

**UNIVERSIDADE DE LISBOA**

**FACULDADE DE DIREITO**



**A PROTEÇÃO DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO  
ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL COMO LIBERDADE  
E DIREITO SOCIAL**

**FERNANDO HENRIQUE ESCOBAR BINS**

**MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-INTERNACIONAIS**

**2017**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE DIREITO

A PROTEÇÃO DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO  
ORDENAMENTO JURÍDICO INTERNACIONAL COMO LIBERDADE E  
DIREITO SOCIAL

Dissertação do Curso de Mestrado  
Científico da Faculdade de Direito da  
Universidade de Lisboa para a obtenção  
do grau de Mestre em Direito.

Área Científica:  
Ciências Jurídico-Internacionais.

Orientador: Prof. Doutor Eduardo Correia  
Baptista.

FERNANDO HENRIQUE ESCOBAR BINS  
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICO-INTERNACIONAIS

2017

## AGRADECIMENTOS

À Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa pela excelente formação científica oferecida, proporcionando a investigação científica rigorosa e o desenvolvimento acadêmico.

Ao Senhor Professor Doutor Eduardo Correia Baptista, pela orientação minuciosa e crítica e pela dedicação à distância ao trabalho e a mim.

Aos meus familiares, sem os quais não teria sido possível a realização do mestrado.



## RESUMO

A presente dissertação versa sobre a proteção do direito à negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores no ordenamento jurídico internacional, considerado como direito humano inserido tanto na categoria dos direitos econômicos, sociais e culturais, quanto na categoria dos direitos civis e políticos e protegido por diversos instrumentos internacionais de direitos humanos de âmbito universal e de âmbito regional. São analisados os instrumentos internacionais de proteção que preveem o direito de negociação coletiva, assim como decisões e recomendações de mecanismos de supervisão de tratados internacionais e jurisprudência de tribunais internacionais e regionais de proteção dos direitos humanos. A importante contribuição no âmbito da Organização Internacional do Trabalho na proteção e promoção do direito humano de negociação coletiva, como um dos direitos fundamentais do trabalho que visa proteger, é examinada levando-se em conta sua relação com a proteção do direito de negociação coletiva pelos tribunais de internacionais de direitos humanos que com frequência utilizam-se da fundamentação dos mecanismos da OIT para fins de interpretação de normas. Trata-se da interdependência entre as dimensões de direitos humanos a fim de caracterizar o direito de negociação coletiva como direito civil e direito social, além de direito internacional do trabalho protegido no plano da Organização Internacional do Trabalho e da indivisibilidade dos direitos humanos, identificando a convergência entre os mecanismos de supervisão de liberdades civis e de direitos sociais quanto ao direito de negociação coletiva. A dissertação aborda ainda a efetividade e a justiciabilidade do direito de negociação coletiva no ordenamento jurídico internacional, analisando os critérios de proteção formulados pelos organismos internacionais e mais especificamente pela OIT, além de identificar critérios de proteção quanto a restrições impostas pelos Estados à negociação coletiva em situações de crises financeiras. A jurisprudência dos dois principais sistemas regionais de proteção de direitos humanos – o Sistema Europeu e o Sistema Interamericano, é examinada quanto à proteção do direito de negociação coletiva, constatando-se uma recente evolução na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem nesse sentido e uma possibilidade de efetiva proteção pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Palavras chave: Direito Internacional – Direitos Humanos – Negociação Coletiva – Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Direito Internacional da Pessoa Humana

## ABSTRACT

The present dissertation deals with the international protection of the human right of collective bargaining between workers and employers, included both in the category of economic, social and cultural rights and in the category of civic and political rights and protected by several international human rights instruments at the universal and regional levels. The work also analyzes the international instruments for the protection of this right as well as decisions and recommendations of treaty bodies and jurisprudence of international and regional Human Rights Courts. The important contribution of the International Labour Organization for the protection and promotion of the right of collective bargaining as one of the fundamental rights at work protected by ILO is examined in the light of its relationship to the protection of collective bargaining by Human Rights Courts, which often used the ILO reasoning as a basis to interpret human rights norms. The interdependence between the human rights dimensions is examined in order to characterize the right to collective bargaining as a civil liberty and a social right as well as international labor law protected by the International Labor Organization. The indivisibility of human rights is taken into account identifying the convergence between the mechanisms of supervision of civil rights and of social rights regarding the right to collective bargaining. The dissertation also addresses the effectiveness and justiciability of the right to collective bargaining in the international legal order, analyzing the protection criteria formulated by international organizations and more specifically by the ILO, as well as identifying protection criteria regarding the restrictions imposed by the states on collective bargaining in situations of financial crisis. The jurisprudence of the two main regional systems for the protection of human rights - the European System and the Inter-American System - is examined in relation to the protection of the right to collective bargaining, with recent developments in the jurisprudence of the European Court of Human Rights in this regard and a possibility of effective protection by the Inter-American Court of Human Rights.

Key words: International Law – Human Rights – Collective Bargaining – Economic, Social and Cultural Rights

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- AGNU – Assembleia Geral das Nações Unidas
- ASEAN – Associação das Nações do Sudeste Asiático
- CCSCS – Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul
- CDCP – Comitê de Direitos Civis e Políticos
- CDESC – Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- CDH – Comitê de Direitos Humanos
- CEACR – Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho
- CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem
- CEDS – Comitê Europeu de Direitos Sociais
- CFA – Comitê de Liberdade Sindical
- CIJ – Corte Internacional de Justiça
- COMISSÃO IDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos
- CORTE IDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos
- CSE – Carta Social Europeia
- DUDH – Declaração Universal dos Direitos do Homem
- EAC – Comunidade da África do Leste
- EUA – Estados Unidos da América
- ICJ – Comissão Internacional de Juristas
- MERCOSUL – Mercado Comum do Sul
- OEA – Organização dos Estados Americanos
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- OSCE – Organização para a Segurança e Cooperação na Europa
- PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
- PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- SADC – Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral
- TADHP – Tribunal Africano dos Direitos do Homem e dos Povos
- TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem
- TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia
- UE – União Europeia
- UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO DIREITO HUMANO .....</b>	<b>10</b>
1.1. ABORDAGEM POSITIVA .....	12
1.1.1. INSTRUMENTOS UNIVERSAIS .....	13
1.1.2. INSTRUMENTOS REGIONAIS .....	17
1.2. ABORDAGEM PRINCIPIOLÓGICA .....	22
<b>2. DIMENSÕES DE DIREITOS HUMANOS .....</b>	<b>28</b>
2.1. DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS E LIBERDADES CIVIS .....	34
2.2. DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS .....	37
2.3. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO .....	39
<b>3. A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>43</b>
3.1. DIMENSÃO SUI GENERIS – DIREITO CIVIL E DIREITO ECONÔMICO E SOCIAL .....	46
3.2. DIREITOS INDIVIDUAIS E DIREITO COLETIVO DE NEGOCIAÇÃO .....	49
3.3. EFETIVIDADE E JUSTICIABILIDADE .....	51
3.4. EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM.....	57
3.5. A PROTEÇÃO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS.....	62
3.5.1. PROTEÇÃO DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS PELA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS .....	64
3.5.2. PROTEÇÃO ATRAVÉS DE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS .....	66
3.5.3. PROTEÇÃO PELOS ARTIGOS 2, 8.1. E 26 DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS .....	68
3.5.4. TUTELA PELO PROTOCOLO DE SÃO SALVADOR .....	72
3.5.5. A PROTEÇÃO PELA CONVENÇÃO AMERICANA ATRAVÉS DA PRIMAZIA DA NORMA MAIS BENÉFICA .....	75
<b>4. CRITÉRIOS DE PROTEÇÃO .....</b>	<b>77</b>
4.1. OS STANDARDS DA OIT EM MATÉRIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	81
4.2. RESTRIÇÕES AO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	86
<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>90</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>94</b>

## INTRODUÇÃO

O Direito Internacional dos Direitos Humanos reconhece uma série de direitos laborais que buscam garantir proteção universal à pessoa humana, tendo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seus instrumentos significado um marco no desenvolvimento dos direitos humanos e na proteção dos direitos sociais e das liberdades individuais. Tem papel destacado dentre esses direitos o direito de negociar coletivamente, como um direito que busca garantir a associação para a defesa de interesses comuns, além de integrar os direitos fundamentais do trabalho no âmbito da OIT. Pretende-se analisar em que medida o direito de negociação coletiva integra categorias de direitos que conformam o sistema jurídico dos direitos humanos universais, quais sejam a dos direitos civis e a dos direitos sociais, tendo presente o variado rol de regimes de direito internacional e instrumentos tocantes aos direitos laborais, com o fim de prevenir contradições entre os diferentes regimes e identificar a convergência da proteção do direito de negociação coletiva pelos mecanismos judiciais e quase-judiciais de proteção de liberdades civis e de direitos sociais.

O presente trabalho busca identificar os instrumentos de direito internacional que protegem o direito de negociação coletiva e demonstrar a dupla dimensão do direito internacional à negociação coletiva como liberdade reconhecida por instrumentos de proteção de direitos civis e políticos e como direito social reconhecido por instrumentos de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais. Por conseguinte, objetiva-se analisar de que forma essa transversalidade da negociação coletiva como liberdade e como direito social reflete na proteção desse direito no ordenamento jurídico internacional e a importância das relações entre as liberdades civis e os direitos sociais para a fruição do direito de negociação coletiva e dos direitos humanos do trabalho. Para tanto, cabe identificar ainda em que medida a liberdade de associação possui como componente o direito de negociação coletiva e quais são os fundamentos que permitem avançar esse entendimento.

Busca-se demonstrar que a divisão de direitos humanos em categorias não é tão coerente e estanque e que não se configura possível na vida real dos indivíduos sujeitos de direitos, como demonstrará eventual casuística de organismos internacionais que protegem o direito de negociação coletiva sob ambas categorias de direitos humanos. Pretende-se apontar que a natureza de unidade coerente e sem hierarquia dos direitos humanos alarga a proteção internacional e interna do direito de negociação coletiva ao preencher as lacunas entre as

pretensas categorias hierárquicas de direitos humanos enfrentado a artificialidade dessa compartimentalização em casos práticos que tratam dos direitos internacionais do trabalho e do direito de negociação coletiva. A análise tenciona verificar ainda se há diferença de nível de proteção entre os instrumentos internacionais e, em caso afirmativo, como deve se dar a aplicação das obrigações a fim de proteger os direitos dos indivíduos de forma a integrar liberdades e direitos sociais.

É importante, portanto, a análise dos instrumentos normativos que protegem tal direito, assim como a identificação de seus marcos jurídicos. Faz-se fundamental, ademais, a análise acerca dos limites da vinculação dos órgãos estatais ao direito internacional à negociação coletiva, inclusive em relação ao problema de quais as posições jurídicas subjetivas exigíveis que podem ser diretamente extraídas da previsão internacional desse determinado direito. Cabe ainda analisar eventual relação entre o direito de negociação coletiva previsto no âmbito da Organização Internacional do Trabalho e as normas relativas a esse direito em instrumentos internacionais de direitos humanos.

Procura-se identificar os marcos jurisprudenciais e quase-jurispcionais internacionais que passaram a considerar o direito à negociação coletiva como um direito humano protegido pelos tratados em matéria de direitos humanos, porventura robustecendo sua implementação e sua fruição através do ordenamento jurídico internacional, bem como eventual jurisprudência nacional que tenha tido por alicerce o direito internacional dos direitos humanos na fundamentação da proteção do direito de negociar coletivamente como direito internacional justificável pelos tribunais internos. Essa análise é importante na medida em que, de regra, o direito de liberdade de associação é ditado de forma genérica nos tratados de direitos humanos, cabendo nesses casos às decisões dos tribunais e dos órgãos de controle a proteção do direito de negociar coletivamente como parte da liberdade de associação.

Destarte, é mister analisar em que medida o direito à negociação coletiva é passível de proteção e justiciabilidade pelos sistemas europeu e interamericano de direitos humanos, seja como direito de liberdade previsto em seus instrumentos de direitos civis e políticos seja como direito social previsto em normas de direitos econômicos, sociais e culturais. Pretende-se, por conseguinte, identificar o tratamento dado pela jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) a violações de direitos econômicos, sociais e culturais na medida em que é categoria que abarca o direito de negociação coletiva.

É realizada a interpretação das normas, documentos e doutrina e das características do direito de negociação coletiva como direito civil e direito social e como direito associado ao direito de liberdade de associação sindical para assim analisar como efeito a proteção efetiva (*effet utile*) do direito de negociação coletiva no ordenamento jurídico internacional. A interpretação serve ainda para analisar a inter-relação entre esses elementos de investigação e da interdependência entre os direitos civis e os direitos sociais que caracterizam o direito de negociação coletiva, relacionando-se com esse direito e alargando a proteção internacional da negociação coletiva.

São utilizados princípios do direito internacional dos direitos humanos que dão sustentação e coerência a esse sistema e possuem função orientadora, harmonizadora e integradora, a fim de interpretação das normas e de definição de seu alcance.<sup>1</sup> Dentre esses: o princípio da interpretação dinâmica e evolutiva do direito internacional dos direitos humanos, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, o princípio da interdependência dos direitos humanos e o princípio da abertura dos direitos humanos, que permite reconhecer direitos humanos implícitos nas normas evidenciando a eficácia irradiante dessas normas.<sup>2</sup> Outra fonte de que nos valem são correntes doutrinárias que tratam da transversalidade das dimensões de direitos humanos e da justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais, além de doutrina que identifica certos direitos laborais fundamentais no âmbito da OIT como direitos humanos.

A bibliografia registra obras citadas e consultadas, bem como publicações e artigos relacionados ao tema, além de decisões e interpretações ligadas ao objeto de estudo. Foi realizada pesquisa jurisprudencial de diversos organismos, tanto internacionais quanto internos, enquanto tratando de normas internacionais sobre o tema. A disciplina central é a do Direito Internacional dos Direitos Humanos, sob o âmbito do Direito Internacional Público.

O *primeiro capítulo* examina o direito de negociação coletiva como direito inserido no catálogo de direitos humanos, identificando os inúmeros instrumentos internacionais que trazem em seu rol o direito de negociação coletiva de forma explícita e demais instrumentos internacionais dos quais esse direito decorre implicitamente. O capítulo examina, subsequentemente, a natureza do direito de negociação coletiva como decorrente da dignidade

---

<sup>1</sup> COTO, Luis. *Los Principios Jurídicos en la Convención Americana de Derechos Humanos y su Aplicación en los Casos Peruanos*, parte III, disponível em: <http://principios-juridicos.tripod.com/>, acessado em: 01/02/2017

<sup>2</sup> Thomas de Oliveira Gonçalves. *Princípios Processuais, Materiais e Indicativos do Direito Internacional dos Direitos Humanos*, Em: Márcio Luís de Oliveira (org.), *O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos*, Ed. Del Rey, Belo Horizonte, 2007, p. 149

da pessoa humana.

O *segundo capítulo* versa sobre a divisão dos direitos humanos em instrumentos de categorias distintas – direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais, além de abordar a relação dos direitos internacionais do trabalho com essas categorias de direitos humanos.

O *terceiro capítulo* discorre acerca da natureza jurídica do direito de negociação coletiva tanto como direito de liberdade quanto como direito social, considera suas dimensões individual e coletiva e analisa sua efetividade e sua justiciabilidade como direito que se insere em ambas as categorias de direitos humanos.

O *quarto capítulo* cuida dos critérios de proteção do direito de negociação coletiva, abordando por conseguinte os padrões mínimos estabelecidos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho quanto a esse direito e ainda quanto a restrições ao direito de negociação coletiva, nomeadamente em tempos de crises financeiras.

O *quinto capítulo* investiga a alteração ocorrida na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (TEDH) em relação ao reconhecimento do direito de negociação coletiva como protegido pela Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em que bases ocorreu essa nova interpretação e se é uma posição isolada dessa Corte.

Já o *sexto capítulo* versa sobre o reconhecimento do direito de negociação coletiva no sistema interamericano de direitos humanos e trata de sua proteção como direito exigível por força das normas previstas nos instrumentos internacionais desse sistema e de eventual jurisprudência acerca dessa proteção.

## 1. NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO DIREITO HUMANO

Demonstrando o papel central de alguns direitos fundamentais do trabalho para o *corpus juris* dos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho, quase meio século antes da Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), já havia identificado o papel fundamental do direito de negociar coletivamente e da liberdade de associação em sua Constituição. A caracterização de certos direitos consignados na Constituição da OIT como direitos humanos foi sublinhada por um dos autores da DUDH, René Cassin, em termos de constituir a fundação convencional do direito internacional em proteção de liberdades individuais básicas.<sup>3</sup>

Como fundamento de proteção às liberdades individuais dos trabalhadores, a negociação coletiva foi instrumento central na conquista de melhores condições de trabalho e de justiça social, ao longo do século XX, estando no rol dos direitos inseridos no quadro dos quatro princípios fundamentais a que a Organização Internacional do Trabalho correlaciona direitos fundamentais no trabalho - juntamente com a proibição do trabalho forçado, a abolição do tráfico infantil, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e a liberdade sindical, na qual é inserido.<sup>4</sup> Na mesma fileira de identificação da centralidade da negociação coletiva, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (CDESC)<sup>5</sup> ressalta o valor desse direito humano como instrumento fundamental na formulação de políticas de emprego.<sup>6</sup>

Esse instrumento é reconhecido como meio efetivo de promoção de bem-estar e como direito indissociável dos direitos básicos do ser humano, não obstante as alterações nas relações de trabalho e na condição dos trabalhadores, impactadas e alteradas por diversos

---

<sup>3</sup> René Cassin. 1950, p. 68

<sup>4</sup> OIT, *Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*, 1998

<sup>5</sup> O principal mecanismo de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais a nível universal é o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, criado em 1987. O CDESC consiste de 18 peritos independentes nacionais de Estados que tenham ratificado o PIDESC. As Observações Finais do Comitê (*Concluding Observations*) avaliam em que medida os Estados cumpriram as obrigações decorrentes do Pacto, através de um sistema de informes dos governos, interrogações a delegações oficiais e levando em conta informações fornecidas pela sociedade civil desses Estados. Tais Observações Finais são então dirigidas ao governo para que tome providências de acordo com suas obrigações. Já os Comentários Gerais do Comitê são formulados pelos *experts* e permitem ao mecanismo de supervisão fornecer Interpretações Autoritativas sobre determinado tema ou obrigações decorrentes do Pacto. A partir da criação do Protocolo Opcional ao PIDESC, reclamos individuais referentes a violações do PIDESC podem ser examinados pelo CDESC, além de admitir, em certos casos excepcionais, inquéritos no território de um Estado-Parte. Atualmente, são 14 os Estados que ratificaram o Protocolo Opcional.

<sup>6</sup> CDESC. *Comentário Geral Nº. 18* de 2005, Direito ao Trabalho, III, A, 39

fenômenos, dentre eles a subcontratação, os contratos de curto prazo, a transnacionalização de empresas e a globalização, que só fizeram aumentar a importância e o papel das negociações coletivas na defesa dos interesses dos trabalhadores. Estudo realizado pela OIT salienta que a prática da negociação coletiva contribuiu para que o aumento da desigualdade social nos diversos países analisados entre 1995 e 2007 se desse em menor escala,<sup>7</sup> além de ser um instrumento importante de equidade salarial, principalmente quando realizada de forma centralizada, coordenada e extensiva.<sup>8</sup>

Em meio a tempos de crises econômicas e financeiras, com contingenciamento de recursos, a negociação coletiva mostra-se como mecanismo hábil a dar respostas pactuadas de maneira eficaz. O Relatório de Normas da OIT de 2012<sup>9</sup> ressalta que a negociação coletiva teve um efeito contra cíclico e permitiu mesmo reduzir custos, salvar empregos e proteger rendimentos, contribuindo para a recuperação frente à crise econômica, ao mesmo tempo em que fez com que os efeitos negativos fossem menos impactantes.<sup>10</sup> O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas afirma a necessidade de proteção dos direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva frente a um discurso de que restrições a esses direitos supostamente seriam necessárias em um mundo globalizado, podendo acarretar em uma exclusão efetiva do direito dos trabalhadores defenderem seus interesses coletivamente.<sup>11</sup> É esse o entendimento do CDESC em seu Comentário Geral No. 23 (2016)<sup>12</sup>, ao ressaltar que a erosão das negociações coletivas tem resultado em uma proteção insuficiente das condições de trabalho.

Tendo tais considerações em mente, observaremos uma prática de positivação do direito de negociação coletiva por parte dos Estados e seu reconhecimento em diversos instrumentos internacionais como meio de proteção da dignidade do ser humano. Os direitos humanos podem ser considerados de forma um tanto pragmática, como a manifestação das afirmações de dignidade do ser humano no direito positivo através de instrumentos de direito

---

<sup>7</sup> OIT. *Promovendo o Trabalho Decente*, Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria> Acessado em 27/10/2014

<sup>8</sup> OIT. *A New Era of Social Justice*, International Labour Conference, 100th Session, 2011 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf), paras. 105 e 106

<sup>9</sup> OIT. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª Sessão, *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação*, Relatório de Normas 2012 [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_normas\\_2012.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf)

<sup>10</sup> V. Glassner and M. Keune. *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE Working Paper No. 10, ILO, Geneva, 2010

<sup>11</sup> CDESC. *Report on the Eighteenth and Nineteenth Sessions*, Supplement No. 2, E 1999/22, 3, 1998, para. 515

<sup>12</sup> CDESC. *General Comment No. 23 on the Right to Just and Favorable Conditions of Work*, 2016, para. 3

internacional e num sentido abstrato e filosófico, como denotando uma categoria especial de reivindicação moral que todos os indivíduos possuem e podem exigir que seja reconhecida por sua própria condição de seres humanos.<sup>13</sup> Passemos, destarte, a identificar o direito à negociação coletiva com base em cada uma dessas considerações.

### 1.1. ABORDAGEM POSITIVA

Como veremos a seguir, observa-se no ordenamento jurídico internacional um sistema de normas que preveem e protegem o direito de negociação coletiva. São inúmeros os instrumentos internacionais que tornam, sob uma abordagem positiva do direito, o direito de negociação coletiva para a defesa dos interesses dos trabalhadores parte do rol de direitos humanos. Constatamos a universalidade do reconhecimento de tal direito, restando ainda, porém, questões de âmbito normativo nos variados instrumentos internacionais que preveem o direito de negociar coletivamente de forma não expressa.

Em certos instrumentos internacionais, esse direito, apesar de não previsto explicitamente, foi considerado como bem jurídico protegido por mecanismos de controle e de supervisão dos tratados de direitos humanos, já que por vezes é o próprio processo de controle que dita o significado e o alcance das normas. Tal proteção ocorre através de um importante processo de interpretação e de concretização do direito internacional dos direitos humanos, tendo em vista a concisão de certos instrumentos internacionais, que constituem um ponto de partida para a proteção dos direitos e dos valores inerentes à pessoa humana, cabendo aos mecanismos de supervisão e aos tribunais responder às questões práticas e efetivas frente aos direitos consagrados pelas normas internacionais de direitos humanos, podendo evoluir no tempo, dando efetividade, operabilidade e concretização efetiva às garantias constantes desses instrumentos internacionais.

Os direitos de matriz laboral presentes no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), da mesma forma que os direitos civis e políticos constantes do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), foram muito baseados em instrumentos de jurisprudência doméstica e já se encontravam presentes na maior parte das

---

<sup>13</sup> ONU. *International Human Rights Law: A Short History*, UN Chronicle, Vol. XLVI No. 1 e 2, 2009, para. 1

legislações nacionais quando da elaboração desses pactos.<sup>14</sup> Ademais, já era vasta a jurisprudência no âmbito da OIT sobre os direitos laborais antes mesmo da adoção dos Pactos Internacionais de Direitos Humanos, já havendo uma análise normativa e uma interpretação pelos mecanismos de supervisão da OIT.

### 1.1.1. INSTRUMENTOS UNIVERSAIS

#### i. Declaração Universal dos Direitos do Homem, art. 23.4

A Declaração Universal dos Direitos do Homem significou um novo marco de proteção da pessoa humana, estando dentre os direitos previstos por esse instrumento o direito à liberdade de associação, em seu artigo 20, I) e o direito de fundar sindicatos e de se filiar em sindicatos para a defesa de seus interesses, em seu artigo 23.4.<sup>15</sup> Ainda que o direito à negociação coletiva não esteja expressamente previsto na DUDH, é direito indissociável e fundamental da liberdade de associação e principal meio de defesa dos interesses dos trabalhadores, sendo esse o entendimento expressado pelos diversos órgãos internacionais durante as décadas seguintes, seja para proteção laboral em sede de competição internacional, seja no âmbito da relação trabalhador-empregador.<sup>16</sup>

Os direitos do trabalho elencados na Declaração Universal já se encontravam previstos em instrumentos anteriores da Organização Internacional do Trabalho, dentre os quais a Constituição da OIT constante do Tratado de Versalhes, a Declaração da Filadélfia anexa à Constituição da OIT e a Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização de 1948, produzida pouco antes da adoção da Declaração Universal.

#### ii. Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, art. 22.

O Pacto faz referência explícita à Convenção n.º 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948 e corresponde, em seu artigo 22<sup>17</sup>, ao texto dessa Convenção e ao texto do art. 23.4 da Declaração Universal. O Pacto dita, ainda, que as obrigações dos Estados devem estar em conformidade com a aplicação da Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção ao

---

<sup>14</sup> Alston, Phillip. *Out of the Abyss: The Challenges Confronting the New U.N. Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, Huma Rights Quarterly, vol. 9, n. 3, 1987, p. 351

<sup>15</sup> ONU. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, artigos 20, I) e 23.4

<sup>16</sup> Patrick Maklem. Op. cit., p. 3 e Roy J. Adams, *From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining*, Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society, Volume 12, Spring 2008, p. 49

<sup>17</sup> ONU, *Procolo Internacional dos Direitos Civis e Políticos*, art. 22

Direito de Sindicalização de n.º 87, podendo apenas restringir o gozo desses direitos em relação aos membros das forças armadas e policiais.

Em relação à proteção ou não pelo artigo 22 do PIDCP do direito à negociação coletiva, destacamos o entendimento de que seu reconhecimento se dá de maneira implícita, sendo a negociação coletiva o elemento principal do direito mais geral de liberdade de associação sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores. Conforme esse entendimento, o exercício do direito de associação sindical, sob pena de não servir aos seus propósitos, requer que outros direitos sejam permitidos, dentre eles a negociação coletiva como um elemento inerente ao direito protegido pelo art. 22 do Pacto.

No mesmo sentido, o Comitê de Direitos Humanos da ONU declarou que o PIDCP protege o direito de negociação coletiva em seu artigo 22, referindo-se aos casos do Canadá, do Chile e da Costa Rica, constantes do Comentário Conclusivo de 1999.<sup>18</sup> Quanto à proteção pelo Pacto do direito à negociação coletiva, o Comitê expressa literalmente esse entendimento em suas *Concluding Observations* de 1999 relativas ao Canadá:

*“...which denies participants in “workfare” the right to join a trade union and to bargain collectively, affects implementation of article 22 of the Covenant. The Committee recommends that the State party take measures to ensure compliance with the Covenant.”*<sup>19</sup>

O mesmo Comitê de Direitos Humanos, ao tecer suas observações conclusivas quanto ao relatório periódico sobre o PIDCP do Canadá, de 1990, preocupa-se com a aplicação do direito à negociação coletiva naquele Estado, após questionar se tal direito estava sendo garantido: *“It was asked whether the right to collective bargaining was guaranteed...”* *“Other areas of concern included trade union rights and the right to collective bargaining:”*<sup>20</sup>

Já em seu Comentário Conclusivo de 1999 em relação ao Chile, o Comitê de Direitos Humanos ressalta, mais uma vez, a obrigação do artigo 22 quanto ao direito de negociação coletiva:

*“The general prohibition imposed on the right of civil servants to organize a trade union and bargain collectively, as well as their right to strike, raises serious concerns, under article 22 of the Covenant. Therefore: The State party should review the relevant provisions of laws and*

---

<sup>18</sup> Comitê de Direitos Humanos. *Comentário Conclusivo de 1999*, CCPR/C/79/Add.105 (06-04-1999), para. 17

<sup>19</sup> *Ibidem*, CCPR/C/79/Add.105, Canadá, 7 de Abril de 1999, para. 17

<sup>20</sup> *Ibidem*, *Report of the Human Rights Committee, Consideration of Reports*, 46th Session, Nova Iorque, 10 de outubro de 1991, paras. 77 e 99

*decrees in order to guarantee to civil servants the rights to join trade unions and to bargain collectively, guaranteed under article 22 of the Covenant.*”<sup>21</sup>

O Comitê de Direitos Humanos (CDH) reitera ainda seu entendimento da proteção do direito de negociar coletivamente pelo artigo 22 do PIDCP ao considerar relatório submetido pela Costa Rica: “*The Committee notes with concern that freedom of association, including the right to collective bargaining, is not adequately respected in conformity with article 22 of the Covenant.*”<sup>22</sup> Ademais, o Protocolo Adicional ao PIDCP garante o direito a indivíduos vítimas de violações a seus direitos civis e políticos reconhecidos pelo PIDCP de interporem queixas ao Comitê de Direitos Humanos, possuindo 116 Estados-Parte, com maior representatividade do que o Protocolo Adicional ao PIDESC.

*iii.* Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 8

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais protege o direito de negociação coletiva, trazendo, porém, uma norma mais limitativa ao permitir restrições legais aos membros da administração do Estado, diferentemente do que se observa no PIDCP e na Convenção n.º 87 da OIT. Logo em seguida, todavia, traz a obrigação de que a atuação dos Estados quanto a esses direitos previstos no art. 8<sup>23</sup> deve estar de acordo com a Convenção sobre Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização n.º 87.

A proteção do direito à negociação coletiva pelo artigo 8 do Pacto foi destacada pelo Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em seu *case-law*<sup>24</sup>, tendo afirmado que os Estados-Parte devem “...ensure that the right to collective bargaining and the right to join trade unions are duly respected, in accordance with article 8 of the Covenant.”<sup>25</sup> O CDESC afirmou categoricamente que o artigo 8º do PIDESC garante a todos os seres humanos o direito de negociar coletivamente para a promoção e a proteção de seus interesses.<sup>26</sup> Cabe ressaltar, todavia, que Estados-Parte do PIDESC declararam reservas ao âmbito do artigo 8º, em regra, fazendo uma interpretação restritiva à margem do que dita o dispositivo,

---

<sup>21</sup> Ibidem, *Concluding Observations of the Human Rights Committee*, Chile, U.N. Doc. CCPR/C/79/Add.104, 1999, para. 25

<sup>22</sup> Ibidem, CCPR/C/79/Add.107, Sixty-fifth session, 8 de abril de 1999, para. 17

<sup>23</sup> ONU. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, art. 8

<sup>24</sup> Ver, por exemplo: Colombia, ICESCR, E/2002/22 (2001) 110 at para. 766; France, ICESCR, E/2002/22 (2001) 121 at paras. 867 and 878; Ireland, ICESCR, E/2003/22 (2002) 29 at paras. 132 and 143; Trinidad and Tobago, ICESCR, E/2003/22 (2002) 45 at paras. 268 and 291; Solomon Islands, ICESCR, E/2003/22 (2002) 65 at paras. 456 and 469; New Zealand, ICESCR, E/2004/22 (2003) 35 at para. 180.

<sup>25</sup> CDESC. *Azerbaijan*, E/2005/22 (2004) 59 at para. 512; *Vietnam*, E/C.12/VNM/CO/2-4, 2014

<sup>26</sup> Ibidem, 35º Sessão, Capítulo II, *Albania*, E, para. 375

asseverando que os direitos previstos serão garantidos conforme o estabelecido pela legislação nacional.<sup>27</sup>

O Protocolo Adicional ao PIDESC, adotado em 2008 e em vigor desde 2013, conta com apenas 22 Estados-Parte até o momento. Acredita-se que com o Protocolo Adicional ao PIDESC o Comitê poderá, com a análise dos casos que por ventura venham a ser submetidos, fazer uma interpretação pormenorizada dos direitos em questão, visto que possui ampla margem de apreciação.<sup>28</sup>

iv. Constituição e Declaração Anexa da Organização Internacional do Trabalho

O direito à liberdade de negociação coletiva está consagrado na Declaração da Organização Internacional do Trabalho de 1948, anexa à Constituição da OIT, como princípio fundamental do trabalho, em âmbito para-universal. Todos os 187 Estados membros da OIT<sup>29</sup>, através da ratificação de sua Constituição e da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho anexa, aceitam os princípios e direitos fundamentais protegidos em seu texto. A negociação coletiva é princípio basilar da organização, implícito na Carta Constitutiva da OIT, e princípio explícito na Declaração da Filadélfia de 1944 – Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da OIT em seu artigo III, e).

Pode-se depreender da Constituição da OIT e de sua Declaração Anexa que a negociação coletiva é direito fundamental de todos trabalhadores, direito esse indivisível, também, do direito à liberdade sindical. Através desses dois instrumentos a quase totalidade dos Estados da Comunidade Internacional se comprometeram a observar, respeitar e promover o direito à negociação coletiva "em todas as medidas de suas possibilidades."<sup>30</sup> Esse texto normativo guarda semelhança com o previsto no PIDESC quanto à obrigação de cumprir as obrigações no máximo de seus recursos disponíveis (art. 2). A Declaração da Filadélfia expressa que é obrigação da OIT promover entre os Estados a negociação coletiva, sendo tal direito totalmente aplicável a todos os seres humanos.<sup>31</sup>

v. Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho

---

<sup>27</sup> Dentre os quais identificam-se a República Popular da China, com objeções levantadas pela Noruega, pela Holanda e pela Suécia; a Argélia, com objeções levantadas pela Holanda e por Portugal; o Japão, que prevê a exclusão desse direito aos bombeiros; reserva do Estado do Kuwait, com objeções quanto a essa reserva pelo Estado da Finlândia, pela República Federal da Alemanha, pela Itália, pela Suécia e pela Holanda e o México. Identifica-se ainda, interpretação declarativa do Estado do Principado de Mônaco que dá aos membros da polícia e aos servidores públicos o direito de negociar coletivamente.

<sup>28</sup> Mary Dowell-Jones. *The Economics of the Austerity Crisis: Unpicking Some Human Rights Arguments*, *Human Rights Law Review*, Volume 15, Issue 2, pp. 218 e 219

<sup>29</sup> 06/02/2017, em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

<sup>30</sup> OIT. *Carta Constitutiva*

<sup>31</sup> *Ibidem*, *Declaração da Filadélfia*, art. V

As Convenções da OIT são classificadas em três categorias pelo Conselho de Administração. As Convenções que tratam da negociação coletiva - a de n.º 87, Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical de 1948 (adotada por recomendação da Assembleia Geral da ONU<sup>32</sup>) e a de N.º 98, a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, estão elencadas entre as Convenções fundamentais por serem consideradas como aquelas que têm por desígnio promover os princípios básicos dos objetivos da organização.

A já citada Declaração sobre os Princípios e Normas Fundamentais do Trabalho da OIT, da mesma forma, asseverou serem a Convenção N.º 87 e a Convenção N.º 98 instrumentos que expressam parte dos quatro objetivos basilares da OIT.<sup>33</sup> No mesmo sentido, o Bureau Internacional do Trabalho da OIT considera serem as Convenções 87 e 98 instrumentos internacionais fundamentais que definem os princípios e direitos fundamentais no trabalho<sup>34</sup> e, para além disso, fundamentais para a recuperação da crise enfrentada pelos Estados após a crise financeira a partir do final da primeira década do século XXI.<sup>35</sup> O direito à negociação coletiva é garantido especificamente pelo artigo 4º da Convenção No. 98.<sup>36</sup> Dentre os autores que situam as Convenções da OIT sobre negociação coletiva como de direitos humanos encontramos Nicolas Valticos.<sup>37</sup> Tais convenções apresentariam, portanto, status de tratados internacionais de direitos humanos.

Identifica-se ainda outras Convenções que, apesar de não serem consideradas com o status de fundamentais pela OIT, tratam do direito de negociação coletiva, dentre essas: Convenção No. 135 sobre os Representantes dos Trabalhadores; Convenção No. 141 sobre as Organizações dos Trabalhadores Rurais; Convenção No. 151 sobre Relações de Trabalho no Serviço Público; Convenção No. 154 sobre Negociação Coletiva. Além dessas, identificamos ainda a Recomendação No. 163 sobre Negociação Coletiva.

### 1.1.2. INSTRUMENTOS REGIONAIS

---

<sup>32</sup> Ben Saul (ed.). *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Travaux Préparatoires*, Oxford University Press, 2016, art. 27

<sup>33</sup> Miron Tafuri Queiroz. *A Integração das Convenções Internacionais do Trabalho à Ordem Jurídica Brasileira*, USP, São Paulo, 2009, pp. 83 a 85

<sup>34</sup> OIT. *Relatório de Normas 2012*, para. 3

<sup>35</sup> *Ibidem*, para. 225

<sup>36</sup> OSCE/ODIHR and Venice Commission. *Joint Guidelines on Freedom of Association*, pág. 23, 2014, para. 59

<sup>37</sup> Nicolas Valticos. *The International Labour Organization, its contribution to the rule of law and the international protection of human rights*, Journal of the International Commission of Jurists, vol. 9, 1968

i. Convenção Europeia dos Direitos do Homem, art. 11

O direito de negociar coletivamente encontra-se implicitamente previsto na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em seu artigo 11º.1, ao proteger a liberdade de associação e de filiação a sindicatos para a defesa de seus interesses, conforme análise mais detalhada no Capítulo 3.4.

ii. Carta Social Europeia, art. 6

A Carta Social Europeia (CSE), de 1961, sob o âmbito do Conselho da Europa, em seu artigo 6º, prevê a negociação entre trabalhadores e empregadores em condições de igualdade, direito que deve ser reconhecido pelas Partes no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito a ações coletivas, que podem culminar no direito de greve. Por força dessa previsão, há autores que consideram tal direito uma obrigação de resultado<sup>38</sup> dos Estados,<sup>39</sup> não obstante a Carta Social Europeia apresentar um texto com certo caráter programático, decorrente de seu artigo 6º, quando espousa o dever de promover a instituição de processos de negociação voluntária para a conclusão de acordos coletivos entre as partes ou suas organizações “quando necessário e útil.”<sup>40</sup>

Um Protocolo Adicional à Carta Social Europeia, em 1995, passou a permitir um mecanismo de reclamações coletivas por parte de organizações tratando-se de matérias relativas aos direitos protegidos pela Carta, no qual um Comitê analisa a conformidade dos Estados-Parte com a CSE em matéria legal e prática - o Comitê Europeu dos Direitos Sociais (CEDS), considerado como um procedimento quase-jurisdicional.<sup>41</sup> O CEDS analisa as reclamações coletivas, enviando as decisões, em caso de condenação, ao Comitê de Ministros do Conselho da Europa.

Quanto à limitação *ratione personae* prevista pela Carta Social Europeia em seu Apêndice, parágrafo 1<sup>42</sup>, as pessoas protegidas pelo artigo 6º incluem estrangeiros apenas quando estes forem nacionais de outras Partes, residentes legais ou que estejam trabalhando regularmente no território do Estado-Parte. Interpreta-se essa norma no sentido de que para a defesa de seu interesse laboral pressupõe-se que o indivíduo esteja trabalhando de forma regular no Estado-Parte, não sendo relevante, à primeira vista, a limitação *ratione personae*

---

<sup>38</sup> Obrigação de resultado, conforme o entendimento da Comissão de Direito Internacional da ONU, esposado no *Comentário Geral N.3* do CDESC, para. 1

<sup>39</sup> Tekin Akillioğlu. *Some Critical Considerations on the European Social Charter and the Collective Complaints Protocol*, pág. 60, Disponível em: [http://www.yargitay.gov.tr/abproje/eng/belge/rt2/Akillioglu\\_ESCandtheCollectiveComplaintsProtocol.pdf](http://www.yargitay.gov.tr/abproje/eng/belge/rt2/Akillioglu_ESCandtheCollectiveComplaintsProtocol.pdf)  
Acesso em: 09/01/2014

<sup>40</sup> Carta Social Europeia, art. 6º

<sup>41</sup> Idem

<sup>42</sup> Idem

prevista em relação ao direito de negociar coletivamente, visto que outros instrumentos internacionais e como sublinhado pelo Comitê Europeu de Direitos Sociais, a Carta Social Europeia Revisada deve ser interpretada em harmonia com outras normas de direito internacional relevantes e aplicáveis, como o são, por exemplo, o PIDESC e o PIDCP.<sup>43</sup>

No âmbito dos trabalhadores com direito a negociar coletivamente, a CSE traz exceções quanto às forças policiais e às forças armadas. Em relação ao direito de instalação de empresas no território europeu, previstos nos artigos 49 e 43 da Carta Europeia, e sua possível relação com o direito de negociação coletiva, a possibilidade dos sindicatos de defenderem os interesses de seus membros contra a competição de salários baixos da concorrência de empresas de fora que vêm a instalar-se em seu território pode ser drasticamente afetada, nomeadamente em Estados que não possuem uma norma fixadora de salário mínimo (como a Suécia e a Dinamarca),<sup>44</sup> não sendo porém o objeto central dessa pesquisa.

O Comitê Social Europeu tem reiterado o papel fundamental do direito de negociar coletivamente na ordem jurídica do Conselho da Europa e as obrigações dos Estados no sentido de proteger essa liberdade essencial das organizações sindicais:

*“As regards, more particularly, the negotiation and conclusion of collective agreements, it should be stressed that “as one of the essential methods by which a workers’ or employers’ organisation protects and furthers its members’ interests is through collective bargaining, the right to bargain collectively is a fundamental right and the European Social Charter requires States Parties to undertake certain measures to ensure that this right is protected. The Committee has repeatedly stated that the right to bargain collectively is a fundamental trade union prerogative: “where a fundamental trade union prerogative such as the right to bargain collectively was restricted, this could amount to an infringement of the very nature of trade union freedom.”<sup>45</sup>*

iii. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, art. 156

O dispositivo presente no Título X do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) nominado “A Política Social” diz respeito aos “direitos sociais fundamentais” e propõe a promoção de negociações coletivas entre entidades patronais e trabalhadores em seu artigo 156<sup>46</sup>.

iv. Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, art. 28

A Carta de Direitos Fundamentais da UE atualizada, vinculante em relação aos membros da União (com exceção de Polônia e Reino Unido), garante o direito de negociar

<sup>43</sup> Comitê Europeu dos Direitos Sociais, *Reclamação No. 69/2011, Defence of Children International v. Belgium*, decisão de mérito de 23 de outubro de 2012, para. 29

<sup>44</sup> J. Malmberg e T. Sigeman, *Industrial actions and Eu economic freedoms: The autonomus collective bargaining model curtailed by the European Court of Justice*. Pgs. 1115-1146 In: *Common Market Law Review*, Contents Vol. 45 N.º 4, Leider, Kluwer Law International, agosto de 2008, p. 1144

<sup>45</sup> CEDS, Conclusions XI-2, Ireland, 1986

<sup>46</sup> União Europeia. *Carta Social Europeia*, art. 156

coletivamente previsto em seu artigo 28<sup>47</sup> aos trabalhadores e aos empregadores - ou às suas respectivas organizações, de acordo com a Carta Social Europeia, com a Carta Europeia dos Direitos do Homem e ainda de acordo com a prática comunitária. A Carta sublinha que esse direito é garantido nos níveis adequados, do que se depreende que deixa em aberto a possibilidade de os Estados determinarem qual será o nível que terá prevalência e o Tribunal de Justiça da União Europeia, ao aplicar o direito da União, afirma que as convenções coletivas e o direito de negociação coletiva submetem-se às disposições do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,<sup>48</sup> sofrendo muitas vezes restrições em face do direito de liberdade de estabelecimento.

v. Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 16

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, instrumento de âmbito regional de proteção de direitos humanos, de 1969, prevê o direito de liberdade de associação em seu artigo 16<sup>49</sup>, conforme será analisado no Capítulo 6. Prevê, ainda, casos em que esse direito pode sofrer restrição, no que se refere à segurança nacional, à segurança ou ordem públicas e na proteção da saúde ou moral públicas ou dos direitos e liberdades das demais pessoas.

vi. Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, art. 26

A Carta Internacional Americana de Garantias Sociais ou Declaração dos Direitos Sociais do Trabalhador, em seu art. 26<sup>50</sup>, também protege o direito de defesa do interesse coletivo dos trabalhadores via negociação coletiva.

vii. Protocolo de São Salvador, art. 8

O Protocolo de São Salvador de 1988, relativo aos direitos sociais e econômicos, adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, em seu artigo 8.1, a)<sup>51</sup>, garante o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos para defenderem seus interesses, norma que protege o direito de negociação coletiva.

viii. Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, art. 8.2

O Mercado Comum do Sul produziu um instrumento regional não vinculante - a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, que ao tratar dos direitos coletivos em seu artigo 8.2<sup>52</sup>, incentiva os Estados a elaborarem instrumentos legais no sentido de proteger a negociação e defesa de seus interesses através da livre associação. Mais especificamente, o

---

<sup>47</sup> Ibidem, *Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia*, art. 28

<sup>48</sup> TJUE, *Laval un Partneri*, C-341/05, EU:C:2007:809, n.º 98; e *The International Transport Workers' Federation e The Finnish Seamen's Union*, C-438/05, EU:C:2007:772, n.ºs 33 e 54

<sup>49</sup> OEA. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, art. 16

<sup>50</sup> Ibidem, *Carta Internacional Americana de Garantias Sociais*, art. 26

<sup>51</sup> Ibidem, *Protocolo de São Salvador*, art. 8

<sup>52</sup> MERCOSUL. *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL*, arts. 8 e 10

artigo 10 prevê expressamente o direito de negociação coletiva para os trabalhadores ou suas organizações e para os empregadores ou suas organizações, dando margem aos Estados, porém, na definição de sua política interna para o âmbito do direito. A delegação do Brasil formulou reserva a este dispositivo, nomeadamente em relação à possibilidade de negociação coletiva sem representação sindical.

O MERCOSUL criou, ainda, a Comissão Sociolaboral Regional, com o objetivo de promover e acompanhar a aplicação dos direitos previstos na Declaração. O objetivo dos sindicatos era de que a Comissão fosse criada com caráter supranacional, com competência de impor sanções aos Estados-membros descumpridores das cláusulas previstas na Declaração, o que foi inadmitido pelos Estados do bloco. Os Estados teriam previsto na Declaração Social do Mercosul uma possibilidade de negociação coletiva de âmbito regional ao estabelecerem a instituição de mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores com o objetivo de alcançar, através de um consenso negociado, condições de justiça social e de melhoria de condições.<sup>53</sup> Também faz parte do organograma regional do MERCOSUL a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), órgão representativo dos trabalhadores de nível mais amplo no sistema regional.

ix. Carta Africana dos Direitos dos Homens e dos Povos, art. 10

O instrumento regional africano de proteção dos direitos humanos, a Carta Africana dos Direitos dos Homens e dos Povos, assegura o direito de liberdade de associação em seu artigo 10<sup>54</sup>, porém de forma mais mitigada e com um texto normativo menos abrangente e pormenorizado que outros instrumentos internacionais analisados, expressando que essa liberdade deva se conformar com as previsões legais internas.

x. Protocolo Mercado Comum EAC, art. 3

Ainda no âmbito regional africano, o direito de negociar coletivamente é assegurado, de maneira tímida, pelo Protocolo do Mercado Comum da Comunidade de África do Leste (EAC), ao qual pertencem os Estados do Burundi, do Quênia, de Uganda, de Ruanda e da Tanzânia. O direito de negociação está previsto no artigo 3, (e) do Protocolo<sup>55</sup>, garantindo que seja exercido sem discriminação em relação a trabalhadores nacionais de outros Estados-Parte desse instrumento.

xi. Carta dos Direitos Sociais Fundamentais SADC, art. 3

Cabe menção à garantia do direito de negociação coletiva prevista na Carta dos

---

<sup>53</sup> Alan Barbiero e Yves Chaloult. *Poder e déficit democrático do Mercosul: Estado, centrais sindicais e sociedade civil*, EDIPUCRS, Porto Alegre, 2003, p. 105

<sup>54</sup> UNIÃO AFRICANA. *Carta Africana dos Direitos dos Homens e dos Povos*, art. 10

<sup>55</sup> EAC. *Protocolo Mercado Comum EAC*, art. 3

Direitos Sociais Fundamentais da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) em seu artigo 3º, no qual é citada a Constituição da OIT e a Declaração da Filadélfia e que prevê em seu artigo 4º o dever de os Estados-Parte implementarem condições para que a negociação coletiva seja efetiva, de acordo com as Convenções da OIT sobre a matéria. O artigo 4º (c) garante expressamente o direito de negociar coletivamente e de concluir acordos coletivos às organizações de trabalhadores e aos sindicatos e empregadores de acordo com a prática e a legislação nacional. Entende-se que pelo disposto no preâmbulo do referido artigo, a prática e a legislação nacional devem conformar-se com as Convenções da OIT sobre negociação coletiva, das quais a Convenção 87 e a Convenção 98 são expressamente elencadas no artigo 5º (a) da Carta<sup>56</sup>.

xii. Carta Árabe de Direitos Humanos, art. 35

Também a Carta Árabe de Direitos Humanos, adotada pela Liga dos Estados Árabes em 2004, protege o direito à negociação coletiva em seu artigo 35<sup>57</sup>, em que expressa a existência do direito dos indivíduos formarem sindicatos e de através deles buscarem seus interesses, bem como o direito de greve de acordo com a legislação nacional. No âmbito da Liga dos Estados Árabes identifica-se ainda a Organização Árabe do Trabalho, agência especializada no que se refere ao trabalho e aos direitos sindicais inclusive com mandato para desenvolver a maquinaria das organizações de trabalhadores e empregadores de 25 países-membros.

xiii. Declaração de Direitos Humanos da ASEAN, art. 27.2

O direito à negociação coletiva está ainda previsto na Declaração de Direitos Humanos da Associação de Nações do Sudeste Asiático (Asean), em seu artigo 27 (2)<sup>58</sup>, porém de forma não vinculante e ainda permitindo ampla margem de discricionariedade aos Estados-Parte para garantirem esse direito em conformidade com a legislação ou regulação nacional.

## 1.2. ABORDAGEM PRINCIPIOLÓGICA

Uma perspectiva normativa principiológica decorre de uma legitimidade moral baseada na dignidade da pessoa humana, de que todos os seres humanos possuem certos direitos e que só através do reconhecimento desses direitos humanos pode haver uma

---

<sup>56</sup> SADC. *Carta dos Direitos Sociais Fundamentais SADC*, arts. 3 a 5

<sup>57</sup> LIGA ÁRABE. *Carta Árabe de Direitos Humanos*, art. 35

<sup>58</sup> ASEAN. *Declaração de Direitos Humanos da ASEAN*, art. 27

existência digna.

A negociação coletiva decorre da autonomia privada coletiva ou autonomia sindical, forma de auto composição de conflitos coletivos do trabalho resolvidos pela prevalência da vontade das partes na negociação, além de exercer importante papel na solução de conflitos laborais de forma livre, democrática e autônoma pelos próprios atores sociais.<sup>59</sup> O instituto não se resume a uma mera fase ou meio para que se alcance um acordo ou convenção coletiva, consistindo verdadeiro exercício da liberdade da coletividade na esfera do trabalho, permitindo o autorregramento da vontade e dos interesses coletivos. É a tradução do exercício da democracia na esfera do trabalho e a liberdade de autodeterminação coletiva dos indivíduos inseridos no campo das relações laborais.

A negociação coletiva advém da liberdade sindical ou de associação exógena (externa), que consiste na autonomia negocial e na autotutela dos interesses coletivos. Sua manifestação clássica se verifica na negociação coletiva como capacidade de regulação das condições de trabalho, através de fontes formais autônomas.<sup>60</sup> O Comitê de Peritos da OIT (CEACR) reitera esse entendimento: “...emphasized the direct link between the two components of the principle and rights by noting that the respect and promotion of freedom of association is a prerequisite for collective bargaining.”<sup>61</sup>

A inerente dignidade humana impõe um limite à atuação do Estado em relação às pessoas sob sua jurisdição, conforme leciona Christian Tomuschat.<sup>62</sup> Para Nicolas Valticos, “*la protection de la liberté syndicale exige un effort systématique et persistant car elle fait partie de l’effort séculaire de l’homme pour sa pleine libération.*”<sup>63</sup> Uma abordagem principiológica do direito de negociação coletiva parte, em primeiro plano, do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual confere, através de uma dimensão dos direitos de liberdade, um direito de liberdade de associação para a defesa de interesses legítimos dos indivíduos parte de uma relação de trabalho, sendo a liberdade sindical elemento particular de associação de configuração livre e democrática. Assim, as associações de trabalhadores

---

<sup>59</sup> Teixeira Filho. João de Lima et al., *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, vol. 2, 2000, p. 1164

<sup>60</sup> Rocha, Patrícia Ramos. *A Liberdade Sindical e as Limitações ao seu Pleno Exercício. Reflexos do Tema no Sistema S*, 2004, p. 9

<sup>61</sup> BIT. *The Annual Review and the Promotion of the 1998 ILO Declaration*, Mélanges Nicolas Valticos, p. 433

<sup>62</sup> Christian Tomuschat. *Human Rights in a Worldwide Framework: some current issues - Zeitschrift für ausländisches öffentliches Recht und Völkerrecht*, 1985, pp. 547

<sup>63</sup> Nicolas Valticos. *La protection internationale de la liberté syndicale vingt-cinq ans après*, Revue des droits de l’homme, vol. 7, 1974, p. 39

desempenham reconhecido papel especial em uma democracia.<sup>64</sup>

A dignidade da pessoa humana teria seus reflexos no direito de negociação coletiva como direito internacional dos direitos humanos no sentido de ser este direito instrumento de justiça e de bem-estar social, visto que possibilita a obtenção de meios materiais para que se tenha um ambiente de trabalho e uma vida dignos, sendo um direito humano sob o pilar das experiências concretas que através da história forjaram o conteúdo dos direitos humanos. Em nossas sociedades industriais contemporâneas baseadas no trabalho, não se poderia dar plena realização à dignidade humana sem a previsão de um direito de liberdade de associação e de um direito de negociação coletiva. As transformações econômicas decorrentes da industrialização trouxeram a premência de enfrentar as injustiças e desigualdades, com o crescimento de conflitos sociais surgidos da realidade do ambiente de trabalho, ganhando por vezes dimensão internacional.

Tal foi o entendimento da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) em relação aos Princípios Filosóficos dos Direitos do Homem - de que cada ser humano deve ter um acesso cada vez mais irrestrito aos recursos que a civilização, pelos esforços dos homens, tão duramente edificou, garantindo um bem-estar material a todos.<sup>65</sup> O mesmo documento expressa um direito de negociar coletivamente inscrito nos direitos humanos do trabalho, o qual implica o direito dos trabalhadores de “participar da determinação coletiva das condições de trabalho”, reconhecendo ainda o valor moral e social do trabalho, nunca considerado como mercadoria.<sup>66</sup> Ademais, o direito de negociar coletivamente decorre da característica humana de recíproca dependência, que pode ser verificada também em nossas relações sociais e políticas, bem como no âmbito das relações laborais, em que o trabalhador possui dependências de natureza econômica e de condições de trabalho em relação ao empregador.

A noção segundo a qual os direitos humanos evoluem e se alteram com o decurso do tempo, conforme o princípio da interpretação dinâmica e evolutiva<sup>67</sup>, elucida a origem de

---

<sup>64</sup> OSCE/ODIHR. *Venice Commission, Joint Guidelines on Freedom of Association*, 2014, p. 23, para. 59

<sup>65</sup> UNESCO. *Les Fondements D'une Declaration Internationale des Droits de L'Homme*, p. 2

<sup>66</sup> *Idem*, 3, *Le Droit au Travail*, p. 9

<sup>67</sup> O princípio da interpretação evolutiva considera ainda os tratados de direitos humanos como instrumentos vivos e que sua interpretação acompanha a evolução dos tempos e das condições de vida. Corte IDH, caso *Las Masacres de Ituango vs. Colombia*, para. 233: “*El Tribunal considera necesario señalar, tal y como lo ha hecho anteriormente... que los tratados de derechos humanos son instrumentos vivos cuya interpretación tiene que adecuarse a la evolución de los tiempos y, en particular, a las condiciones de vida actuales.*” Nesse sentido é a jurisprudência da Corte IDH (caso *Comunidad Indígena Sawhoyamaya*, para. 117, caso *Comunidad Indígena*

direitos sociais, com o desenvolvimento econômico e de relações de trabalho díspares abrangendo cada vez parcelas maiores da população e dos problemas daí decorrentes. A evolução técnica e material das relações humanas aprofunda a noção de proteção dos direitos humanos e produz novas dimensões de proteção da dignidade da pessoa humana, dentre as quais o direito internacional de negociação coletiva. O processo de concentração de poder decorrente do desenvolvimento industrial e da globalização expôs a vulnerabilidade do indivíduo no meio social, bem como frente ao poder soberano e ao capital, ressaltando a necessidade de proteção dos direitos econômicos e sociais da pessoa humana.

Nesse sentido foi relevante o Tratado de Versalhes ao estabelecer a Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de se alcançar a paz após um longo período de conflito, trazendo a advertência de que para que esse objetivo de paz seja alcançado é indispensável que a paz tenha como base a justiça social, respeitando sempre o princípio da liberdade de associação sindical<sup>68</sup>, princípio explicitado no art. 427, 2. do Tratado pelo termo “direito de associação”.

A OIT, no Relatório Global intitulado “*A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas*”<sup>69</sup>, divulgado em 26 de junho de 2008, reconhece a liberdade sindical e de associação e o direito de negociação coletiva como direitos humanos fundamentais, cujo exercício tem grande repercussão nas condições de trabalho e nas condições de vida, assim como no desenvolvimento e no progresso dos sistemas econômicos e sociais.<sup>70</sup> Conforme essa linha de compreensão, a organização, em sua Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, adotada unanimemente por 182 membros, ressalta a importância dos direitos à liberdade de associação e do efetivo reconhecimento do direito de negociar coletivamente como indispensáveis para a efetivação dos quatro objetivos estratégicos da organização<sup>71</sup> e recorda “...a importância e significado especiais dos direitos fundamentais, a saber... o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva”.<sup>72</sup> Assim, mais importante do que considerarmos o direito de negociação coletiva como apenas

---

*Yakye Axa*, para. 125, caso *Los Hermanos Gómez Paquiyauri*, para. 165, OC-16/97, para. 114) e do TEDH (*Tyrer v. The United Kingdom*, 1978, para. 31; *Airey versus Ireland*, 1979, *Marckx versus Belgium*, 1979, *Dudgeon versus United Kingdom*, 1981).

<sup>68</sup> Liga das Nações. *Tratado de Versalhes*, Parte XIII, Seção I, p. 1

<sup>69</sup> Disponível em: [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union\\_freedom/doc/resumo\\_relatorio\\_global\\_2008\\_171.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/resumo_relatorio_global_2008_171.pdf)

<sup>70</sup> OIT. Relatório Global *A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições aprendidas*, 26 de junho de 2008.

<sup>71</sup> *Ibidem*, *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008, p. 11

<sup>72</sup> *Ibidem*, p. 7

um instrumento para determinado objetivo, sem desconsiderar seu papel importante nesse sentido, é identificarmos a liberdade de negociar coletivamente também como um direito dos indivíduos em si mesmo, em sua atuação social e moral como seres humanos agindo de forma autônoma.

Para a *Human Rights Watch*, a negociação coletiva reflete a *ratio* dos princípios dos direitos humanos de acordo com os princípios informadores dessa disciplina:

*“The reason why collective bargaining is recognized as an international human right is that the compromises resulting from a process in which workers have an autonomous voice reflect principles of dignity, equality, and democracy consistent with human rights principles. »*<sup>73</sup>

A Suprema Corte Canadense, revendo de maneira substancial seu entendimento acerca do direito de negociar coletivamente, em *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, sublinha a posição de direito da categoria dos direitos humanos da negociação coletiva no trabalho, ressaltando seu papel na liberdade dos trabalhadores e no primado do direito no âmbito laboral:

*“The right to bargain collectively with an employer enhances the human dignity, liberty and autonomy of workers by giving them the opportunity to influence the establishment of workplace rules and thereby gain some control over a major aspect of their lives, namely their work... Collective bargaining is not simply an instrument for pursuing external ends...rather [it] is intrinsically valuable as an experience in self-government... Collective bargaining permits workers to achieve a form of workplace democracy and to ensure the rule of law in the workplace. Workers gain a voice to influence the establishment of rules that control a major aspect of their lives. »*<sup>74</sup>

O exercício do poder no ambiente laboral, para James Groos, deve primar pelo respeito à dignidade humana e pela justiça social de forma individual e coletiva, para além de uma mera questão pragmática, sendo esse o sentido moral dos valores presentes nos *standards* de proteção dos direitos humanos do trabalho.<sup>75</sup>

A base ontológica, para além do sentido teleológico do direito de negociar coletivamente, é a de que, inserido em uma relação de trabalho, o indivíduo não deve ser considerado como mero número de uma equação salarial que visa o lucro, opondo sindicatos e empregadores, devendo ser levada em conta a dignidade humana intrínseca àquele indivíduo

---

<sup>73</sup> Human Rights Watch. *US: Honor Public Workers Bargaining Rights*, 25 de fevereiro de 2011, para. 10

<sup>74</sup> Supreme Court of Canada. *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, 2007, para. 82

<sup>75</sup> James A. Gross. *British Journal of Industrial Relations*, Book Reviews, London School of Economics, 2009, p. 802

sujeito de uma relação de trabalho enquanto parte subordinada e hipossuficiente. Destarte, Devinatz destaca o direito de negociação coletiva como direito humano:

*“By framing the workers’ right to engage in collective bargaining as a fundamental human right, the report elevates the discussion of union organizing from one of being merely an “economic” competition between unions and employers at the work site to the realm of moral rights that workers possess because they are human and “are entitled to dignity as persons”<sup>76</sup>*

A posição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, citando a Constituição da OIT e suas Convenções de número 87 e de número 98 no caso *Baena Ricardo e outros vs. Panamá* é a de que a liberdade de associação sindical para a defesa dos interesses dos trabalhadores é concebida como direito humano e como condição primordial na concretização dos ideais de justiça universal e de paz.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Victor G. Devinatz. *A Response to the British Journal of Industrial Relations Symposium on the Human Rights Watch Report: A Minimum Program for Promoting Collective Bargaining Rights as a Human Right*, Employee Responsibilities and Rights Journal, vol. 16, 2004, pp. 13-23

<sup>77</sup> Corte IDH. *Baena Ricardo e outros v. Panamá*, paras. 157 e 158

## 2. DIMENSÕES DE DIREITOS HUMANOS

A Declaração Universal de Direitos Humanos não traz menção a qualquer espécie de divisão entre categorias de direitos humanos, sejam direitos de liberdade ou civis e políticos, sejam direitos econômicos, sociais e culturais, também denominados direitos sociais. A Declaração Universal leva em conta a unidade dos direitos inerentes à pessoa humana sem ter em consideração qualquer hierarquia entre eles. Não se vislumbra na DUDH qualquer distinção quanto à natureza jurídica dos diferentes direitos constantes na Declaração.

Não obstante, a vontade política dos Estados era distinta e, em 1952, de acordo com o preâmbulo da DUDH, que destaca a necessidade de proteção dos direitos humanos por um regime jurídico, foi aprovada na AGNU proposta de criação de diferentes tratados internacionais separando os direitos elencados na DUDH em duas categorias que os diferenciam em termos de concepções, o que se deu principalmente por divergências políticas entre os Estados.<sup>78</sup>

Essas controvérsias foram refletidas nas preparações das convenções vinculantes elaboradas pela Comissão de Direitos Humanos<sup>79</sup>, bem como nas medidas de implementação dessas convenções, tendo a AGNU, em 1952, solicitado a elaboração de duas convenções protegendo duas categorias distintas de direitos humanos. O entendimento era o de que essas duas categorias de direitos humanos seriam implementadas através de técnicas normativas diferentes, podendo os direitos civis e políticos serem monitorados por especialistas independentes e com os Estados garantindo remédios efetivos, inclusive de natureza judicial, para a implementação dessa categoria de direitos; enquanto que os direitos econômicos e sociais poderiam ser implementados genericamente de maneira progressiva a depender dos recursos disponíveis pelos Estados e sem a garantia de remédios judiciais.

A mesma divisão entre dimensões ou categorias de direitos humanos pode ser verificada no sistema europeu de proteção, em que a Convenção Europeia dos Direitos do Homem trata de direitos civis e políticos e a Carta Social Europeia prevê direitos econômicos, sociais e culturais. O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos apresenta a mesma separação normativa entre essas duas categorias de direitos humanos, com a

---

<sup>78</sup> International Commission of Jurists. *Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights*, 2008, p. 1

<sup>79</sup> Olivier de Schutter. *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Edgar, 2013

Convenção Interamericana de um lado protegendo direitos civis e políticos e seu Protocolo Adicional trazendo um rol de direitos econômicos, sociais e culturais de outro. Já o sistema africano se distingue pelo fato de o Tribunal Africano de Direitos do Homem e dos Povos possuir um mandato para lidar com casos de direitos econômicos, sociais e culturais, dentre esses o direito de negociação coletiva, que já se pôs em marcha ademais no caso *Social and Economic Rights Action Center for Economic, and Social Rights vs. Nigeria*.<sup>80</sup>

Em meio à polêmica da divisão entre as categorias de direitos humanos entre dois Pactos Internacionais no âmbito da ONU, havia os que sustentavam a ideia de que ocorreria um cumprimento indireto dos direitos econômicos, sociais e culturais enquanto se efetivassem os direitos civis e políticos, o que não se verificou tão espontaneamente no curso da história. Sucede, em outro sentido, que a falta de implementação de direitos econômicos, sociais e culturais prejudica o exercício dos direitos civis e políticos ao minar as liberdades e as capacidades dos indivíduos de escolherem seus próprios destinos, o que ressalta a interdependência entre essas propostas categorias de direitos, acentuando o fato de essas categorias se reforçarem mutuamente. O próprio PIDESC prevê, em seu preâmbulo, que de acordo com a Declaração Universal, a implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais só pode ocorrer enquanto forem desfrutados os direitos civis e políticos e vice-versa. Nesse sentido, a Corte IDH:

*“...considera pertinente recordar a interdependência existente entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais, já que devem ser entendidos integralmente como direitos humanos, sem hierarquia entre si e exigíveis em todos os casos perante aquelas autoridades que resultem competentes para isso.”<sup>81</sup>*

Esse foi também o entendimento do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem no Caso *Airey*, em que tratou da interdependência e da complementariedade das categorias de direitos humanos:

*“...a Convenção [Europeia] deve ser interpretada à luz das condições do presente [...] e foi desenhada para proteger o indivíduo de maneira real e efetiva em relação aos direitos protegidos por esta Convenção [...]. Embora a Convenção reúna direitos essencialmente civis e políticos, grande parte deles têm implicações de natureza econômica e social. Por isso, o Tribunal considera, como o faz a Comissão, que o fato de que uma interpretação da Convenção possa ser estendida à esfera dos direitos sociais e econômicos não é fator decisivo*

---

<sup>80</sup> TADHP. Caso *Social and Economic Rights Action Center for Economic, and Social Rights vs. Nigeria*, 2012. A Comissão utilizou-se dos tipos de obrigação de respeitar, proteger e satisfazer no sentido de que a Carta Africana traz obrigações imediatas aos Estados quanto aos direitos econômicos, sociais e culturais.

<sup>81</sup> Corte IDH. Caso *Acevedo Buendía e outros vs. Peru*, para. 101

*contra esta interpretação, já que não existe uma separação cortante entre essa esfera e o campo coberto pela Convenção.*<sup>82</sup>

Também foi a interpretação do TEDH no caso *Caso Sidabras and Dziautas Vs. Lituania*<sup>83</sup>, em que o Tribunal utilizou a Carta Europeia de Direitos Sociais e a interpretação do Comitê Europeu de Direitos Sociais para a proteção alargada do direito à vida privada previsto na Convenção Europeia, protegendo indiretamente o direito ao trabalho. Nesse caso, o TEDH valeu-se ainda da interpretação do Comitê de Peritos da OIT em relação à discriminação no acesso ao direito ao trabalho.

A interdependência entre as dimensões de direitos humanos e entre os direitos humanos como um todo, bem como a indivisibilidade e inter-relação desses direitos é reafirmada pela Declaração de Viena de 1993,<sup>84</sup> aprovada na Convenção Mundial de Direitos Humanos das Nações Unidas (Seção 1, para. 5). Destarte, a Convenção de Viena e seu Programa de Ação configuram mais um instrumento no sentido da igualdade hierárquica entre essas duas supostas categorias de direitos humanos. A integralidade das dimensões de direitos humanos, refletindo sua interdependência, é um conceito cada vez mais reconhecido pelos organismos interestatais e pelos mecanismos de supervisão, além de ser um entendimento avançado reiteradamente na jurisprudência internacional. A OIT tem acentuado ainda a interdependência e a complementariedade entre os direitos humanos no trabalho, principalmente entre seus direitos fundamentais no trabalho, bem como sua universalidade.<sup>85</sup> Philip Alston leciona que a interdependência entre os dois conjuntos de direitos humanos é mais do que um simples lema proposto pela ONU para conciliar uma divisão ideológica, mas sim um princípio que exprime a real natureza das realidades do ser humano.<sup>86</sup> Para Craig Scott: *“The term interdependence attempts to capture the idea that values seen as directly related to the full development of personhood cannot be protected or nurtured in isolation.”*<sup>87</sup>

O princípio da indivisibilidade dos direitos humanos reflete o fundamento de que a eficácia das normas de direitos civis e políticos e a fruição desses direitos só é possível

---

<sup>82</sup> TEDH. *Case of Airey v. Ireland*, Série A, N° 32, julgamento 9 de outubro de 1979, para. 26.

<sup>83</sup> *Ibidem*, *Caso Sidabras and Dziautas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00, Sección Segunda, sentença de 27 de julho de 2004, para. 47

<sup>84</sup> ONU. *Declaração e Programa de Ação de Viena*, 1993

<sup>85</sup> OIT. *General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, p. 2

<sup>86</sup> Alston, Phillip. *Out of the Abyss: The Challenges Confronting the New U.N. Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, *Huma Rights Quarterly*, vol. 9, n. 3, 1987, pp. 332-381

<sup>87</sup> Craig Scott. *Interdependence and Permeability of Human Rights Norms: Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights*, *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 27, Number 3, Article 8, 1989, p. 786

mediante a implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais, sendo estes direitos condição para o exercício das liberdades individuais previstas naqueles. Esse princípio encontra-se previsto em instrumentos internacionais que ditam os princípios da indivisibilidade e da interdependência dos direitos humanos, dentre os quais o Protocolo de São Salvador Adicional à Convenção Interamericana, tratando-os como um “todo indissolúvel” com base na dignidade da pessoa humana.<sup>88</sup>

Outros argumentos pungentes têm sido levantados em relação a uma não diferenciação de natureza jurídica entre direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais, dentre os quais destacamos:

- Ambas categorias possuem direitos de aplicação imediata e direitos de aplicação progressiva e ambas categorias possuem direitos negativos e direitos positivos, ainda que a aplicação progressiva ou positiva seja mais caracterizada em direitos econômicos, sociais e culturais. Diversos aspectos dos direitos à segurança - como as funções de polícia e criação de um sistema prisional, do direito à justiça e acesso à justiça - como estabelecer um sistema judiciário, do direito à proteção da infância, do direito à participação na vida política, todos previstos no PIDCP, só são assegurados se presente também uma ação positiva do Estado e com a disponibilidade de recursos. Já outros direitos previstos no PIDESC - como o direito de liberdade de associação sindical e o direito de negociação coletiva, o direito de greve, o direito à liberdade de ensino e o direito à saúde, demandam obrigações negativas do Estado;

- Inúmeros casos de direitos civis e políticos trataram também de alocação de recursos, dentre estes, casos no âmbito do Protocolo Adicional ao PIDCP;<sup>89</sup>

- A suposta dicotomia entre os dois Pactos com relação a direitos de obrigação positiva e direitos de obrigação negativa já não se sustenta, considerando-se todos interdependentes e indivisíveis e tendo os Estados as obrigações de respeitar, proteger, promover e realizar;

- Tanto os direitos econômicos, sociais e culturais quanto os direitos civis e políticos trazem, em regra, em cada direito, um complexo de obrigações negativas e positivas;

---

<sup>88</sup> OEA. *Protocolo de São Salvador*, Preâmbulo, para. 4

<sup>89</sup> Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, *Elements for an optional protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/CN.4/2006/WG.23/2, 30 November 2005, Section IV A., *An optional protocol and domestic decisions on resource allocation*; ver, p.ex. os casos *Mukong v. Cameroon* do Comitê de Direitos Humanos e *Zimmermann and Steiner v. Switzerland* e *Martins Moreira v. Portugal* do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem.

- Certos direitos relativos ao trabalho estão presentes em ambos os Pactos universais de direitos humanos, como é o caso da liberdade de associação e do direito de negociação coletiva;

- É dever dos Estados atuar de maneira deliberada e persistente para dar plena efetividade aos direitos econômicos, sociais e culturais;

- Os direitos econômicos, sociais e culturais são também justiciáveis, sendo passíveis de postulação em tribunais internos e, após a adoção do Protocolo Adicional ao PIDESC, em 2008, e do Protocolo de São Salvador, comportam também mecanismos de peticionamento individual internacional, bem como justiciáveis no sistema Africano;

- A adoção do Protocolo Adicional ao PIDESC reforçou o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos no sistema universal de proteção e foi importante no sentido de eliminar a suposta diferenciação de natureza entre essas as categorias de direitos e estabelecer um mecanismo de reclamos também para a adjudicação de direitos econômicos, sociais e culturais;

- Determinadas convenções universais de direitos humanos protegem direitos presentes em ambos os Pactos, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que prevê a justiciabilidade desses direitos e impõe obrigações imediatas e eficazes aos Estados (arts. 6º e 7º), a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Nesse sentido, o Comitê sobre o Direito dos Trabalhadores Migrantes, em seu Comentário Nº. 2, sobre os direitos dos trabalhadores migrantes em situação irregular e os membros de suas famílias, considerou o direito de negociação coletiva como um dos direitos que os Estados-Parte têm a obrigação de assegurar, além de encorajar as organizações de trabalhadores migrantes independentemente de seu status migratório e de fornecer informações a esses trabalhadores acerca das organizações que podem lhes oferecer assistência.<sup>90</sup>

Certos direitos previstos nos dois Pactos Internacionais não podem ser apartados de maneira estanque em um dos Pactos, podendo ser identificados em ambos. Dessa forma, o PIDCP reconhece a liberdade de associação, enquanto o PIDESC protege a liberdade sindical,

---

<sup>90</sup> Comitê dos Tabalhadores Migrantes. *General Comment No. 2 on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of their Families*, CMW/C/GC/2, 28 de agosto de 2013, para. 65

sendo esses direitos interdependentes. Podemos vislumbrar que certos direitos previstos em um instrumento podem caracterizar a condição para a fruição de um direito previsto no outro instrumento, como lecionam Steiner, Alston e Goodman.<sup>91</sup>

Para Carlos Vicente de Roux Rangifo<sup>92</sup>, são muitos os poros abertos entre essas categorias de direitos, havendo por vezes uma sobreposição de direitos econômicos, sociais e culturais e direitos civis e políticos, para o que adicionamos ainda uma sobreposição destes com os direitos internacionais do trabalho, como constatamos no caso dos direitos de liberdade de associação e de negociação coletiva. Cabe destacar ademais que a criação da OIT (1919) e a proteção de direitos laborais antecedeu em algumas décadas a polêmica ideológica da elaboração dos pactos internacionais de direitos humanos, de forma que os direitos internacionais laborais podem assim terem se desprendido dessa divisão categórica e permeado ambos instrumentos.

Antônio Augusto Cançado Trindade considera ultrapassada a visão compartimentalizada dos direitos humanos nessas duas categorias, sendo “histórica e juridicamente infundada... uma visão fragmentada ou atomizada dos direitos humanos.”<sup>93</sup> Contribui ainda para esse entendimento Magdalena Sepúlveda, para quem os redatores dos Pactos Internacionais da ONU estavam equivocados em separar os direitos humanos em dois ramos e em seu entendimento de que trariam obrigações de natureza distinta, cabendo aos juristas atuais uma compreensão mais abrangente a respeito, tendo em vista a evolução do direito internacional, principalmente por meio dos mecanismos de supervisão.<sup>94</sup>

A Corte IDH já estabeleceu a igualdade de natureza substancial dos direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais.<sup>95</sup> A diferenciação entre categorias de direitos humanos, leciona Rodolfo Piza em seu voto na Opinião Consultiva OC-4/84 da Corte IDH, ocorreu mais por razões históricas do que por diferenças de natureza jurídica entre direitos econômicos, sociais e culturais e direitos civis e políticos:

---

<sup>91</sup> Henry J. Steiner, Philip Alston, Ryan Goodman. *International Human Rights in Context: Law, Politics, Morals : Text and Materials*, 2008, pp. 275 e 276

<sup>92</sup> Carlos Vicente de Roux Rangifo. *La Protección Judicial de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano*, In: *Os Rumos do Direito Internacional dos Direitos Humanos, Liber Amicorum Cançado Trindade*, Ed. Fabris, Porto Alegre, 2005, p. 279

<sup>93</sup> Cançado Trindade, Antonio Augusto. Em: Lima Júnior. *Os Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais*, prefácio, 2001

<sup>94</sup> Sepúlveda, M. Magdalena. *The Nature of Obligations Under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 2003, pp. 115 e 116

<sup>95</sup> Corte IDH, *Informe Anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, OEA, Serie L, III, Doc. 13, 1986, p. 42

*“...la alusión al artículo 26 de la Convención se deriva de mi convicción de que la distinción entre derechos civiles y políticos y derechos económicos, sociales y culturales, obedece meramente a razones históricas y no a diferencias de naturaleza jurídica de unos y de otros; de manera que, en realidad, lo que importa es distinguir, con un criterio técnico jurídico, entre derechos subjetivos plenamente exigibles, valga decir exigibles directamente por sí mismos, y derechos de carácter progresivo, que de hecho se comportan más bien como derechos reflejos o intereses legítimos, es decir, exigibles indirectamente, a través de exigencias positivas de carácter político o de presión, por un lado, y de acciones jurídicas de impugnación de los que se oponga o de lo que se otorgue con discriminación...”<sup>96</sup>*

Por outro lado, verifica-se uma distinção acentuada de natureza procedimental, seja no plano universal, com os Pactos Internacionais de 1966, seja no plano regional, entre os mecanismos de proteção de direitos civis e políticos e de direitos econômicos, sociais e culturais, possuindo essas categorias de direitos mecanismos de proteção muito distintos. Nos sistemas regionais, como no europeu e no interamericano, a proteção dos direitos civis e políticos é mais efetiva, já que sua tutela é efetivada pelos respectivos tribunais regionais de direitos humanos, quais sejam o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem e a Corte Interamericana de Direitos Humanos. Já a proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais possui outras limitações e depende de Protocolos Adicionais às Cartas regionais (como é o caso do Protocolo de São Salvador no Sistema Interamericano) mais recentes ou dá-se por via quase-jurisdicional - através do Comitê Europeu de Direitos Sociais, por exemplo.

Poderemos constatar, assim, que enquanto no plano teórico, declaratório, e mesmo certas vezes positivo, o princípio de indivisibilidade dos direitos humanos está muito presente, em relação aos mecanismos processuais de proteção e à possibilidade de peticionamento individual internacional essa diferenciação ainda resiste, não obstante alguns avanços em relação a essa matéria, como a jurisprudência que protege direitos sociais através de direitos civis e políticos e o recente Protocolo Adicional ao PIDESC, em vigor desde 2013 - enquanto que o Protocolo Adicional relativo aos direitos civis e políticos já havia sido adotado em 1966 e encontrando-se em vigor desde 1976.

## 2.1. DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS E LIBERDADES CIVIS

Direitos de liberdade surgem como normas de proteção do indivíduo em sua liberdade frente ao poder do Estado e têm raízes nas ideias filosóficas de liberdade dos seres humanos e

---

<sup>96</sup> Ibidem, *Opinião Consultiva OC-4/84*, Voto em Separado do Juiz Rodolfo E. Piza E., para. 6

de que ele possui certos direitos inderrogáveis, os quais o Estado deve reconhecer, respeitar e proteger.<sup>97</sup> Preceitos de direitos civis e políticos podem ser encontrados já no Código de Hamurabi (séc. XX a.c.), na Magna Carta (1215), na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 e na Declaração de Independência dos Estados Unidos de 1776, bem como na *Bill of Rights*. A ideia de assegurar uma autonomia individual frente ao Estado está mais ligada aos direitos civis, enquanto os direitos políticos respondem à autonomia de participação no exercício do poder público, havendo ainda uma ligação entre direitos civis e políticos em seu exercício, não existindo uma fronteira estanque. Ao longo do desenvolvimento do conceito dos direitos humanos civis e políticos, passou-se a ter uma visão de que eles abrangem também postulados que demandam uma ação efetiva do Estado, abarcando inclusive certos direitos do trabalho.

Os direitos civis e políticos são reconhecidos pela Declaração Universal em seus artigos 2 a 21 e protegidos convencionalmente pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, adotado em 1966 e em vigor desde 1976. O próprio PIDCP estabelece o Comitê de Direitos Humanos, um mecanismo de supervisão capaz de analisar relatórios enviados pelos Estados acerca da implementação dos direitos previstos no Pacto, tendo o Protocolo Adicional, adotado ainda em 1966, estabelecido um sistema de peticionamento individual tratando de violações desses direitos.

A natureza da liberdade de associação sindical como liberdade civil, da qual decorre a negociação coletiva, foi expressa nos trabalhos preparatórios da Convenção 87 da OIT:

*“Indeed, freedom of industrial association is but one aspect of freedom of association in general, which must itself form part of the whole range of fundamental liberties of man, all interdependent and complementary one to another, including freedom of assembly and of meeting, freedom of speech and opinion, freedom of expression and of the press, and so forth.”<sup>98</sup>*

No âmbito da OIT, o Comitê de Peritos<sup>99</sup>, a Comissão da Conferência sobre a Aplicação de Standards e o Comitê de Liberdade Sindical (CFA) afirmaram reiteradamente a interdependência entre os direitos sindicais e as liberdades civis, tendo a Conferência

---

<sup>97</sup> Sarah Joseph, Melissa Castan. *The International Covenant on Civil and Political Rights, Cases, Materials and Commentary*, Third Edition, Oxford University Press, Oxford, 2013, pp. 4 e 5

<sup>98</sup> OIT. *Freedom of Association and Industrial Relations*, International Labour Conference, 30th Session, Report VII, 1947, p. 11

<sup>99</sup> CEACR. *Turkey*, Observation, 105th ILC session, 2016 *Hungary*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013; *Fiji*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013, *Egypt*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013

reafirmado que os direitos sindicais só podem efetivar-se na medida em que os direitos civis e políticos previstos na DUDH e no PIDCP estão solidamente reconhecidos e protegidos.<sup>100</sup>

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem já considerou a inegável dimensão social dos direitos civis e políticos em seu *case-law*, dentre os quais destacamos o *Caso López-Ostra vs. Espanha*, em que o Tribunal destacou obrigações positivas do Estado quanto ao direito ao acesso à jurisdição e os obstáculos sociais nesse sentido e no *Caso Guerra e outros vs. Itália* no qual destacou obrigações no que concerne à proteção ao meio ambiente saudável e as violações que sua inobservância pode acarretar em relação aos direitos à vida privada e familiar. Já nos casos *Osman vs. Reino Unido* e *Mahmut Kaya vs. Turquia*, o Tribunal identificou obrigações positivas do Estado no que diz respeito ao direito à vida. No caso *L.C.B. vs Reino Unido*, o TEDH identificou obrigações de proteger o direito à saúde através do artigo 2º que protege o direito à vida. Ressaltamos ainda o entendimento do TEDH no caso *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*<sup>101</sup>, em que o Tribunal reiterou a posição de que o direito à liberdade de associação sindical traz obrigações de natureza positiva para os Estados:

*“The Court observes at the outset that although the essential object of Article 11 is to protect the individual against arbitrary interference by public authorities with the exercise of the rights protected, there may in addition be positive obligations to secure the effective enjoyment of these rights.”*

Ademais, o TEDH considerou que a violação se deu tanto em relação aos direitos dos sindicatos como dos indivíduos.<sup>102</sup>

Alex Conte e Richard Burchill destacam a existência de direitos civis e políticos que possuem uma natureza híbrida por terem como característica também aspectos relacionados a um papel social do interesse jurídico protegido, podendo ser caracterizados também como direitos sociais.<sup>103</sup> Norberto Bobbio destaca que certas liberdades sociais, dentre as quais está a liberdade de associação, inseridas no âmbito dos direitos civis e políticos, foram reconhecidas por meio do desenvolvimento de um movimento dos trabalhadores assalariados,

---

<sup>100</sup> OIT. *Freedom of Association and Collective Bargaining*, International Labour Conference, 81st Session, 1994, pp. 14 e 21

<sup>101</sup> TEDH. *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*, 2002, para. 41

<sup>102</sup> *Ibidem*, para. 48

<sup>103</sup> Alex de Conte e Richard Burchill. *Defining Civil and Political Rights – The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee*, Second Edition, Ashgate 2009, p. 4

além de outras liberdades pessoais e liberdades negativas reconhecidas após um processo histórico de conquistas.<sup>104</sup>

O Comitê de Direitos Humanos considera que o PIDCP se aplica mesmo em casos em que o direito violado esteja expresso também em outros instrumentos internacionais de proteção, dentre os quais elenca o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>105</sup>, afastando teses que consideravam que um direito previsto nesse pacto não estaria sob a proteção do sistema de petições individuais do PIDCP.

## 2.2. DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

Direitos de igualdade são a expressão de que o poder do Estado deve estar voltado para que os indivíduos vivam dignamente de acordo com precisões econômicas, sociais e culturais. Esses direitos foram reconhecidos pela Declaração Universal em seus artigos 22 a 27 e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais a nível universal. A denominação direitos econômicos, sociais e culturais utilizada é a presente em instrumentos internacionais de direitos humanos como o PIDESC, a Carta Social Europeia e o Protocolo de São Salvador, dentre outros, sendo que também é utilizado o termo análogo direitos sociais.<sup>106</sup> Asbjorn Eide leciona que os direitos econômicos, sociais e culturais também são denominados direitos sociais e são direitos que pretendem proteger e realizar a fruição de necessidades humanas básicas para uma vida com dignidade, de acordo com o disposto no artigo 22 da Declaração Universal dos Direitos do Homem.<sup>107</sup>

Em termos normativos de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais as primeiras fontes a avançarem na proteção desses direitos são a Declaração Jacobina de 1793, a Constituição Mexicana e a Constituição Soviética, ambas de 1917 e a Constituição da República de Weimar, de 1919. A criação da OIT, em 1919, além de proteger certas

---

<sup>104</sup> Bobbio, Norberto. *A Era dos Direitos*, 1992, p. 5

<sup>105</sup> CDH. *Broeks v. The Netherlands*, para. 12.1: “The Committee is of the view that the ICCPR would still apply even if a particular subject-matter is referred to or covered in other international instruments, for example the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, or, as in the present case, the ICESCR.”

<sup>106</sup> International Commission of Jurists. *Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights*, p. 1

<sup>107</sup> Eide, Asbjorn. *Social Rights*, In: K.M.S. RHONA; C. ANKER. *The Essentials of Human Rights*, London, Hodder Arnold, 2005, p. 234

liberdades como a de associação, pode também ser considerada como basilar na promoção de direitos econômicos e sociais, pretendendo servir de modelo de proteção de direitos do trabalho e demonstrando sua compatibilidade e complementariedade com o sistema capitalista.<sup>108</sup>

Olivier De Schutter<sup>109</sup> destaca três pontos em que controvérsias surgiram quanto à implementação de direitos econômicos e sociais na discussão da DUDH: até que ponto a implementação desses direitos requer um Estado que forneça programas públicos com a utilização de recursos; a escassez de recursos de certos Estados, que só poderiam implementar esses direitos de forma progressiva; e a cooperação internacional para a implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Inicialmente, era comum o entendimento entre juristas de que a natureza dos direitos econômicos, sociais e culturais era distinta da dos direitos civis e políticos, não trazendo obrigações claras aos Estados. Naquela altura, dentre essa corrente destacamos Bossuyt<sup>110</sup>, Vierdag<sup>111</sup>, e Brownlie<sup>112</sup>. Porém, ao longo do desenvolvimento do trabalho dos mecanismos de supervisão, esse entendimento foi sendo discutido e modificado pelas ideias de juristas como Eide, Shue<sup>113</sup>, Alston<sup>114</sup>, Gregor T. Chatton,<sup>115</sup> dentre outros.

Os direitos do trabalho previstos no PIDESC foram largamente redigidos com base nos direitos protegidos pela OIT.<sup>116</sup> A supervisão da proteção e promoção dos direitos humanos relativos ao direito do trabalho previstos no PIDESC foi conferida à OIT, em acordo desta com o ECOSOC (Conselho Econômico e Social das Nações Unidas), conforme os ditames do artigo 18 do Pacto, sendo a OIT a agência especializada em relação aos direitos internacionais do trabalho no âmbito da ONU, revelando mais uma vez a transversalidade

---

<sup>108</sup> Henry J. Steiner, Philip Alston, Ryan Goodman. *International Human Rights in Context: Law, Politics, Morals : Text and Materials*, 2008, p. 269

<sup>109</sup> De Schutter, Olivier. *The Original Separation between Civil and Political Rights and Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights: A Brief Introduction*, pág. 6, In: O. De Schutter (ed.), *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Elgar Publ., 2013

<sup>110</sup> Marc Bossuyt. *La Distinction Juridique Entre les Droits Civils et Politiques et les Droits Economiques, Sociaux et Culturels*, *Revue des Droits de L'Homme*, vol. 8, 1975, pp. 783-813

<sup>111</sup> Egbert Vierdag. *The Legal Nature of the Rights Granted by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, *Netherlands Yearbook of International Law*, Vol. 9, 1978, pp. 69-105

<sup>112</sup> Ian Brownlie. *Principles of Public International Law*, Oxford, 4 ed, 1979

<sup>113</sup> Henry Shue. *Basic Rights*, 2 ed., 1996

<sup>114</sup> Philip Alston e Gerald Quinn. *The Nature and Scope of States Parties' Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, *Human Rights Quarterly*, vol. 9, 1987, pp. 156-229

<sup>115</sup> Gregor T. Chatton. *Pleine Reconnaissance Droits Économiques Sociaux*, Schulthess, Zurique, 2014

<sup>116</sup> OIT. *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, 2007, p. 4

entre os direitos sociais previstos no PIDESC e os direitos internacionais do trabalho protegidos pelos instrumentos da OIT.

Tem sido ampla a colaboração entre o CDESC e a OIT em matéria de supervisão de direitos do trabalho, tendo ademais o CDESC promovido a ratificação das Convenções da OIT que dizem respeito a direitos previstos no PIDESC e inclusive recomendado Estados a ratificar a Convenção n.º 87 sobre o direito de Negociação Coletiva.<sup>117</sup> Nesse sentido, leciona Eibe Riedel acerca da proteção de direitos do trabalho considerados fundamentais pela OIT, dentre os quais o de negociação coletiva, pelo CDESC: *“The core labour rights have proven to form the minimum baseline to which the CDESC now regularly refers.”*<sup>118</sup>

Um Protocolo Adicional ao PIDESC veio a ser adotado em 2013, decorridos cerca de 60 anos após a DUDH ser adotada, dando acesso aos indivíduos para que levassem reclamos de violações de direitos econômicos, sociais e culturais ao Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, como já ocorria em matéria de direitos civis e políticos, preenchendo uma grande lacuna do regime de direitos humanos no nível universal.

### 2.3. DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Via de regra, os instrumentos internacionais de direitos humanos trazem em seu bojo direitos do trabalho, dentre os quais o direito de liberdade de associação para defesa de seus interesses e o direito de negociação coletiva. Os direitos internacionais do trabalho como direitos humanos, porém, possuem certas características que os diferenciam dos demais direitos econômicos, sociais e culturais e sua eficácia normativa nos ordenamentos jurídicos internacionais costuma ser maior do que a maioria dos demais direitos econômicos, sociais e culturais. São muitos os casos, inclusive, em que existe um órgão do poder judiciário dos Estados específico para a concretização dos direitos do trabalho no âmbito interno, o que comumente não se verifica para os demais direitos sociais.

A disciplina do Direito Internacional do Trabalho diz respeito aos instrumentos internacionais que visam garantir direitos no ambiente de trabalho e melhoras nas condições de trabalho. Prevê ainda direitos humanos no trabalho através de um sistema de tratados,

---

<sup>117</sup> CDESC. *Report on the 22nd, 23rd and 24th Sessions*, Supplement No.2, Republic of the Congo, 2001, p. 45

<sup>118</sup> *Ibidem*, p. 5

Convenções e Recomendações e avança princípios basilares, principalmente sob o escopo da Organização Internacional do Trabalho, como meio de proteger os direitos dos trabalhadores de forma universal.

A contribuição do Direito Internacional no Trabalho e do mandato da OIT para a disciplina dos direitos humanos é de alta significância, possuindo grande relação com a proteção dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos e sociais. As Convenções da OIT prepararam o terreno para a emergência dos direitos econômicos e sociais e mesmo de mecanismos internacionais de controle, tendo sido a organização pioneira na prática de mecanismos de proteção e de estabelecimento de *standards* em matéria de direitos humanos, além de ter inspirado os mecanismos de supervisão dos dois Pactos Internacionais de direitos humanos da ONU.<sup>119</sup>

Essa disciplina do direito internacional é de caráter singular no direito internacional público quanto à inclusão de atores não-estatais na governança de uma organização internacional e quanto à forma de criação de normas fruto da composição tripartite dos órgãos da OIT, compostos não apenas de representantes dos Estados, mas também de organizações dos trabalhadores e dos empregadores, atores diretamente envolvidos no ambiente de trabalho, o que dá significação ainda maior a essas normas. Ao contrário da quase totalidade dos demais tratados internacionais, as Convenções da OIT não permitem reservas e se os instrumentos de ratificação porventura contiverem reservas, essas não serão registradas. Enquanto os Pactos da ONU de direitos humanos e outros instrumentos versam sobre as obrigações de maneira geral, as normas da OIT costumam ditar obrigações exigíveis de forma mais específica e pormenorizada.

O direito de negociação coletiva é matéria central nessas normas internacionais e está previsto em diversas fontes convencionais no âmbito da OIT, desde sua Constituição e Declaração Anexa, dentre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, nas Convenções n.º 87, n.º 98, n.º 154, dentre outras disposições. Outras fontes são ainda as várias normas do trabalho previstas em tratados de direitos humanos, instrumentos regionais de direitos humanos e tratados de integração e bilaterais, conforme verificado supra (Capítulo 1.1), além de previsões e recomendações em acordos de *soft law*.

---

<sup>119</sup> OIT. *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, 2007, pp. 3 e 4

A complementariedade entre a OIT e o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em matéria de proteção dos direitos fundamentais do trabalho previstos no PIDESC e nos instrumentos da Organização, dentre eles a negociação coletiva, tem sido demonstrada pela posição do CDESC de demandar aos Estados para que ratifiquem as Convenções da OIT em matéria de direitos humanos e no auxílio mútuo e assistência em termos de monitoramento.<sup>120</sup>

Merece ser trazida à tona a fundamentação do Comitê Europeu de Direitos Sociais de que o exercício de direito de negociação coletiva representa o principal meio para o pleno gozo de outros direitos dos trabalhadores, dentre estes:

*“...just conditions of work (Article 2), safe and healthy working conditions (Article 3), fair remuneration (Article 4), information and consultation (Article 21), participation in the determination and improvement of the working conditions and working environment (Article 22), protection in cases of termination of employment (Article 24), protection of the workers’ claims in the event of the insolvency of their employer (Article 25), dignity at work (Article 26) workers’ representatives protection in the undertaking and facilities to be accorded to them (Article 28), information and consultation in collective redundancy procedures (Article 29).”<sup>121</sup>*

Dentre outros órgãos da OIT que tratam dos direitos sindicais e sua interdependência com as liberdades civis destacamos o Comitê de Peritos, que em seu *General Survey* de 1994 apontou essa relação no que se refere à liberdade de associação sindical:

*“The Committee considers that the guarantees set out in the international labour Conventions, in particular those relating to freedom of association, can only be effective if the civil and political rights enshrined in the Universal Declaration of Human Rights and other international instruments, notably the International Covenant on Civil and Political Rights, are genuinely recognized and protected. These intangible and universal principles, the importance of which the Committee wishes to emphasize particularly on the occasion of the 75th anniversary of the creation of the ILO and the 50th anniversary of the Declaration of Philadelphia, should constitute the common ideal to which all peoples and all nations aspire.”<sup>122</sup>*

Do mesmo modo como se identifica a complementariedade e a interdependência entre os direitos econômicos, sociais e culturais e os direitos civis e políticos, ocorre uma interdependência e uma complementariedade entre essas duas categorias de direitos humanos e os direitos internacionais do trabalho, visto que muitos daqueles direitos constituem pré-condições para que haja a fruição dos direitos internacionais do trabalho. A OIT tem

---

<sup>120</sup> Eibe Riedel. *Monitoring the 1966 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, 2007, p. 5

<sup>121</sup> CEDS, *Matica hrvatskih sindikata v. Croatia*, Complaint No. 116/2015, 23 de novembro de 2015, para. 57

<sup>122</sup> *Ibidem*, *General Survey*, Committee of Experts, 1994, para. 43

reiteradamente manifestado sua interpretação de que os direitos internacionais do trabalho e os direitos econômicos, sociais e culturais são interdependentes, tanto quanto aqueles e os direitos civis e políticos.

Também a OIT tem manifestado o entendimento, através de seus mecanismos de supervisão, acerca da interdependência entre as liberdades civis e direitos sindicais.<sup>123</sup> Destarte, é o que dita a Resolução 1970 da OIT sobre o Direito de Liberdade Sindical e suas Relações com as Liberdades Civis, que reafirma a interdependência da liberdade sindical e das liberdades civis, já que sem essas a independência dos sindicatos não seria possível. Essa Resolução afirma que os direitos das organizações dos trabalhadores e empregadores devem ser baseados também nas liberdades civis previstas na Declaração Universal e no PIDCP e que a ausência dessas liberdades retira o sentido do próprio conceito de direitos sindicais. O Comitê de Liberdade de Associação da OIT tem tomado decisões relativas a violações de direitos sindicais em que frequentemente se refere também a liberdades civis.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> OIT. *General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, p. 22

<sup>124</sup> *Ibidem*, Resolução 1970, Anexo III

### 3. A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Como verificado, a negociação coletiva é um direito humano e na disciplina do Direito Internacional dos Direitos Humanos é protegida como direito internacional do trabalho, também classificado como direito humano do trabalho, direito civil e político e direito econômico e social. Em alguns pactos internacionais está protegido expressamente, sendo que em outros advém implicitamente do direito de liberdade de associação, sendo expressão da liberdade de associação sindical. Identifica-se, no âmbito dos direitos humanos, uma interdependência orgânica entre alguns desses direitos, em que a efetividade de um direito deriva de outro direito interdependente. Dentre esses, destacamos a interdependência orgânica entre o direito de negociação coletiva e a liberdade de associação. Proteger a liberdade de associação implica a proteção do direito de negociação coletiva.<sup>125</sup>

Traduz-se a negociação coletiva, deste modo, em um instrumento de solução de conflitos entre as partes da relação de trabalho e como mecanismo de promoção democrática da representação das organizações de trabalhadores e de empregadores. É também meio de articulação de diferentes interesses, permitindo uma melhor governança do mercado laboral. A negociação coletiva configura um dos principais instrumentos de defesa coletiva dos interesses e dos direitos dos trabalhadores na luta por melhores condições e para assegurar direitos no ambiente laboral.<sup>126</sup> Esse direito humano, ao lado da liberdade de associação, proporciona uma barganha equitativa, permitindo que os empregadores e os trabalhadores tenham voz igual nas negociações.

O direito à negociação coletiva compreende mais do que uma mera negociação ou consulta sobre questões individuais relacionadas com as condições de emprego. No contexto do direito internacional dos direitos humanos, deve ser entendido como um mecanismo pelo qual os empregadores ou seus representantes negociam com representantes de um grupo de trabalhadores para efeitos de celebração de um acordo coletivo para a defesa e proteção de seus interesses. O processo é caracterizado pelo envolvimento de uma associação de trabalhadores ou de um sindicato representativo dos trabalhadores, tendo como princípios a igualdade e a independência entre as partes na negociação. Pode-se extrair uma definição quanto ao instrumento de negociação coletiva do artigo 2º da Convenção n.º 154 da OIT, que

---

<sup>125</sup> Craig Scott, op. cit., pp. 779 e 780

<sup>126</sup> Charles F. Sable. *Rolling Rule labor standards: Why their time has come, and why we should be glad of it*, em *Protecting Labour Rights as Human Rights*, 2007, pág. 257

a define como:

*“...todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores por outro.”<sup>127</sup>*

Tal Convenção enfatiza que essas negociações versarão sobre as condições de trabalho e de emprego e/ou sobre a regulação das relações entre empregadores e trabalhadores e/ou ainda a regulação das relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores. Da definição da Convenção n.º 154 extrai-se que enquanto um empregador pode negociar de forma individual, o mesmo não se dá em relação aos trabalhadores, uma vez que o instrumento traz apenas o direito em relação a uma ou mais organizações de trabalhadores, entendendo que uma organização pressupõe um coletivo. Deve-se atentar, entretanto, ao disposto no artigo 3º do referido instrumento, que remetendo à Convenção n.º 135 Relativa aos Representantes dos Trabalhadores, de 1971, traz a figura dos representantes, entendendo-se que há casos em que a prática ou a legislação do Estado reconheça que essa figura de um trabalhador individual representando outros trabalhadores tenha o direito de negociar em nome destes. Ademais, o Comitê de Liberdade de Associação expressa que os sindicatos, as organizações ou representantes dos trabalhadores podem representá-los em caso de reivindicação individual.<sup>128</sup>

Através da definição de acordo coletivo elencada na Recomendação 91 da OIT sobre Acordos Coletivos, pode-se, fazendo-se uma interpretação analógica, classificar negociação coletiva como toda negociação referente a condições de trabalho e termos de emprego entre de um lado um empregador, grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores e de outro uma ou mais organizações representativas de trabalhadores ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores devidamente eleitos, e por eles credenciados, de acordo com as leis e regulamentos nacionais.<sup>129</sup>

Conforme entendimento do Comitê Europeu de Direitos Sociais, o conceito de negociação coletiva pode ser entendido através do que considera negociação conjunta, pelo artigo 6, §1 da Carta Social Europeia, sendo negociação coletiva a consulta entre empregados e empregadores ou as organizações que os representam, podendo essa negociação ser

---

<sup>127</sup> OIT. *Convenção n.º 154*, art. 2º

<sup>128</sup> CFA. *Digest 1996*, paras. 544 e 545

<sup>129</sup> OIT. *Recomendação 91 sobre Acordos Coletivos*, para. 2 (1)

realizada nas instâncias tripartites desde que os parceiros sociais estejam representados nestes mecanismos em pé de igualdade.<sup>130</sup>

Entende-se, portanto, negociação coletiva como processo de negociação e colaboração de trabalhadores e empregadores e entre suas respectivas organizações, de forma bipartida e eventualmente entre estes e as autoridades públicas, de forma tripartite. Enoque Ribeiro dos Santos<sup>131</sup> classifica-a como:

*“...processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana”.*

A negociação coletiva é meio de produção normativa, de compensação da assimetria na relação entre trabalhador e empregador e de composição do conflito laboral. Busca-se uma ordenação mais uniforme das relações de trabalho para cada categoria ou setor, sendo também, em outro aspecto, mais apropriada que as normas legislativas genéricas. A negociação coletiva possibilita a atualização da norma laboral de maneira mais eficaz em relação ao lapso temporal da norma legislativa, possibilitando uma atualização regular.<sup>132133</sup> Von Potobsky considera constituir a negociação coletiva a atividade profissional mais importante das organizações sindicais, enfatizando que o exercício dessa atividade afirma e consolida as organizações, qualquer que seja o nível em que for praticada. Por isso, em seu modo de pensar:

*"...um dos objetivos básicos da negociação coletiva, ou seja, a criação de normas em função de uma realidade trabalhista multifacetada para os interlocutores sociais melhor situados para tratar dos problemas implicados".<sup>134</sup>*

De acordo com a OIT,<sup>135</sup> o ato de negociar coletivamente se traduz em um processo de negociação conjunta para que se alcance um denominador comum, podendo tal processo ter

---

<sup>130</sup> CEDS. *Conclusions I*, Statement of Interpretation on Article 6§1, pp. 34-35. *Conclusions V*, Statement of Interpretation on Article 6§1, p. 41. em European Committee of Social Rights, *Digest of The Case Law*, 1 September 2008, p. 53

<sup>131</sup> Enoque Ribeiro dos Santos. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva*, LTr, São Paulo, 2004, p. 90

<sup>132</sup> Paloma de Miranda Moutinho da Conceição. *A Liberdade Sindical no Brasil – a dialética da unicidade sindical prevista na Constituição Federal Brasileira de 1988 e a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*, p. 67

<sup>133</sup> Magalhães, Aline Carneiro e Miranda, Iúlian. *A Greve como Direito Fundamental: Características e Perspectivas Trabalhista-Administrativas*, em Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, vol. 56, pp. 53-76, Belo Horizonte, julho-dezembro 2012, p. 62

<sup>134</sup> Gunther, Luiz Eduardo e Gunther, Noeli Gonçalves da Silva. *Negociação Coletiva e o Trabalho Decente*, IBRAJUS, <http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207>

<sup>135</sup> OIT. *Collective Bargaining – a policy guide*, 2015, p. 2

caráter formal ou informal. O diálogo social como instrumento base para uma sociedade justa e que promova o progresso social e o trabalho digno representa<sup>136</sup> um dos alicerces do direito internacional de negociação coletiva.

### 3.1. DIMENSÃO SUI GENERIS – DIREITO CIVIL E DIREITO ECONÔMICO E SOCIAL

O direito à negociação coletiva é amparado como direito civil e político, garantindo um espaço de liberdade frente ao poder estatal, que deve eximir-se de proibir, sancionar ou interferir de maneira limitadora. Ademais, se encontra sob o abrigo da liberdade de associação prevista no artigo 22 do PIDCP (conforme a interpretação do Comitê de Direitos Humanos – Capítulo 1.1.1.), no artigo 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (segundo o entendimento da Corte IDH – ver Capítulo 6.) e no artigo 11 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (de acordo com a jurisprudência do TEDH – Capítulo 5.).

O Comitê de *Standards* da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho de 1994, reiterou a importância que atribui à interdependência existente entre direitos civis e liberdade de associação sindical e salientou que as garantias estipuladas na Convenção n.º 98 sobre direito de sindicalização e negociação coletiva não poderiam ser eficazes a menos que esses direitos fossem realmente reconhecidos e protegidos como parte das liberdades civis e políticas.<sup>137</sup>

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ao mesmo tempo, reconhece o direito de negociar coletivamente como direito econômico, social e cultural protegido pelo PIDESC, conforme suas inúmeras *authoritative opinions*, dentre as quais Observações Finais. Em suas Observações Finais de 2002 sobre a Irlanda, o Comitê considerou que o país deveria implementar uma estrutura jurídica para “...adequately protect in law and practice trade unions’ rights to conduct collective bargaining”.<sup>138</sup>

A distinção entre direitos civis e políticos do PIDCP, da Convenção Europeia - protegidos pelo TEDH e da Convenção Interamericana por um lado e direitos sociais,

---

<sup>136</sup> Ibidem, *Discussão Recorrente sobre Diálogo Social no Quadro da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, 2008

<sup>137</sup> Ibidem, *Conferência Internacional do Trabalho*, 81ª Sessão, 1994, Record of Proceedings, p. 25/104

<sup>138</sup> CDESC. *Observações Finais*, Ireland, 05/06/2002, para. 29

econômicos e culturais estabelecidos no PIDESC, no Acordo Social Europeu e no Protocolo de São Salvador de outro, não se ajusta em relação a certos direitos sociais, especialmente quanto ao direito de negociação coletiva, que guarda relação com as liberdades que não são de natureza programática e que demandam marcadamente uma obrigação negativa do Estado.

A Comissão Europeia de Direitos do Homem interpretou a liberdade de associação sindical prevista no artigo 11 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem como um direito híbrido, possuindo tanto elementos de uma liberdade civil quanto de um direito social, ressaltando ainda a essencialidade do direito de negociação coletiva dentre os direitos sindicais no caso *National Union of Belgian Police v. Belgium* (1975).<sup>139</sup> Não obstante, o TEDH só viria a interpretar o artigo 11 da CEDH como protegendo o direito de negociação coletiva em sua jurisprudência mais recente - no casos *Demir Baykara*, *Enerji* e *RTM* (capítulo 5.).<sup>140</sup>

Dentre os doutrinadores que identificam o duplo caráter do direito de negociar coletivamente como direito civil e direito econômico destacamos Roy J. Adams<sup>141</sup> e Patrick Macklem<sup>142</sup>. Para Antônio Augusto Cançado Trindade, a existência de direitos no rol dos direitos econômicos, sociais e culturais que requerem implementação imediata semelhante à dos direitos civis e políticos ressalta a “unidade fundamental de concepção dos direitos humanos.” A liberdade sindical e a negociação coletiva estão relacionadas à garantia do exercício das liberdades para a garantia efetiva da dignidade da pessoa humana.<sup>143</sup>

Também C. W. Jenks, na qualidade de Diretor-Geral da OIT, inclui os direitos sindicais previstos nos pactos internacionais de direitos humanos como possuidores de maiores características de direito civis e políticos, portanto ligados às liberdades civis, dentre os quais identificamos o caráter de liberdade do direito de associação sindical e de negociação coletiva. De fato, esses direitos estão mais conectados às liberdades civis do que os demais direitos econômicos, sociais e culturais, mormente por estarem calcados no princípio clássico

---

<sup>139</sup> TEDH, *National Union of Belgian Police v. Belgium*, 4464/70, 27 October 1975

<sup>140</sup> Ibidem, *Report of the European Commission of Human Rights*, Application n. 4464170,. Serie B, n. 17, *National Union of Belgian Police v. Belgium*, paras. 59 e 72

<sup>141</sup> Roy J. Adams. *The Human Right of Police to Organize and Bargain Collectively*, *Police Practice and Research: An International Journal*, 9:2, pp. 165-172, 2008

<sup>142</sup> Patrick Macklem. *The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?*, In: *Labour Rights as Human Rights*, Philip Alston (Org.), Oxford, 2005, p. 1

<sup>143</sup> Antônio Augusto Cançado Trindade. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*, Volume I, pp. 451 e 452

dos direitos de liberdade, refletindo a unidade da *ratio* da concepção dos direitos humanos dentro da complementariedade dessas categorias de direitos não tão estanques.<sup>144</sup>

Tonia Novitz, consultora editorial da OIT para a qualificação dos *Periodic Reviews*, também demonstra a impossibilidade de se proteger os direitos dos indivíduos em casos concretos sem integrar liberdades e direitos sociais, além de destacar o papel do direito de liberdade de expressão e de liberdade de associação no gozo do direito de negociação coletiva:

*“Assumptions are also made that social and economic rights and workers’ rights are inherently collective by nature. The overlap between the European Convention on Human Rights and the European Social Charter, or between the two Covenants, shows that this is not necessarily the case. Other examples would be the importance of freedom of speech and freedom of association to the enjoyment of collective bargaining. Civil and political rights and social and economic rights cannot be so readily disentangled in concrete situations. We need to find better ways of integrating our supervision of the two. »<sup>145</sup>*

Pode-se sustentar, dessa forma, a tese de que certos direitos, como o direito de negociação coletiva, com base no princípio da interdependência dos direitos humanos e por suas características de permearem<sup>146</sup> ambos Pactos Internacionais de direitos humanos, podem ser protegidos via sistema de petições do PIDCP. Essa proteção é possível visto que no que diz respeito a essas normas observa-se uma sobreposição dos instrumentos de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais e de direitos civis e políticos, por vezes através de mecanismos de supervisão e interpretação, por vezes explicitamente através da análise do texto normativo dos instrumentos de proteção.<sup>147</sup>

Depreende-se que os instrumentos analisados, tanto o PIDCP (artigo 22), como o PIDESC (artigo 8), protegem o direito de negociação coletiva enquanto prevêm o direito de associar-se com o fim de defender interesses no trabalho.<sup>148</sup> A Convenção n.º 87 da OIT, corroborando tal entendimento, é citada tanto no PIDESC como no PIDCP. Ambos os Pactos de Direitos Humanos da ONU e a Convenção n.º 87 estendem a proteção para o funcionamento dos sindicatos de uma maneira que se considera o direito à negociação coletiva como intrínseco do direito humano de liberdade de associação, ainda assim considerado como um direito humano específico. A interpretação destas convenções

---

<sup>144</sup> C. W. Jenks. *Human Rights and International Labour Standards*, Londres, Stevens e Prager, 1960

<sup>145</sup> Tonia Novitz. Panel Discussion, In: *Protecting Labour Rights as Human Rights*, OIT, 2007, p. 129

<sup>146</sup> Craig Scott, *op. cit.*, p. 769

<sup>147</sup> *Ibidem*, p. 771

<sup>148</sup> Sobre a Natureza dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e sua relação com os Direitos Civis e Políticos ver De Schuter, Olivier. (ed.), *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Ed. Edward Elgar, 2013.

internacionalmente apoia a proposição de que há um direito humano à negociação coletiva previsto em ambos os Pactos de Direitos Humanos da ONU. Destarte, há uma interpenetração dos Pactos Internacionais e uma interpenetração das categorias de direitos humanos e especificamente em relação à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva.

Ambos os Pactos Internacionais da ONU trazem ainda uma norma que, decorrente da coordenação dos organismos internacionais de direitos humanos, busca prevenir possíveis conflitos normativos entre os instrumentos de proteção de direitos humanos do trabalho. Esse mecanismo está presente especificamente em relação à liberdade sindical tanto no PIDCP quanto no PIDESC na forma de uma “cláusula de compatibilidade”<sup>149</sup> entre os Pactos e a Convenção n.º 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização.

Reiteramos, não obstante, o entendimento desse direito ser protegido por ambas categorias de direitos humanos e que o texto de cada instrumento pode variar, refletindo no âmbito da proteção oferecida por cada um deles, que pode não ser exatamente o mesmo. Enquanto o PIDCP, por exemplo, permite derrogações ao direito de aderir ou formar sindicatos e ao direito de negociação coletiva, o PIDESC não permite tais derrogações. Isso significa, portanto, para os Estados-Parte dos dois Pactos, que a derrogação não está permitida, de acordo com o princípio *pro homine*<sup>150</sup> e de acordo com a cláusula de compatibilidade entre os Pactos e a Convenção n.º 87 da OIT.

### 3.2. DIREITOS INDIVIDUAIS E DIREITO COLETIVO DE NEGOCIAÇÃO

Em teoria, todos os direitos humanos são direitos individuais, no sentido de que são gozados e exercidos por indivíduos. Por outro lado, os direitos humanos devem ser entendidos em um enquadramento coletivo alargado. Os direitos humanos não pretendem se concentrar exclusivamente no indivíduo, mas sim reconhecer uma dupla dimensão de direitos que consiste tanto em um componente individual calcado na dignidade humana, quanto em um componente coletivo mais instrumental, baseado no grupo, o que se faz ainda mais visível no caso dos direitos humanos que regulam o trabalho.

---

<sup>149</sup> Nicolas Valticos. *International Labour Law*, Kluwer, 1979, pp. 71 e 72

<sup>150</sup> Princípio da primazia da norma mais favorável.

Dentre os direitos humanos possuidores de uma dimensão tanto individual quanto uma explícita dimensão coletiva instrumental estão o de liberdade sindical, conforme ressaltado pelo CDESC em seu Comentário Geral N.º 18,<sup>151</sup> e o direito de negociação coletiva. O exercício da defesa de interesses no trabalho de forma democrática e autônoma seria vazio de sentido se não houvesse uma liberdade de associação coletiva para o efetivo exercício de negociação em pé de igualdade. Determinado indivíduo possuir o direito de negociar coletivamente carrega consigo uma *ratio* de exercício desse direito de negociação de forma associada com outros indivíduos. Não há razão em ostentar o direito individual de negociar coletivamente sem que o Estado possa garantir tal direito a determinada coletividade para que tal direito surta efeitos úteis. Conforme leciona Compa, “*Individual rights can only be fulfilled in this social framework.*”, remetendo a seguir à lição de James B. Atleson:

*“The recognition and protection of collective action is critical to the advancement of many kinds of rights, especially work-related rights. These rights are generally stated in individual terms, but all have a collective dimension. Many rights are meaningful only when exercised in a collective manner or, at least, can only be effectively achieved, recognized, and enforced in a collective manner.”*<sup>152</sup>

A Corte IDH, no mesmo sentido, sustentou no *Caso Cinco Pensionistas v. Peru* (2003) que os direitos econômicos, sociais e culturais têm uma dimensão individual e uma dimensão coletiva, sendo importante o entendimento de que a dimensão individual reforça a titularidade individual do interesse jurídico da pessoa humana como titular de direito internacional e que pode ser compartilhado com outros indivíduos, amparando a justiciabilidade dos direitos coletivos tanto de forma individual quanto de maneira coletiva.<sup>153</sup> A OEA (Organização dos Estados Americanos) também reafirma que a Corte IDH e a Comissão Interamericana reconheceram a necessidade e a obrigação de proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais também em sua dimensão coletiva.<sup>154</sup>

Jorge Miranda ensina haver bens tutelados pelo direito possíveis de serem protegidos tão somente por associações, dentre as quais o sindicato<sup>155</sup>, ressaltando a relevância da forma democrática dessa proteção.<sup>156</sup> Ainda Donnelly, que leciona que todos os direitos humanos

---

<sup>151</sup> CDESC. *O Direito ao Trabalho, Comentário Geral N.º 18*, 6 de fevereiro de 2008, E/C.12/GC/18, paras. 2 e 6

<sup>152</sup> Lance Compa. *Solidarity and Human Rights*, NFL Journal, Winter 2009, p. 38 e Ver James B. Atleson. *The Voyage of the Neptune Jade: The Perils and Promises of Transnational Labor Solidarity*, 52 Buffalo Law Review, 85, 2004.

<sup>153</sup> Corte IDH. *Caso Cinco Pensionistas vs. Peru, Sentença de 28 de fevereiro de 2003*, para. 147

<sup>154</sup> OEA. *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights*, 2007, para. 31

<sup>155</sup> Jorge Miranda, *Manual de Direito Constitucional, IV - Direitos Fundamentais*, Ed. Coimbra 2000, pp. 77-84

<sup>156</sup> Idem, *Liberdade de Associação e Alterações aos Estatutos Sindicais*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXVIII, 2, Ed. Almedina, 1986, pp. 169

requerem uma atuação coletiva para que sejam efetivamente concretizados.<sup>157</sup> O mesmo entendimento pode ser vislumbrado na *Max Planck Encyclopedia of Public International Law* em seu verbete acerca dos direitos internacionais do trabalho, havendo uma dimensão individual de liberdade e uma dimensão coletiva de direito de representação dos trabalhadores pelo sindicato:

*“The term ‘collective labour relations’ refers to the relations between workers and their trade unions on the one hand, and employers and the associations on the other. The international law on labour relations has both an individual dimension, namely the individual’s freedom to associate with others, and a collective dimension, that is to say the exercise of the representative rights of the respective associations and groups.”*<sup>158</sup>

Os direitos internacionais do trabalho são normatizados por instituições que não exclusivamente sindicatos desde 1919, com a criação da OIT. A caracterização desses como direitos humanos denota sua importância de assegurar uma vida humana digna aos trabalhadores através de *standards* de proteção, para além do papel central que os sindicatos possuem na OIT. A crítica de que o discurso dos direitos humanos do trabalho individualiza a luta dos trabalhadores não se sustenta, já que os próprios direitos humanos carregam consigo um caráter de solidariedade. Portanto, a justiça consiste em, respeitando e promovendo os direitos individuais, proteger os direitos coletivos dos trabalhadores. O primado dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana corrobora o caráter social e coletivo da natureza humana e o agir democrático e com justiça. Ademais, as *Maastrich Guidelines* sobre violações de direitos econômicos, sociais e culturais trazem o entendimento de que tanto esses direitos como os direitos civis e políticos podem ser violados tendo como vítimas indivíduos ou grupos.

### 3.3. EFETIVIDADE E JUSTICIABILIDADE

Não obstante o reconhecimento dos direitos econômicos e sociais e o direito de negociação coletiva como componentes do direito internacional da pessoa humana sem hierarquização, não raro os sistemas jurídicos nacionais e as organizações internacionais refletem de forma inadequada seu caráter fundamental. Cabe, portanto, analisar a

---

<sup>157</sup> J Donnelly. *The Theology of the Right to Development: A Reply to Alston*, 1985, 15, California Western ILJ 521.

<sup>158</sup> Franz Christian Ebert, Claire La Hovary. *Max Planck Encyclopedia of Public International Law, International Labour Law*, última atualização em janeiro de 2013, para. 33

possibilidade de exercício efetivo do direito de negociação coletiva como direito econômico e social além de direito civil e político tutelado convencionalmente por meio de mecanismos processuais e jurisdicionais internacionais.

Em seu Comentário Geral N.º 3, o CDESC reafirma que o artigo 8 do PIDESC sobre direitos sindicais é de implementação imediata para os Estados, além de afirmar que todos os direitos econômicos sociais e culturais previstos possuem alguma dimensão de justiciabilidade<sup>159</sup> - para além desses que são aplicáveis de imediato ou auto-executáveis pelas cortes como o direito de negociação coletiva. Também a Organização dos Estados Americanos, em seu documento *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights*, reafirma a justiciabilidade desses direitos e a obrigação dos Estados de organizar seu aparato institucional para que os indivíduos tenham acesso a remédios efetivos e o estabelecimento de elementos de tutela judicial efetiva dos direitos individuais e dos direitos sociais coletivos.<sup>160</sup>

No âmbito interno são diversos os exemplos em que os direitos econômicos, sociais e culturais foram aplicados de maneira efetiva pela via judicial, concretizando o entendimento exposto pelo CDESC em seu Comentário Geral N.º 3 sobre a Natureza das Obrigações dos Estados-Parte. Esta é a compreensão de uma implementação de ordem substantiva e de garantia de âmbito processual do direito à negociação coletiva. Dentre esses exemplos destacamos a jurisprudência da Suprema Corte do Canadá, que alterou integralmente sua jurisprudência anterior em que considerava que a liberdade de associação não incluía o direito de negociar coletivamente (casos *PSAC V Canada*<sup>161</sup> e *RWDSU v. Saskatchewan*<sup>162</sup>), para uma nova interpretação em *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Ass. c. British Columbia* (2007)<sup>163</sup> e em *Fraser* (2011)<sup>164</sup>, *Mounted Police Association of Ontario v. Canada* (2015)<sup>165</sup> e *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan* (2015),<sup>166</sup> em que reafirmou a validade de acordos coletivos e tornou efetivo o direito de

---

<sup>159</sup> Considera-se justiciabilidade a faculdade dos indivíduos que tiveram seus direitos violados serem capazes adjudicarem a questão e de endereçar o caso a um corpo independente e imparcial para solicitar que a obrigação seja cumprida e a violação reparada através de um remédio efetivo judicial ou quase-judicial ou mesmo administrativo a nível interno do Estado. Ver ICJ, *Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights*, pp. 6-9

<sup>160</sup> Corte IDH. *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights*, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7 de setembro de 2007, paras. 3 e 4

<sup>161</sup> Canadá. Supreme Court of Canada, *PSAC v. Canada*, 1987, 1 S.C.R. 424

<sup>162</sup> Ibidem, *RWDSU v. Saskatchewan*, 1987, 1 S.C.R. 460

<sup>163</sup> Ibidem, *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, 2007

<sup>164</sup> Ibidem, *Ontario (Attorney General) v. Fraser*, 2011 SCC 20, 2011, 2 S.C.R. 3

<sup>165</sup> Ibidem, *Mounted Police Association of Ontario v. Canada (Attorney General)*, 2015 SCC 1, 2015, 1 S.C.R. 3

<sup>166</sup> Ibidem, *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan*, 2015 SCC 4, 2015, 1 S.C.R. 245

negociação coletiva que havia sido violado pelo Estado. Ainda em *Mounted Police*, a Corte Canadense afirmou que:

“ Whatever the nature of the restriction, the ultimate question to be determined is whether the measures disrupt the balance between employees and employer that s. 2(d) seeks to achieve, so as to substantially interfere with meaningful collective bargaining... ”<sup>167</sup>

Também no Estado brasileiro o Tribunal Superior do Trabalho tem manifestado a essencialidade do direito de negociação coletiva mediante sua previsão nas Convenções fundamentais da OIT e com respeito à dignidade da pessoa humana, salientando sua natureza “social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes.”<sup>168</sup> Dentre outros tribunais internos, citamos o do Estado de Israel, que em diversos casos ressaltou que a liberdade de associação sindical decorre da dignidade humana e que nela está inserido o direito de negociação coletiva.<sup>169</sup>

A efetividade do direito de negociar coletivamente se dá, ademais, por força do art. 2, 3), a, do PIDCP, que prevê a obrigação dos Estados de oferecer um recurso efetivo em casos de violação, sendo a possibilidade de recurso judicial uma das medidas a ser implementada. Já o PIDESC, não obstante não conter norma com o conteúdo daquela do PIDCP, permite o entendimento de que os Estados devem proporcionar um recurso efetivo, mesmo um recurso jurídico interno, considerando tal mecanismo judicial como “meio apropriado” e eficaz de reparação e de recurso a que estão obrigados os Estados de oferecer por força do art. 2, 1) do PIDESC.<sup>170</sup>

O CDESC, tratando da aplicação do PIDESC no ordenamento jurídico interno dos Estados, determina como princípio derivado da efetividade normativa do Pacto que para a concretização de sua eficácia jurídica deve ser assegurada a justiciabilidade como recurso disponível para os casos em que for adequada e em casos que recursos administrativos não satisfaçam a obrigação. Por conseguinte, o Comitê reitera seu entendimento de que muitas das disposições do Pacto são de aplicação imediata - que podem ser aplicadas pelos tribunais sem maiores distinções.<sup>171</sup> Ademais, o Comentário Geral N.º 9 do CDESC sobre a Aplicação do

---

<sup>167</sup> Ibidem, *Mounted Police Association of Ontario v. Canada (Attorney General)*, 2015, para. 72

<sup>168</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho, TST RODC 309/2009-000-15-00.4 – Ac. SEDC, 10.8.09. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Revista LTr, v. 73, n. 09, setembro 2009, São Paulo, pp. 1105-1125

<sup>169</sup> Ver, p. ex., os casos: *Attorney-General v. National Labour Court*, 1995-6, Isr. L.R. 149 (H.C.J.), para. 162; *New Histadrut General Workers' Union v. State of Israel*, 2006, 25 I.L.L.R. 375, para. 10; *Koach La Ovdim v. Jerusalem Cinematheque*, 2009, 29 I.L.L.R. 329, para. 331

<sup>170</sup> CDESC. *Comentário Geral N.º 9, A Aplicação Interna do Pacto*, 1998, paras. 2, 3 e 9

<sup>171</sup> Ibidem, para. 9

PIDESC a Nível Interno dita que todos os direitos humanos previstos no Pacto possuem ao menos alguma dimensão justiciável.

Certa doutrina identifica a categoria dos direitos sindicais como de aplicação imediata, devendo ser garantida dessa forma sua efetividade e sua justiciabilidade. Dentre esses doutrinadores destacamos Antônio Augusto Cançado Trindade, que sublinha os labores doutrinários que identificam direitos econômicos, sociais e culturais de aplicação imediata, a formulação das obrigações distintas decorrentes desses direitos (na linha do Comentário Geral N.º 3 do CDESC) e da formulação de componentes justiciáveis dentro dessa categoria de direitos humanos.<sup>172</sup> O direito à negociação coletiva, portanto, reveste-se de justiciabilidade e aplicabilidade imediata tanto sob a categoria de direitos civis e políticos quanto sob a categoria de direitos econômicos, sociais e culturais.

No sistema Interamericano, ao examinar o acesso à justiça para a proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais, a Corte IDH entende existir uma obrigação para os Estados de fornecer recursos judiciais adequados e eficazes para a proteção desses direitos, tanto em sua dimensão individual quanto em sua dimensão coletiva decorrente do art. 8 (1) da Convenção Americana.<sup>173</sup>

Antônio Augusto Cançado Trindade considera um grande avanço que se tenha dado início à consideração da formação de um núcleo fundamental e de exigibilidade imediata de direitos econômicos, sociais e culturais, em exercício semelhante ao que, no passado, levou à consagração de um núcleo fundamental e inderrogável de direitos civis e políticos.<sup>174</sup> Pode-se encontrar, ainda, outros doutrinadores que esposam o entendimento de que as normas definidoras de certos direitos sociais sejam dotadas de aplicabilidade imediata.<sup>175</sup> Dentre os autores que articulam a noção de que os direitos econômicos, sociais e culturais possuem justiciabilidade e exigência imediata encontramos ainda Asbjørn Eide<sup>176</sup>, para quem uma garantia efetiva dos direitos humanos exige que o indivíduo seja protegido da interferência do

---

<sup>172</sup> Antônio Augusto Cançado Trindade. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*, pp. 477 e 478

<sup>173</sup> Corte IDH. *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights*. A Review of the Standards Adopted by the Inter-American System of Human Rights, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7 de setembro de 2007, para. 27

<sup>174</sup> Antônio Augusto Cançado Trindade. *La protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales - Estudios Básicos de Derechos Humanos*, v. 1, San José, 1994, p. 57

<sup>175</sup> Ingo Wolfgang Sarlet. *Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988*, in Revista do Instituto de Hermenêutica Jurídica. 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora? Porto Alegre-Belo Horizonte, 2008, pp. 163- 206 e 183

<sup>176</sup> Eide, Asbjorn, Krause, Catarina, e Rosas, Alan. *Economic, Social and Cultural Rights. A Textbook*, 2º ed. Ed. Martinus Nijhoff, Dordrecht-Boston-Leiden, 2001

Estado no exercício de determinadas liberdades; que o Estado proteja o indivíduo da interferência de outros atores, cuja conduta o Estado está em posição de controlar; e que o Estado forneça determinados bens públicos que seriam sub-proporcionados se a sua prestação fosse deixada aos mecanismos de mercado. Identificamos ainda Henry Shue (1980)<sup>177</sup> e também Van Hoof como autores que corroboram a posição de justiciabilidade e efetividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, dentre os quais os direitos sindicais.<sup>178</sup>

A tripartição de obrigações decorrentes das normas de direitos humanos que é reconhecida atualmente, constante de declaração do Comitê de Direitos Humanos - *UN Document E/C.12/2000/13*, evoluiu das ideias de Eide: obrigação de respeitar, obrigação de proteger e obrigação de realizar;<sup>179</sup> sendo que a falta de cumprimento de qualquer uma dessas três categorias de obrigação constitui uma violação do direito em questão. Destarte, o CDESC em seu Comentário Geral N.º 23 determina que é obrigação dos Estados-Parte introduzir medidas para facilitar, promover e prover a negociação coletiva.<sup>180</sup>

Portanto, o direito de negociar coletivamente é violado nos casos em que o Estado impede ativamente que se estabeleçam negociações voluntárias entre as partes, descumprindo a obrigação de respeitar. A obrigação de respeitar traz assim o dever de não interferência do Estado em relação ao gozo do direito de negociação coletiva, configurando portanto uma obrigação negativa, de acordo com o entendimento clássico das obrigações de direitos civis e políticos. Se o Estado porventura não tomar medidas para prevenir violações fruto da ação de outros atores que não o próprio Estado, empregadores, por exemplo, a obrigação de proteger não estará sendo cumprida.<sup>181</sup> Em relação à obrigação de realizar, o Estado deve implementar medidas administrativas, legislativas, judiciárias e orçamentárias, através de investimento público, além de promover informação, dentre outras medidas cabíveis, com o intuito de realização do direito de negociar coletivamente, como por exemplo dispor de um mecanismo administrativo que traga as partes para a negociação e respeite o direito de negociação dos funcionários públicos. Apesar de essa abordagem não ser totalmente suficiente para o estabelecimento de um padrão mínimo de proteção, já que ela não promove por si só um

---

<sup>177</sup>Shue, Henry. *Basic Rights: Subsistence, Affluence, and US Foreign Policy*, Princeton, Princeton Univ. Press, 1980

<sup>178</sup> Van Hoof, G. J. H. *The Legal Nature of Economic, Social and Cultural Rights: a Rebuttal of Some Traditional Views*, Em: Ph. Alston and K. Tomaševski (eds), *The Right to Food*, Netherlands Institute of Human Rights, Dordrecht, Martinus Nijhoff Publ., 1984, pp. 97-110

<sup>179</sup> *Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*, para. 6

<sup>180</sup> CDESC. *General Comment No. 23 on the Right to Just and Favorable Conditions of Work*, 2016, para. 60

<sup>181</sup> Sobre a obrigação de proteger, Ver Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Caso Velásquez-Rodríguez v. Honduras (Merits)*, Julgamento de 29 de Julho de 1988, Série C No. 4, paras. 161-177

padrão mínimo de gozo do direito, ela é válida como método de avaliar o cumprimento das obrigações pelo Estado e contribui para que não ocorram regressos consideráveis nos níveis atuais de fruição.<sup>182</sup>

Conforme leciona Víctor Abramovich<sup>183</sup>, diversos instrumentos de interpretação de normas de direitos humanos e do PIDESC pelo CDESC seguiram essas categorias de obrigações de respeitar, de proteger e de satisfazer ou cumprir, dentre os quais: Observação Geral n.º 3 do CDESC; Observação Geral n.º 4 do CDESC; Observação Geral n.º 5 do CDESC; Observação Geral n.º 6 do CDESC; Princípios de Limburgo; Princípios de Maastrich; CIJ – *Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory*<sup>184</sup>, quanto à obrigação de respeitar, em que a Corte Internacional de Justiça declarou existirem obrigações de direitos econômicos, sociais e culturais no território ocupado; ICJ - Declaração e Plano de Ação de Bangalore; Encontro Latino Americano de Organizações de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais - Declaração de Quito sobre a Exigibilidade e Realização dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais na América Latina.

Ressaltamos que a obrigação de respeitar, de acordo com o entendimento do CDESC em relação à não interferência do Estado na fruição dos direitos econômicos, sociais e culturais, é mais um argumento no sentido de que essa categoria de direitos também impõe obrigações negativas aos Estados nos moldes de obrigações negativas decorrentes de direitos civis e políticos, corroborando a tese da interdependência e da indivisibilidade dos direitos humanos. A Corte IDH, citando o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, sublinha que este Tribunal afirmou que o exercício efetivo da liberdade de associação não pode ser reduzido a uma mera obrigação para o Estado de não interferir: “um único conceito seria incompatível com o objeto e a finalidade do artigo 11 [da CEDH, que], por vezes, requer a ação afirmativa, mesmo na esfera das relações entre os indivíduos, se o caso o justifique”. Acrescentamos aplicar-se tal posicionamento mesmo na esfera das relações entre os

---

<sup>182</sup> De Schutter, Olivier. *The Original Separation between Civil and Political Rights and Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights: A Brief Introduction*, p. 6, In: O. De Schutter (ed.), *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Elgar Publ., 2013

<sup>183</sup> Abramovich, Víctor. *Linhas de Trabalho em Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: Instrumentos e Aliados*, Revista Internacional de Direitos Humanos, vol. 2, n. 2, São Paulo, 2005, nota de rodapé n. 19

<sup>184</sup> CIJ. *Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory*, 2004, ICJ Reports (Adv Op), paras. 112 e seguintes

indivíduos e as entidades privadas.<sup>185</sup>

As Diretrizes de Maastricht sobre Violações a Direitos Econômicos, Sociais e Culturais <sup>186</sup>, de 1997, avançam em termos de efetivação de direitos econômicos, sociais e culturais ao passo em que estabelecem a obrigação de adoção de medidas imediatas e ainda outras medidas na maior brevidade possível para a efetivação desses direitos, da mesma forma que os direitos civis e políticos, sendo que a progressividade de certos direitos econômicos, sociais e culturais não altera a natureza da obrigação legal dos Estados de adotarem medidas de forma imediata, além da existência de obrigações mínimas essenciais aplicáveis de forma imediata quanto aos direitos previstos no PIDESC.

Destarte, o CDESC reiterou a eficácia e a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais ao reiterar os Princípios de Limburgo sobre a Implementação do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ao tratar do incumprimento de uma obrigação prevista como uma violação do Pacto sob o prisma do direito internacional,<sup>187</sup> ao que se soma o disposto no artigo 2.3 do Pacto que impõe aos Estados a obrigação de oferecer um efetivo remédio (judicial ou administrativo ao depender da necessidade do fato) em caso de violações.

Por esses fundamentos, o direito à negociação coletiva configura-se um direito em sentido estrito como aqueles exigíveis e não meramente norma programática, sendo que sua inobservância gera responsabilidade internacional por violação de direitos humanos, podendo resultar em reparações, como demonstra, inclusive, a jurisprudência analisada e o art. 19 do Protocolo de São Salvador, garantindo à liberdade sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores lugar no sistema de petições individuais da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, por exemplo, conforme será analisado no Capítulo 6.

### 3.4. EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM

---

<sup>185</sup> Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, Sentença de 3 de março de 2005, para. 76; (TEDH. Plattform “Ärzte für das Leben” v Austria, Judgment of 21 June 1988, Series Ano. 139, para. 32; e cfr. TEDH. Gustafsson v Sweden, Judgment of 25 April 1996, Reports 1996-II, para. 45.)

<sup>186</sup> Cabe ressaltar que os princípios elaborados nesse âmbito não possuem força vinculante, não obstante serem um importante instrumento para a aplicação das normas e para sua interpretação.

<sup>187</sup> *Los Principios de Limburg sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, para. 70

No âmbito de proteção regional dos direitos humanos, o direito de negociar coletivamente encontra-se tacitamente previsto na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, em seu artigo 11º.1, na medida em que trata da liberdade de associação e de filiação a sindicatos para a defesa de seus interesses, no mesmo sentido que nos dispositivos constantes do PIDCP e do PIDESC, conforme esposado pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem<sup>188</sup>. Do artigo 11º.1 decorre implicitamente o direito dos sindicatos de ver respeitada pelo Estado a sua missão de proteger os interesses dos trabalhadores através de negociação coletiva,<sup>189</sup> entendendo a Corte que o artigo 11º traz uma obrigação ao Estado não apenas em relação à liberdade de associação, mas também em relação à negociação coletiva.

Foi esse o entendimento exposto no julgamento do Caso *Demir e Baykara v. Turquia*<sup>190</sup>, no qual o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem, de forma unânime, interpretando o artigo 11º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, considerou o direito de negociar coletivamente uma obrigação dos Estados, asseverando a conexão intrínseca entre a liberdade de associação e a liberdade de negociação coletiva. Cabe ressaltar o fato de, no caso citado, o TEDH ter feito alusão ao PIDESC, à Convenção n.º 98 da OIT em seu artigo 6, ao artigo 6 da Carta Social Europeia e ao artigo 28 da Carta de Direitos Fundamentais da UE como normas que embasam a obrigação relativa à negociação coletiva por parte dos Estados. O Tribunal Europeu levou em conta, ainda, pelo fato de o caso dizer respeito à negociação coletiva no serviço público, a Convenção n.º 151 da OIT, como *lex specialis* em relação às Convenções n.º 87 e n.º 98 em matéria de negociação coletiva.

O julgamento do Caso *Demir e Baykara v. Turquia* representa um ponto de virada no entendimento do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem em relação ao direito de negociação coletiva na Convenção Europeia dos Direitos do Homem. Ao longo do arrazoado, o Tribunal reitera que seu antigo posicionamento constante de seus *case-law* pretéritos de esse direito não constituir um elemento do artigo 11º - como observado nos Casos *Swedish Engine Drivers' Union (1976)* e *Schmidt and Dahlström (1976)*,<sup>191</sup> dentre os quais citamos ainda o Caso *Tüm Haber v. Turquia (2006)*,<sup>192</sup> não mais serve de parâmetro em razão da evolução do direito do trabalho em âmbito internacional e interno, asseverando que o direito de negociação

---

<sup>188</sup> TEDH. *Caso Gustafsson v. Sweden* (revision), no. 28910/95, Reports of Judgments and Decisions 1998-V.

<sup>189</sup> Ibidem, *Caso Swedish Engine Drivers' Union x Sweden*, 1976, para. 38

<sup>190</sup> Ibidem, *Caso Baykara v. Turkey*, no. 34503/97, § 35 e opinião concorrente dos juízes Türmen, Fura-Sandström e Popović, 21 de novembro de 2006, para. 129

<sup>191</sup> Ver TEDH. *Caso Swedish Engine Drivers' Union*, para. 39; *Caso Schmidt and Dahlström*, para. 34

<sup>192</sup> Ibidem, *Caso Tüm Haber v. Turkey*, para. 28

coletiva é o mais essencial dos elementos do direito de liberdade sindical e de liberdade de associação para a proteção dos interesses dos trabalhadores.<sup>193</sup> Tal posicionamento do TEDH revela, ainda, em relação à aplicação da norma internacional no tempo, a máxima conforme a qual “*the application of a treaty shall be governed by the rules of international law in force at the time when the treaty is applied*”.<sup>194</sup>, reafirmando o princípio da interpretação dinâmica e evolutiva da Convenção Europeia dos Direitos do Homem na hermenêutica adotada pelo TEDH<sup>195</sup><sup>196</sup> e em conformidade com o entendimento da Corte IDH de que a jurisprudência internacional de direitos humanos produziu uma interpretação dinâmica e evolutiva dos tratados, conforme ressalta Antônio Augusto Cançado Trindade em seu voto concordante no Parecer n. 16 da Corte IDH.<sup>197</sup>

O Tribunal Europeu externa, ainda, no caso *Baykara v. Turquia*, o entendimento de o instrumento da negociação coletiva ser utilizado pelo sindicato para alcançar um acordo coletivo como o principal meio de promoção e salvaguarda dos interesses dos trabalhadores representados. A partir desse caso, o dispositivo do artigo 11º consubstancia-se como o fundamento legal de proteção do direito de negociação coletiva no direito regional europeu<sup>198</sup>, entendendo-se tal direito como a função central das organizações representativas dos trabalhadores e como o principal mecanismo dos sindicatos para assegurarem seu direito de serem ouvidos. O TEDH considerou incompatível com a norma do artigo 11º da Convenção o Estado invalidar unilateralmente um acordo coletivo e considerou ainda como dever do Estado a promoção de negociações coletivas, não podendo a ausência de legislação prevendo acordos coletivos invalidar uma negociação coletiva.

O TEDH afirmou nos casos *Sidiropoulos and Others v. Greece* e *Gorzelik and Others v. Poland*<sup>199</sup> que o direito de atuar coletivamente não possui resultado prático algum sem a possibilidade de criação de uma entidade legal que busque e defenda os interesses e objetivos de uma organização. No caso *Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turquia*, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem reafirmou sua interpretação do artigo 11 da CEDH no caso *Demir e*

---

<sup>193</sup> Ibidem, *Caso Baykara v. Turkey*, no. 34503/97, para. 129

<sup>194</sup> Draft article 56 (2), ibidem, p. 9.

<sup>195</sup> Flávia Piovesan. *Direitos Humanos e Justiça Internacional*, Saraiva, São Paulo, 2006, p. 69

<sup>196</sup> TEDH. *Caso Borg v. Malta* (GC) – 37537/13, Julgamento 12/01/2016, para. 107 e *Caso Vilho Eskelinen and Others v. Finland* (GC) - 63235/00, Julgamento 19/4/2007, para. 56

<sup>197</sup> Corte IDH. *Voto Concordante juiz Antonio Augusto Cançado Trindade*, Parecer Consultivo N. 16 sobre O Direito à Informação sobre Assistência Consular no Âmbito das Garantias do Devido Processo Legal, 10/10/1999, paras. 3 e 4

<sup>198</sup> TEDH. *Baykara v. Turkey*, no. 34503/97, para. 130

<sup>199</sup> Ibidem, *Sidiropoulos and Others v. Greece* (Application no. 26695/95, judgement of 10 July 1998); TEDH, *Gorzelik and Others v. Poland* [GC] (Application no. 44158/98, judgment 17 February 2004)

*Baykara vs. Turquia* de que essa norma inclui o direito de negociação coletiva e declarou violado o direito de liberdade sindical protegido pelo artigo 11 da Convenção, com fundamentação na interpretação dos mecanismos de supervisão da OIT em relação à Convenção n.º 87.<sup>200</sup>

O mesmo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem ressaltou que sua interpretação dos direitos humanos do trabalho, mais especificamente da liberdade sindical e da negociação coletiva, vai ao encontro do fundamentado pelos demais organismos internacionais que protegem e supervisionam os direitos humanos do trabalho no caso *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Royaume-Uni*, referido-se também à Convenção n.º 87 da OIT e à Carta Social Europeia: “...la Cour juge donc qu’il serait incohérent de sa part d’adopter un point de vue plus restrictif sur la liberté d’association des syndicats que celui qui a cours en droit international.”<sup>201</sup>

Cabe referir, em outro âmbito que não o do Conselho Europeu, que o Tribunal Europeu de Justiça tratou do direito de negociação coletiva enquanto sua caracterização como direito fundamental da União. No caso *Albany* (1999), o Advogado-Geral tomou a posição de não reconhecer o direito de negociação coletiva como um princípio geral do direito da EU,<sup>202</sup> tendo o TJUE evitado um posicionamento em relação à fundamentalidade de tal direito no ordenamento jurídico da União. Já no caso 271/08 Comissão contra a Alemanha, em 2010, o Tribunal considerou existir um direito fundamental à negociação coletiva como um direito fundamental da União, talvez inspirado na recente jurisprudência do TEDH, conforme analisada supra, afirmando a Advogada Geral a “...posição particular do direito de negociação colectiva e da autonomia dos parceiros sociais como direitos sociais fundamentais.”,<sup>203</sup> devendo, porém, observar o cumprimento das diretivas da União e observar o direito da União.

O que de fato o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem assentou em sua

---

<sup>200</sup> Ibidem, *Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turkey*, 2009, para. 24

<sup>201</sup> Ibidem, *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Royaume-Uni*, 31045/10 Arrêt 8.4.2014 [Section IV], 2010, Conclusion, para. b)

<sup>202</sup> Ver Opinião de AG Francis G. Jacobs no Caso *Albany International (Caso C-67/96)*, Julgamento de 21 Setembro de 1999, ECR I-5751), para. 146: “As to the right to bargain collectively, ...solely Article 6 of the European Social Charter seems expressly to recognise its existence. However the mere fact that a right is included in the Charter does not mean that it is generally recognised as a fundamental right. The structure of the Charter is such that the rights set out represent policy goals rather than enforceable rights, and the States parties to it are required only to select which of the rights specified they undertake to protect”.

<sup>203</sup> TJUE, *Processo C-271/08*, Comissão Europeia contra República Federal da Alemanha, Conclusões da Advogada Geral Verica Trstenjak, 14 de Abril de 2010, para. 86

jurisprudência recente é que o artigo 11 de fato protege o direito de negociação coletiva em casos em que os Estados estabeleceram proibições gerais a esse direito ou anularam unilateralmente um acordo coletivo ou ainda falharem ao não promover o direito de negociação coletiva. Não obstante essa importante evolução, o Tribunal não avançou no sentido de determinar precisamente as obrigações específicas exigíveis quanto a esse direito, nem no que diz respeito a quais são os limites das restrições permitidas e razoáveis em uma sociedade democrática ou a margem de apreciação dos Estados. Nesse sentido, acreditamos serem de grande valia as decisões e os *standards* da OIT na proteção do direito de negociação coletiva como marco inicial para uma eventual jurisprudência do TEDH quanto ao direito de negociar coletivamente, de acordo com o que definiu em *Demir e Baykara*<sup>204</sup>, sem distanciar-se do que dita a norma estabelecida na Convenção, já que é menos abrangente do que, por exemplo, as Convenções da OIT sobre negociação coletiva.

Nesse caso especificamente, o TEDH foi coerente no sentido de assentar o entendimento de que a negociação coletiva é elemento central do artigo 11 e principal instrumento de liberdade de associação sindical, sem avançar além do que o contratado pelas partes na Convenção afóra do previsto na norma em análise, como criticado pelo Juiz Wojtyczek em sua *Concurring Opinion* no caso *RMT v. UK*<sup>205</sup> e ainda pelo Estado do Reino Unido quanto às decisões dos mecanismos de supervisão da OIT no que se refere ao *Trade Union Act 2016* desse Estado e sua conformidade com as Convenções da OIT (sem ter o Estado tido em mente que ele possui obrigações internacionais, nos termos do Tratado de Viena, ao contratar as Convenções e pelo fato de ser membro da OIT). Outro aspecto importante e que traz uma obrigação mais efetiva é a obrigação decorrente do artigo 14 da CEDH quanto à fruição da negociação coletiva sem discriminação, abrangendo inclusive os trabalhadores migrantes independentemente de seu status.

---

<sup>204</sup> TEDH. *Demir and Baykara vs. Turkey*, 12 de Novembro de 2008, para. 85: “The court, in defining the meaning of terms and notions in the text of the convention, can and must take into account elements of international law other than the convention, the interpretation of such elements by competent organs, and the practice of European states reflecting their common values. The consensus emerging from specialised international instruments and from the practice of contracting states may constitute a relevant consideration for the court when it interprets the provisions of the convention in specific cases.”

<sup>205</sup> TEDH. *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers 45 V. The United Kingdom*, Application no. 31045/10, julgamento em 08 de abril de 2014

### 3.5. A PROTEÇÃO NO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

Como verificado supra (Capítulo 1), são inúmeros os instrumentos que buscam proteger o direito de negociação coletiva no continente americano, destacando-se o sistema regional de proteção de direitos humanos composto pela Corte Interamericana de Direitos Humanos e pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos no âmbito da OEA. No Sistema Interamericano, o direito de negociação coletiva também está previsto tanto no instrumento de proteção de direitos civis e políticos quanto no instrumento de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais. A Carta da Organização dos Estados Americanos, anterior à Declaração Universal e em boa parte fruto dos trabalhos preparatórios desta, faz menção ao direito de negociar coletivamente em seu artigo 45, c) caracterizando-o como direito de defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores em seu capítulo “*Desenvolvimento Integral*”.<sup>206</sup>

Os instrumentos internacionais de direitos humanos, na fundamentação exposta pela Corte IDH, devem ser analisados através de uma interpretação evolutiva<sup>207</sup>, levando-se em conta as normas aplicáveis de interpretação e em conformidade com o artigo 29 (b) da Convenção Americana - que se opõe a uma interpretação restritiva do direito.<sup>208</sup> A própria Corte IDH, no Caso *Artavia Murillo*, assinalou a característica dos tratados de direitos humanos como instrumentos vivos cuja interpretação deve acompanhar as condições atuais de vida, conforme as normas de interpretação constantes do artigo 29 da Convenção Americana e da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.<sup>209</sup> A proteção do direito de negociação coletiva como direito humano no âmbito laboral sustenta-se através do princípio evolutivo da interpretação dos conceitos das normas de direitos humanos, conforme proposto pela Corte Interamericana, *in verbis*:

“114. Esta orientação adquire particular relevância no Direito Internacional dos Direitos Humanos, que tem avançado muito, mediante a interpretação evolutiva dos instrumentos internacionais de proteção. Tal interpretação evolutiva é consoante com as regras gerais de

<sup>206</sup> <http://www.cidh.oas.org/countryrep/Chile85sp/cap10.htm>

<sup>207</sup> A Corte Internacional de Justiça, na Opinião Consultiva sobre a Namíbia, salientou o caráter evolutivo dos conceitos presentes nas normas de direito internacional: “um instrumento internacional deve ser interpretado e aplicado no âmbito do sistema jurídico vigente no momento da interpretação.” International Court of Justice, *Advisory Opinion on Namibia*, ICJ Reports (1971), pp. 31-32, para. 53

<sup>208</sup> Corte IDH. *Caso Mayagna (Sumo) Awas Tingni Cmty. v. Nicaragua*, (ser. C) n. 79 (200), para. 148

<sup>209</sup> *Ibidem*, *Caso Artavia Murillo y Otros vs Costa Rica*, para. 245

*interpretação dos tratados, consagrada na Convenção de Viena de 1969. Tanto esta Corte, na Opinião Consultiva sobre a Interpretação da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1989), como a Corte Européia de Direitos Humanos... destacaram que os tratados de direitos humanos são instrumentos vivos, cuja interpretação tem que acompanhar a evolução dos tempos e as condições atuais de vida. 115. O corpus juris do Direito Internacional dos Direitos Humanos é formado por um conjunto de instrumentos internacionais de conteúdo e efeitos jurídicos variados (tratados, convênios, resoluções e declarações). A sua evolução dinâmica tem exercido um impacto positivo no Direito Internacional, no sentido de afirmar e desenvolver a aptidão deste último, para regular as relações entre os Estados e os seres humanos, sob as suas respectivas jurisdições. Portanto, esta Corte deve adotar um critério adequado para considerar a questão sujeita a exame, no âmbito da evolução dos direitos fundamentais da pessoa humana, no Direito Internacional contemporâneo.”<sup>210</sup>*

A jurisprudência da Corte IDH pôde apresentar contenciosos que versam indiretamente sobre o direito de negociação coletiva, dando relevância, nos casos analisados, a questões relativas a direitos laborais sindicais e de liberdade de associação. Entende essa Corte que o direito de negociar coletivamente deve ser garantido por força do artigo 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, fazendo referências no caso *Baena Ricardo e outros vs. Panamá*, em que cita as recomendações do Comitê de Liberdade Sindical da OIT (caso 1569, Panamá), discorrendo acerca da Convenção n.º 98 sobre o direito de associação e de negociação coletiva.<sup>211</sup>

Ao longo de seu arrazoado, a Corte enfrenta questões eminentemente relativas à liberdade de associação e à violação desse direito ante a demissão maciça de empregados protegidos por direitos sindicais como forma de sanção. Em nosso entender, tais medidas configuram desrespeito à inviolabilidade dos direitos dos dirigentes sindicais, minando sua capacidade de barganha e de negociação coletiva. Ressaltamos, portanto, o direito internacional do trabalho e a utilização dos *standards* de proteção da OIT, através de suas convenções, para a aferição pela Corte IDH da violação do direito de negociar coletivamente previsto no art. 16 da Convenção Americana, como corrobora essa jurisprudência. Cabe recordar que as obrigações decorrentes das Convenções 87 e 98 da OIT em relação ao direito de negociação coletiva advém também pelo fato do Estado ser parte da Organização Internacional do Trabalho, assumindo a obrigação quanto ao direito de negociação coletiva perante a Constituição e Declaração Anexa da OIT, porquanto bem embasada nesse sentido a argumentação da Corte IDH em relação à centralidade do direito de negociação coletiva como decorrente da liberdade de associação sindical.

---

<sup>210</sup> Ibidem, *Opinião Consultiva OC N. 16/99*, 1º de outubro de 1999, paras. 114 e 115

<sup>211</sup> Ibidem, *Caso Baena Ricardo et al v. Panamá*, Julgamento 2 fevereiro 2001, paras. 162 a 165, [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_72\\_ing.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_72_ing.pdf)

No caso *Baena Ricardo*, foi analisada, ainda, a questão de restrições ao artigo 16 da Convenção Americana, possíveis somente quando impostas por lei, necessárias em uma sociedade democrática e no interesse na segurança nacional, segurança ou ordem públicas ou na proteção da saúde e moral pública ou dos direitos e garantias de outros. A Corte se utiliza do disposto na Constituição da OIT como norma que dá fundamental proteção à associação para a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores, além do entendimento de norma integrante do *corpus iuris* dos direitos humanos.<sup>212</sup> A Corte IDH refere-se ainda ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT e suas resoluções.

É interessante notar que a Corte reporta ao previsto no Protocolo de São Salvador, em seu artigo 8 (3), no que se refere ao caráter de liberdade desse direito. A Corte, portanto, interpreta os direitos sindicais de acordo com os propósitos de integração do sistema regional e universal, evocando outros instrumentos internacionais de proteção de direitos humanos que tratam de direitos sindicais e levando em conta o princípio da evolução do direito internacional dos direitos humanos e de outros instrumentos internacionais de proteção, de acordo com as normas de interpretação previstas no art. 29 da Convenção, na medida em que há correlação dessas normas no sistema interamericano com a de outros sistemas normativos.

A efetividade e a justiciabilidade dos direitos previstos no art. 8 e o recurso a um remédio efetivo previsto no art. 25 da Convenção foram entendidos como necessários à proteção eficaz dos direitos e liberdades de associação e de negociação coletiva pela Corte IDH no caso *Baena Ricardo* (paras. 214.2. e 214.4.). Ademais, o entendimento da Corte IDH é o de que o direito a um remédio judicial efetivo é coberto pelo artigo 25 da Convenção Americana e intimamente ligado à liberdade de associação, devendo nesses casos o Estado fornecer um remédio judicial coletivo, bem como uma solução que não atenda somente a um indivíduo.<sup>213</sup>

### 3.5.1. PROTEÇÃO DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS PELA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

A Corte e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos sustentam que apesar do caráter declaratório, atualmente a Declaração Americana constitui uma fonte de obrigações

---

<sup>212</sup> Ibidem, *Caso Baena Ricardo et al vs. Panamá*, 2 de fevereiro de 2001, para. 158

<sup>213</sup> Ibidem, *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights. A Review of the Standards Adopted by the Inter-American System of Human Rights*, OEA/Ser.L/V/II.129 Doc. 4, 7 de setembro de 2007, para. 271

internacionais para os Estados membros da OEA.<sup>214</sup> Além disso, a Convenção Americana, ao pretender proteger os direitos econômicos, sociais e culturais, busca dar efetividade ao rol desses direitos constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (artigo 26 da Convenção). O entendimento atual é o de que por força da Carta da OEA, emendada pelo Protocolo de Buenos Aires (1967), os dispositivos da OEA em matéria de direitos humanos passaram a ser de caráter obrigatório.

Cabe ressaltar o entendimento reiterado da Corte de que, conforme o artigo 29 sobre normas de interpretação da Convenção, pode a Corte IDH considerar em sua interpretação outros instrumentos de direito internacional de proteção aos direitos do homem em casos contenciosos, destacando que:

*“...propósito de integración del sistema regional con el universal se advierte, igualmente, en la práctica de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, perfectamente ajustada al objeto y fin de la Convención, de la Declaración Americana y del Estatuto de la Comisión.”<sup>215</sup>*

O entendimento da Corte IDH no Parecer Consultivo sobre o alcance da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem sustenta que os Estados Membros entenderam que a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem contém e define aqueles direitos humanos essenciais aos que a Carta se refere, de maneira que não se pode interpretar e aplicar a Carta da Organização Americana em matéria de direitos humanos sem integrar suas normas pertinentes com as correspondentes disposições da Declaração, configurando a Declaração como fonte de obrigações internacionais no sistema interamericano. Portanto, no que se refere ao direito de negociação coletiva, a Declaração Americana contém padrões sobre o direito de associação sindical para promover, exercer e proteger seus interesses legítimos, especificamente em seu Artigo XXII, para o que se soma o disposto no art. 45, c) da Carta da OEA que prevê expressamente o direito de negociação coletiva.

Esse entendimento avançado pela Corte IDH quanto à interpretação sistemática da Convenção em conjunto com os direitos essenciais referidos pela Carta e pela Declaração reforça a possibilidade de proteção do direito de negociação coletiva com base no art. 16 da Convenção Americana, o que se dá ainda por força do art. 29 da Convenção, que vai no

---

<sup>214</sup> Ver Corte IDH. *Parecer Consultivo PC-10/89, Interpretação da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem no contexto do artigo 64 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, 14 de julho de 1989, Ser. A. N° 10 (1989), par. 35-45 e *Estatuto da Comissão Interamericana de Direitos Humanos*, artigo 20. Ver também Corte IDH. *James Terry Roach e Jay Pinkerton contra os Estados Unidos*, Caso 9647, Res. 3/87, 22 de setembro de 1987, Relatório Anual 1986-1987, para. 46-49

<sup>215</sup> *Ibidem*, *Opinión Consultiva OC-1/82, “Otros Tratados” Objeto de la Función Consultiva de la Corte* (art. 64 Convención Americana sobre Derechos Humanos), 24 de setembro de 1982, para. 43

sentido de impedir a limitação dos direitos previstos na Declaração Americana e outros tratados internacionais que protejam direitos do homem, dentre os quais a Carta da OEA - a qual prevê expressamente a negociação coletiva, bem como o Protocolo de São Salvador.

### 3.5.2. PROTEÇÃO ATRAVÉS DE DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Conforme o verificado em relação à não possibilidade de diferenciação estanque entre direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais nos casos concretos de violações aos direitos humanos e em virtude da interdependência e indivisibilidade desses direitos, faz-se inteiramente possível a proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais indiretamente em casos que chegam às Cortes Internacionais de Direitos Humanos em que o instrumento legal identificado no caso é um direito previsto como direito civil e político. Por ventura, é plausível que o direito civil e político referido venha a tutelar de forma indireta, pela concretude do interesse jurídico tutelado, a dimensão social desse direito e sua interdependência e indivisibilidade com direitos econômicos, sociais e culturais.

Destarte, o sistema interamericano de proteção de direitos humanos proporciona a possibilidade de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais por via de sua conexão com um direito civil e político. Essa hipótese ocorre nos casos em que a violação de direitos econômicos, sociais e culturais ocasiona a não fruição de um direito civil e político, conforme o princípio da interdependência dos direitos humanos.

Recentemente, no *Caso I.V. vs. Bolívia*<sup>216</sup>, a Corte IDH avançou robustamente na proteção do direito à saúde e considerou-o como parte integrante do direito à integridade pessoal, escolhendo mais uma vez a via de proteção de direitos sociais com fundamento em direitos civis e políticos. A Corte valeu-se nesse caso de inúmeras fontes interpretativas do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais para estabelecer as condutas violadoras do Estado quanto ao direito à saúde. É esclarecedor o Voto Concorrente do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, em que critica a subsunção de direitos sociais a direitos civis e políticos de certa maneira deixando de lado a interdependência e a indivisibilidade dos direitos humanos e furtando-se a Corte de dar maior clareza conceitual ao direito social

---

<sup>216</sup> Ibidem, *Caso I.V. vs. Bolívia*, 2016

violado no caso. A mesma linha de jurisprudência pode ser verificada ainda no Caso *Suárez Peralta vs. Ecuador*.<sup>217</sup>

Quanto ao direito de negociação coletiva, conforme sustentou-se no Capítulo 3, essa hipótese de incidência ocorrerá na medida em que a violação do direito de negociar coletivamente irá implicar a violação do direito de liberdade de associação sindical para a defesa dos interesses dos trabalhadores.

O artigo 2 da Convenção Americana, violado em conexão com o art. 16 quanto ao direito de negociação coletiva, dá a faculdade à Corte IDH de determinar que o Estado violador adote determinado tipo de legislação a fim de adequar seu ordenamento jurídico interno às normas internacionais de direitos humanos previstas na Convenção ou mesmo determinar que o Estado suprima as normas de direito interno que sejam contrárias às normas de direitos humanos previstas na Convenção.

A Corte IDH avançou na interpretação do direito de buscar um fim coletivo no caso *Huilca Tecse vs. Peru*, em que chama atenção para o fato de o Estado peruano ter prostrado o direito de negociação coletiva após o Decreto Lei N.º 25593 de 1992. Nesse caso, a Corte se utiliza em sua argumentação da jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem em relação à liberdade sindical,<sup>218</sup> do entendimento do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, além do disposto no Protocolo de São Salvador quanto à liberdade sindical - instrumentos que servem de base interpretativa para o alargamento do entendimento dos direitos sindicais protegidos pela Convenção Americana. A Corte salientou que a Convenção Americana de Direitos Humanos, em seu artigo 16, deve ser interpretada no sentido de que a liberdade de associação e a busca de objetivos coletivos são indivisíveis, sendo que uma limitação na liberdade de associação caracteriza uma limitação direta ao direito de buscar um determinado objetivo coletivo a que a associação se propunha. Em suas fundamentações, a Corte IDH vinculou o direito de negociar coletivamente à liberdade de associação.<sup>219</sup>

Cabe salientar que a base normativa para estes casos analisados pela Corte IDH foi a proteção sob o arcabouço civil e político da Convenção Americana, através do entendimento de configurar a negociação coletiva como direito humano civil protegido pela Convenção. A

---

<sup>217</sup> Ibidem, *Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador*, 2013

<sup>218</sup> TEDH. *Plattform "Ärzte für das Leben" v Austria*, Judgment of 21 June 1988, Series A no. 139, para. 32; y cfr. TEDH. *Gustafsson v Sweden*, Judgment of 25 April 1996, Reports 1996- II, para. 45.

<sup>219</sup> Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, Sentença de 3 de março de 2005, paras. 69 a 75, [http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_121\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_121_esp.pdf)

Corte ressalta que o artigo 16 da Convenção possui tanto uma dimensão individual de liberdade quanto uma dimensão coletiva e social de proteção da liberdade da busca dos fins que a coletividade associada pretende alcançar, sublinhando a indivisibilidade de certos fins coletivos e o dever do Estado de proteger a dimensão individual e coletiva simultaneamente. Portanto, a violação do direito de associação de um indivíduo pode configurar uma violação do direito do sindicato de buscar um fim em comum, violando o direito de negociar coletivamente sob o arcabouço do art. 16 da Convenção.

No já referido caso *Baena Ricardo*, a Corte IDH valeu-se da norma disposta no artigo 8 do Protocolo de São Salvador para ditar a *ratio* normativa do artigo 16 da Convenção Interamericana, mostrando que no caso concreto se torna ainda mais evidente a indivisibilidade e a interdependência entre os direitos humanos e entre o direito de negociação coletiva e a liberdade de associação sindical. A Corte Interamericana afirmou também tratar-se a liberdade de associação sindical tanto de um direito quanto de uma liberdade (*Baena Ricardo*, supra, para. 159) de dimensões individuais e coletivas (*Huilca Tecse*, supra, para. 71).

### 3.5.3. PROTEÇÃO PELOS ARTIGOS 2, 8.1. E 26 DA CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

O disposto no artigo 2 da Convenção Americana, ao trazer a obrigação dos Estados de adotar disposições de direito interno para tornar efetivos os direitos e liberdades consagrados na Convenção, possibilita à Corte IDH ir no sentido de determinar ao Estado violador que suprima uma disposição legal que trata de direitos econômicos, sociais e culturais ou que implica indiretamente uma violação a um direito civil e político ou ainda que determine o tipo de legislação a ser adotada ou que sejam efetivadas medidas concretas conforme as obrigações de respeitar, proteger e realizar. Em conformidade com o entendimento da Corte IDH no caso *Acevedo Buendía*,<sup>220</sup> por força do artigo 2, pode a Corte IDH determinar que seja suprimida ou adotada legislação que diga respeito a normas de direitos econômicos, sociais e culturais conforme o art. 26, já que são esses direitos reconhecidos na Convenção, sendo

---

<sup>220</sup> Ibidem, Caso *Acevedo Buendía* e outros vs. Peru, Para. 100

possível, portanto, uma sentença resolutive que determine a adoção ou supressão de norma que viole direitos econômicos, sociais e culturais.

A eficácia normativa do artigo 2 da Convenção Americana pode ser entendida, destarte, pelo entendimento da Corte IDH no caso *La última tentación de Cristo*, em que esta declarou que qualquer norma jurídica interna pode, simplesmente por sua existência ou eventual aplicabilidade, violar por si mesma a Convenção Americana e por si mesma acarretar a responsabilidade internacional de um Estado-Parte em um tratado de direitos humanos.<sup>221</sup> O artigo 2 da Convenção requer a harmonização da legislação interna às normas internacionais de proteção dos direitos humanos.<sup>222</sup>

A proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais no sistema interamericano pode dar-se, ainda, por força do artigo 8.1 da Convenção, que trata das garantias judiciais, segundo o qual toda pessoa tem direito a ser ouvida por um juiz ou tribunal para que se determinem seus direitos. A proteção por esse dispositivo, portanto, consiste em uma forma indireta de proteção, nos casos em que foi negado ao justiciável o acesso a uma garantia judicial para a determinação do eventual direito econômico, social e cultural em questão, inclusive o direito de negociação coletiva.

O artigo 26 da Convenção Americana prevê a justiciabilidade direta dos direitos econômicos, sociais e culturais sob o alcance do artigo 26 da Convenção. Tal artigo prevê a adoção por parte dos Estados de uma efetividade progressiva dos direitos econômicos, sociais e culturais contidos na Carta da OEA reformada pelo Protocolo de Buenos Aires de 1967, que devem ser interpretados em seu sentido em conjunto com a Declaração Americana e com o Protocolo de São Salvador, na medida dos recursos disponíveis. Todavia, o dispositivo segue tendo pouca efetividade na proteção de direitos econômicos, sociais e culturais quando se analisa a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Nos trabalhos preparatórios da Convenção Americana, o conteúdo normativo do art. 26 foi desenvolvido com o sentido de ser “*una disposición que establezca cierta obligatoriedad jurídica [...] en su cumplimiento y aplicación*”<sup>223</sup> aos direitos econômicos,

---

<sup>221</sup> Ibidem, *Caso la Última Tentación de Cristo, Concurring Opinion* do Juiz Antonio Augusto Cançado Trindade, paras. 3 e 13, disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/index.cfm?lang=en>, consultado em: 30/01/2017

<sup>222</sup> Ibidem, *Caballero Delgado and Santana versus Colombia* (Reparations, 1997), paras. 6 e 9

<sup>223</sup> Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (San José, Costa Rica, 7-22 de novembro de 1969). Actas y Documentos. Observaciones del gobierno de Chile al Proyecto de Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, pp. 42-43

sociais e culturais, não sendo um dispositivo meramente declaratório. Também fica evidente pela leitura dos trabalhos preparatórios o desejo de que se fizesse possível a execução dos direitos econômicos, sociais e culturais mediante a ação dos tribunais.<sup>224</sup>

A Corte IDH ressaltou que além de previstas no Capítulo III - “Direitos Econômicos, Sociais e Culturais” da Convenção, as normas do art. 26 estão também presentes no Capítulo I - “Deveres dos Estados e Direitos Protegidos”, sendo abarcado pela norma de obrigação do art. 1.1, bem como pela norma do art. 2. Com relação às obrigações dos Estados decorrentes do art. 26, a Corte IDH, no Caso *Acevedo Buendía*, salientou:

*“O compromisso exigido do Estado pelo artigo 26 da Convenção consiste na adoção de providências, em especial econômicas e técnicas – na medida dos recursos disponíveis, seja por via legislativa ou outros meios apropriados – para alcançar progressivamente a plena efetividade de certos direitos econômicos, sociais e culturais. Nesse sentido, a obrigação estatal que se observa do artigo 26 da Convenção é de natureza diferente, embora complementar, àquela relacionada com os artigos 21 e 25 deste instrumento.”<sup>225</sup>*

Para Antônio Augusto Cançado Trindade, importante instrumento de proteção configura-se o disposto no art. 26:

*“7. En cuanto al insatisfactorio párrafo 136 de la presente Sentencia, que se equipara a la insatisfactoria redacción dada al artículo 26 de la Convención Americana (producto de su tiempo), me limito (por absoluta falta de tiempo, dada la "metodología" acelerada de trabajo adoptada últimamente por la Corte, con mi objeción), a tan sólo reiterar mi entendimiento, expresado en numerosos escritos a lo largo de los años, en el sentido de que todos los derechos humanos, inclusive los derechos económicos, sociales y culturales, son pronta e inmediatamente exigibles y justiciables, una vez que la interrelación e indivisibilidad de todos los derechos humanos se afirman en los planos no sólo doctrinal sino también operativo, - o sea, tanto en la doctrina como en la hermenéutica y la aplicación de los derechos humanos.”<sup>226</sup>*

Quanto à proteção do direito de negociação coletiva via art. 26 da Convenção Americana, cabe a determinação de que, visto ser esse direito de aplicabilidade imediata, a proteção por essa norma obriga os Estados a satisfazer o direito de negociar coletivamente não de forma progressiva e sim dar-lhe sua efetividade imediata e satisfação plena conforme sua característica peculiar no rol dos direitos econômicos, sociais e culturais, de acordo com o entendimento assentado pelo CDESC em seu Comentário Geral N. 3 de que os direitos sindicais estabelecem obrigações de efeito imediato.

---

<sup>224</sup> Ibidem, supra, Intervención del Delegado del gobierno de Guatemala en el debate sobre el Proyecto de Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, en la Decimocuarta Sesión de la Comisión “I”, pp. 268-269.

<sup>225</sup> Corte IDH. *Caso Acevedo Buendía e outros vs. Peru*, para. 105

<sup>226</sup> Voto Arrazoado Antônio Augusto Cançado Trindade, *Caso Aguado Alfaro y otros vs. Peru*, 2006, para. 7

Porém, a proteção via Corte IDH só pode se dar frente a casos de violações específicas de pessoas determinadas, devendo a Corte declarar violado o dever geral do Estado de adotar providências, ocasionando a falta de efetividade do direito de negociação coletiva de pessoas determinadas. Não obstante, o entendimento da Corte IDH tem sido o de que o art. 26 deve ser entendido não como violado em função de um grupo muito limitado de pessoas que não representam a situação geral prevalecente (*Caso Cinco Pensionistas*) e sim em função da crescente cobertura dos direitos econômicos, sociais e culturais sobre o conjunto da população. Tal limitação na aplicação da norma do artigo 26 pela Corte, no entanto, não condiz com seu próprio entendimento de que os direitos sindicais possuem tanto uma dimensão individual quanto uma dimensão coletiva. Consoante essa interpretação também defendida pelo Juiz Sergio García Ramírez,<sup>227</sup> a dimensão individual traz um direito corresponde a tal interesse jurídico individual justiciável. Destarte, o artigo 26 pode servir de instrumento para a proteção do direito de negociação coletiva de indivíduos ou de um grupo mais limitado de pessoas, não sendo necessário levar em conta obrigatoriamente todo o conjunto da população, conforme leciona o juiz Carlos Vicente de Roux Rengifo.<sup>228</sup>

Ainda nesse sentido, esse critério adotado pela Corte IDH no caso *Cinco Pensionistas* quanto ao conjunto da população e de uma análise da situação geral prevalecente, especificamente em relação ao direito de negociação coletiva protegido como direitos econômicos, sociais e culturais vai de encontro aos *standards* da OIT no tocante às obrigações quanto a esse direito e sua proteção em todos os níveis (intraempresa, local, setorial, regional, nacional etc.),<sup>229</sup> além de não proteger o direito de negociação coletiva em sua dimensão individual, sob pena também de esvaziar de sentido e de efeito essas normas. Tal interpretação também vai de encontro à jurisprudência da própria Corte IDH no caso *Baena Ricardo*, posto que nesse julgado a Corte utilizou o previsto no art. 8 do Protocolo de São Salvador como base de interpretação e declarou violado o direito de liberdade sindical e de negociação de 270 trabalhadores, ou seja, um grupo limitado de trabalhadores. A jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem acerca do direito de organização sindical também demonstra o papel central dos indivíduos nos casos analisados, para além do aspecto coletivo dos direitos de suas organizações em casos de claras proibições do direito de negociar coletivamente.

---

<sup>227</sup> Corte IDH. *Caso Cinco Pensionistas vs. Peru*, Voto Concorrente do Juiz Sergio García Ramírez, p. 3

<sup>228</sup> *Ibidem*, *Voto Concorrente*, p. 4

Cabe ressaltar, ainda, a posição do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot no Caso *Gonzales Lluy et al vs. Ecuador*, em que a Corte IDH declarou a violação do artigo 13 do Protocolo de São Salvador, que em seu voto concorrente destaca a necessidade de avanço quanto à justiciabilidade plena dos direitos econômicos, sociais e culturais no Sistema Interamericano e a possibilidade de proteção direta dos direitos sociais por força do artigo 26 da Convenção. Destaca ainda a “interseccionalidade” da violação dos direitos humanos, nos termos de que: “...derivó en una forma específica de discriminación que resultó de la intersección de dichos factores, es decir, si alguno de dichos factores no hubiese existido, la discriminación habría tenido una naturaleza diferente.”<sup>230</sup>

A Corte IDH, quanto à proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais previstos no artigo 26 da Convenção Interamericana, não sofre a limitação *ratione materiae* do artigo 19(6) do Protocolo de São Salvador, tendo a Corte rejeitado a objeção preliminar do Estado do Peru no Caso *Acevedo Buendía vs. Peru* de que o Tribunal não teria competência relativamente a um direito não justiciável sob o artigo 19(6) do Protocolo de São Salvador. Ademais, o Protocolo não estabelece nenhum limite quanto aos direitos protegidos pelo artigo 26 da Convenção e sua relação com os artigos 1 e 2 da Convenção, o que iria de encontro ao princípio *pro persona*.

#### 3.5.4. TUTELA PELO PROTOCOLO DE SÃO SALVADOR

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988, intitulado Protocolo de São Salvador, é o instrumento no sistema interamericano que visa a proteção dessa categoria de direitos, prevendo para alguns desses a proteção através do órgão jurisdicional regional, a Corte Interamericana de Direitos Humanos. O Protocolo reitera em seu preâmbulo a *ratio* da indivisibilidade e interdependência dos direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais como direitos indissolúveis.

O CDESC afirma em seu Comentário Geral N.º 18, relativo ao direito ao trabalho, a complementaridade e interação recíproca entre o PIDESC e o Protocolo de São Salvador,

---

<sup>230</sup> Ibidem, *Caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador*, 1º de setembro de 2015, Voto concorrente do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot

complementariedade que permite o apoio de sentido normativo do dispositivo de um convênio quando da análise do outro convênio<sup>231</sup>, o que leva ao entendimento de uma relação de influência mútua entre o sistema universal e o sistema interamericano de proteção dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Além de estar previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos dentre os direitos civis e políticos, conforme ditado pela Corte IDH no caso *Baena Ricardo* em relação ao art. 16 da Convenção, o direito de negociação coletiva encontra-se previsto de maneira explícita também no art. 8 do Protocolo de Salvador. É interessante notar, portanto, que assim como no sistema universal e no sistema europeu, também no sistema interamericano de proteção de direitos humanos o direito de negociação coletiva e a liberdade de associação sindical para a defesa dos interesses dos trabalhadores (da qual a negociação é indissociável e principal atividade) podem ser protegidos tanto pelos instrumentos e mecanismos de proteção de direitos civis e políticos quanto pelos de direitos econômicos, sociais e culturais. No caso *Baena Ricardo e outros vs. Panamá*, a Corte afirmou que é obrigação internacional do Estado-Parte, ao ratificar o Protocolo de São Salvador, abster-se de realizar ato contrário aos propósitos desse instrumento, conforme o princípio da *pacta sunt servanda*, ao considerar esse princípio aplicável ao caso sob sua jurisdição em relação ao Protocolo de São Salvador.

Os direitos passíveis de proteção jurisdicional via Corte IDH previstos no Protocolo de São Salvador são o direito de organizar sindicatos e de filiar-se a eles para a promoção e proteção de seus interesses (art. 8) e o direito à educação (art. 13). Não obstante, o Protocolo traz uma importante limitação à proteção desses direitos na medida em que a salvaguarda só poderá ser exercida quando esses tiverem sido violados por uma ação imputável diretamente ao Estado, conforme o artigo 19.6 do Protocolo. Manuel Robles leciona que o Protocolo de São Salvador possui graves problemas de proteção jurisdicional aos direitos econômicos, sociais e culturais,<sup>232</sup> porém, quanto à proteção dos direitos de liberdade sindical esses problemas não se verificam.

Portanto, pelo disposto no art. 19.6 do Protocolo de São Salvador, os direitos sindicais só poderão ser protegidos via Corte Interamericana nos casos em que as violações ocorram por atos ou ações Estatais e não em casos de omissões. Esse dispositivo restringe significativamente a proteção dos direitos sindicais, já que impede o envio da Comissão à

---

<sup>231</sup> CDESC. *O Direito ao Trabalho*, Comentário Geral N° 18, E/C.12/GC/18, 2005, para. 3

<sup>232</sup> Robles, Manuel Ventura. *Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Revista IIDH, Vol. 40, p. 130, para. 5

Corte Interamericana de casos em que o Estado devesse agir positivamente para que a ação de terceiros não violasse o direito em questão. A proteção do direito de negociar coletivamente pode dar-se, como direitos econômicos, sociais e culturais, via Protocolo de São Salvador, porém, tal proteção pela Corte IDH, por força do art. 19.6, só se daria em casos em que houvesse uma violação desse direito por uma ação diretamente imputável ao Estado, deixando de fora violações que ocorram por omissão do Estado. Tal dispositivo acaba por impossibilitar uma responsabilização do Estado em face de seu dever de proteger o direito de negociação coletiva.

Observa-se que há certos casos em que ocorre a violação de direitos econômicos, sociais e culturais previstos no Protocolo de São Salvador de forma concreta e que a Corte IDH acaba por realizar a assunção do caso concreto a uma norma de direito civil e político previsto na Convenção Interamericana ou tangenciando o artigo 26, evitando declarar sua violação com base nesse artigo. Nesses casos, as violações possuem uma significação econômica, social e cultural bem como uma causa econômica, social e cultural. Desta maneira, pode-se constatar de forma prática a validade da característica de interdependência e indivisibilidade dos direitos e da permeabilidade entre as normas de direitos humanos. A fundamentação desses casos de proteção de direitos econômicos, sociais e culturais pela via de direitos civis e políticos dá-se através de uma dimensão econômica, social e cultural e de uma utilização de instrumentos interpretativos que protegem essa categoria de direitos em razão de os Tribunais terem a possibilidade, pela permeabilidade dos direitos humanos, de pronunciarem violações de direitos civis e políticos ligados a esses direitos sociais violados em seu conteúdo. Ocorre assim uma jurisprudência mais de forma do que de conteúdo quanto à assunção às normas de direitos civis e políticos e mais de conteúdo do que de forma quanto aos direitos sociais protegidos indiretamente.

O primeiro caso em que a Corte IDH declarou a violação de uma norma do Protocolo Adicional à Convenção Interamericana de Direitos Humanos na Área de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ocorreu em 2015, quando do julgamento do caso *Gonzales Lluy et al vs. Equador*, em que a Corte declara a violação do direito à educação consagrado no artigo 13 desse instrumento, reiterando a justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais.

### 3.5.5. A PROTEÇÃO PELA CONVENÇÃO AMERICANA ATRAVÉS DA PRIMAZIA DA NORMA MAIS BENÉFICA

O artigo 29 da Convenção consagra o princípio da prevalência da norma mais benéfica ou princípio *pro homine*, importante norma de interpretação e norma de integração de direitos humanos respaldada pelo sistema interamericano como norma de salvaguarda desse instrumento regional. A norma do artigo 29 guarda relação com outros instrumentos de direitos humanos, como o artigo 53 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem por exemplo, que estabelece a “Salvaguarda dos direitos do homem reconhecidos por outra via”, bem como a cláusula do artigo 32 da Carta Social Europeia, dentre outros. Identificamos ainda uma norma de salvaguarda na Constituição da OIT (artigo 19) que prevê que nenhum instrumento adotado por um membro deve afetar outro acordo que assegure norma de condições mais favorável aos trabalhadores.

Observa-se duas correntes quanto ao alcance desse princípio: uma propõe que apenas os direitos previstos na Convenção Americana são suscetíveis de serem considerados na determinação da norma mais favorável e no que se refere ao alcance da norma prevista, não sendo a Declaração Americana<sup>233</sup> ou outros acordos como instrumentos que possam ser levados em conta para a determinação de um direito justiciável sob a jurisdição da Corte Interamericana; a outra posição, mais de acordo com a jurisprudência da Corte, propõe que, em sua função de interpretação do direito internacional dos direitos humanos, a Corte Interamericana deve valer-se de outros instrumentos internacionais que protegem a violação alegada (art. 29.b.) e em consonância com a evolução do direito internacional dos direitos humanos na matéria. Assim, pode a Corte IDH reconhecer o alcance dessas outras normas para aplicar a sua jurisdição, mesmo que seja, por exemplo, um *standard* em relação ao direito de negociação coletiva e à liberdade sindical que decorra de uma Convenção da OIT ratificada pelo Estado que não esteja previsto explicitamente na Convenção Americana, conforme o entendimento da Comissão Interamericana de Direitos Humanos:<sup>234</sup>

*“El objeto de este artículo es el de evitar que los Estados partes utilicen la Convención Americana como fundamento legal para limitar derechos más favorables o menos restrictivos,*

---

<sup>233</sup> Essa posição vai de encontro ao proposto pela Corte IDH na Advisory Opinion OC- 10/89, *on the Interpretation of the American Declaration on the Rights and Duties of Man in the Framework of Article 64 of the American Convention on Human Rights*, de 14 de julho de 1989, paras. 37-38

<sup>234</sup> Comissão IDH, *Juan Carlos Abella V. Argentina*, Informe Nº 55/97, Caso 11.137, 18 de novembro de 1997, para. 165

*que de otra manera corresponderían a un individuo bajo la legislación nacional o internacional. Por lo tanto, cuando existen diferencias entre las normas legales que rigen derechos idénticos o similares en la Convención Americana y en un instrumento de Derecho humanitario, la Comisión está obligada a asignar efecto legal a las disposiciones del tratado con el estándar más elevado que resulte aplicable a los derechos o libertades en cuestión. Si dicho estándar se encuentra en una norma de derecho humanitario, la Comisión debe aplicarla.”*

De acordo com esse princípio, cabe à Corte se afastar de interpretações acerca das normas da Convenção ou de outros instrumentos internacionais que limitem a fruição dos direitos protegidos pelo sistema interamericano – incluídos o Protocolo de São Salvador, a Carta da OEA e a Declaração Americana, ou por outra norma que vincule os referidos Estados, conforme a jurisprudência da própria Corte IDH (*Caso Artavia Murillo y Otros vs Costa Rica*, supra e *Caso Baena Ricardo y otros vs. Panama*, supra). A Corte pode ainda aplicar aos casos concretos os *standards* da OIT em matéria de direitos laborais, quando forem mais benéficos aos indivíduos, nos casos em que o Estado responsável seja membro da OIT e na medida em que forem aplicáveis ao caso concreto. Esse é o entendimento da Corte IDH na Opinião Consultiva 5/85: “*Hence, if in the same situation both the American Convention and another international treaty are applicable, the rule most favorable to the individual must prevail.*”<sup>235</sup>

A Corte IDH aplica o princípio da norma mais favorável ao ser humano com base no artigo 29.b., comparando as normas previstas na Convenção Americana de Direitos Humanos com as normas de outros instrumentos internacionais de direitos humanos a fim de estabelecer o sentido daquela norma protetora de determinado direito, afastando-se sempre da norma mais restritiva, sendo os tratados de direitos humanos um padrão mínimo de proteção ao ser humano. De acordo com as regras de interpretação dispostas no artigo 29, a Corte Interamericana empregou o Convênio n.º 29 da OIT para interpretar disposições da Convenção Americana de acordo com a evolução do sistema interamericano e com fundamento na evolução do direito internacional dos direitos humanos na matéria.<sup>236</sup> Dessa forma, a Corte aplicou a definição constante de um Convênio da OIT para determinar a definição de um artigo da Convenção Americana, evidenciando a dimensão prática do princípio *pro homine* para a proteção dos direitos humanos. Assim, esse critério de interpretação da norma do artigo 29 da Convenção Americana de Direitos Humanos deve ser também utilizado em violações de liberdades que tenham uma inter-relação com um direito social, como no caso de uma violação do direito objeto deste estudo.

---

<sup>235</sup> Corte IDH. *Opinião Consultiva OC-5/85*, 13 de novembro de 1985, para. 52

<sup>236</sup> *Ibidem*, *Caso de Las Masacres de Ituango vs. Colombia*, Sentença de 1 de julho de 2006, paras. 157, 158, 179 e 207

#### 4. CRITÉRIOS DE PROTEÇÃO

A fim de identificar a implementação dos instrumentos normativos e a proteção desse bem jurídico deve-se buscar a determinação acerca do que os instrumentos pertinentes requerem em medidas concretas em relação ao direito de negociação coletiva e qual é a medida de discricção que o Estado eventualmente possui. O texto normativo, a jurisprudência e a análise dos especialistas e da doutrina nos permite extrair um conteúdo principal do direito à negociação coletiva e seus elementos essenciais a serem observados para que o direito de negociar coletivamente não seja violado.

Identifica-se como obrigação jurídica dos Estados, sob o marco jurídico dos tratados de direitos humanos, não somente a mera realização progressiva do direito à negociação coletiva, mas sua realização como obrigação de efeito imediato (Capítulo 3.3), tendo em conta o exposto pelo CDESC em seu Comentário Geral N.º 3, e, para além de sua dimensão de direito econômico, social e cultural, sua natureza de direito civil e político, bem como sua posição no rol de direitos fundamentais do trabalho no âmbito da OIT. A já citada Convenção 98 da OIT dita, em seu artigo 4, que é obrigação dos Estados adotar medidas para que seja alcançada a plena utilização da negociação coletiva, encorajando e promovendo negociações entre trabalhadores e empregadores.

O primeiro meio de promover a negociação coletiva asseverado na Convenção n.º 154 é o efetivo reconhecimento das organizações de trabalhadores e de empregadores, de base voluntária, independentes e com representatividade. Se houver, no respectivo Estado, algum tipo de procedimento prévio para o reconhecimento de organizações de trabalhadores e de empregadores auferido pelas autoridades, deve haver critérios pré-estabelecidos e que não permitam subjetivações. De acordo com a Recomendação n.º 163, no caso de existência de tais critérios, esses devem dizer respeito tão somente à natureza representativa das organizações, discutidos com as organizações representativas.<sup>237</sup> Outra recomendação da OIT é a de que os Estados devam reconhecer e promover o direito de negociação coletiva em todos os níveis, seja no nível mais reduzido, do estabelecimento, ou no mais abrangente nível nacional, e que o papel das partes é implementar a coordenação entre esses níveis.<sup>238</sup>

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais salienta que, para além de

---

<sup>237</sup> OIT. *Recomendação n.º 163*

<sup>238</sup> *Idem*

medidas legislativas que venham a ser implementadas pelos Estados, conforme previsto no art. 2º do PIDESC, no caso de elas por si só não garantirem a efetividade desses direitos, outras medidas devem ser tomadas, dentre as quais medidas judiciais. Quanto a isso o CDESC cita o artigo 8º do PIDESC sobre negociação coletiva, devendo os Estados sublinharem em seus relatórios a adoção de tais medidas e sua conveniência.<sup>239</sup>

Para que o exercício do direito de negociação coletiva seja efetivo, cabe ao Estado prover um marco legislativo que garanta aos trabalhadores sua liberdade de associação em um ambiente de administração do trabalho eficaz por parte do governo, mediante instituições que facilitem a negociação e a resolução de conflitos, sem ingerência estatal nos sindicatos. A OIT considera que o governo tem um papel central em promover um ambiente propício à negociação coletiva.<sup>240</sup> No mesmo sentido, são inúmeras as decisões de organismos internacionais, dentre estes órgãos de supervisão de tratados de direitos humanos e Cortes de direitos humanos, que reconhecem a existência de obrigações legislativas, além da judicial e executiva dos Estados-Parte de tratados de direitos humanos, dentre as quais A.A. Cançado Trindade destaca a jurisdição do TEDH nos casos *Klass and Others* (1978), *Marckx* (1979), *Johnston and Others* (1986), *Dudgeon* (1981), *Silver and Others* (1983), *De Jong, Baljet and van den Brink* (1984), *Malone* (1984), *Norris* (1988) e do Comitê de Direitos Humanos em relação ao PIDCP nos casos *Aumeeruddy-Cziffra and Others* (1981), and of the *Handicapped Italians* (1984) e da Comissão Africana de Direitos do Homem e dos Povos nos casos *Constitutional Rights Project* (1994).<sup>241</sup>

O Estado deve, para garantir o gozo do direito de negociar coletivamente a todos os trabalhadores, permitir que ele seja exercido com liberdade em todas aquelas matérias que regulam as condições de trabalho e de emprego e a relação entre trabalhador e empregado. Deve, ademais, tomar iniciativas no sentido de encorajar seu uso, conforme depreende-se do artigo 4º da Convenção n.º 154 da OIT, implementando leis ou regulamentos nacionais. O mesmo pode ser depreendido do PIDCP e do PIDESC, devendo o ente estatal garantir o gozo dessa liberdade social. Pode o Estado também estimular acordos coletivos e sentenças arbitrais, desde que acordados entre as organizações de trabalhadores e as organizações patronais. Faz-se necessário que o Estado, adotando medidas de promoção<sup>242</sup>, observe que as

---

<sup>239</sup> CDESC. *Comentário Geral N.º 3*, paras. 4 e 5

<sup>240</sup> OIT. *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining*, disponível em: <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>

<sup>241</sup> Corte IDH. *La Última Tentación de Cristo, Concurring Opinion* de A.A. Cançado Trindade, para. 16

<sup>242</sup> CEACR. *Portugal*, Observation, 105th ILC Session, 2016

organizações de trabalhadores devem ser consultadas previamente.

Compreendendo a negociação coletiva não apenas como um direito negativo, o Estado tem a possibilidade, ainda, de oferecer, quando solicitado pelas organizações, assistência técnica aos trabalhadores e empregadores que queiram qualificar seus negociadores. O Estado, a fim de garantir aos negociadores as informações necessárias para que defendam seus interesses, deve dispor, através de seus órgãos e funcionários, de dados e informações acerca da situação econômica e social que diga respeito à unidade negociadora, dentro dos limites da legislação nacional.<sup>243</sup>

O Comitê Europeu de Direitos Sociais, com base no artigo 6º§1 da Carta Social Europeia, estipula que é dever dos Estados tomar medidas positivas no sentido de promover e encorajar a consulta entre as associações de trabalhadores e de empregadores. Têm os Estados, ademais, o dever de instituir mecanismos e estruturas permanentes, com representação paritária das duas classes, quando se constate que a negociação não ocorre de maneira espontânea por parte delas.<sup>244</sup> Assim o CEDS assinalou o papel do Estado na promoção do direito:

*"o Estado contratante é obrigado a tomar medidas legislativas ou outras adequadas para garantir o exercício do direito de organizar, e em especial para proteger as organizações de trabalhadores de qualquer interferência por parte dos empregadores."*<sup>245</sup>

O Comitê também se referiu à sua conclusão nos termos do artigo 6º§2 e seu rol de decisões no sentido de que, quando uma prerrogativa sindical fundamental como o direito à negociação coletiva foi restringido, isso poderia constituir uma violação da própria natureza da liberdade sindical.<sup>246</sup> O mesmo Comitê Europeu dos Direitos Sociais, no Caso 2622, em relação à atividade legislativa que afete os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, salienta que, em geral, em diversas ocasiões sublinhou "o especial interesse de consultar organizações de empregadores e de trabalhadores na preparação e na elaboração e desenvolvimento de legislação que afete os seus interesses."<sup>247</sup>

Uma das medidas válidas e que encontra amplo respaldo inclusive pela prática unilateral dos Estados é a adoção de estratégias nacionais com planos de ação plurianuais, as

---

<sup>243</sup> OIT. *Recomendação n.º 163 sobre a Negociação Coletiva*

<sup>244</sup> CEDS. *Conclusions XVI-2*, Hongrie, p. 448

<sup>245</sup> Ver CEDS. *Conclusions XII -2*, 1992, p. 101

<sup>246</sup> Ibidem, *Conclusions XIII-2*, 1994, p. 269; *Conclusions XIII-3*, Conselho da Europa, 1996, p. 108

<sup>247</sup> Ibidem, *Recopilación*, para. 1072 e *Matica hrvatskih sindikata v. Croatia*, Complaint No. 116/2015, 23 de novembro de 2015, para. 52

quais se inserem na obrigação de realizar como um dever de promover, podendo ter por base um arcabouço legislativo que determine regras claras e objetivas quanto ao direito elencado, conforme determina a Recomendação N.º 163 da OIT precisamente quanto ao direito de negociação coletiva.

Cançado Trindade destaca as obrigações dos Estados-Parte de tratado de direitos humanos e que essas obrigações refletem e atingem os órgãos desses Estados independentemente de sua hierarquia ou de sua divisão de poderes, inclusive em relação a suas competências legislativas que sejam contrárias a normas de proteção de direitos humanos:

*“...any act or omission of the State, on the part of any of the Powers - Executive, Legislative or Judicial - or agents of the State, irrespective of their hierarchy, in breach of a human rights treaty, engages the international responsibility of the State Party at issue; the distribution of competences between the powers and organs of the State, and the principle of the separation of powers, although of the greatest relevance in the ambit of constitutional law, do not condition the determination of the international responsibility of a State Party to a human rights treaty; any norm of domestic law, irrespective of its rank (constitutional or infraconstitutional), can, by its own existence and applicability, per se engage the responsibility of a State Party to a human rights treaty; a norm of domestic law which, by being in force, per se creates a legal situation which affects the rights protected by a human rights treaty, constitutes, in the context of a concrete case, a continuing violation of such treaty;”<sup>248</sup>*

O Supremo Tribunal do Canadá, fazendo menção expressa ao PIDESC e à Convenção 87 da OIT e desempenhando um importante papel na proteção dos direitos humanos a nível nacional<sup>249</sup>, no caso *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Ass. c. British Columbia* (2007 SCC 27) supracitado - que envolveu diversos sindicatos dos serviços de saúde, ao analisar disposições da lei que atingiam a liberdade sindical e o direito de negociação coletiva declarou-as inconstitucionais, frente também ao artigo 2, d) e 15 da Carta Canadense de Direitos e Liberdades. A *Health and Social Services Delivery Improvement Act*, promulgada em 2002 na província *British Columbia*, retirou o efeito de importantes acordos coletivos vigentes e restringia o direito de negociar coletivamente sobre variadas matérias, entre as quais aquelas relativas a terceirização, a demissões, desconsiderando acordos passados, bem como preemptivamente retirando a validade de futuros acordos. O Tribunal canadense asseverou que a interpretação do PIDESC no plano internacional e no Estado canadense faz com que esse direito deva ser reconhecido e que a interpretação do PIDESC respalda a existência de um direito à negociação coletiva no direito internacional,

---

<sup>248</sup> Corte IDH. *Caso La Última Tentación de Cristo*, Voto Concorrente do Juiz A.A. Cançado Trindade, para. 40

<sup>249</sup> As Cortes Constitucionais são reconhecidas por seu papel na proteção dos direitos internacionais da pessoa humana a nível doméstico.

reconhecendo que os trabalhadores têm o direito de negociar coletivamente como parte de sua liberdade de associação, reafirmando os valores da dignidade, autonomia pessoal, igualdade e democracia. A Suprema Corte Canadense reiterou ainda que o PIDCP prevê, da mesma forma, o direito de negociar coletivamente, devendo ele ser reconhecido no Estado canadense.<sup>250 251</sup> Essa Suprema Corte aplicou ainda a jurisprudência do Comitê de Peritos da OIT e do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Nessa jurisprudência, aquele Tribunal foi também no sentido de considerar a Carta Canadense como um instrumento vivo de acordo com as atuais condições e necessidades dos indivíduos e que deve ser interpretada de acordo com o direito internacional atual e com estado atual dos direitos humanos e suas obrigações. Poderemos observar que essa jurisprudência acabou por ter importantes reflexos no sistema internacional universal e regional de proteção de direitos humanos e por encontrar respaldo no ordenamento jurídico internacional quanto à proteção do direito de negociação coletiva.

#### 4.1. OS STANDARDS DA OIT EM MATÉRIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A promoção dos direitos humanos no âmbito das Nações Unidas em matéria de trabalho internacional é feita pela Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, após a comunidade internacional aperceber-se da necessidade de criarem-se normas internacionais para o trabalho e do fato da justiça social ser um fator indispensável para a consecução da paz e do bem-estar dos povos, sendo o primeiro mecanismo internacional específico de promoção de direitos humanos. Portanto, dentre as várias agências da ONU com o objetivo de promover os direitos humanos, os direitos do trabalho dentre aqueles couberam à OIT, organização em que cada Estado possui uma representação tripartite.<sup>252</sup> Seus principais instrumentos de promoção dos direitos fundamentais do trabalho são as Convenções, verdadeiros acordos internacionais, e as Recomendações, que apesar de não terem o status de tratados consistem em um consenso do corpo técnico da OIT acerca dos direitos

---

<sup>250</sup> OIT. Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Reunião, 2008, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, p. 15, [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)

<sup>251</sup> “*The Charter should be presumed to provide at least as great a level of protection as is found in the international human rights documents that Canada has ratified.*” Supreme Court of Canada, op. cit., parágrafo 5, <http://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/2366/index.do>

<sup>252</sup>H. Bartolomei de la Cruz, G. von Potobsky, L., Swepston, Geraldo W. *The International Labor Organization, The International Standards System and Basic Human Rights*, Boulder, Westview Press, 1996, pp. 11 e seguintes

internacionais no trabalho.<sup>253</sup> Ademais, salienta-se a relevância do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, criado após a Declaração Universal dos Direitos do Homem, tendo a organização a atribuição de lidar com os direitos no trabalho em nome da ONU como um todo. Considera-se assim tal Comitê com a atribuição de reportar o direito à negociação coletiva e as responsabilidades dele decorrentes como responsabilidade universal de todos os Estados.<sup>254</sup>

Na sequência do surgimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos, a OIT se estabeleceu sob um processo de lidar com as questões dos direitos do trabalho, não só em seu próprio nome, mas em nome da ONU como um todo. O resultado inicial foi o estabelecimento de um corpo de Averiguação e Conciliação, a Comissão de Liberdade Sindical (CFA). Aquele corpo só poderia agir com o consentimento dos governos individuais. Era de se transpor essa restrição e, assim, cumprir o mandato que lhe tinha sido delegado pelo ECOSOC, que da Administração da OIT criou o Comitê de Liberdade Sindical.

Como resultado, o CFA pode ser considerado não apenas como o órgão cuja função é estabelecer as responsabilidades constitucionais dos membros da OIT no que diz respeito à liberdade de associação. É também o corpo cuja função é elaborar o significado dos direitos humanos universais, responsabilidades de todas as nações no que diz respeito ao direito humano à organização e negociação coletiva.<sup>255</sup> Nicolas Valticos salienta de maneira primorosa a contribuição dos *standards* da OIT em matéria de direito internacional dos direitos humanos:

*“In addition to constituting positive international law for those countries which have accepted their obligations, international labour standards are thus, for the rest of the international community, a kind of natural law or jus gentium, whose profound influence, though necessarily still unequal incomplete, goes beyond the thousands of ratifications received. They are without doubt an important element in the evolution of an international common law in the field of human rights.”*<sup>256</sup>

O papel da OIT explica-se, também, pelo fato de que até o momento em que a DUDH foi promulgada, os procedimentos de trabalho da OIT já encontravam-se bem estabelecidos e não havia, portanto, a necessidade de alterá-los.<sup>257</sup> É importante salientar que mesmo aqueles

---

<sup>253</sup> Rubin, N. *Code of International Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005

<sup>254</sup> Roy J. Adams, op. cit., p. 57

<sup>255</sup> Idem

<sup>256</sup> Nicolas Valticos. *Journal of the International Community of Jurists*, vol. 9, 1968, pp. 19 e 20

<sup>257</sup> Roy J. Adams. *From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining*, *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society – Volume 12 – Spring 2008* [http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/05\\_adams\\_press.pdf](http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/05_adams_press.pdf)

Estados que não ratificaram as Convenções da OIT relativas ao direito de negociação coletiva estão obrigados a reconhecer e promover o direito de negociação coletiva em seus territórios pelo fato de serem Estados-membros da OIT e por terem aceito sua Constituição e Declaração anexa. Essa obrigatoriedade diz respeito às Convenções da OIT que tratam dos princípios básicos previstos em sua Constituição e na Declaração da Filadélfia. A negociação coletiva é um dos direitos no trabalho que correspondem aos objetivos gerais da OIT que como resultado de sua entrada na organização os Estados se comprometem a reconhecer, proteger e promover.

Para além da ratificação dessa importante Convenção, ensinam Maristela Basso e Fabrício Polido que mesmo um Estado membro da OIT que porventura não tenha ratificado determinada Convenção está obrigado a transmitir informações à organização em relação ao status desse direito no respectivo Estado, bem como quanto à legislação e à prática desse direito, conforme prescrito no art. 19.5 (e) da Constituição da OIT. No caso de incumprimento por parte do Estado, ele deve dar razões para a falta de observância desse direito. O Estado deve, mais especificamente, precisar em que medida irá aplicar, através de legislação, por meios administrativos, ou através de outros meios, o disposto na Convenção não ratificada.<sup>258</sup>

Pelo fato de ser um princípio intrínseco do mandato da OIT e direito fundamental consagrado em sua Constituição, sua observância está sujeita ao controle realizado pelo Comitê de Liberdade Sindical da organização, não sendo necessário levar-se em conta a ratificação ou não pelo Estado das Convenções que tratam do direito de negociação coletiva.<sup>259</sup> De acordo com esse entendimento, inúmeras queixas são apresentadas ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT por associações de trabalhadores e de empregadores em Estados que não ratificaram as Convenções que dizem respeito à negociação coletiva. Ademais, as decisões da OIT são adotadas por uma assembleia internacional tripartite, e criam condições antes mesmo da ratificação pelos Estados participantes.<sup>260</sup>

Em razão da importância da negociação coletiva, o Conselho de Administração da OIT dispensa análise especial aos relatórios que contenham essa matéria, devendo os Estados nos casos que tratam desse direito apresentarem seus relatórios com mais celeridade do que

---

<sup>258</sup> Maristela Basso, Fabrício Polido. *A Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948 : recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*, p. 127 [http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/34308/007\\_basso.pdf?sequence=3](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/34308/007_basso.pdf?sequence=3)

<sup>259</sup> OIT. Conferência Internacional do Trabalho, op. cit.

<sup>260</sup> Ver: Valticos, Nicolas. *Future prospects for international labour standards*, International Labour Review, vol. 118, n. 6, Nov-Dez de 1979

em relação às outras Convenções não classificadas como fundamentais.<sup>261</sup> O Conselho de Administração da OIT sublinha que dentre os princípios fundamentais no trabalho a negociação coletiva é a que tem maior solicitação de assistência técnica por parte dos Estados.<sup>262</sup>

A importância e o alcance do direito à negociação coletiva é evidente quando se observa o grande número de Estados que ratificaram as Convenções da OIT em matéria de negociação coletiva. A Convenção n.º 87 havia sido ratificada, em novembro de 2014, por 154 Estados, enquanto 164 Estados haviam ratificado a Convenção n.º 98 da OIT. Na Somália entraram em força em 20 de março de 2014 e a Convenção n.º 87 deve entrar em força no Uzbequistão em 12 de dezembro de 2017, estando já em força a de n.º 98. Deve-se ressaltar, entretanto, que países que representam grande parte da força de trabalho mundial ainda não ratificaram esses instrumentos, como os Estados Unidos, a China, a Índia e o Brasil em relação à Convenção n.º 87 e os EUA, a China, e a Índia à Convenção n.º 98, o que não retira o dever desses Estados de proteger e promover o direito à negociação coletiva, consoante terem aceito a Constituição da OIT e sua Declaração.

A Constituição da OIT, sua Declaração anexa e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho impõem obrigações preceptivas para o Estado, fazendo com que os direitos fundamentais expostos nesses instrumentos devam ser auto executáveis nos Estados que as ratificaram. São direitos eminentemente objetivos mais que direitos programáticos, na medida em que possuem aplicação imediata e diretamente aplicáveis, vinculando as entidades públicas. Os direitos à sindicalização e à negociação coletiva, à proteção ao trabalho infantil, a proibição ao trabalho forçado (escravo) e a luta contra a discriminação inserem-se num contexto de proteção ampla e de efetividade dos direitos humanos.<sup>263</sup> Os *standards* da OIT são um padrão mínimo em relação aos direitos do trabalho e de condições de trabalho, reafirmando a obrigação dos Estados de implementar essas normas quando ratificadas ou se derivadas da Constituição da Organização ou de sua Declaração Anexa. A Suprema Corte do Canadá ressaltou de maneira lapidar a contribuição das interpretações do Comitê de Liberdade de Associação Sindical da OIT para a jurisprudência dos tribunais nacionais e internacionais:

---

<sup>261</sup> Ibidem, para. 227

<sup>262</sup> Ibidem, para. 239

<sup>263</sup> Grupo de Pesquisa TRTPR. *Os Direitos Humanos Trabalhistas sob a Ótica dos Julgados que Aplicam as Normas da Organização Internacional do Trabalho*, p. 8

*“The decisions of the Committee on Freedom of Association have considerable persuasive weight and have been favourably cited and widely adopted by courts, tribunals and other adjudicative boards around the world, including our Court: Lynk, at para. 9; Health Services, at para. 76; Alberta Reference, at pp. 354-55, per Dickson C.J. The relevant and persuasive nature of the Committee on Freedom of Association jurisprudence has developed over time through custom and practice and, within the ILO...”<sup>264</sup>*

De acordo com o esposado pela OIT, não é suficiente para o cumprimento de suas obrigações em matéria de direitos humanos fundamentais no trabalho e de acordo com as obrigações constantes das Convenções n.º 98 e 154 que os Estados apenas permitam as negociações coletivas. Eles têm o dever de tomar medidas concretas no sentido de promover esse direito, estabelecendo uma legislação interna que o estabeleça e que encoraje a utilização desse instrumento.<sup>265</sup>

Ressaltamos uma base de obrigações avançadas pela OIT em relação ao direito de negociação coletiva no ordenamento jurídico internacional<sup>266</sup>:

- O direito de negociação coletiva é um direito fundamental reconhecido pelos Estados ao ingressarem na OIT e traz uma obrigação de respeitar, de promover e de realizar de boa-fé, por força da Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu anexo - na mesma linha das obrigações determinadas pelo Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais;

- O objetivo da negociação coletiva é a regulação dos termos e condições de trabalho de maneira geral e a relação entre as partes, nos termos das Convenções n.º 98, n.º 151, n.º 154 e na Recomendação n.º 91;

- A negociação coletiva tem como um de seus aspectos fundamentais que a negociação se dê de forma voluntária e livre, não permitindo que seja imposta ou que se dê de forma compulsória, não havendo uma obrigação de atingir um resultado ou um acordo coletivo, podendo os trabalhadores utilizarem-se de outros meios legais para atingirem seus interesses no caso de insucesso de uma negociação coletiva;

- O princípio da boa-fé na negociação coletiva implica reconhecer organizações representativas, tentar estabelecer um acordo, negociar de maneira genuína e construtiva, evitar atrasos injustificados na negociação e o respeito mútuo em relação aos compromentimentos estabelecidos, levando em conta os resultados das negociações de boa-fé. Esse princípio está expresso na Convenção n.º 154 e na Recomendação n.º 91;

---

<sup>264</sup> Canadá. Supreme Court of Canada, *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan*, 2015 SCC 4, 2015, 1 S.C.R. 245, para. 69

<sup>265</sup> Fumane 'Malebona Khabo. *Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge?*, p. 11

<sup>266</sup> Ver nesse sentido Bernard Gernigon, Alberto Otero e Horacio Guido. *ILO Principles Concerning Collective Bargaining*, *International Labour Review*, vol. 139, n. 1, 2000

- Os Estados não podem intervir na elaboração dos acordos coletivos a não ser em casos de auxílio técnico, não podem recursarem-se a aprovar ou registrar um acordo coletivo (exceto em casos de erros ou em que os acordos vão de encontro a padrões mínimos previstos na legislação trabalhista) e não podem efetivar interferências de restrição ou anulação na aplicação de acordos coletivos sem o consentimento das partes – conforme estabelecido também na jurisprudência da Suprema Corte do Canadá (ver Cap. 4) e na jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (ver Cap. 5).

#### 4.2. RESTRIÇÕES AO DIREITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Medidas restritivas têm sido tomadas pelos Estados em relação ao direito de negociação coletiva, notadamente em situações de crises econômicas que acarretam restrições orçamentárias nos Estados. A Organização Internacional do Trabalho tem desempenhado um importante papel no estabelecimento de padrões mínimos a serem observados pelos Estados nessas situações através de seus mecanismos de supervisão.

Esses padrões estabelecem que as restrições em relação ao direito de negociar coletivamente devem ser tomadas como medidas de exceção e em casos de necessidade comprovada, devendo haver uma justificativa coerente e razoabilidade lógica da existência de uma conexão racional e proporcional entre as medidas adotadas pela lei ou ação estatal e entre os objetivos propostos pelo Estado para enfrentar a crise. No ordenamento jurídico internacional restrições devem ser medidas excepcionais de limitada duração e que incluam proteções ao nível de vida dos indivíduos afetados. Deve-se levar em conta para que medidas restritivas, ao invés de solução para as crises enfrentadas conforme o interesse coletivo, não acarretem retrocesso social duradouro e violação prolongada dos direitos humanos dos trabalhadores.

Sempre que possível, o Estado deve buscar os objetivos do interesse público para contornar a crise pelos meios menos prejudiciais aos direitos sindicais e aos interesses e direitos humanos dos trabalhadores envolvidos, considerando as medidas menos prejudiciais ao direito de negociação coletiva e à liberdade de associação, respeitando os acordos coletivos em vigor e considerando as dimensões de liberdade civil e de direito social da negociação coletiva. Se não for o caso, deve o Estado apresentar provas da razão porque essa solução particular foi escolhida. Deve haver proporcionalidade entre o objetivo e as medidas adotadas pela lei e, mais especificamente, entre os efeitos salutares e deletérios da lei.

Em relação a restrições impostas com base em problemas orçamentários e financeiros, observa-se em casos advindos de crise econômica, que em relação ao processo de fixação dos salários em uma série de comunidades regionais e locais, quando essas comunidades receberam assistência financeira correspondente a uma porcentagem do seu rendimento, elas tiveram que alinhar-se com os acordos existentes a nível nacional. Esta legislação pareceu contrária ao princípio do direito de negociar livremente sobre as condições de trabalho. A possibilidade de o Governo alterar a substância de um acordo coletivo no serviço público por razões financeiras viola o princípio de que um acordo não pode ser alterado unilateralmente, conforme o *case-law* do Comitê de Especialistas da OIT em matéria de liberdade sindical. Além disso, há um grande corpo de jurisprudência sobre a questão de saber se uma crise econômica ou a necessidade de equilibrar as finanças públicas justificam a alteração das convenções coletivas por parte das autoridades. O Comitê de Especialistas já havia feito uma observação sobre este ponto em 2010, com base na referida jurisprudência.<sup>267</sup>

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT considerou as medidas restritivas no âmbito do serviço público em relação à atividade de professores e estabeleceu que dentre os critérios a serem observados quanto às restrições as demandas que dizem respeito às condições de emprego “...tais como direitos de demissão e indenizações, não devem ser excluídas.” Em relação à categoria dos professores, o Comitê afirmou que questões sobre aumento do tempo de ensino, sobreposições e condições gerais de emprego não podem ser afastadas do direito de negociar coletivamente, devendo o governo consultar os sindicatos em sua formulação.<sup>268</sup>

Em relação a restrições orçamentárias e negativa de negociação no âmbito do funcionalismo público, apesar de haver verificação de recursos orçamentários disponíveis nos órgãos da administração pública do Estado, o Comitê de Liberdade Sindical reitera que nos casos de obstáculos e dificuldades para a negociação coletiva no setor público em decorrência de uma política de estabilização “tal restrição deve ser imposta como medida excepcional, limitada para o que é necessário, não superior a um período razoável e deve ser acompanhada de salvaguardas adequadas e garantias para proteger os padrões de vida dos trabalhadores.”<sup>269</sup>

O Comitê de Liberdade Sindical compartilha da interpretação do Comitê de Peritos em seu Estudo Geral de 1994, ao afirmar que medidas restritivas devem ser limitadas no tempo e

---

<sup>267</sup> OIT, ILC Provisional Record, 103rd Session, 2014, *Reports of the Committee on the Application of Standards* 13(Rev.), Part. II/72.

<sup>268</sup> Ibidem, Comitê de Liberdade Sindical, *Caso 2119*

<sup>269</sup> Ibidem, Comitê de Liberdade Sindical, *Caso 2690*, para. 944

impostas com o fim de proteger o nível de vida dos trabalhadores em causa. Deve haver um compromisso justo e razoável entre, por um lado, a necessidade de preservar tanto quanto possível a autonomia das partes na negociação e, por outro, o dever que recai sobre os governos a tomar as medidas necessárias para superar as suas dificuldades orçamentárias.<sup>270271</sup> No que toca à imposição de um Estado de que as negociações coletivas não possam versar sobre aumentos salariais, o Comitê acentua que a incapacidade de negociar aumentos salariais permanentemente é contrária ao princípio da negociação livre e voluntária consagrado na Convenção n.º 98.<sup>272</sup>

Constatou-se em certas práticas analisadas pelos mecanismos de controle a falta de medidas que promovessem mecanismos de negociação, como em Hong Kong e Cabo Verde. Certos Estados privilegiam uma interpretação demasiado restritiva dos termos "condições nacionais" e "se necessário", que constam do art. 4º da Convenção n.º 98 da OIT, o que suscita preocupações aos órgãos de controle relativamente às medidas que visam desencorajar livres e voluntárias negociações, criando obstáculos a essas negociações ou expressamente proibindo-as. No caso da Austrália a Comissão de Peritos da OIT manifestou sua preocupação quanto às disposições da Lei das Relações de Trabalho, alterada em 2005, nomeadamente no que se refere à primazia dada aos contratos individuais de trabalho sobre as convenções coletivas, aos obstáculos às negociações em um nível mais elevado do que o local de trabalho e à proibição expressa de negociar sobre um grande número de matérias que são normalmente discutidas numa negociação livre e voluntária.<sup>273</sup>

Observa-se importante prática da União Europeia na proteção do direito de negociação coletiva em tempos de crise ao estabelecer o Regulamento No. 472/2013, que exige que as medidas adotadas no âmbito de programas de ajustamento econômico estejam em conformidade com o direito de negociação coletiva reconhecido no artigo 28 da Carta Europeia dos Direitos Fundamentais.<sup>274</sup>

O Comitê Europeu de Direitos Sociais tem também convergido com o *case-law* da OIT, com a jurisprudência do TEDH e se utilizado ainda do princípio do não retrocesso e da

---

<sup>270</sup> Ibidem, Comitê de Peritos. *Estudo Geral*, 1994

<sup>271</sup> Ibidem, Comitê de Liberdade Sindical. *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*, fifth (revised) edition, 2006, para. 1038, *Caso 2934*

<sup>272</sup> Ibidem, Comitê de Liberdade Sindical, *Caso n. 2690*, para. 948

<sup>273</sup> Ibidem, Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Reunião, 2008, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, p. 14

<sup>274</sup> UE, *Regulamento EU No. 472/2013*, preambular, para. 5

importância de assegurar direitos sociais fundamentais em tempo de crise ao considerar uma violação e uma grave interferência do direito de negociar coletivamente a anulação de acordos coletivos pelos Estados.<sup>275</sup>

Podemos destacar também certos critérios de proteção em relação ao direito de negociação coletiva ditados pelo mecanismo de relatórios do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, que tem se preocupado com o impacto das crises econômicas no gozo dos direitos humanos e particularmente dos direitos econômicos, sociais e culturais. Destacamos os seguintes: preservação do sistema de negociação coletiva e liberdade quanto a escolha do nível e quanto à extensão dos acordos coletivos;<sup>276</sup> impossibilidade de eliminação ou de suspensão de acordos coletivos vigentes;<sup>277</sup> não intervenção em acordos coletivos no que diz respeito à limitação de duração dos acordos.<sup>278</sup> Nesse contexto o Perito Independente do Alto Comissariado identificou políticas restritivas ao direito de negociação coletiva em Portugal em meio a ajustes estruturais e fiscais, dentre as quais: paralização de negociações coletivas; congelamento de salários e cortes nominais de salários sem negociação; bloqueio de acordos coletivos no âmbito da administração em 2014 e 2015 através das leis 68/2013 e 35/2014; interferência em acordos coletivos no âmbito da administração, bloqueando cerca de 500 acordos coletivos; negativa de legalização de acordos coletivos de trabalhadores da administração municipal com os municípios.<sup>279</sup>

Também a Corte Interamericana de Direitos Humanos afirma que restrições às liberdades sindicais exigem a existência de uma lei para que sejam legalmente admissíveis restrições ao gozo e exercício desses direitos e liberdades e demanda ainda que as leis sejam promulgadas por razões de interesse geral e de acordo com o propósito para a qual foram estabelecidas.<sup>280</sup> A Convenção Americana de Direitos Humanos assevera em seu artigo 16 que a liberdade de associação só pode ser objeto de restrições previstas na lei e necessárias numa sociedade democrática, e instituídas no interesse da segurança nacional, da ordem pública, da saúde ou da moral ou para a proteção dos direitos ou liberdades de outrem.

---

<sup>275</sup> CEDS, *Matica hrvatskih sindikata v. Croatia*, Complaint No. 116/2015, 23 de novembro de 2015, paras. 61 e 62

<sup>276</sup> HRC, *Report of the Independent Expert on the effects of foreign debt and other related international financial obligations of States on the full enjoyment of all human rights, particularly economic, social and cultural rights*, A/HRC/34/57, 27 de fevereiro – 24 de março de 2017, pág. 1

<sup>277</sup> *Ibidem*, págs. 7 e 8

<sup>278</sup> *Ibidem*, pág. 8

<sup>279</sup> HRC, *Labour rights in the context of structural adjustment and fiscal consolidation policies*, Portugal, 19 de outubro de 2016, págs. 2 e 8

<sup>280</sup> Corte IDH, *Caso Baena Ricardo v. Panamá*, paras. 168 a 171

## CONCLUSÃO

Em dimensões teóricas e mesmo práticas, as distinções por critérios de categoria, de geração ou de dimensão do direito internacional à negociação coletiva não se mantêm tão claras e defensáveis quanto em relação a distinções de importância classificatória arbitrária ou política. O caráter transversal da dimensão do direito de negociar coletivamente como direito de liberdade e direito econômico e social, além de direito internacional do trabalho como direito humano, caracteriza o alargamento para a proteção deste direito humano no ordenamento jurídico internacional e interno dos Estados. A partir desse entendimento, a gama de tribunais internacionais e de mecanismos de proteção de direitos humanos que podem supervisionar as obrigações dos Estados e a que podem ser reportadas violações do direito de negociação coletiva é multiplicada, efetivando a capacidade processual internacional dos indivíduos e sua plena condição de sujeito de direito internacional. Por consequência, vislumbra-se a constituição de um efetivo regime dos direitos humanos em sede de proteção dos direitos sindicais, permitindo assegurar um nível mínimo de proteção, conforme o princípio da subsidiariedade, e reforçando a proteção nacional através de um *standard* mínimo, de acordo com o princípio da complementariedade.

A efetividade e a justiciabilidade do direito de negociar coletivamente estão refletidas nos inúmeros mecanismos jurídicos, processuais e institucionais internacionais pelos quais se pode proteger e promover seu exercício. A casuística internacional analisada demonstra a efetividade dos recursos jurídicos e quase-jurídicos na proteção da negociação coletiva como direito humano, sendo inúmeros os casos em que condutas violadoras foram identificadas por mecanismos de controle, garantindo o cumprimento da obrigação estatal internacional quanto à liberdade dos trabalhadores de defenderem seus interesses de forma coletiva, permitindo a impugnação de condutas estatais que o desconheçam, limitem, restrinjam ou apliquem com discriminação. Verificou-se, ainda, que o direito à negociação coletiva traz obrigações estatais de natureza negativa e obrigações estatais de natureza positiva plenamente justiciáveis, havendo instrumentos jurisdicionais e quase-jurisdicionais efetivos para a proteção desse direito.

Observa-se, ainda, de maneira satisfatória, na trilha da evolução da prática adotada no sistema de proteção dos direitos humanos, o surgimento de Protocolos Internacionais que garantem o direito individual de petição em matéria de direitos econômicos, sociais e

culturais, dentre estes o de negociar coletivamente. Essa prática reflete uma consciência crescente dos Estados da importância do reconhecimento de mecanismos jurídicos e processuais de controle e de sua acessibilidade para a proteção e exercício desses bens jurídicos a nível internacional. Esses mecanismos avançaram ainda critérios de proteção através de interpretação autorizativa que permitem uma prática estatal voltada para os direitos humanos de forma mais consistente, sendo que dentre esses critérios destacamos a aplicabilidade imediata do direito de negociação coletiva.

Constata-se serem muito recentes certas evoluções jurisprudenciais caracterizando o direito de negociar coletivamente como direito humano decorrente da liberdade sindical, como no caso do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (2006), da Suprema Corte do Canadá (2007) e da Corte Interamericana de Direitos Humanos (2003), o que evidencia, como leciona Antônio Augusto Cançado Trindade, a eterna luta pela proteção dos direitos humanos. Destacamos o importante papel desempenhado pela jurisprudência internacional e nacional como fontes de proteção dos direitos humanos.

A pesquisa demonstra que foi alargado o processo de positivação internacional do direito à negociação coletiva: no âmbito da OIT, com as convenções 87, 98 e 154, para além da Constituição e da Declaração de 1998; pelo PIDCP e pelo PIDESC; pelos instrumentos regionais de proteção, dentre os quais a Convenção Americana e seu Protocolo Adicional, a Convenção Europeia, a Carta Social Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Carta Africana de Direitos do Homem e dos Povos. O status jurídico do direito de negociar coletivamente como direito humano de liberdade e como direito humano social, em nosso entender, não mais pode ser contestado, nem mesmo seu status de direito de eficácia imediata.

Ao mesmo tempo, foi reiterada a prática internacional consistente com a codificação observada, visto a quase universalidade do reconhecimento dos Estados em seu ordenamento jurídico interno do direito de negociar coletivamente, refletindo uma consciência jurídica do pertencimento da negociação coletiva ao rol dos direitos humanos, para o que identificamos uma jurisprudência estatal interna que muitas vezes se vale da norma internacional para a implementação desse direito como direito fundamental e mesmo direito humano. A prática internacional pode ser identificada, ainda, pelas declarações e normativas dos organismos econômicos e financeiros internacionais que têm previsto a necessidade do respeito à negociação coletiva como pressuposto de sua atuação. Ademais, a doutrina analisada se alinha

a esse entendimento dos atores estatais e organismos internacionais, endossando o caráter de direito humano da negociação coletiva, bem como sua relação indissociável com a liberdade de associação.

Este estudo demonstra que o reconhecimento normativo e o reconhecimento das obrigações decorrentes dos instrumentos internacionais do direito de negociação coletiva configuram-se amplamente observados pela quase totalidade dos Estados. Aliás, quando da ocorrência de eventuais violações, são categoricamente negadas ou são objeto de uma tentativa de justificação em razão de restrições pretensamente válidas pelos Estados identificados como violadores pelos órgãos de proteção e supervisão, tendo tais atos por parte dos Estados violadores o efeito de corroborar a validade das normas violadas. Não obstante, é recente o entendimento de que o direito de negociação coletiva faz parte do corpo jurídico dos principais tratados de direitos humanos através de sentenças por Tribunais Internacionais.

Outrossim, concluímos que o Direito Internacional dos Direitos Humanos protege o direito à negociação coletiva com base nos princípios de interpretação através da utilização de critérios: de integração principista de normas de direitos humanos, valendo-se dos instrumentos universais, regionais e dos direitos considerados fundamentais pela OIT; da integração finalista e da efetiva proteção (*effet utile*) dessas normas que buscam proteger o direito dos sindicatos de defenderem e protegerem o interesse dos trabalhadores; de um entendimento de serem os tratados de proteção de direitos humanos instrumentos vivos, que acompanham a evolução da condição humana; pela jurisprudência avançada pelo TEDH, pela Corte IDH, bem como pelas decisões dos diversos órgãos de supervisão de tratados de direitos humanos em relação ao direito de negociar coletivamente, dentre eles o CDESC e o CDH; além do entendimento de tribunais nacionais no sentido de considerar a negociação coletiva como pertencendo ao *corpus juris* dos direitos humanos, sendo essas fontes úteis de interpretação. A proteção do direito de negociação coletiva como decorrente da liberdade de associação, ademais, garante coerência sistemática ao direito internacional dos direitos humanos e dá sentido prático e efetividade à liberdade sindical.

Nesse sentido, observa-se a tendência de consideração dos *standards* e das normas da OIT pela jurisprudência internacional, ao menos em relação a um núcleo mínimo de obrigações, com os *case-law* da OIT servindo de parâmetro interpretativo e de definição do conteúdo das normas jurídicas aplicáveis aos casos concretos, através de uma interpretação harmoniosa e convergente dos tratados de direitos humanos que protegem a negociação

coletiva. As Cortes internacionais de direitos humanos têm se valido da experiência da OIT na aplicação das normas laborais internacionais na grande quantidade de casos que são levados à essa organização, o que permite que seja dado pelos tribunais internacionais e nacionais um significado coeso e coerente às normas de direitos humanos no trabalho como parte do direito internacional, também conforme a cláusula de coerência trazida pelos Pactos de direitos humanos da ONU quanto à Convenção n.º 87 da OIT.

No que diz respeito à utilização pelo TEDH de *authoritative opinions* da OIT e do CEDS e às críticas que surgiram em relação a essa abordagem interpretativa, consideramos que quanto ao direito de negociação coletiva o Tribunal Europeu não foi além do que a norma do art. 11 dita em termos de obrigações aos Estados contratantes, já que além da OIT e do CEDS, também o CDH, o CDESC, a Corte IDH e tribunais internos assentaram o entendimento de que o direito de negociação coletiva decorre da liberdade de associação sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores, conforme previsto nos diversos instrumentos que protegem liberdades e direitos sociais.

A Corte IDH tem se utilizado em grande monta da jurisprudência do TEDH ao interpretar as normas de direitos humanos correlatas em ambos os sistemas de proteção e os princípios de direito internacional de direitos humanos aplicáveis aos casos de violações. Consideramos que a recente jurisprudência do TEDH quanto à violação do direito de negociar coletivamente como sendo elemento central da liberdade sindical pode ter aplicação inter-sistêmica pela Corte IDH em uma via de correlação de normas e de congruência normativa e interpretativa dos dois sistemas de proteção de direitos humanos, como observado ao longo das atividades de ambos os Tribunais Regionais de Direitos Humanos. Destarte, pode ademais a Corte IDH avançar seu papel jurisdicional no sentido de utilizar-se dos *standards* da OIT na subsunção de fatos violadores do direito de negociação coletiva às normas do sistema interamericano, de acordo com sua própria jurisprudência que toma em conta *standards* internacionais e outras convenções consoante o princípio da evolução interpretativa e da primazia da norma mais favorável ao ser humano.

## BIBLIOGRAFIA

A.A. Cançado Trindade. *La protección internacional de los derechos económicos, sociales y culturales - Estudios Básicos de Derechos Humanos*, vol. 1, San José, 1994

\_\_\_\_\_. *Co-existence and Co-ordination of Mechanisms of International Protection of Human Rights (At Global and Regional Levels)*, 202 Recueil des Cours de l'Académie de Droit International de La Haye, 1987

\_\_\_\_\_. In: LIMA JÚNIOR, Jayme Benvenuto. *Os Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais*, prefácio, Rio de Janeiro, Renovar, 2001

\_\_\_\_\_. *Le développement du Droit international des droits de l'homme à travers l'activité et la jurisprudence des Cours Européenne et Interaméricaine des Droits de l'Homme (Discours du Président de la Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme)*, in CourEDH, Cour Européenne des Droits de l'Homme - Rapport annuel 2003, Strasbourg, CourEDH, 2004

\_\_\_\_\_. *Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos*, vol. I, Porto Alegre, S.A. Fabris Ed., 1997

ALSTON, Philip e QUINN, Gerald. *The Nature and Scope of States Parties' Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Quarterly, vol. 9, 1987

ASSOCIAÇÃO DE NAÇÕES DO SUDESTE ASIÁTICO. *Declaração de Direitos Humanos*, 2012

ATLESON, James B. *The Voyage of the Neptune Jade: The Perils and Promises of Transnational Labor Solidarity*, Buffalo Law Review, 85, 2004

BAPTISTA, E. Correia. *Direito Internacional Público*, vol. II, Coimbra, 2004

BARBIERO, Alan e CHALOULT, Yves. *Poder e déficit democrático do Mercosul: Estado*,

*centrais sindicais e sociedade civil*, EDIPUCRS, Porto Alegre, 2003

BARTOLOMEI, Hector G.; POTOBSKY, Geraldo von & SWEPSTON, Lee. *The International Labor Organization, The International Standards System and Basic Human Rights*, Boulder, Westview Press, 1996

BASSO, Maristela e POLIDO, Fabrício. *A Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho*, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012

BEN SAUL (ed.). *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: Travaux Préparatoires*, Oxford University Press, 2016

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*, Editora Campus, Rio de Janeiro, 1992

BOSSUYT, Marc. *La Distinction Juridique Entre les Droits Civils et Politiques et les Droits Economiques, Sociaux et Culturels*, Revue des Droits de L'Homme, vol. 8, 1975

BRASIL. Grupo de Pesquisa TRTPR. *Os Direitos Humanos Trabalhistas sob a Ótica dos Julgados que Aplicam as Normas da Organização Internacional do Trabalho*, 2014

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho, TST RODC 309/2009-000-15-00.4 – Ac. SEDC, 10.8.09. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. Revista LTr, São Paulo, v. 73, n. 09, setembro 2009,

BROWNLIE, Ian. *Principles of Public International Law*, Oxford, 4 ed, 1979

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. *The Annual Review and the Promotion of the 1998 ILO Declaration*, Mélanges Nicolas Valticos, ILO Ed., 2004

CHATTON, Gregor T. *Pleine Reconnaissance Droits Économiques Sociaux*, Schulthess, Zurique, 2014

CHENWI, L., & CHIRWA, D. *Direct Protection of Economic, Social and Cultural Rights in International Law*, Chirwa & L. Chenwi (Eds.), The Protection of Economic, Social and Cultural Rights in Africa: International, Regional and National Perspectives, Cambridge University Press, pp. 33-71, 2016

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. *Los Principios de Limburg sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 1986

\_\_\_\_\_. *Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights*, 1997

COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS. *Broeks v. The Netherlands*, Communication No. 172/1984, U.N. Doc. CCPR/C/OP/2 at 196, 1990

\_\_\_\_\_. CCPR/C/79/Add.105, *Canadá*, 7 de Abril de 1999

\_\_\_\_\_. CCPR/C/79/Add.107, *Sixty-fifth session*, 8 de abril de 1999

\_\_\_\_\_. *Comentário Conclusivo de 1999*, CCPR/C/79/Add.105, 06 de abril de 1999

\_\_\_\_\_. *Concluding Observations of the Human Rights Committee, Chile*, U.N. Doc. CCPR/C/79/Add.104, 1999

\_\_\_\_\_. *Report of the Human Rights Committee, Consideration of Reports*, 46th Session, Nova Iorque, 10 de outubro de 1991

COMITÊ DE LIBERDADE SINDICAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Caso 2119*, *Canadá*, 2001

\_\_\_\_\_. *Caso 2690*, *Peru*, 2008

\_\_\_\_\_. *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee*, fifth (revised) edition, 2006

\_\_\_\_\_. *Digest 1996*

\_\_\_\_\_. *Estudo Geral*, 1994

COMITÊ DE PERITOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.  
*Portugal*, Observation, 105th ILC Session, 2016

\_\_\_\_\_. *Turkey*, Observation, 105th ILC session, 2016 *Hungary*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013; *Fiji*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013, *Egypt*, Direct Request, 102nd ILC session, 2013

COMITÊ DOS DIREITOS ECONÔMICOS SOCIAIS E CULTURAIS. 35ª Sessão, Capítulo II, *Albania*, E

\_\_\_\_\_. *Azerbaijan*, E/2005/22, 59, 2004

\_\_\_\_\_. *Colombia*, E/2002/22, 110, 2001

\_\_\_\_\_. *Comentário Geral N.º 18*, Direito ao Trabalho, III, A, 39, 2005

\_\_\_\_\_. *Comentário Geral N.º 3*, 1990

\_\_\_\_\_. *Comentário Geral N.º 9*, A Aplicação Interna do Pacto, 1998

\_\_\_\_\_. *France*, E/2002/22, 121, 2001

\_\_\_\_\_. *General Comment No. 23 on the Right to Just and Favorable Conditions of Work*, 2016

\_\_\_\_\_. *Ireland*, E/2003/22, 29, 2002

\_\_\_\_\_. *New Zealand*, E/2004/22, 35, 2003

\_\_\_\_\_. *Report on the Eighteenth and Nineteenth Sessions*, Supplement No. 2, E/1999/22, 3, 1998

\_\_\_\_\_. *Report on the 22nd, 23rd and 24th Sessions*, Supplement No.2, Republic of the Congo, 2001

\_\_\_\_\_. *Solomon Islands*, E/2003/22, 65, 2002

\_\_\_\_\_. *Trinidad and Tobago*, E/2003/22, 45, 2002

\_\_\_\_\_. *Vietnam*, E/C.12/VNM/CO/2-4, 2014

COMITÊ DOS TRABALHADORES MIGRANTES. *General Comment No. 2 on the Rights of Migrant Workers in an Irregular Situation and Members of their Families*, CMW/C/GC/2, 28 de agosto de 2013

COMITÊ EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS. *Conclusions I*, Statement of Interpretation on Article 6§1, pp. 34-35. *Conclusions V*, Statement of Interpretation on Article 6§1, em European Committee of Social Rights, *Digest of The Case Law*, 1 de setembro de 2008

\_\_\_\_\_. *Conclusions XI-2*, Ireland, 1986

\_\_\_\_\_. *Conclusions XII-2*, 1992; *Conclusions XIII-2*, 1994; *Conclusions XIII-3*, 1996

\_\_\_\_\_. *Conclusions XVI-2*, 2003

\_\_\_\_\_. *Defence of Children International v. Belgium*, Reclamação No. 69/2011, decisão de mérito de 23 de outubro de 2012

\_\_\_\_\_. *Matica hrvatskih sindikata v. Croatia*, Complaint No. 116/2015, 23 de novembro de 2015

COMPA, Lance. *Solidarity and Human Rights*, NFL Journal, Inverno, 2009

COMUNIDADE DA ÁFRICA DO LESTE. *Protocolo do Mercado Comum da Comunidade de África do Leste*, 1999

COMUNIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DA ÁFRICA AUSTAL. *Carta dos Direitos Sociais Fundamentais da SADC*, 2003

CONFERÊNCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS. *Observaciones del gobierno de Chile al Proyecto de Convención Interamericana*. Actas y Documentos sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 7-22 de novembro de 1969

CONSELHO DA EUROPA. *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*, 1953

\_\_\_\_\_. *Carta Social Europeia Revista*, 1966

CONSELHO ECONÔMICO E SOCIAL DAS NAÇÕES UNIDAS. *Elements for an optional protocol to the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/CN.4/2006/WG.23/2, 30 November 2005

DA CONCEIÇÃO, Paloma de Miranda Moutinho. *A Liberdade Sindical no Brasil – a dialética da unicidade sindical prevista na Constituição Federal Brasileira de 1988 e a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*, Lisboa, 2013

DAVIES, Howard. *Human Rights and Civil Liberties*, Willian Publishing, 2003

DE CONTE, Alex e BURCHILL, Richard. *Defining Civil and Political Rights – The Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee*, Second Edition, Ashgate 2009

DE ROUX RANGIFO, Carlos Vicente. *La Protección Judicial de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano*, In: *Os Rumos do Direito Internacional dos Direitos Humanos, Liber Amicorum* Cançado Trindade, Ed. Fabris, Porto Alegre, 2005

DE SCHUTTER, Olivier. *The Original Separation between Civil and Political Rights and Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights: A Brief Introduction*, In: O. De Schutter (ed.), *Economic, Social and Cultural Rights as Human Rights*, Edward Elgar Publ., 2013

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8ª Edição, LTr, São Paulo, p. 1259, 2009

DONNELLY, J. *The Theology of the Right to Development: A Reply to Alston*, 15, California Western ILJ 521, 1985

DORSSEMONT, Filip. *The Right to Form and to Join Trade Unions for the Protection of his Interests Under Article 11 ECHR*, European Labour Law Journal, vol. 1, n. 2, pp. 185-235, 2010

DOS SANTOS, Enoque Ribeiro. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva*, LTr, São Paulo, 2004

DOWELL-JONES, Mary. *The Economics of the Austerity Crisis: Unpicking Some Human Rights Arguments*, Human Rights Law Review, vol. 15, Issue 2, 2015

E.W. VIERDAG, *The Legal Nature Of The Rights Granted By The International Covenant On Economic, Social And Cultural Rights*, Netherlands Yearbook of International Law, vol. 9, pp. 69-105, 1978

EIDE, Asbjorn, KRAUSE, Catarina, e ROSAS, Alan. *Economic, Social and Cultural Rights. A Textbook*, 2º ed. Ed. Martinus Nijhoff, Dordrecht-Boston-Leiden, 2001

EIDE, Asbjorn. *Social Rights*, In: K.M.S. RHONA; C. ANKER. *The Essentials of Human Rights*, London, Hodder Arnold, 2005

F. EBERT & M. OELZ. *Bridging the gap between labour rights and human rights: The role of ILO law in regional human rights courts*, Internacional Institute for Labour Studies, Discussion Paper No. 12, Geneva, ILO, 2012

FREEDMAN, Rosa. *Third Generation Rights: Is There Room for Hybrid Constructs Within International Human Rights Law?*, Cambridge Journal of International and Comparative Law (2) 4, pp. 935–959, 2013

FUMANE 'Malebona Khabo. *Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge?*, ILO Sub-regional Office, Issues paper n.º 30, 2008

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto & GUIDO, Horacio. *Collective Bargaining: ILO standards and the principles of the supervisory bodies*, OIT, Genebra, 2000

GLASSNER e KEUNE, M. *Negotiating the crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, DIALOGUE Working Paper No. 10, ILO, Geneva, 2010

GONÇALVES, Thomas de Oliveira. *Princípios Processuais, Materiais e Indicativos do Direito Internacional dos Direitos Humanos*, Em: Márcio Luís de Oliveira (org.), O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, Ed. Del Rey, Belo Horizonte, 2007

GROSS, James A.. *British Journal of Industrial Relations*, Book Reviews, London School of Economics, 2009

GRUPO DE PESQUISA TRTPR. *Os Direitos Humanos Trabalhistas sob a Ótica dos Julgados que Aplicam as Normas da Organização Internacional do Trabalho*, Tribunal Regional do Trabalho Nona Região, Curitiba, 2014

HOYT N., Wheeler. *Viewpoint: Collective Bargaining is a Fundamental Human Right*, Industrial Relations, vol. 39, n. 3, pp. 535-539, Blackwell Publishers, julho de 2000

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights: Comparative experiences of justiciability*, Geneva, 2008

ISHAY, Micheline. *The History of Human Rights: From Ancient Times to the Globalization Era*, University of California Press, Berkeley, 2004

JENKS, C. W. *Human Rights and International Labour Standards*, Londres, Stevens e Prager, 1960

JOSEPH, Sarah e CASTAN, Melissa. *The International Covenant on Civil and Political Rights, Cases, Materials and Comentary*, 3 ed., Oxford Universty Press, Oxford, 2013

KHABO, Fumane 'Malebona. *Collective Bargaining and Labour Disputes Resolution – Is SADC Meeting the Challenge?*, Issues Paper n. 30, ILO Sub-Regional Office for Southern Africa, 2008

LETÍCIA DA COSTA PAES. *A Jurisprudência Da Corte Interamericana De Direitos Humanos Em Matéria De Direitos Econômicos, Sociais E Culturais*, PUCRJ, 2008

LIGA ÁRABE. *Carta Árabe de Direitos Humanos*, 2004

LIGA DAS NAÇÕES. *Tratado de Versalhes*, 1919

MAGALHÃES, Aline Carneiro e MIRANDA, Iúlian. *A Greve como Direito Fundamental: Características e Perspectivas Trabalhista-Administrativas*, em Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, vol. 56, pp. 53-76, Belo Horizonte, julho-dezembro 2012

MALMBERG, J. e SIGEMAN, T., *Industrial actions and Eu economic freedoms: The autonomus collective bargaining model curtailed by the European Court of Justice*. Pgs. 1115-1146 In: *Common Market Law Review*, Contents vol. 45, n.º 4, Leider, Kluwer Law International, agosto de 2008

MERCOSUL. *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL*, 2015

MIRANDA, Jorge. *Liberdade de Associação e Alterações aos Estatutos Sindicais*, Revista de Direito e de Estudos Sociais, Ano XXVIII, 2, Ed. Almedina, 1986

\_\_\_\_\_. *Manual de Direito Constitucional, IV - Direitos Fundamentais*, Ed. Coimbra, 2000

NOVITZ, Tania. Panel Discussion, In: *Protecting Labour Rights as Human Rights*, OIT, 2007

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Comitê de Direitos Humanos, *Comentário Conclusivo de 1999*, CCPR/C/79/Add.105, 06 de abril de 1999

\_\_\_\_\_. Comitê de Direitos Humanos, *Observações Finais do Comitê de Direitos Humanos*, Canadá, UN Doc. TPCC / C / 79 / Add.105, 1999

\_\_\_\_\_. *Declaração e Programa de Ação de Viena*, 1993

\_\_\_\_\_. *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, 1948

\_\_\_\_\_. *International Human Rights Law: A Short History*, UN Chronicle, vol. XLVI, n. 1 e 2, 2009

\_\_\_\_\_. *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos*, 1966

\_\_\_\_\_. *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, 1966

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Carta Internacional Americana de Garantias Sociais*, 1947

\_\_\_\_\_. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, 1969

\_\_\_\_\_. *Protocolo de São Salvador*, 1988

\_\_\_\_\_. *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*, 1948

\_\_\_\_\_. *A Liberdade de Associação e a Liberdade Sindical na Prática: Lições Aprendidas*, Relatório Global, 2008

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Carta Constitutiva e Declaração Anexa*, 1948

\_\_\_\_\_. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1-2 Nos. 114-115, Geneva, 1999

\_\_\_\_\_. *Collective Bargaining: A Policy Guide*, International Labour Office, Governance and Tripartism Department (GOVERNANCE), Conditions of Work and Equality Department (WORKQUALITY), Geneva, 2015

\_\_\_\_\_. *Conferência Internacional do Trabalho*, 81ª Sessão, Record of Proceedings, 1994

\_\_\_\_\_. *Convenção n.º 87*, 1948

\_\_\_\_\_. *Convenção n.º 98*, 1949

\_\_\_\_\_. *Convenção n.º 151*, 1978

\_\_\_\_\_. *Convenção n.º 154*, 1981

\_\_\_\_\_. *Declaração da Filadélfia*

\_\_\_\_\_. *Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*, 1998

\_\_\_\_\_. *Freedom of Association and Industrial Relations*, International Labour Conference, 30th Session, Report VII, 1947

\_\_\_\_\_. *Freedom of Association and Collective Bargaining*, International Labour Conference, 81st Session, 1994

\_\_\_\_\_. *General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008

\_\_\_\_\_. *General Survey*, Committee of Experts, 1994

\_\_\_\_\_. ILC Provisional Record, 103rd Session, *Reports of the Committee on the Application of Standards 13(Rev.)*, Part. II/72, 2014

\_\_\_\_\_. *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Reunião, 2008

\_\_\_\_\_. *Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision*, George P. Politakis (ed.), 2007

\_\_\_\_\_. *Recomendação 91 sobre Acordos Coletivos*, 1951

\_\_\_\_\_. *Recomendação 163 sobre a Negociação Coletiva*, 1981

\_\_\_\_\_. *Relatório de Normas 2012*, 2012

\_\_\_\_\_. *Resolução 1970*, 2011

OSCE's Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR), *Joint Guidelines On Freedom Of Association*, Venice, 12-13 dezembro 2014

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e Justiça Internacional*, Saraiva, São Paulo, 2006

\_\_\_\_\_. *Direitos Humanos e o Dir. Constitucional Internacional*, 7ª ed., Saraiva, São Paulo, 2006

QUEIROZ, Miron Tafuri. *A Integração das Convenções Internacionais do Trabalho à Ordem Jurídica Brasileira*, USP, São Paulo, 2009

RIEDEL, Eibe. *Monitoring the 1966 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, In : George P. Politakis (ed.), *Protecting Labour Rights as Human Rights*, ILO International Labour Office, pp. 3-14, 2007

ROBLES, Manuel E. Ventura. *Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*, Revista IIDH, vol. 40, pp. 87-131, 2004

ROCHA, Patrícia Ramos. *A Liberdade Sindical e as Limitações ao seu Pleno Exercício. Reflexos do Tema no Sistema S*, 2004

ROY J. ADAMS. *Labour Left Out: Canada's Failure to Protect and Promote Collective Bargaining as a Human Right*, Canadian Centre for Policy Alternatives, Ottawa, 2006

\_\_\_\_\_. *The human right of police to organize and bargain collectively*, *Police Practice and Research: An International Journal*, 9:2, 2008, pp. 165-172

RUBIN, N. *Code of International Labour Law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2005

S. HAYTER (ed.). *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, Geneva, ILO, 2011

SABLE, Charles F. *Rolling Rule labor standards: Why their time has come, and why we should be glad of it*, em *Protecting Labour Rights as Human Rights*, 2007

SARLET, Ingo Wolfgang. *Os Direitos Sociais como Direitos Fundamentais: contributo para um balanço aos vinte anos da Constituição Federal de 1988*, In: *Revista do Instituto de*

Hermenêutica Jurídica. 20 Anos de Constitucionalismo Democrático – E Agora?, Porto Alegre-Belo Horizonte, pp. 163- 206, 2008

SEPÚLVEDA, M. Magdalena. *The Nature of Obligations Under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Print Book, 2003

SHUE, Henry. *Basic Rights: Subsistence, Affluence, and US Foreign Policy*, Princeton, Princeton Univ. Press, 1980

STEINER, Henry J., ALSTON, Philip e GOODMAN, Ryan. *International Human Rights in Context: Law, Politics, Morals : Text and Materials*, Oxford University Press, 3 ed., 2008

SWEPSTON, Lee. *Human Right Law and Freedom of Association: development trough ILO supervision*, International Labour Review, vol. 137, n. 2, 1998

TEIXEIRA FILHO, João de Lima et al., *Instituições de Direito do Trabalho*, São Paulo, vol. 2, 2000

TINTA, Mónica Feria. *Justiciability of Economic, Social and Cultural Rights in the Inter-American System of Protection of Human Rights: Beyond Traditional Paradigms and Notions*, Human Rights Quarterly, vol. 29, n. 2, pp. 431-459, maio de 2007

TOMUSCHAT, Christian. *Human Rights in a Worldwide Framework: some current issues - Zeitschrift fur auslandisches offentliclies Recht titid Volkerrecht*, 1985

UNIÃO AFRICANA. *Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos*, 1986

UNIÃO EUROPEIA. *Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia*, 13 de dezembro de 2007

\_\_\_\_\_. *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia*, 2016

\_\_\_\_\_. *Regulamento EU No. 472/2013*, 21 de maio de 2013

VALTICOS, Nicolas. *Future prospects for international labour standards*, International Labour Review, vol. 118, n. 6, Nov-Dez de 1979

\_\_\_\_\_. *International Labour Law*, Springer-Science+Business Media, B.V., 1979

\_\_\_\_\_. *La protection internationale de la liberté syndicale vingt-cinq ans après*, Revue des droits de l'homme, vol. 7, 1974

\_\_\_\_\_. *The International Labour Organization, its contribution to the rule of law and the international protection of human rights*, Journal of the International Commission of Jurists, vol. 9, 1968

VAN HOOFF, G. H. J. *The Legal Nature of Economic, Social and Cultural Rights: A Rebuttal of some Traditional Views*, In: ALSTON & TOMASEVSKI (eds.), *The Right To Food*, Dordrecht: Nijhoff, pp. 97-110, 1984

VIERDAG, Egbert. *The Legal Nature of the Rights Granted by the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Netherlands Yearbook of International Law, Vol. 9, 1978

## **Jurisprudência**

CANADÁ. Suprema Corte Do Canadá. *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia*, 2 S.C.R. 391, 2007

\_\_\_\_\_. Suprema Corte Do Canadá. *Mounted Police Association of Ontario v. Canada (Attorney General)*, 2015, SCC 1, 1 S.C.R. 3, 2015

\_\_\_\_\_. Suprema Corte Do Canadá. *Ontario (Attorney General) v. Fraser*, 2011 SCC 20, 2 S.C.R. 3, 2011

\_\_\_\_\_. Suprema Corte Do Canadá. *PSAC v. Canada*, 1 S.C.R. 424, 1987

\_\_\_\_\_. Suprema Corte Do Canadá. *RWDSU v. Saskatchewan*, 1 S.C.R. 460, 1987

\_\_\_\_\_. Suprema Corte Do Canadá. *Saskatchewan Federation of Labour v. Saskatchewan*, 1, SCR, 245, SCC 4, 2015

COMISSÃO IDH. *Juan Carlos Abella V. Argentina*, Informe Nº 55/97, Caso 11.137, 18 de novembro de 1997

CORTE IDH. *Access to Justice as a Guarantee of Economic, Social and Cultural Rights. A Review of the Standards Adopted by the Inter-American System of Human Rights*, OEA/Ser.L/V/II.129, Doc. 4, 7 de setembro de 2007

\_\_\_\_\_. *Caballero Delgado and Santana versus Colombia*, Reparaciones, 1997

\_\_\_\_\_. *Caso Acevedo Buendía e outros vs. Peru*, série c, 198, sentença 1º de julho de 2009

\_\_\_\_\_. *Caso Aguado Alfaro y otros vs. Peru*, Voto Arrazoado Antônio Augusto Cançado Trindade, serie 158, sentença 24 de novembro de 2006

\_\_\_\_\_. *Caso Artavia Murillo y Otros vs Costa Rica*, serie C, 257, sentença 28 de novembro de 2012

\_\_\_\_\_. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panama*. Fondo, Reparaciones y Costas., Serie C, No. 72, sentença 2 de fevereiro de 2001

\_\_\_\_\_. *Caso Cinco Pensionistas Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, No. 98, sentença de 28 de fevereiro de 2003

\_\_\_\_\_. *Caso Gonzales Lluy y Otros vs. Ecuador*, 1º de setembro de 2015, Voto concorrente do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, 2015

\_\_\_\_\_. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C, No. 121, sentença 03 de março de 2005

- \_\_\_\_\_. *Caso I.V. vs. Bolívia*, serie 329, sentença 30 de novembro de 2016
- \_\_\_\_\_. *Caso Mayagna (Sumo) Awas Tingni Cmty. v. Nicaragua*, ser. C, n. 79 (200), sentença 31 de agosto de 2001
- \_\_\_\_\_. *Caso Suárez Peralta Vs. Ecuador*, serie 261, sentença 21 de maio de 2013
- \_\_\_\_\_. *Caso Velásquez-Rodríguez v. Honduras (Merits)*, série c, No. 4, sentença 29 de julho de 1988
- \_\_\_\_\_. *Comunidad Indígena Sawhoyamaya*, série c, 146, sentença 29 de março de 2006
- \_\_\_\_\_. *Comunidad Indígena Yakye Axa*, série c, 125, sentença 17 de junho de 2005
- \_\_\_\_\_. *Informe Anual de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, OEA, Serie L, III, Doc. 13, 1986
- \_\_\_\_\_. *James Terry Roach e Jay Pinkerton contra os Estados Unidos*, Caso 9647, Res. 3/87, 22 de setembro de 1987, Relatório Anual 1986-1987
- \_\_\_\_\_. *La Última Tentación de Cristo, Concurring Opinion* de A.A. Cançado Trindade, sentença 5 de fevereiro de 2001
- \_\_\_\_\_. *Las Masacres de Ituango vs. Colombia*, sentença 1º de julho de 2006
- \_\_\_\_\_. *Los Hermanos Gómez Paquiyauri*, série c, 110, sentença 8 de julho de 2004
- \_\_\_\_\_. *Opinião Consultiva OC N. 16/99*, 1º de outubro de 1999
- \_\_\_\_\_. *Opinião Consultiva OC-4/84*, Voto em Separado do Juiz Rodolfo E. Piza E.
- \_\_\_\_\_. *Opinião Consultiva OC-5/85*, 13 de novembro de 1985

\_\_\_\_\_. *Opini3n Consultiva OC-1/82, “Otros Tratados” Objeto de la Funci3n Consultiva de la Corte (art. 64 Convenci3n Americana sobre Derechos Humanos)*, 24 de setembro de 1982

\_\_\_\_\_. *Parecer Consultivo PC-10/89, Interpreta3o da Declara3o Americana dos Direitos e Deveres do Homem no contexto do artigo 64 da Conven3o Americana sobre Direitos Humanos*, 14 de julho de 1989, Ser. A., N3 10, 1989

CORTE INTERNACIONAL DE JUSTI3A. *Advisory Opinion on Namibia*, ICJ Reports, 1971

\_\_\_\_\_. *Legal Consequences of the Construction of a Wall in the Occupied Palestinian Territory*, ICJ Reports (Adv Op), 2004

ISRAEL. Suprema Corte De Israel. *Attorney-General v. National Labour Court*, 1995-6, Isr. L.R. 149 (H.C.J.), 1995

\_\_\_\_\_. Suprema Corte De Israel. *Koach La Ovdim v. Jerusalem Cinematheque*, 29 I.L.L.R. 329, 2009

\_\_\_\_\_. Suprema Corte De Israel. *New Histadrut General Workers’ Union v. State of Israel*, 2006, 25 I.L.L.R. 375

TRIBUNAL AFRICANO DOS DIREITOS DO HOMEM E DOS POVOS. *Social and Economic Rights Action Center for Economic, and Social Rights vs. Nigeria*, 2012

TRIBUNAL DE JUSTI3A DA UNI3O EUROPEIA. *Caso Albany International, Caso C-67/96*, ECR I-5751, julgamento em 21 de setembro de 1999,

\_\_\_\_\_. *Comiss3o Europeia contra Rep3blica Federal da Alemanha*, Processo C-271/08, Conclus3es da Advogada Geral Verica Trstenjak, 14 de abril de 2010

\_\_\_\_\_. *Laval un Partneri v. Svenska Byggnadsarbetaref3rbundet*, C-341/05, EU:C:2007:809, n.3 98, 2007

\_\_\_\_\_. *The International Transport Workers' Federation e The Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP*, C-438/05, EU:C:2007:772, n.ºs 33 e 54, 2007

TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM. *Report of the European Commission of Human Rights*, Application n. 4464170,. Serie B, n. 17, *National Union of Belgian Police v. Belgium*, 1975

\_\_\_\_\_. *Airey versus Ireland*, Série A, N° 32, julgamento em 9 de outubro de 1979

\_\_\_\_\_. *Caso Borg v. Malta*, GC, 37537/13, julgamento em 12 de janeiro de 2016

\_\_\_\_\_. *Caso Gustafsson v. Sweden* (revision), no. 28910/95, Reports of Judgments and Decisions, 1998-V, 1998

\_\_\_\_\_. *Caso Schmidt and Dahlström*, serie A, num. 21, julgamento em 6 fevereiro de 1976

\_\_\_\_\_. *Caso Sidabras and Dziautas Vs. Lituania*, Nos. 55480/00 y 59330/00, Sección Segunda, sentença de 27 de julho de 2004

\_\_\_\_\_. *Caso Swedish Engine Drivers' Union*, 5614/72, julgamento em 6 de fevereiro de 1976

\_\_\_\_\_. *Caso TİM Haber v. Turkey*, Application no. 28602/95, julgamento em 21 de maio de 2006

\_\_\_\_\_. *Caso Vilho Eskelinen and Others v. Finland*, GC, 63235/00, julgamento em 19 de abril de 2007

\_\_\_\_\_. *Demir and Baykara vs. Turkey*, GC, 34503/97, julgamento em 12 de novembro de 2008

\_\_\_\_\_. *Dudgeon versus United Kingdom*, 1981

\_\_\_\_\_. *Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turkey*, 2009

\_\_\_\_\_. *Gorzelik and Others v. Poland*, GC, Application no. 44158/98, julgamento em 17 de fevereiro de 2004

\_\_\_\_\_. *Hrvatski liječnički sindikat v. Croatia*, Judgement, Application no. 36701/09, Final 27 de fevereiro de 2015

\_\_\_\_\_. *Marckx versus Belgium*, application No. 6833/74, julgamento em 13 de junho de 1979

\_\_\_\_\_. *National Union of Belgian Police v. Belgium*, 4464/70, 27 de outubro de 1975

\_\_\_\_\_. *National Union Of Rail, Maritime And Transport Workers v. The United Kingdom*, Application no. 31045/10, Final 08/09/2014

\_\_\_\_\_. *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers c. Royaume-Uni*, 31045/10, julgamento em 8 de abril de 2014

\_\_\_\_\_. *Plattform “Ärzte für das Leben” v Austria*, Series A no. 139, julgamento em 21 de junho de 1988

\_\_\_\_\_. *Sidiropoulos and Others v. Greece*, Application no. 26695/95, julgamento em 10 de julho de 1998

\_\_\_\_\_. *Tyrer v. The United Kingdom*, application No. 5856/72, julgamento em 25 de abril de 1978

\_\_\_\_\_. *Wilson, National Union of Journalists and Others v. the United Kingdom*, 2002

## **Documentos Eletrônicos**

ABRAMOVICH, Víctor e ROSSI, Julieta. *Courses Of Action in Economic, Social and Cultural Rights: Instruments and Allies*, Rev. Int. de Direitos Humanos, vol. 2, n. 2, São Paulo, 2005, Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452005000100009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452005000100009&script=sci_arttext&tlng=en)>, acesso em: 16/10/2015

\_\_\_\_\_. *La Tutela de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos*, Revista Estudios Socio-Jurídicos, abril, vol. 9, número especial, 2007, pp. 34-53 Disponível em: <<http://www.odalc.org/documentos/1366994804.pdf>>, acesso em 11/12/2016

ABRAMOVICH, Víctor, COURTIS, Christian. *Los Derechos Sociales Como Derechos exigibles*. In: Teoría y realidad constitucional, ISSN 1139-5583, n. 12-13, 2003, pp. 691-697, Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1125389>>, acesso: 04/01/2017

ADAMS, Roy J. *From Statutory Right to Human Right: The Evolution and Current Status of Collective Bargaining*, Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society, vol. 12, 2008. Disponível em: <[http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/05\\_adams\\_press.pdf](http://www.justlabour.yorku.ca/volume12/pdfs/05_adams_press.pdf)>, acesso em: 21/03/2015

AKILLIOĞLU, Tekin. *Some Critical Considerations on the European Social Charter and the Collective Complaints Protocol*. Disponível em: <[http://www.yargitay.gov.tr/abproje/eng/belge/rt2/Akillioglu\\_ESCandtheCollectiveComplaintsProtocol.pdf](http://www.yargitay.gov.tr/abproje/eng/belge/rt2/Akillioglu_ESCandtheCollectiveComplaintsProtocol.pdf)>, acesso em: 09/01/2014

ALSTON, Phillip. *Out of the Abyss: The Challenges Confronting the New U. N. Committee on Economic, Social and Cultural Rights*, Human Rights Quarterly, vol. 9, n. 3, 1987, pp. 332-381. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/761879>>, acesso em: 10/06/2015

COTO, Luis. *Los Principios Jurídicos en la Convención Americana de Derechos Humanos y su Aplicación en los Casos Peruanos*, parte III. Disponível em: <<http://principios-juridicos.tripod.com/>>, acesso em: 01/02/2017

DEVINATZ, Victor G.. *A Response to the British Journal of Industrial Relations Symposium on the Human Rights Watch Report: A Minimum Program for Promoting Collective Bargaining Rights as a Human Right*, Employee Responsibilities and Rights Journal, 2004, vol. 16, pp. 13-23. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1023/B:ERRJ.0000017517.78074.35>>, acesso em: 09/10/2016

GAURAB SEN. *Should Labour Standards Be Framed as Human Rights?*, SSRN, 2016. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2860035>>, acesso em: 24/01/2017

GUNTHER, Luis Eduardo e GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva. *A negociação coletiva e o trabalho decente*, Revista Online do Instituto Brasileiro de Administração do Sistema Judiciário. Disponível em: <[www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207](http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207)>, Acesso em: 29/10/2016

HUMAN RIGHTS WATCH. *US: Honor Public Workers Bargaining Rights*, 25 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<https://www.hrw.org/news/2011/02/25/us-honor-public-workers-bargaining-rights>>, acesso em: 22/10/2016

INTERNATIONAL COMMISSION OF JURISTS. *Courts and the Legal Enforcement of Economic, Social and Cultural Rights*, Genebra, 2008, Disponível em: <[http://www.humanrights.ch/upload/pdf/080819\\_justiziabilitt\\_esc.pdf](http://www.humanrights.ch/upload/pdf/080819_justiziabilitt_esc.pdf)>, acesso em: 11/10/2016

K.D. EWING, & JOHN HENDY QC. *The Trade Union Act 2016 and the Failure of Human Rights*, Industrial Law Journal, vol. 45, n. 3, 2016. Disponível em: <<http://hrlr.oxfordjournals.org/>>, acesso em: 30/08/2016

KENNETH ROTH, *Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization*, Human Rights Quarterly, Vol. 26, No. 1 (Feb., 2004), pp. 63-73, Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/20069716>>, acesso em 28/06/2015

LUCY RICHARDSON, *Economic, Social and Cultural Rights (and Beyond) in the UN Human Rights Council*, *Human Rights Law Review*, 2015, 15, pp. 409–440, Disponível em: <<http://hrlr.oxfordjournals.org/>>, acesso em 02/09/2015

MACKLEM, Patrick. *The Right to Bargain Collectively in International Law: Workers' Right, Human Right, International Right?*, In: Philip Alston (Org.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford, 2005. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=627504>>, acesso em: 02/02/2016

MAX PLANCK ENCYCLOPEDIA OF PUBLIC INTERNATIONAL LAW. *International Labour Law*, por Franz Christian Ebert e Claire La Hovary, última atualização em janeiro de 2013. Disponível em: <<http://opil.ouplaw.com/view/10.1093/law:epil/9780199231690/law-9780199231690-e957?rskey=di0fxQ&result=1&prd=EPIL>>, acesso em: 12/11/2016

MELISH, Tara. *El litigio supranacional de los derechos económicos, sociales y culturales: avances y retrocesos en el Sistema Interamericano*. Disponível em: <<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=2469>>, acesso em 25/11/2016

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. *Les Fondements D'une Declaration Internationale des Droits de L'Home*. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001243/124350fb.pdf>>, acesso em: 05/02/2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A New Era of Social Justice*, International Labour Conference, 100th Session, 2011, paras. 105 e 106. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf)>, acesso em: 15/04/2016

\_\_\_\_\_. *Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, Conferência Internacional do Trabalho, 97º Sessão, Genebra, 10 de Junho de 2008. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao\\_justicasocial.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf)>, acesso em 03/10/2016

\_\_\_\_\_. *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>>, acesso em: 07/10/2016

\_\_\_\_\_. *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação*, Relatório de Normas, 2012. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio\\_normas\\_2012.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_normas_2012.pdf)>, acesso em 23/06/2016

\_\_\_\_\_. *Promovendo o Trabalho Decente*, Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>, acesso em: 27/10/2014

ROY J. ADAMS. *The Supreme Court, Collective Bargaining and International Law: A Reply to Brian Langille*, Canadian Lab. & Emp. L.J., vol. 14, 2008, pp. 317-327. Disponível em: <<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/canlemj14&div=18&id=&page=>>>, acesso em: 23/08/2016

SCHEININ, Martin. *Indirect Protection of Economic, Social and Cultural Rights in International Law*, Chirwa & L. Chenwi (Eds.), *The Protection of Economic, Social and Cultural Rights in Africa: International, Regional and National Perspectives*, Cambridge University Press, 2016, pp. 72-88, Disponível em: <<https://www.cambridge.org/core>>, acesso em: 01/04/2017

SCOTT, Craig. *Interdependence and Permeability of Human Rights Norms: Towards a Partial Fusion of the International Covenants on Human Rights*, Osgoode Hall Law Journal, vol. 27, n. 3, artigo 8, 1989, pp. 769-878, Disponível em: <<http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol27/iss3/8>> acesso em: 17/02/2017

\_\_\_\_\_. *Reaching beyond (Without Abandoning) the Category of "Economic, Social and Cultural Rights"*, Human Rights Quarterly, Vol. 21, No. 3, agosto de 1999, pp. 633-660, Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/762668>>, acesso em 28/06/2015

TATIANA GRÜNDLER. *La Doctrine des Libertés Fondamentales à La Recherche des Droits Sociaux*, La Revue des Droits de l'Homme, juin 2012, pp. 103-116 12 Disponível em: <<http://revdh.files.wordpress.com/2012/06/la-doctrine-des-libert3a9s-fondamentales.pdf>>, acesso em: 04/10/2016

VALERIO DE STEFANO, *Non-Standard Work and Limits on Freedom Of Association: A Human Rights-Based Approach*, Industrial Law Journal Advance Access published October 19, 2016 Disponível em: <<http://hrlr.oxfordjournals.org/>>, acesso em 21/10/2016