

Boletim 7



## OBSERVATÓRIO LABORAL DAS AMÉRICAS

### A liberdade sindical e sua relação com outros direitos a partir de uma perspectiva de gênero:

um pronunciamento  
transcendente da Corte  
Interamericana de Direitos  
Humanos



**Confederação Sindical de trabalhadores e trabalhadoras das Américas - CSA**  
**SECRETARIADO EXECUTIVO CSA**

Fred Redmond- **Presidente**

Francisca Jiménez - **Vice-Presidente**

Toni Moore - **Vice-Presidente**

Rafael Freire Neto - **Secretário Geral**

Cícero Pereira da Silva - **Secretário de Formação e Educação Sindical**

Jordania Ureña Lora - **Secretária de Políticas Sociais**

Bárbara Figueroa - **Secretária de Desenvolvimento Sustentável.**

**Conteúdo e Escrita**

Equipe CSA

**Revisão e Edição**

Equipe CSA

**Correção de estilo**

Celina Lagrutta

**Design gráfico e layout**

Mary Vargas Arce

**Todos os direitos reservados © 2021,**

**Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas**

**Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguai, [www.csa-csi.org](http://www.csa-csi.org)**

**Junho de 2021**

**Esta publicação faz parte do Projeto “Fortalecimento da ação sindical**

**para a defesa dos/as trabalhadores/as**

**nas cadeias de produção nas Américas”, financiado pelo BMZ**

**no âmbito do projeto PN: 2019 2602 1/DGB 0018**

**e seu conteúdo é responsabilidade exclusiva do editor**

# I.

## Consulta à Corte Interamericana de Direitos Humanos

A presente contribuição tem o duplo objetivo de sistematizar os principais conteúdos da Opinião Consultiva da Corte Interamericana de Direitos Humanos núm. 27/21 de 5 de maio de 2021, traçando, por sua vez, alguns breves comentários sobre a doutrina que a organização revela sobre o referido assunto.

O documento da Corte constitui a resposta dada à consulta realizada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos sobre *“o alcance das obrigações dos Estados, sob o sistema interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e aplicação a partir de uma perspectiva de gênero”*.

A Comissão Interamericana havia proposto diferentes perguntas em sua consulta, que a Corte reformulou da seguinte maneira:

**1)** Qual é o alcance dos direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve, e qual é sua relação com os direitos à liberdade de expressão, à liberdade de

associação, ao direito de reunião e ao direito ao trabalho e a suas condições justas, equitativas e satisfatórias?

**2)** Qual é o conteúdo do direito das mulheres de serem livres de toda forma de discriminação e violência no exercício de seus direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve?

**3)** Qual é o alcance do dever do Estado para proteger a autonomia sindical e garantir a participação efetiva das mulheres como integrantes e líderes sindicais? E qual é o alcance das obrigações do Estado com relação à garantia da participação dos sindicatos no desenho das normas políticas públicas relacionadas ao trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho mediante o uso de novas tecnologias?

## II. Principais perfis do pronunciamento da Corte

A Corte aborda o universo temático que a Comissão investiga mediante um desenvolvimento in extenso, com base nas normas internacionais de Direitos Humanos e levando em consideração os pontos de vista de organismos especializados nas relações de trabalho, como o Comitê de Liberdade Sindical e a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, além de sua própria jurisprudência.

Posteriormente, procura-se sistematizar os conteúdos da Opinião Consultiva, destacando os que, em nossa opinião, envolvem contribuições relevantes para a legislação e a prática das relações de trabalho na região americana.

### 1. Os direitos trabalhistas são Direitos Fundamentais

Um primeiro elemento a destacar é a concepção da Corte sobre o vínculo estreito entre os Direitos de reunião, de expressão, de liberdade de associação e de

condições de trabalho justas, satisfatórias e equitativas com os Direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve. Os direitos trabalhistas são direitos fundamentais e não cabe distinção de valor nem de escala entre as diferentes ordens normativas. O caminho de vincular os direitos “clássicos” com os direitos sociais já havia sido marcado em 1970 pela OIT com sua Resolução sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis.

