses das mulheres nas negociações coletivas e assegurar condições de trabalho justas e satisfatórias sem discriminação.⁷⁶

A Corte ressalta que o dever de respeitar e garantir os direitos à liberdade sindical e à negociação é ainda mais acentuado para mulheres em situação de maior vulnerabilidade, exigindo ações positivas para enfrentar fatores estruturais como pobreza, marginalização, violência e assédio no trabalho, assegurando a garantia de emprego e condições adequadas de saúde e meio ambiente de trabalho.⁷⁷

A igualdade entre homens e mulheres no espaço laboral e sindical exige não só a proibição formal da discriminação, mas também a implementação de medidas positivas e a transformação das práticas sindicais. Os Estados devem incorporar a perspectiva de gênero em políticas e normas e, ao mesmo tempo, adotar medidas concretas para superar estereótipos e permitir a igualdade efetiva no exercício de direitos sindicais, inclusive a negociação coletiva.⁷⁸

Nesse sentido, a Corte expõe a necessidade de cotas ou posições reservadas para mulheres em espaços de tomada de decisão nos sindicatos. Isso tem o objetivo de superar obstáculos à liderança feminina e garantir uma

⁷⁵ *Ibid.*, parágrafo 168.

⁷⁶ *Ibid.*, parágrafo 180

⁷⁷ *Ibid.*, parágrafo 187

⁷⁸ *Ibid.*, parágrafo 189

representação proporcional e tendente à paridade de gênero nos órgãos diretivos e no processo de negociação coletiva.⁷⁹

Finalmente, destacamos que a Corte ressalta que o respeito e a garantia da liberdade sindical e da negociação coletiva são condições prévias fundamentais para os trabalhadores participarem efetivamente da elaboração de políticas públicas, especialmente diante das transformações tecnológicas no mundo do trabalho. Essas mudanças podem criar desafios, como intensificação do ritmo de trabalho, jornadas excessivas, maior precarização, ampliação da informalidade e vigilância invasiva. Por isso, é essencial assegurar a possibilidade real de formar sindicatos e negociar condições de trabalho justas e equitativas, adequando-se aos contextos emergentes de inovação tecnológica e buscando obter ganhos diante dessas intensas metamorfoses no âmbito laboral.⁸⁰

5. Reforma trabalhista e a jurisprudência do STF sobre negociação coletiva

A reforma trabalhista de 2017 foi adotada em um contexto de forte questionamento à CLT, tendo por objetivo reduzir os parâmetros de proteção ao trabalhador. Os discursos que justificaram as alterações propostas, que estão sistematizados nos relatórios aprovados do deputado federal Rogério Marinho, na Câmara dos Deputados, e do senador Ricardo Ferraço, no Senado Federal, podem ser divididos em dois campos: institucionais e econômicos.⁸¹

Em relação ao primeiro, há menção ao “mito da outorga”, que atribui à CLT um caráter unilateral e de imposição por Getúlio Vargas, desconsiderando as históricas lutas operárias. Também se aponta a influência fascista, remetendo à *Carta del Lavoro* de Mussolini. Além disso, critica-se a suposta tendência da Justiça do Trabalho em favorecer o empregado, impondo custos elevados aos empregadores. Por fim, argumenta-se que a CLT estaria ultrapassada, como se

⁷⁹ *Ibid.*, parágrafo 197

⁸⁰ *Ibid.*, parágrafo 210.

⁸¹ SILVA, Sandro Pereira, "A Estratégia Argumentativa da Reforma Trabalhista no Brasil à Luz de Dados Internacionais", *Boletim Mercado de Trabalho*, Nº 64, 2018, p. 100.

o texto aprovado em 1943 estivesse praticamente intocado desde então. Entretanto, todos esses argumentos já foram amplamente rechaçados por diversas pesquisas científicas.⁸²

Examinando o segundo campo discursivo, aponta-se que a legislação é vista como um entrave ao crescimento econômico, devido aos custos e à insegurança jurídica que impõe às empresas. Adicionalmente, argumenta-se que a CLT agrava a desigualdade social ao segmentar o mercado de trabalho entre trabalhadores protegidos e desprotegidos, além de comprometer a competitividade nacional e o influxo de investimentos estrangeiros, devido aos encargos trabalhistas. Por fim, a rigidez da legislação é indicada como um fator limitante da produtividade, uma vez que dificulta a alocação eficiente da mão de obra. Contudo, assim como ocorreu em relação aos argumentos institucionais, os econômicos não encontram respaldo científico.⁸³

