

O trabalho, o direito do trabalho e o Protocolo de San Salvador

Work, labor law and the San Salvador Protocol

Gilberto Stürmer¹

Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil

gsturmer@sturmer.com.br

Resumo

O texto aborda o direito ao trabalho e o direito do trabalho fundamentados no Protocolo de San Salvador, que faz parte da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o “Pacto de San José da Costa Rica”. O trabalho e a legislação trabalhista, inseridos no rol dos direitos humanos e, no sistema constitucional brasileiro, no âmbito dos direitos e garantias fundamentais, têm como objetivos a busca do Estado Democrático de Direito e da justiça social, fundamentos de uma sociedade justa e fraterna. A problematização está ligada ao impacto social, positivo ou negativo, da regulação dos direitos ao trabalho e do trabalho, tanto no sistema jurídico interno (como direitos e até princípios fundamentais), quanto no âmbito internacional como direitos humanos (especialmente no Protocolo de San Salvador). Objetiva-se, portanto, demonstrar que a regulação dos direitos ao e do trabalho faz parte de um amplo contexto social de direitos.

Palavras-chave: Convenção Americana de Direitos Humanos, direito do trabalho, direitos sociais, normas Internacionais, Protocolo de San Salvador.

Abstract

This paper addresses the right to work and labor law based on the San Salvador Protocol, which is part of the American Convention on Human Rights, the “Pact of San Jose, Costa Rica”. The goal of labor and labor legislation, inserted in the list of human rights and, in the Brazilian constitutional system, in the realm of the fundamental rights and guarantees, is the pursuit of the democratic rule of law and social justice, foundations of a just and fraternal society. The article’s questioning is related to the social – positive or negative – impact of the regulation of labor rights and labor, both

¹ Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilha (Espanha). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Professor Convidado de Direito do Trabalho da Universidade de Sevilha (Espanha). Conselheiro da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul. Advogado e Parecerista. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho (Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado) e coordenador do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Av. Ipiranga, 6681, Prédio 11, 10º andar, Partenon, 90619-900, Porto Alegre, RS, Brasil.

in the domestic legal system (such as rights and even principles) and in the international sphere as human rights (especially in the San Salvador Protocol). Its objective is, therefore, to demonstrate that the regulation of the right to work and of labor law is part of a broader social context of rights.

Keywords: American Convention on Human Rights, labor law, social rights, international standards, Protocol of San Salvador.

Introdução

O Direito Internacional do Trabalho e os aspectos jurídicos que o envolvem, tais como aspectos históricos da internacionalização do Direito do Trabalho e dos direitos sociais, documentos internacionais da Organização Internacional do Trabalho e de outros importantes órgãos que se dedicam à matéria, são temas deste trabalho.

O texto aborda o Direito ao Trabalho no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, o “Protocolo de San Salvador”.

Referido Protocolo abrange os Estados Partes na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o “Pacto de San José da Costa Rica”.

A preocupação é reafirmar o propósito de consolidar na América Latina um regime de liberdade pessoal e justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem.

O Protocolo de San Salvador reconhece que os direitos essenciais do homem não derivam do fato de ser ele nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos Estados americanos.

É considerada a relação existente entre a vigência dos direitos econômicos, sociais e culturais e a dos direitos civis e políticos, porquanto as diferentes categorias de direito constituem um todo indissolúvel que encontra sua base no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, pelo qual exigem tutela e promoção permanente, com o objetivo de conseguir sua vigência plena, sem que jamais possa justificar-se a violação de uns a pretexto da realização de outros.

O Protocolo reconhece os benefícios decorrentes do fomento e desenvolvimento da cooperação entre Estados e das relações internacionais.

O presente trabalho, como já referido, debruça-se nos termos que envolvem o Direito ao e do Trabalho tratados nos tópicos seguintes.

Inicialmente examina o sistema constitucional brasileiro para, a seguir, examinar o Protocolo.

Os direitos humanos e a Organização das Nações Unidas

Segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade” (artigo 1º).