É interessante verificar também os critérios do organismo sobre a interpretação dos tratados internacionais sobre direitos humanos, na medida em que devem se basear na regra “a favor da pessoa” e em sua consideração como instrumentos vivos, o que determina que a interpretação deve acompanhar a evolução dos tempos e das condições de vida atuais.

Finalmente, deve-se observar que a Corte leva em consideração não apenas as normas do sistema

interamericano, mas também as convenções da OIT e outros instrumentos internacionais de Direitos Humanos e as opiniões e recomendações do Comitê de Liberdade Sindical e da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, a fim de realizar uma interpretação harmônica das obrigações internacionais.

## **2. Todos os trabalhadores (públicos e privados) têm direito à liberdade sindical**

Em contraposição às restrições apresentadas por certos ordenamentos jurídicos latino-americanos à atividade sindical dos funcionários públicos, a Corte expressa com clareza que todos os trabalhadores têm direito à liberdade sindical e, por essa razão, “o direito de sindicalização deve ser garantido aos trabalhadores e trabalhadoras públicos e privados, incluindo aqueles que trabalham em empresas de caráter econômico pertencentes ao Estado”. Isso porque “os princípios de equidade e não discriminação em matéria sindical são plenamente aplicáveis para os trabalhadores e trabalhadoras públicos, tal como apontado pelo Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho” (parágrafo 75).

## **3. O direito à liberdade sindical compreende um conjunto de direitos**

A liberdade sindical é um conjunto de direitos: inclui o direito a constituir-se sem autorização prévia de nenhum organismo estatal, o direito a criar sindicatos (pluralismo sindical), a proteção à atividade sindical, o direito ao tempo livre para o exercício da atividade sindical, a redação autônoma de estatutos, a livre eleição de representantes, a negociar coletivamente etc. (ver, em particular, os parágrafos 74 em diante da OC).

## **4. Pluralismo sindical e direito do sindicato mais representativo**

A Corte entende que “tanto os sistemas de negociação coletiva com direitos exclusivos para o sindicato mais representativo quanto aqueles nos quais são possíveis vários acordos coletivos concluídos por vários sindicatos dentro de uma empresa são compatíveis com a liberdade sindical. Nessa medida, as legislações que autorizam de forma exclusiva os sindicatos representativos a assinar acordos coletivos, fazer parte de comitês paritários e participar de eventos internacionais não são contrárias à liberdade sindical, embora nesses casos as organizações sindicais minoritárias, às quais se negam os direitos de negociação coletiva,

devem ser capaz de executar e de ter pelo menos o direito de atuar como porta-vozes de seus membros e de representá-los em caso de reclamação individual” (parágrafo 92).

### **5. O direito de greve é um direito fundamental**

Apesar do persistente questionamento do grupo dos empregadores na OIT, a Corte Interamericana confirma a noção de que o direito à liberdade sindical contém o direito de greve, que é um dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras (parágrafo 95).

Embora admita que não está “expressamente reconhecido nas convenções da OIT, destaca que “o artigo 3 da Convenção 87 reconhece o direito das organizações de trabalhadores de organizar com plena liberdade suas atividades e formular seu programa de ação” e lembra que “o Comitê de Liberdade Sindical reconheceu a importância do direito à greve como um “corolário indissociável do direito de sindicalização protegido pela convenção 87”.

A Corte acrescenta que “Em ambos os casos, a greve constitui um meio legítimo de defesa dos interesses econômicos, sociais e profissionais. Trata-se de um recurso que os trabalhadores e trabalhadoras exercem como meio de pressão sobre o empregador a fim de

corrigir uma injustiça, ou para a busca de soluções para as questões de política econômica e social e para os problemas que se apresentam nas empresas e que interessam diretamente aos trabalhadores e trabalhadoras” (parágrafo 95 e 96). Indica que “o Tribunal Europeu qualificou a greve como o instrumento ‘mais poderoso’ de proteção dos direitos trabalhistas”.

Da mesma forma, a Corte reconhece a finalidade política da greve (parágrafo 99) quando diz: “Com relação à finalidade ou reivindicações perseguidas pela greve e que são objeto de proteção, este Tribunal considera que podem ser sintetizadas em três categorias: as de natureza laboral, que visam melhorar as condições de trabalho ou de vida dos trabalhadores e trabalhadoras; as de natureza sindical, que perseguem as reivindicações coletivas das organizações sindicais; e as que impugnam políticas públicas”.