A reforma trabalhista foi construída com base em um tripé: a) flexibilização das modalidades de contratação, da jornada de trabalho e da remuneração em benefício do empregador; b) fragilização das instituições públicas e da organização sindical; e c) individualização dos riscos, promovendo a ideia de que os trabalhadores devem se autogerenciar e assumir os imprevistos inerentes ao trabalho.⁸⁴

A prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que o acordo estabeleça parâmetros abaixo do previsto em lei, foi um dos principais objetivos da reforma trabalhista. Tanto que esteve presente desde o movimento inicial realizado pelo governo Temer para modificar a legislação, quando enviou o Projeto de Lei nº 6.787/2016 ao Congresso Nacional.

A aprovação da Lei nº 13.467/2017 introduziu os artigos 611-A e 611-B na CLT. O primeiro estabelece que

a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III

⁸² *Ibid.*

⁸³ *Ibid.*, p. 100-101.

⁸⁴ KREIN, José Dari e COLOMBI, Ana Paula Fregnani, "A Reforma Trabalhista em Foco: Desconstrução da Proteção Social em Tempos de Neoliberalismo Autoritário", *Educação & Sociedade*, Nº 40, 2019, p. 4.

- intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei 13.189, de 19/11/2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

A locução “entre outros” presente no *caput* do artigo 611-A demonstra que é exemplificativo o rol das matérias mencionadas em seus incisos.⁸⁵

Para que não pairassem dúvidas sobre a possibilidade da celebração de instrumento coletivo de trabalho em que houvesse apenas e tão somente a previsão de rebaixamento de direitos, foi inserido o parágrafo 2º no artigo 611-A: “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

Por sua vez, o artigo 611-B estabelece um rol taxativo de matérias que não podem ser restringidas ou abolidas por meio de negociação coletiva ao prever que

constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário

⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves, A Reforma Trabalhista no Brasil - com os comentários à Lei n. 13.467/2017, LTr, São Paulo, 2018, p. 320.

mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação”.

Basicamente, trata-se da reprodução dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

O Supremo Tribunal Federal (STF) possui entendimento consolidado que corrobora essa alteração promovida na CLT. Em junho de 2022 fixou a seguinte tese de repercussão geral: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis” (Tema 1046). No julgamento do ARE 1.121.633, que deu origem à referida tese, constou que são absolutamente indisponíveis as normas constitucionais, os direitos previstos em tratados internacionais ratificados pelo Brasil e normas, ainda que infraconstitucionais, que assegurem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores. Ainda, elencou os seguintes direitos: cota para aprendizes e pessoas com deficiência, normas de saúde e segurança do trabalho, questões antidiscriminatórias, salário mínimo, repouso semanal remunerado, anotação da Carteira de Trabalho e da Previdência Social (CTPS) e liberdade de trabalho, além daqueles previstos no artigo 611-B da CLT.⁸⁶

Dessa forma, percebe-se que o STF, ao julgar o ARE 1.121.633, reproduziu as matérias que, conforme o artigo 611-B da CLT, não podem ser reduzidas ou suprimidas por meio de negociação coletiva. Assim, acabou por validar o negociado sobre o legislado, de forma genérica e para rebaixar direitos, sem a necessidade de existir alguma forma de compensação aos prejudicados. E mais: consagrou essa tese utilizando como embasamento normativo o próprio direito à negociação coletiva, previsto no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal.

6. Controle de convencionalidade no Brasil e a negociação coletiva

⁸⁶ SILVA, Ednaldo Rodrigo Brito da e CORREIA, Henrique, Precedentes Vinculantes do STF na Área Trabalhista: Comentários às Decisões do STF em Controle de Constitucionalidade em Matéria Trabalhista, Juspodivm, Salvador, 2025, pp. 549-550.

A jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano v. Chile*⁸⁷, 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 da Costa Rica não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado *ex officio* e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os parâmetros estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva⁸⁸. Os membros do Poder Judiciário também podem ser provocados para exercer o controle de convencionalidade em determinado caso.⁸⁹

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

⁸⁷ Corte IDH. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile*.

⁸⁸ Corte IDH. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Caso *Cabrera García y Montiel Flores Vs. México* parágrafo 225; Corte IDH. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Caso *Gelman Vs. Uruguay*, parágrafo 239; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. *Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional*, parágrafo 31.

⁸⁹ MAZZUOLI, Valério e AZEVEDO NETO, Platon Teixeira, “Noções Básicas para a Compreensão do Controle de Convencionalidade”, *Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro*, Valerio MAZZUOLI e Platon Teixeira AZEVEDO NETO (orgs.), Venturoli, Brasília, 2024, p. 39.

e de interpretar o ordenamento jurídico nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos⁹⁰.

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José da Costa Rica 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 Americana⁹¹.

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 Tribunal⁹².

Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos – incluindo o Judiciário e o MP – devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os parâmetros 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 outras⁹³.

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

⁹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos, BELTRAMELLI NETO, Silvio e RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves, Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais. Gráfica Movimento, Brasília, 2018, pp. 12-13.

⁹¹ Corte IDH. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Caso Radilla Pacheco Vs. México, parágrafo 338.

⁹² Corte IDH. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013, parágrafo 67.

⁹³ *Ibid.*, parágrafo 68.

na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante do Pacto de San José da Costa Rica e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e todos os precedentes e todas as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte⁹⁴.

O controle de convencionalidade deve ser realizado tendo em vista não apenas as sentenças da Corte, mas também os pareceres consultivos que emite. Ambas as competências, contenciosa e consultiva, compartilham o objetivo fundamental do sistema interamericano de direitos humanos: a proteção dos direitos fundamentais. Os pareceres consultivos, ao interpretar normas convencionais, servem como fonte normativa que contribui, especialmente de forma preventiva, para assegurar o respeito e a garantia efetiva dos direitos humanos.⁹⁵

Dessa forma, os parâmetros estabelecidos pela Corte Interamericana, sejam eles oriundos de casos contenciosos ou de pareceres consultivos, decorrem do exercício hermenêutico da Convenção Americana, que revela o conteúdo e o alcance de seus dispositivos, sendo vinculantes para os Estados que a ratificaram e reconheceram a jurisdição do Tribunal.

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 internos⁹⁶.

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

⁹⁴ *Ibid.*, parágrafo 69.

⁹⁵ Corte IDH. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional, parágrafo 31; Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, parágrafo 26.

⁹⁶ Corte IDH. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, parágrafo 142.

primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si⁹⁷.

O controle de convencionalidade não "cria" a inconvenção de uma norma, ele a declara. Isso significa que a norma é considerada inválida desde o momento em que foi criada, como se sempre tivesse sido incompatível com os tratados internacionais. Essa declaração tem efeitos retroativos, anulando a norma e todos os atos jurídicos que dela surgiram, como se nunca tivesse existido.⁹⁸

O controle de convencionalidade ainda não está disseminado no Brasil. Pesquisas demonstram que a sua prática ainda é rara nos tribunais trabalhistas, sendo que, quando ocorre, é adotado de forma pontual e episódica.⁹⁹ Para reverter esse quadro que afeta todo o Poder Judiciário, os seus órgãos de cúpula estão desenvolvendo ações para estimular o exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante dos tratados internacionais de direitos humanos.

Nesse sentido, destacamos a Recomendação nº 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que trata da observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. O seu artigo 1º, I recomenda "aos órgãos do Poder Judiciário: I – a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte

⁹⁷ *Ibid.*, parágrafo 143.

⁹⁸ MAZZUOLI, Valério e AZEVEDO NETO, Platon Teixeira, "Noções Básicas para a Compreensão do Controle de Convencionalidade", *Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro*, Valerio MAZZUOLI e Platon Teixeira AZEVEDO NETO (orgs.), Venturoli, Brasília, 2024, p. 37.