Os Direitos Humanos são os direitos e liberdades básicos de todos os seres humanos. São eles:

- (a) direitos civis e políticos (vida, propriedade, pensamento, expressão, crença, nacionalidade e outros);
- (b) direitos econômicos, sociais e culturais (trabalho, educação, saúde, previdência social, moradia, etc.);
- (c) direitos difusos e coletivos (paz, progresso, autodeterminação dos povos, ambiental, consumidor, inclusão digital, etc.)

Nesta esteira, Perez Luño (1990, p. 48) conceitua Direitos Humanos da seguinte forma:

Um conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade humanas, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional.

De acordo, ainda, com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, só pode ser realizado o ideal do ser humano livre, isento de temor e da miséria, se forem criadas condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como de seus direitos civis e políticos.

Embora os direitos econômicos, sociais e culturais fundamentais tenham sido reconhecidos em instrumentos internacionais anteriores, tanto de âmbito universal

como regional, é muito importante que esses direitos sejam reafirmados, desenvolvidos, aperfeiçoados e protegidos, a fim de consolidar na América, com base no respeito pleno dos direitos da pessoa, o regime democrático representativo de governo, bem como o direito de seus povos ao desenvolvimento, à livre determinação e a dispor livremente de suas riquezas e recursos naturais.

O preâmbulo do Protocolo de San Salvador considera, por fim, que a Convenção Americana sobre Direitos Humanos estabelece que podem ser submetidos à consideração dos Estados Partes, reunidos por ocasião da Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, projetos e protocolos adicionais a esta Convenção (Protocolo de San Salvador), com a finalidade de incluir progressivamente no regime de proteção da mesma outros direitos e liberdades.

O Protocolo divide-se em obrigação de adotar medidas, adotar disposições de direito interno, não discriminação, não admissão de restrições, alcance das restrições e limitações, Direito ao Trabalho, condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho, direitos sindicais, direito à previdência social, direito à saúde, ao meio ambiente sadio, à alimentação, à educação, aos benefícios da cultura, à constituição e proteção da família, direito da criança, das pessoas idosas, dos deficientes, meios de proteção e reservas.

Por fim, abriu-se à assinatura, ratificação ou adesão, entrada em vigor, incorporação de outros direitos e ampliação dos reconhecidos.

O Protocolo de San Salvador foi assinado em El Salvador em 17 de novembro de 1988 e foi ratificado pelo Brasil em 21 de agosto de 1996.

O direito ao trabalho, o direito do trabalho e os direitos sindicais no Brasil

A Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988, já no preâmbulo, destaca a importância das relações internacionais.

Ao referir que os representantes do povo, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, “fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos,

sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL” (Brasil, 1988), o texto maior demonstra desde o seu início o valor das relações internacionais para o país.

A Constituição destaca, ainda, como princípio fundamental, entre outros não menos importantes, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Verifica-se claramente que, no atual modelo constitucional, o “trabalho” e a “livre iniciativa” caminham de “mãos dadas”. Definitivamente esta é a ideia: no moderno Direito do Trabalho, o social e o econômico se completam.

No conceito dos direitos sociais, arrolados no artigo 6º, novamente aparece o trabalho.

São direitos sociais o Direito ao Trabalho e o Direito do Trabalho. Na lição de Uadi Lammêgo Bulos (2005, p. 425),

[...] trabalho, à luz do que estabelece a linguagem prescritiva do legislador constituinte, significa meio de se ganhar a vida lícitamente, através de desempenho de uma atividade produtiva remunerada. Nesse particular, assemelha-se a emprego. De fato, o que se buscou, em tese, foi uma resposta contra o desemprego, o descontentamento, a fome, a miséria, a violência e outros males ínsitos à estrutura dos Estados capitalistas.

Nesse contexto, fica claro o Direito ao Trabalho.

O Direito do Trabalho, ou seja, as regras relativas à relação jurídica de emprego, foram arroladas, pela primeira vez como direitos sociais fundamentais em uma Constituição brasileira, no artigo 7º.