Adverte que “os Estados devem respeitar e garantir que possa ser exercido de maneira efetiva por todos os trabalhadores e trabalhadoras, sem discriminação. Para tais efeitos, devem ser adotadas aquelas medidas necessárias para evitar que as condições e requisitos prévios para que a greve seja estabelecida constituam um obstáculo para sua efetiva realização (parágrafo 111).



## 6. O Estado deve proteger contra a violência aplicada a líderes sindicais

Sobre a violência exercida contra líderes sindicais, uma lamentável realidade em vários países da região, a Corte diz que “o direito à vida é de caráter fundamental, na medida em que a realização dos demais direitos depende de sua salvaguarda. Por essa razão, os Estados têm a obrigação de garantir a criação de condições necessárias para que não se produzam violações desse direito inalienável e, em particular, deve impedir que seus agentes atentem contra ele. Dessa forma, os Estados têm a obrigação de adotar medidas especiais para a proteção da vida dos líderes e das líderes sindicais, especialmente quando realizam seu trabalho de representação dos trabalhadores e trabalhadoras em contexto de violência, a fim de permitir que eles e os trabalhadores e trabalhadoras aos quais representam possam exercer seu direito à liberdade sindical. Nesse sentido, este Tribunal apontou que a execução de um líder ou uma líder sindical não apenas restringe a liberdade de associação de um indivíduo, como também a liberdade de um grupo de associar-se livremente” (parágrafo 113).

## 7. O direito à liberdade sindical permite conquistar e defender outros direitos

A liberdade sindical permite o exercício de outros Direitos Humanos, e esse é um componente central do conceito. A liberdade sindical se constitui assim em direito em si mesmo e, além disso, em garantia do cumprimento de outros direitos e instrumento de melhoria das condições de vida do trabalhador e sua família.

A Corte diz: “A proteção da liberdade sindical cumpre uma importante função social, pois o trabalho dos sindicatos e de outras organizações de empregadores e trabalhadores permite conservar ou melhorar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores e trabalhadoras e, nessa medida, sua proteção permite a realização de outros direitos humanos” (parágrafo 124). Apoiando-se em sua melhor jurisprudência, a Corte afirma que o direito à estabilidade deve proteger ao/à trabalhador/a perante demissões injustificadas, seja através da reinstalação ou, em seu caso, mediante a indenização e outras prestações previstas na legislação nacional, a critério do trabalhador (parágrafo 129).

Por sua vez, considera que o direito às condições equitativas e satisfatórias de trabalho, que garantam a segurança, a saúde e a higiene, constitui um direito

protegido especialmente porque toda pessoa tem direito “ao trabalho em condições dignas” (parágrafo 130).

### **8. O Estado deve promover a participação da mulher na atividade sindical**

No que se refere às especificidades que devem ser levadas em consideração quando são as mulheres que exercem os direitos sindicais, a Corte diz que “não há dúvida de que existe uma proibição expressa para realizar qualquer conduta que possa ser considerada discriminatória com relação ao exercício dos direitos sindicais das mulheres” e “adverte que os Estados devem adotar as medidas positivas necessárias para reverter ou mudar situações discriminatórias, o que requer do Estado avançar na existência de uma igualdade real entre homens e mulheres no exercício dos direitos sindicais” (parágrafo 142). Considera que “para conseguir uma participação equilibrada e proporcional dos homens e das mulheres no espaço laboral, os Estados devem adotar medidas voltadas à eliminação das barreiras que impedem as mulheres de participar ativamente em sindicatos, bem como em seus cargos de direção e, dessa forma, ter uma participação ativa na tomada de decisões. Essas medidas podem incluir ações do Estado para que mais mulheres exerçam seu direito de sindicalização, seja a partir

da criação de novos sindicatos ou da filiação aos já existentes, e a inclusão da obrigação dos sindicatos de adotar o princípio de igualdade e não discriminação em seus estatutos e na aplicação de seus regulamentos” (parágrafo 180). Considera que os Estados devem proteger as líderes sindicais contra atos de violência, e qualquer outra forma de discriminação, que ocorra dentro ou fora da vida sindical (parágrafo 199).

### **9. Os acordos coletivos não podem revogar as normas legais de proteção ao trabalhador**

Não é possível, na opinião da Corte, que as proteções estabelecidas na legislação sejam revogadas in peius por meio da negociação coletiva. Isso parece ser uma clara referência a reformas trabalhistas desreguladoras como a ocorrida no Brasil desde 2017.

Adverte que “a natureza protetora do direito trabalhistas, refletido nas normas antes mencionadas, tem como ponto de partida o desequilíbrio de poder entre os trabalhadores e trabalhadoras, e os empregadores e empregadoras, na hora de negociar suas condições de trabalho. Por essa razão, o Tribunal considera que permitir que a lei trabalhista possa ser revogada, de maneira geral, in peius, em virtude de um contrato



coletivo, colocaria os trabalhadores e trabalhadoras em uma situação de maior desvantagem em relação ao empregador, levando potencialmente a uma deterioração de suas condições de trabalho e de vida, e violando assim o mínimo de proteção estabelecido pelo direito nacional e internacional”.

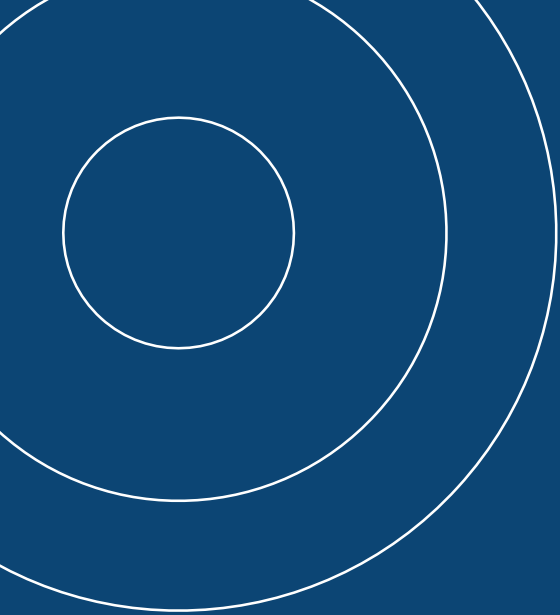
## **10. Negociação e direitos do trabalhador que trabalha mediante plataformas digitais**

Em relação aos direitos dos trabalhadores/as que trabalham mediante plataformas digitais, a Corte entende que devem ser reconhecidos direitos tais como: a) a proteção de dados; b) a vida privada; c) equipamentos; d) saúde e segurança; e) organização do trabalho; f) formação; e g) direitos coletivos. Cabe destacar que as considerações anteriores são da maior relevância em virtude da situação global provocada pela pandemia de COVID-19, que estendeu o uso do teletrabalho nos países do continente americano (parágrafo 207). Os Estados devem “adotar medidas voltadas: a) ao reconhecimento dos trabalhadores e trabalhadoras na legislação como empregados e empregadas, se de fato o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas que lhes correspondem conforme a legislação nacional; e, conseqüentemente, b) ao reconhecimento dos direitos à

liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve (parágrafo 209). A indicação é relevante se levarmos em conta que muitas normativas sobre o teletrabalho na região foram empregadas como estratégias de desregulação trabalhista, como acontece com a recente lei uruguaia N° 19978.

Com relação às novas tecnologias, a Corte estabelece que “os Estados devem fomentar a participação efetiva de representantes de trabalhadores e trabalhadoras no desenho da política e legislação de emprego em contextos de mudança no mercado de trabalho mediante novas tecnologias. Os Estados deverão garantir essa participação em alguma das instâncias dos processos legislativos ou de normatização” (parágrafo 211).

Em suma, estamos diante de uma inestimável contribuição da Corte Interamericana às políticas trabalhistas e à interpretação e aplicação do direito do trabalho na região americana, com indicações muito claras de que têm como objetivo preciso a urgente correção da legislação e a prática de países que desconhecem os direitos individuais e coletivos de trabalhadores e trabalhadoras.



Apoio