⁹⁹ BELTRAMELLI NETO, Silvio e MARQUES, Mariele Torres, "Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho Brasileira: Análise Jurisprudencial Quantitativa e Qualitativa", *Revista Opinião Jurídica*, vol. 18, Nº 27, 2020, pp. 45-70; SANTOS, Richardy Videnov Alves dos, MOREIRA, Thiago Oliveira e DUARTE NETO, Bento Herculano, "Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista pelos Magistrados de 1º Grau do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região", *INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*, vol. 4, Nº 2, 2021, pp. 96-125.

Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas”.¹⁰⁰

Feitas essas considerações, passamos à análise do controle de convencionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista na negociação coletiva, especialmente diante dos artigos 611-A e 611-B da CLT.

A impossibilidade de a negociação coletiva derrogar a legislação trabalhista em prejuízo do trabalhador fundamenta-se na natureza protetiva do direito do trabalho, que visa reequilibrar a desigualdade intrínseca às relações laborais. A permissão para que direitos mínimos legalmente assegurados sejam reduzidos por meio de acordos coletivos viola o patamar de proteção garantido pela legislação nacional e internacional.

A lei trabalhista, instituída pelo Estado, define um mínimo legal que constitui um piso irrenunciável e insuscetível de mitigação. A negociação coletiva deve impulsionar aprimoramentos, e não retrocessos, nas condições de trabalho e de vida dos trabalhadores. O princípio da não regressividade veda a redução de direitos consolidados, salvo mediante justificativas rigorosas e criteriosas. Desse modo, a negociação coletiva deve harmonizar-se com o objetivo de expandir e salvaguardar direitos, e não servir como instrumento para sua restrição.

Existem dois acórdãos proferidos pela 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região que declararam a inconvencionalidade de dispositivos dos artigos 611-A e 611-B da CLT. No primeiro caso, os magistrados entenderam pela impossibilidade de a negociação coletiva ampliar para 30 minutos o limite máximo para que as variações de horário no registro de ponto sejam computadas como horas extras (o artigo 58, parágrafo 1º da CLT fixa em 10 minutos) e estabelecer a hora noturna de 60 minutos para empregados que recebem

¹⁰⁰ Dentre os considerandos da referida Recomendação, ressaltamos aquele que aponta que “a Corte Interamericana de Derechos Humanos reiterou em sua jurisprudência, inclusive nos casos em que o Estado Brasileiro foi condenado diretamente, o dever de controlar a convencionalidade pelo Poder Judiciário, no sentido de que cabe aos juízes e juízas aplicar a norma mais benéfica à promoção dos direitos humanos no equilíbrio normativo impactado pela internacionalização cada vez mais crescente e a necessidade de se estabelecer um diálogo entre os juízes”.

adicional noturno de 40% (o artigo 73, parágrafo 1º da CLT coloca que a hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos).¹⁰¹

No segundo, os magistrados entenderam que convenção coletiva de trabalho não pode reduzir o intervalo intrajornada de descanso ou refeição para até trinta minutos, assim como não pode dispensar, de forma genérica, os empregados da anotação da jornada de trabalho.¹⁰²

Some-se a isso o cenário da negociação coletiva no Brasil. Vivemos em um ambiente no qual empregadores adotam práticas antissindicais em face de trabalhadores (e a nossa legislação para combatê-las é débil, como expresso pela própria OIT¹⁰³), existe um monopólio de representação que enfraquece a expressão dos interesses dos grupos sociais, há diversos casos em que os empregadores e o Estado se recusam a negociar com os trabalhadores, não há qualquer obrigação dos patrões apresentarem dados e informações da atividade empresarial durante as negociações (o que torna o processo pouco transparente) e dispensas coletivas são promovidas sem qualquer contato prévio com os representantes dos trabalhadores.¹⁰⁴ Dessa forma, parece-nos evidente que, em um cenário árido para o exercício negocial, os representantes dos trabalhadores se encontram sitiados para fazer frente às investidas patronais com o objetivo de reduzir direitos por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho.