Referido artigo aborda os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em trinta e quatro incisos e um parágrafo. São destacados direitos como a proteção da relação de emprego², indenização, seguro-desemprego (Lei nº 7.998, de 11/01/1990), o fundo de garantia do tempo de serviço (Lei nº 8.036, de 11/05/1990), salário mínimo nacionalmente unificado, piso salarial, garantias salariais, gratificação natalina (Lei nº 4.090, de 13/07/1962), remuneração de horário extraordinário e noturno, participação nos lucros (Lei nº 10.101, de 19/12/2000), salário-família (Lei nº 4.266, de 03/10/1963), fixação da duração semanal do trabalho em quarenta e quatro horas, redução da jornada de trabalho nos casos de turno ininterrupto de revezamento, repouso semanal remunerado (Lei nº 605, de 05/01/1949), direito a férias com remuneração acrescida de um terço, licença à gestante, licença paternidade, proteção do trabalho da mulher, proporcionalidade do aviso prévio³, redução dos riscos

² O inciso I, do artigo 7º, reclama lei complementar inexistente até julho de 2014.

³ A proporcionalidade do aviso prévio como direito dos trabalhadores empregados só veio em 2011: Lei nº 12.506, de 26/11/2011.

inerentes ao trabalho (modernamente Direito Ambiental do Trabalho), adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade⁴, aposentadoria, assistência a filhos, reconhecimento da negociação coletiva de trabalho, proteção em face da automação, seguros contra acidentes de trabalho, prescrição, proibição a discriminações de quaisquer espécies, proibição de trabalho dos menores (de forma absoluta e relativa) e igualdade de direitos para os avulsos. No parágrafo único estão arrolados os direitos estendidos aos empregados domésticos, ampliados pela Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013.

No artigo 8º estão arrolados os direitos sindicais, tais como liberdade de associação, criação de entidades sindicais, prerrogativa de representação categorial e de negociação coletiva de trabalho pelo sindicato, não obrigatoriedade de filiação sindical, direito aos aposentados de participar na vida sindical e estabilidade provisória do dirigente sindical.

Estão fora de contexto, no artigo 8º, os incisos II, que manteve a unicidade sindical, e o inciso IV, que, além de criar a contribuição confederativa, manteve a contribuição sindical.

Segundo se verifica pelos artigos 2 e 3 da Convenção nº 87, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 17 de junho de 1948 (segundo a própria OIT, o seu principal tratado internacional – não por acaso, não ratificada pelo Brasil até hoje), que estabelecem o conceito de liberdade sindical como um conceito bilateral (tanto empregados quanto empregadores são titulares deste direito), não pode haver nenhuma distinção e nem autorização prévia para que empregados e empregadores constituam as suas organizações sindicais. Mais: não pode haver interferência de quem quer que seja na elaboração de estatutos e regulamentos administrativos, eleição de representantes, organização administrativa e formulação de programas de ação. As autoridades devem abster-se de limitar tais direitos.

Ora, não há dúvida de que unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória ferem a liberdade sindical⁵.

Liberdade sindical é, segundo renomados autores internacionais, um direito humano e fundamental.

O professor de Direito do Trabalho uruguaio, Óscar Ermida Uriarte (2012, p. 33-61), falecido em 2011, em um de seus tantos escritos sobre a matéria, referiu que

Está absolutamente fora de discussão que a liberdade sindical é um dos direitos humanos ou fundamentais

mais reconhecido nas constituições e nos pactos e declarações de direitos humanos. Mas há mais do que isso. A liberdade sindical não é mais um dos direitos humanos ou fundamentais, mas é um pré-requisito ou condição de poder e exercício de outros direitos. Usando a expressão da moda, poderia se dizer que é “um direito para ter direitos”, um direito que gera ou cria outros direitos.

Para o espanhol Antonio Ojeda Avilés (1998, p. 34), “liberdade sindical é o direito fundamental dos trabalhadores em agruparem-se estavelmente para participarem na ordenação das relações produtivas”.

O argentino Carlos Alberto Etala (2007, p. 61) define liberdade sindical como:

O conjunto de direitos, poderes, prerrogativas e imunidades outorgadas pelas normas constitucionais, internacionais e legais aos trabalhadores e às organizações voluntariamente constituídas por eles, para garantir o desenvolvimento das ações lícitas destinadas à defesa dos seus interesses e à melhoria de suas condições de vida e trabalho.

Por fim, o italiano Giuno Giugni (1991, p. 48), tratando do tema, aborda a Convenção 87 da OIT, referindo que “esta estabelece principalmente que trabalhadores e empregadores, sem discriminação de espécie alguma, possuem o direito de constituir – sem prévia autorização do Estado – organizações sindicais e de se filiar às mesmas”.

O artigo 9º da Constituição da República estabelece, ainda, o direito de greve como direito fundamental, estendendo-o aos servidores públicos (artigo 37, inciso VII). Os direitos de representação constam dos artigos 10 e 11.

A Constituição do Brasil trata de trabalho, ainda, na ordem econômica e financeira (fundadas na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como princípios a propriedade privada, a livre concorrência, a busca do pleno emprego e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte – artigo 170, incisos II, IV, VIII e IX).

A função social da propriedade está ligada à observância das disposições que regulam as relações de trabalho (artigo 186, inciso II, da Constituição da República).

A ordem social tem como base o primado do trabalho (artigo 193 da Constituição). É destacado, ain-

⁴ O adicional de insalubridade é regulado pelo artigo 192 da CLT, e o adicional de periculosidade, pelo artigo 193 do mesmo diploma. Não há regulamentação geral sobre o adicional de penosidade. Leis esparsas e normas coletivas de categorias abordam como penoso o trabalho que, embora não cause dano físico ao trabalhador, pode tornar a sua atividade profissional mais sofrida do ponto de vista psíquico.

⁵ Sobre liberdade sindical, entre outros, ver Stürmer (2007).

da, o meio ambiente, nele compreendido o do trabalho⁶ (artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal).

Revisitados os direitos do e ao trabalho, e os direitos sindicais no sistema constitucional brasileiro, passa-se ao exame do Protocolo de San Salvador.

O direito ao trabalho e o protocolo de San Salvador

O artigo 6 do Protocolo de San Salvador é dividido em duas partes.

A primeira parte refere que toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

Destaca-se o direito ao trabalho como um direito humano⁷ (contexto internacional) e um direito fundamental⁸ (contexto interno de cada ordenamento jurídico).

Na segunda parte do artigo 6, há referência ao comprometimento dos Estados Partes a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Nesta parte, o Protocolo refere, ainda, que os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

O Estado Democrático de Direito existente no Brasil assegura tais direitos na Constituição da República, como já visto.

Tal abordagem é destacada no âmbito dos direitos sociais fundamentais, na ordem econômica e na ordem social.

As condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho e o protocolo de San Salvador

O que são condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho?

No Protocolo, o direito ao trabalho antes referido pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias.

Devem, portanto, os Estados Partes garantirem em seus ordenamentos internos os seguintes direitos:

(a) Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção.

Para além dos incisos do artigo 7º da Constituição da República que tratam de salário mínimo (inciso IV) e piso salarial (inciso V), tanto as políticas públicas de valorização do salário mínimo, quanto os instrumentos de negociação coletiva de trabalho das mais diversas categorias têm buscado este direito.

(b) Direito de todo trabalhador seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional.

Este direito está no âmbito do que se considera ideal, já que no Brasil, como nos demais países que adotam o Protocolo de San Salvador, a manutenção do emprego vigente e, por consequência, a busca do caráter alimentar do salário estão em primeiro lugar.

(c) Direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço.

Estes critérios são adotados, no Brasil, em legislações especiais, normas coletivas e regulamentos internos.

(d) Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional.

Como regra geral e como já referido, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no inciso I, do artigo 7º, da Constituição, depende de regulamentação por lei complementar, até hoje inexistente. Há, todavia, previsão de indenização para as despedidas imotivadas (artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988).

Existem hipóteses de estabilidades provisórias (garantias no emprego), tais como o dirigente sindical

⁶ O meio ambiente do trabalho compreende as normas de saúde, higiene e segurança, arroladas nos artigos 154 a 201 da CLT.

⁷ Segundo Uadi Lammêgo Bulos (2005, p. 107), esta terminologia é própria das declarações de direitos universais, procurando reforçar a ideia de que só o homem é o seu titular.

⁸ Como visto no tópico anterior, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 utiliza esta expressão.

(artigo 8º, inciso VIII, da Constituição), membro eleito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (artigo 10, II, I, do ADCT, da Constituição), e gestante (artigo 10, II, b, do ADCT da Constituição de 1988), além de outras hipóteses infraconstitucionais.

(e) segurança e higiene no trabalho.

Como já referido, além de prevista na Constituição Federal, a matéria está regulada na CLT.

(f) Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida.

O comando acerca da proteção do trabalho dos menores está previsto na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13/07/1990).

(g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos.

O direito brasileiro estabelece duração do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República). Há, ainda, limitação para jornada extraordinária (artigos 59 e 61 da CLT), e noturna (artigo 73 da CLT). O trabalho insalubre é regulado pelo artigo 192 da CLT, combinado com a Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria nº 3.214, de 1978, do Ministério do Trabalho e do Emprego. O trabalho perigoso, além do artigo 193 da CLT, encontra regramento em leis esparsas e na Norma Regulamentadora nº 16 da Portaria antes referida.

(h) Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais.

No Brasil, o repouso e os feriados oficiais são remunerados (artigo 7º, inciso XV, da Constituição e Lei nº 605/1949), e as férias são remuneradas com acréscimo de um terço (artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e CLT a partir do artigo 129).

Claro está, por fim, que o ordenamento jurídico interno brasileiro, especialmente após a entrada em vigor da atual Constituição da República, busca regular as condições de trabalho, o que, como antes referido, dá luz ao Direito do Trabalho.

Os direitos sindicais e o Protocolo de San Salvador

O artigo 8 do Protocolo, dividido em três partes, aborda os direitos sindicais.

Na primeira parte, estabelece que os Estados Partes garantirão:

(a) O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover os seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente.

Este comando, repetindo a Convenção 87 da OIT, protege a liberdade sindical que, no Brasil, como antes referido, ainda encontra restrições principalmente nas regras de unicidade sindical e contribuição sindical obrigatória.

(b) Direito de greve

O direito de greve é reconhecido no Brasil como direito fundamental (artigos 9º e 37, inciso VII, da Constituição) e regulado pela Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989.

Na segunda parte do artigo 8, o Protocolo de San Salvador estabelece que o exercício dos direitos enunciados no item anterior só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como os outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

A Constituição Federal, a CLT e as leis esparsas, especialmente a Lei de Greve, estabelecem estes limites.

Por fim, a terceira parte refere que ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.

Este comando, além da previsão geral dos incisos XVI a XXI do artigo 5º, encontra guarida de forma específica no artigo 8º, inciso V, da Constituição.

Considerações finais

Este trabalho, visando a contribuir com a temática do Direito Internacional do Trabalho, procurou abordar tanto o Direito ao Trabalho, quanto o Direito do Traba-

lho como direitos humanos e fundamentais previstos no ordenamento jurídico brasileiro, mas especialmente, para além das diversas regras sobre a matéria contidas nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, o Protocolo de San Salvador.

Os Direitos ao Trabalho e do Trabalho são direitos humanos – esta a razão da sua abordagem nos tratados internacionais – e direitos fundamentais no sistema constitucional brasileiro. Mais do que isso, o trabalho, assim como a livre iniciativa, é princípio fundamental do Estado Democrático de Direito.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos e os Estados Partes na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o denominado Pacto de San José da Costa Rica, preocupados com a situação social americana, buscaram ir além dos regramentos nacionais internos, estabelecendo genuína preocupação com tão relevante tema no âmbito internacional.

Referências

- AVILÉS, A.O. 1998. *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid, Tecnos, 403 p.
- BRASIL. 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.06.1998/CON1988.shtm. Acesso em: 02/07/2014.
- BULOS, U.L. 2005. *Constituição Federal anotada*. 6ª ed., São Paulo, Saraiva, 1596 p.
- ERMIDA URIARTE, O. 2012. Crítica de la libertad sindical. *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, **68**:33-61.
- ETALA, C.A. 2007. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 2ª ed., Buenos Aires, Astrea, 503 p.
- GIUGNI, G. 1991. *Direito Sindical*. São Paulo, LTr, 334 p.
- PEREZ LUÑO, A.E. 1990. *Derechos Humanos, estado de Derecho y Constitución*. 3ª ed., Madrid, Tecnos, 492 p.
- STÜRMER, G. 2007. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre, Livraria do Advogado Editora, 158 p.

Submetido: 19/12/2013

Aceito: 22/03/2014