Outro aspecto relevante a ser considerado sobre este tema são os potenciais efeitos negativos que a prevalência do negociado sobre o legislado, instituído pela reforma trabalhista, pode acarretar para as mulheres trabalhadoras. A composição majoritariamente masculina das diretorias sindicais, aliada ao *déficit* de representatividade feminina, pode comprometer

¹⁰¹ Trata-se do acórdão proferido no processo nº. 0000890-17.2021.5.09.0069. A decisão, proferida em 2023, teve como relator o Desembargador Luiz Eduardo Gunther.

¹⁰² Trata-se do acórdão proferido no processo nº 0000403-70.2021.5.09.0029. A decisão, proferida em 2023, teve como relator o Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca.

¹⁰³ OIT, "Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte A)". 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/document/s/meetingdocument/wcms_736217.pdf.

¹⁰⁴ KALIL, Renan Bernardi, "Deforma Trabalhista." *Jota*, São Paulo, 18 de outubro de 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/deforma-trabalhista>.

direitos historicamente conquistados pelas mulheres, na medida em que exista margem para a sua supressão ou redução por meio da negociação coletiva.

Portanto, entendemos que a prevalência do negociado sobre legislado que resulte no estabelecimento de regras menos benéficas aos trabalhadores do que as previstas em lei confronta diretamente com os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva e viola o artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos.¹⁰⁵

7. Considerações finais

Se o ano de 2017 foi um momento de enfraquecimento dos parâmetros de proteção dos trabalhadores no âmbito nacional, a Corte Interamericana deu início a um movimento com potencial para fazer frente ao enfraquecimento do direito do trabalho na esfera regional.

Os parâmetros interamericanos sobre negociação coletiva devem ser observados por todos os atores das instituições do sistema 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.

Os caminhos aqui indicados são possibilidade iniciais, o que evidentemente não encerra a potencialidade que as normas interamericanas nos oferecem. 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, ao Protocolo de San Salvador e aos parâmetros interamericanos definidos pela Corte.

¹⁰⁵ No mesmo sentido: GUNTHER, Luiz Eduardo e VILATORE, Marco Antônio César, "O controle de convencionalidade e a negociação coletiva de trabalho", *Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro*, Valerio MAZZUOLI e Platon Teixeira AZEVEDO NETO (orgs.), Venturoli, Brasília, 2024, pp. 265–266; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de, *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista*, Venturoli, Brasília, 2021, p. 108.

Os magistrados, ao analisarem uma reclamação trabalhista submetida à sua apreciação na qual uma garantia trabalhista seja mitigada por ocasião de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, devem declarar a nulidade do instrumento coletivo. Como consequência, devem aplicar o dispositivo normativo de forma a assegurar o direito em conformidade com a lei, nos termos da mencionada decisão proferida pela 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Os procuradores do trabalho, ao receberem uma notícia de fato, devem investigar os casos de forma a buscar a efetivação dos direitos trabalhistas nos exatos termos previstos na legislação, ainda que exista uma norma coletiva fixando parâmetros abaixo daqueles previstos em lei. Ademais, devem questionar as cláusulas coletivas que rebaixem os direitos trabalhistas e buscar que os seus signatários não reincidam nessa prática.

Os auditores-fiscais do trabalho, ao realizarem diligências para verificar o cumprimento da lei, devem considerar que houve o descumprimento do ordenamento jurídico quando um direito não é observado em razão da existência de um acordo ou convenção coletiva de trabalho que fixou condições de trabalho piores que as previstas na legislação. Dessa forma, devem lavrar autos de infração e aplicar a multa administrativa correspondente à violação do direito violado.

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 da Costa Rica. 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 artigo 29, b da Convenção Americana.

No Brasil, os tratados internacionais de direitos humanos possuem status infraconstitucional e supralegal¹⁰⁶. Ainda, os direitos sindicais, dentre os quais a negociação coletiva, podem ser exigidos imediatamente. Nesse sentido,

¹⁰⁶ Conforme decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário nº 466.343.

destacamos que o Ministro Edson Fachin, em seu voto na ADPF 347, afirmou que não há motivos, de ordem técnica ou financeira, que justifiquem a prorrogação da aplicabilidade de tratados internacionais de direitos humanos. O Ministro ainda apontou que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional.

As normas interamericanas de direitos humanos apresentam um caminho para reverter a tendência vigente no país de precarizar as relações de trabalho. Combater o desmonte do potencial de melhoria das condições de trabalho permitido pela negociação coletiva é central para que esse importante instrumento não seja esvaziado. Cabe aos atores das instituições do sistema trabalhista o cumprimento de suas obrigações enquanto autoridades públicas, previstos na Convenção Americana, e atuar para aplicar e efetivar os direitos previstos nesse tratado e, dessa forma, fazer frente ao desmantelamento do Direito do Trabalho.

Bibliografía

- ABRAMOVICH, V. (2009). "From Massive Violations to Structural Patterns: New Approaches and Classic Tensions in the Inter-American Human Rights System", *Sur - International Journal on Human Rights*, N° 6, São Paulo.
- ANTOINE, R. M. B. (2015). "Constitutionalising Labour in the Inter-American System on Human Rights", *Research Handbook on Transnational Labour Law*, Adelle BLACKETT e Anne TREBILCOCK (eds.), 1ª edição, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- AZEVEDO NETO, P. T. (2021). *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista*, 1ª edição, Venturoli, Brasília.
- BELTRAMELLI NETO, S. e MARQUES, M. T. (2020). "Controle de Convencionalidade na Justiça do Trabalho Brasileira: Análise Jurisprudencial Quantitativa e Qualitativa", *Revista Opinião Jurídica*, vol. 18, N° 27, Fortaleza.
- CARVALHO, A. C. L. (2023). "Indivisibilidade e progressividade dos direitos humanos sob a perspectiva da Corte IDH", *Precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos: resgate da primazia concorrente dos direitos sociais em perspectiva ética emancipatória*, Any Ávila ASSUNÇÃO e Augusto César Leite de CARVALHO (orgs.), 1ª edição, Venturoli, Brasília.
- COURTIS, C. (2008) "La protección de los derechos económicos, sociales y culturales a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos", *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR y Arturo Zaldívar Lelo de LARREA (eds.), UNAM-Marcial Pons IMDPC, México.
- DELGADO, M. G. e DELGADO, G. N. (2018). *A Reforma Trabalhista no Brasil - com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª edição, LTr, São Paulo.
- GARCÍA MUÑOZ, S. e KALIL, R. B. (2021). "Libertad sindical. Huelga. Perspectiva de género. Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021.

- Serie A No. 27”, *Revista Debates Sobre Derechos Humanos*, N° 5, José C. Paz.
- GUNTHER, L. E. e VILATORE, M. A. C. (2024). "O controle de convencionalidade e a negociação coletiva de trabalho", *Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro*, Valerio MAZZUOLI e Platon Teixeira AZEVEDO NETO (orgs.), 1ª edição, Venturoli, Brasília.
- KALIL, R. B. e PUCHETA, M.L. (2024). "A Corte Interamericana de Direitos Humanos: um catalisador para as normas internacionais do trabalho", *Direito Internacional do Trabalho e Convenções da OIT*, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA (org.), 1ª edição, Venturoli, Brasília.
- KALIL, R. B., PUCHETA, M. L. e BODDIE, M. (2023). "Right-Wing Populism and the Deconstruction of Labour Laws in the Americas: Old Wine into New Wineskins", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 39, N° 1, Alphen aan den Rijn.
- KREIN, J. D. e COLOMBI, A. P. (2019). "A Reforma Trabalhista em Foco: Desconstrução da Proteção Social em Tempos de Neoliberalismo Autoritário", *Educação & Sociedade*, N° 40, Campinas.
- MAC-GREGOR, E. F. (2024). "Impact of the Inter-American Jurisprudence on Economic, Social, Cultural, and Environmental Rights", *The Impact of the Inter-American Human Rights System: Transformations on the Ground*, Armin VON BOGDANDY, Flávia PIOVESAN, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR e Mariela Morales ANTONIAZZI (eds.), 1ª edição, Oxford University Press, Oxford.
- MAZZUOLI, V. e AZEVEDO NETO, P. T. (2024); "Noções Básicas para a Compreensão do Controle de Convencionalidade", *Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro*, Valerio MAZZUOLI e Platon Teixeira AZEVEDO NETO (orgs.), 1ª edição, Venturoli, Brasília.
- MEDINA-QUIROGA, C. (1988). *The Battle of Human Rights. Gross, Systematic Violations and the Inter- American System*, 1ª edição, Martinus Nijhoff Publishers, London.
- MONTEJO, M. F. C. (2019). "Labor Human Rights and the Jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights", *Research Handbook on Labour*,

- Business and Human Rights Law*, Janice BELLACE e Beryl TER HAAR (eds.), 1ª edição, Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- MOSCOSO-BECERRA, G. (2019). "La Justiciabilidad Directa de los Derechos Laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos", *Dikaion*, N° 28, Chía.
- PORTO, L. V., BELTRAMELLI NETO, S., e RIBEIRO, T. G. A. (2018). *Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*, 1ª edição, Gráfica Movimento, Brasília.
- RIVAS, J. I. (2020). "La Justiciabilidad Directa de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales: Génesis de la Innovadora Jurisprudencia Interamericana", *Interamericanización de los DESCAs: El Caso Cuscul Pivara de la Corte IDH*, Mariela Morales ANTONIAZZI, Liliana RONCONI e Laura CLÉRICO (coords.), 1ª edição, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro.
- ROSSI, J. e ABRAMOVICH, V. (2004). "La tutela de los derechos económicos, sociales y culturales en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos", *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Claudia MARTÍN, Diego RODRÍGUEZ-PINZÓN e José Antonio GUEVARA (coords.), Fontamara-American University-Universidad Iberoamericana, México.
- SANTOS, R. V. A., MOREIRA, T. O. y DUARTE NETO, B. H. (2021) "Controle de Convencionalidade da Reforma Trabalhista pelos Magistrados de 1º Grau do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região." *INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*, vol. 4, N° 2, Rio de Janeiro.
- SILVA, E. R. B. e CORREIA, H. (2025). *Precedentes Vinculantes do STF na Área Trabalhista: Comentários às Decisões do STF em Controle de Constitucionalidade em Matéria Trabalhista*, 1ª edição, Juspodivm, Salvador.
- SILVA, S. P. (2018) "A Estratégia Argumentativa da Reforma Trabalhista no Brasil à Luz de Dados Internacionais", *Boletim Mercado de Trabalho*, N° 64, Brasília.
- VERA, O. P. (2018). "La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales en el Sistema Interamericano a la luz del artículo 26 de la

Convención Americana. El sentido y la promesa del caso Lagos del Campo”, *Inclusión, Ius Commune y justiciabilidad de los DESCAs en la jurisprudencia interamericana. El caso Lagos del Campo y los nuevos desafíos*, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR, Mariela Morales ANTONIAZZI e Rogelio Flores PANTOJA (coords.), 1ª edición, Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro, Querétaro.

VON BOGDANDY e URUEÑA, R. (2020). “International Transformative Constitutionalism in Latin America”, *The American Journal of International Law*, N° 114, Cambridge.

VON BOGDANDY, A., PIOVENSAN, F., MAC-GREGOR, E. F. e ANTONIAZZI, M. M. (2024). “Introduction”, *The Impact of the Inter-American Human Rights System: Transformations on the Ground*, Armin VON BOGDANDY, Flávia PIOVESAN, Eduardo Ferrer MAC-GREGOR e Mariela Morales ANTONIAZZI (eds.), 1ª edición, Oxford University Press, Oxford.

Recursos electrónicos

CORTE IDH (2022). Caderno de Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos n. 22. Disponível em: <https://biblioteca.corteidh.or.cr/adjunto/38939>.

KALIL, R. B. (2016). “Deforma Trabalhista.” *Jota*, São Paulo, 18 de outubro. Disponível em: <https://www.jota.info/artigos/deforma-trabalhista>.

MONTEJO, M. F. C. (2020). “Jurisprudencia laboral de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. YouTube, 6 de maio. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=FVcrkHTEtZI>.

MORENO, R. J. (2024), “An Approach to the Basis of the Right to Freedom of Association According to the Inter-American Court of Human Rights”, *European Journal of Comparative Law and Governance*. Disponível em: <https://doi.org/10.1163/22134514-bja10081>.

OIT (2020). “Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte A)”. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf.