

IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO AMBIENTAL

DIREITO INTERNACIONAL DO MEIO AMBIENTE

ANDRÉ DE PAIVA TOLEDO

BRUNO TORQUATO DE OLIVEIRA NAVES

D598

Direito internacional do meio ambiente [Recurso eletrônico on-line] organização Escola Superior Dom Helder;

Coordenadores: André de Paiva Toledo, Bruno Torquato de Oliveira Naves – Belo Horizonte: ESDH, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-278-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Sustentabilidade, Ambientalismo de Mercado e Geopolítica.

1. Direito – Estudo e ensino (Graduação e Pós-graduação) – Brasil – Congressos internacionais. 2. Direito internacional. 3. Meio ambiente. I. Congresso Internacional de Direito Ambiental (4:2016 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



Dom Helder

ESCOLA DE DIREITO

IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO AMBIENTAL

DIREITO INTERNACIONAL DO MEIO AMBIENTE

Apresentação

Os trabalhos apresentados no IV Congresso Internacional de Direito Ambiental, realizado na Escola Superior Dom Helder Câmara entre os dias 21 e 23 de setembro de 2016, são agora publicados neste volume com o propósito de divulgar à comunidade científica jurídica os detalhes das reflexões feitas ao longo daquele evento, referentes aos desafios contemporâneos do Direito Internacional do Meio Ambiente. Trata-se de seis artigos produzidos por pesquisadores de diversas partes do Brasil, que representam variados pontos de vista sobre as implicações transfronteiriças ambientais do modo de produção econômica globalizada.

O artigo intitulado "A responsabilidade ambiental nos casos de danos transnacionais cometidos por empresas de mesma natureza" discorre sobre os danos ambientais transnacionais com um enfoque na dificuldade de se determinar uma responsabilização efetiva das empresas causadoras desses danos. Para tanto, faz-se uma análise da teoria do risco integral, alargando a aplicação de seus elementos constitutivos. Como conclusão, verifica-se que o caráter globalizado dos danos ambientais exige a constituição de um tribunal internacional específico para uma responsabilização de empresas transnacionais.

"A exploração do uso animal de tração: possibilidades de mudança no âmbito nacional usando como paradigma a condição do animal como sujeito de direitos adotada por outros países" é um trabalho fundamentalmente de direito comparado, no qual há uma importante discussão acerca da possibilidade de se garantir aos animais uma espécie "sui generis" de personalidade jurídica, de modo que seus interesses e direitos sejam diretamente defendidos. Alguns países da Europa e da América Latina já têm inserido em seus ordenamentos jurídicos nacionais disposições que retiram dos animais a condição jurídica de mera coisa. A ideia é que esta nova abordagem seja especialmente aplicada, no Brasil, em relação à proteção dos animais de tração das grandes cidades.

Em seguida, o leitor encontrará a pesquisa "O Acordo de Paris como solução efetiva às questões climáticas a partir do uso de sanções premiais". Este artigo baseia-se nas recentes negociações sobre mudanças climáticas, que desembocaram na formalização, em dezembro de 2015, durante a Conferência das Partes 21 da Convenção sobre Mudanças Climáticas, do celebrado Acordo de Paris, cuja vigência iniciou-se em novembro de 2016. A partir de uma análise detalhada das cláusulas acordadas, sugere-se a adoção de sanções premiais como

alternativa à efetividade normativa. Como o Acordo de Paris não prevê em seu texto qualquer sanção aos Estados que, eventualmente, descumprirem suas metas individuais de redução de emissões de gás de efeito estufa, propõe-se, como contrapartida, instituir sanções premiais àqueles que cumprirem suas obrigações internacionais.

No próximo artigo, "Proteção internacional do direito dos trabalhadores a um meio ambiente de trabalho humano", o foco está no meio ambiente do trabalho e no direito do trabalhador a que tal ambiente seja sadio, equilibrado e seguro. Os autores expõem o direito ao meio ambiente do trabalho como direito fundamental e como direito humano, abordando sua tutela frente ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Na contribuição seguinte, "Análise dos objetivos do desenvolvimento sustentável", como o próprio título indica, são analisados os dezessete objetivos, traçados em 2015, pelas Nações Unidas, para que se alcance o desenvolvimento sustentável. Tais Objetivos envolvem temáticas diversas, como a erradicação da pobreza, a segurança alimentar, saúde, educação, dentre vários outros. O artigo ainda aborda as dimensões do desenvolvimento sustentável e faz uma relação com os Objetivos elencados internacionalmente.

Para concluir a obra, o artigo intitulado "Área, alto mar, plataforma continental e zona econômica exclusiva – fonte de recursos naturais in(esgotável) – outra fronteira industrial e sua fragilidade ambiental" levanta hipóteses sobre a exploração dos recursos naturais marinhos, avaliando as diferenças que sua localização traz para a regulação jurídica.

A diversidade de temas e enfoques demonstra não só a vastidão, mas também a maturidade que o Direito Internacional Ambiental tem alcançado nos últimos anos, com doutrinas cada vez mais sólidas e reflexões que exploram a transdisciplinaridade tão necessária para o diálogo aprofundado sobre a questão do desenvolvimento sustentável e do meio ambiente.

Os congressos de Direito Ambiental, realizados pela ESDHC, também têm demonstrado os avanços da área e a postura visionária e crítica da instituição, bem como o empenho de seu corpo discente e docente na discussão de temas novos e complexos. Esperamos que o caminho virtuoso continue e que a comunidade acadêmica aproveite uma amostra da diversidade de temas e enfoques nessa obra coletiva que agora vem a público.

Prof. Dr. André de Paiva Toledo - Escola Superior Dom Helder Câmara

Prof. Dr. Bruno Torquato de Oliveira Naves - Escola Superior Dom Helder Câmara

**PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO DIREITO DOS TRABALHADORES A UM
MEIO AMBIENTE DE TRABALHO HUMANO**

**PROTECCIÓN INTERNACIONAL DEL DERECHO DE OS TRABAJADORES A
UN MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO HUMANO**

**Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida
Cleber Lúcio de Almeida**

Resumo

Os trabalhadores são titulares do direito, fundamental e humano, ao meio ambiente do trabalho sadio, equilibrado e seguro, isto é, que lhe permita levar uma vida em conformidade com a dignidade humana e que preserve a sua saúde física e mental (direito a um meio ambiente de trabalho humano). A proposta do presente estudo é verificar a possibilidade e a forma de tutela do direito ao meio ambiente do trabalho humano perante os órgãos que compõem o Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

Palavras-chave: Meio ambiente, Meio ambiente do trabalho, Proteção adequada

Abstract/Resumen/Résumé

Los trabajadores son titulares del derecho, fundamental y humano, al medio ambiente de trabajo sana, equilibrado y seguro, es decir, que le permita llevar una vida conforme con la dignidad humana y que preserve su salud física y mental (derecho a un medio ambiente de trabajo humano). La propuesta del presente estudio es verificar la posibilidad y la forma de tutela del derecho al medio ambiente del trabajo humano ante los órganos que componen el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Medio ambiente, Medio ambiente del trabajo, Protección adecuada

1 INTRODUÇÃO

O trabalhador é titular do direito ao meio ambiente do trabalho sadio, equilibrado e seguro, que lhe permita levar uma vida conforme a dignidade humana e que preserve a sua saúde física e mental, isto é, a um *meio ambiente de trabalho humano*. A estreita vinculação entre ambiente de trabalho e dignidade humana permite, na linha do que asseveram Ingo Wolfgang Sarlet e Tiago Fensterseifer, reconhecer a existência de uma *dimensão ecológica* da dignidade humana, o que equivale a dizer que o trabalhador não só não pode ser tratado como simples meio para satisfação de interesses alheios, como também tem direito a um *ambiente de trabalho humano*, como condição de possibilidade de uma vida de conformidade com a dignidade humana. Como assinalam os doutrinadores em destaque, “assim como outrora os direitos liberais e os direitos sociais formatavam conteúdo da dignidade humana, hoje também os direitos de solidariedade, como é o caso especialmente do direito a viver em um ambiente sadio, equilibrado e seguro, passam a conformar o seu conteúdo, ampliando o seu *âmbito de proteção*”. (SARLET; FENSTERSEIFER, 2013, p. 49).

O *direito ao meio ambiente de trabalho humano* é reconhecido aos trabalhadores nos arts. 200, VIII, e 225 da Constituição de 1988. Trata-se de um direito fundamental, vez que constitui corolário do direito fundamental à vida, à segurança e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (arts. 5º, 6º e 7º, XXII, da Constituição de 1988), observando-se que todos estes direitos traduzem, em seu conjunto, o direito à qualidade de vida através de uma proteção do meio ambiente, valendo acrescentar que a Organização Internacional do Trabalho inclui entre os componentes do trabalho decente a promoção do emprego de qualidade, o que alcança a qualidade do meio ambiente do trabalho. Ademais, o direito ao meio ambiente de trabalho humano é uma decorrência da dimensão ecológica da dignidade humana, lembrando-se que esta constitui princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, da Constituição de 1988).

A hipótese é, ainda, de um direito humano, que é reconhecido na *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, no *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos*, no *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, na *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem*, no *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)* e na *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1988*.

Os direitos fundamentais e humanos são assegurados na perspectiva de que o seu titular tenha acesso real aos bens materiais e imateriais a eles correspondentes, isto é, de sua materialização. Por essa razão, aos Estados e empregadores é imposto o dever de respeitar e

fazer respeitar os direitos fundamentais e humanos, o que inclui o direito ao meio ambiente de trabalho humano.

A proposta do presente estudo é verificar se o direito humano ao meio ambiente do trabalho humano conta, em seu favor, com a possibilidade de tutela por meio do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, como um reforço de sua efetividade, o que se mostra necessário, em razão da própria relevância deste direito e da necessidade de esclarecer as condições para a sua tutela por meio do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, valendo observar que é tamanha a relevância da proteção do meio ambiente do trabalho, que foi instituído o *dia mundial da saúde e segurança no trabalho*, que é comemorado no dia 28 de abril. Ademais, não é desarrazoado afirmar a existência de uma *dimensão jurídico-protetiva da dignidade humana*, no sentido de que ela é também composta pela ideia de proteção, inclusive jurisdicional, das suas várias dimensões.

Desse modo, serão examinadas as formas de tutela dos direitos humanos no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e a possibilidade de a ele submeter as violações do *direito humano ao meio ambiente de trabalho humano* na sua proteção, a partir da análise da doutrina e da legislação pertinentes à definição dos direitos humanos de que seja titular o trabalhador e à forma de atuação do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

O que se pretende demonstrar, ao final, é que o *direito ao meio ambiente do trabalho humano* é um direito humano e que a sua violação pode ser submetida aos órgãos que compõem o Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

A proposta de estudo adota como premissas que: a dignidade é um atributo do ser humano, do qual o trabalhador não é despido ao celebrar contrato de trabalho, observando-se que não se pode negar à dignidade uma verdadeira *dimensão ecológica*; mais importante do que afirmar a existência de direitos humanos é promover a sua materialização; é necessário, para cumprir o disposto nos arts. 5º, §2º, e 7º, *caput*, da Constituição da República de 1988, que estabelecem cláusulas constitucionais abertas, promover a integração entre a ordem jurídica interna e a internacional (considerada aqui como abrangente da ordem jurídica regional e global) e o constante diálogo entre as diversas fontes do direito, como condição de possibilidade para a promoção e proteção da dignidade humana, observando-se que a força expansiva do princípio da dignidade humana impõe a utilização, em favor do ser humano, de todo o instrumental jurídico estabelecido pela ordem jurídica interna e internacional.

Consoante adverte Franz Hinkelammert, “se hoje dizemos que outro mundo é possível, se hoje queremos uma sociedade alternativa [...], não tenho dúvidas de que é essencial partir sempre dos direitos humanos [...]. Reconhecê-los é condição de possibilidade de uma sociedade

alternativa e sustentável, base de toda sociedade digna de ser mantida” (HINKELAMMERT, 2014, p. 111).

A Assembleia Mundial de Saúde da Organização Mundial de Saúde aprovou, em 2007, o Plano de Ação Global voltado à saúde dos trabalhadores, com a definição de 05 objetivos, quais sejam, elaborar e implementar instrumentos de políticas e normas para a saúde dos trabalhadores, proteger e promover a saúde no ambiente de trabalho, promover o desempenho e o acesso aos serviços de saúde ocupacional, fornecer e divulgar evidências, objetivando a ação e a prática e incorporar a saúde dos trabalhadores em outras políticas (http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf, Acesso em: 11 maio 2016). A Constituição da República de 1988 inclui a defesa do meio ambiente entre os princípios da ordem econômica (art. 170, VI) e impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defesa e preservação do meio ambiente (art. 225, *caput*). Estas medidas, de suma relevância, devem ser complementadas pela garantia de acesso ao sistema interno e regional de tutela dos direitos humanos, como componente necessário da proteção eficaz em matéria de segurança e saúde no trabalho. Como assinala José Adércio Leite Sampaio, “os direitos humanos deixaram de ser apenas questões de natureza doméstica, para se converterem em uma exigência constante e indeclinável da comunidade internacional”. (SAMPAIO, 2010, p. 229).

Como aduz Manuel Carlos Palomeque, o direito dos trabalhadores ao meio ambiente deve ser assegurado com “um conteúdo *dinâmico e progressivo*, que seja o resultado de uma ação continuada, de investigação e de regulação normativa” (PALOMEQUE, 2003, p. 196, tradução nossa), o que permite afirmar que a proteção a este direito deve ser dinâmica e progressiva também no que concerne aos instrumentos internos e externos de proteção dos direitos humanos, ou seja, de complementariedade entre estes instrumentos.

2 LOCAL DE TRABALHO E MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

O exame do direito ao meio ambiente de trabalho humano exige definir, previamente, o que se entende por local de trabalho. No presente estudo é adotado o conceito fornecido pela Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada pelo Brasil. Segundo o art. 3º da citada Convenção, “a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou para onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador”. (MAZZUOLI, 2013, p. 1515).

Meio ambiente, de acordo com a Lei de Política Nacional de Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81), é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. O meio ambiente, como objeto de proteção, compreende o do trabalho (arts. 200, VIII, e 225 da Constituição da República de 1988). O meio ambiente do trabalho é, destarte, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica presentes no local de trabalho, ou seja, local em que o trabalhador desenvolve as suas atividades.

Anote-se que, para Celso Antônio Pacheco Fiorillo:

Meio ambiente do trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos, etc). (FIORILLO, 2006, p. 10).

Como esclarece José Afonso da Silva, “o ambiente do trabalho é um complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direitos subjetivos privados e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que o frequentam”. (SILVA, 1994, 34).

3 O TRABALHADOR COMO TITULAR DE DIREITOS HUMANOS: DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS. O DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HUMANO COMO DIREITO HUMANO

Direitos humanos são direitos reconhecidos por normas de direito internacional a todos os seres humanos, sem distinção fundada em raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade, opinião política ou qualquer outra condição, com exigência da dignidade humana e visando promovê-la e protegê-la. As normas internacionais que conferem direitos humanos compõem o denominado *Direito Internacional dos Direitos Humanos*.

A partir do conceito de direitos humanos já estabelecido pode ser afirmado que *direitos humanos trabalhistas* são direitos trabalhistas reconhecidos aos seres humanos vinculados por um contrato de trabalho, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, em normas de direito internacional, como exigência e visando à promoção e proteção da sua dignidade humana.

Direitos humanos são direitos *inerentes* à dignidade humana, ou, na dicção da *Declaração e Programa de Ação de Viena*, de 1993, que “têm origem na dignidade e valor inerente à pessoa humana”. Não se trata, contudo, de direitos cujo exercício decorre do simples fato de ser o seu titular um ser humano. Com efeito, como adverte Joaquim Herrera Flores:

Falar de dignidade humana não implica falar de um conceito ideal ou abstrato. A dignidade humana é um fim material. Um objetivo que se concretiza no acesso igualitário e generalizado aos bens que fazem com que a vida seja ‘digna’ de ser vivida [...]. A dignidade consiste na obtenção de acesso igualitário aos bens tanto materiais como imateriais que se foram conseguindo no constante processo de humanização do ser humano [...]. Viver com dignidade [...] em termos materiais significa gerar processos igualitários de acesso aos bens materiais e imateriais que conformam o valor da ‘dignidade humana’. (FLORES, Disponível em <http://www.juragentium.unifi.it/es/surveys/rights/herrera/indez.htm>. Acesso em 11 maio 2016).

A titularidade real de direitos humanos exige o acesso aos bens materiais e imateriais que conformam o valor da dignidade humana. Dito de outra forma, os direitos humanos são inerentes à dignidade humana no sentido de que sem o seu gozo efetivo não se terá uma vida conforme a dignidade humana, ou seja, os direitos humanos são direitos cuja titularidade real é uma *exigência* da dignidade humana.

Os *direitos humanos trabalhistas* não são direitos reconhecidos a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do seu vínculo com o tomador dos seus serviços (*direitos humanos dos trabalhadores*), mas direitos de que são titulares os trabalhadores vinculados aos tomadores de seus serviços por meio de uma relação de emprego.

A existência de direitos humanos trabalhistas decorre dos próprios termos de várias normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos, que, de forma expressa, reconhecem direitos a serem respeitados no contexto da relação de emprego. Neste sentido, por exemplo, a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* reconhece o direito a uma remuneração justa e satisfatória, que assegure ao trabalhador, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana; a organizar sindicatos, o *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos* reconhece o direito de ser tratado com humanidade e respeito à dignidade inerente à pessoa humana, o *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* reconhece o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, dentre outros direitos, uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção e a *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem* dispõe que toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e de receber uma remuneração

que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si e para sua família.

A existência de direitos humanos trabalhistas, além de ser *formalmente reconhecida* em normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, resulta do fato de serem eles reconhecidos com a intenção de universalidade, ou seja, de que sejam gozados por todos aqueles que prestam serviços a outrem na condição de empregados, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, isto é, pelo só fato de pertencerem à família humana.

Note-se, quanto a este último aspecto, que, mesmo antes de vir à luz a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, a Organização Internacional do Trabalho já havia assinalado, na *Declaração de Filadélfia*, a necessidade de assegurar direitos a serem respeitados universalmente, dentre os quais vários foram posteriormente contemplados na *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, como, por exemplo, o direito a igual remuneração por igual trabalho, a salário que assegure existência compatível com a dignidade humana e à organização de sindicatos e de filiação sindical, o que significa que os direitos trabalhistas estão na gênese dos direitos humanos.

Eric Hobsbawm assinala a importância das lutas operárias para o reconhecimento dos direitos humanos, asseverando que,

[...] os direitos não existem no abstrato, mas somente onde as pessoas os exigem, ou possa supor-se que estão conscientes de sua falta [...]. Os movimentos operários se preocupam com pessoas que têm razões para exigir um grande número de direitos, e é por isso que eles desempenharam um papel bastante importante no desenvolvimento dos direitos humanos. (HOBSBAWM, 2000, p. 418-419).

Não se pode perder de vista que, como adverte Joaquim Herrera Flores, os direitos humanos são produtos culturais, surgidos das lutas pela dignidade humana (FLORES, 2009, p. 3-4). Com esteio nas lições de Eric Hobsbawm (2000) e Joaquim Herrera Flores (2009) pode ser afirmado que os direitos humanos trabalhistas constituem o resultado de lutas dos trabalhadores em favor da dignidade humana, o que, considerando o objeto do presente estudo, permite afirmar que se trata de direitos também voltados à proteção da *dimensão ecológica* da dignidade humana.

Cumprе acrescentar que:

a) os direitos humanos são direitos que atuam como resistência a toda forma de arbitrariedade no exercício de poder e as relações entre capital e trabalho e entre empregado e empregador são relações de poder. O exercício de qualquer poder pode resultar em ofensa à dignidade humana, o que torna necessária sua limitação, em benefício e para promover e

proteger a dignidade inerente ao ser humano, o que é reconhecido pelos signatários das normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos, observando-se, para confirmar a existência de um verdadeiro consenso sobre a necessidade de proteger a dignidade humana nas relações de poder, que na *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015* é reconhecido que várias normas que compõem o Direito Internacional dos Direitos Humanos integram o patrimônio jurídico da Humanidade. A necessidade do reconhecimento de direitos humanos a serem respeitados na relação de trabalho é, inclusive, afirmada no Preâmbulo da *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, quando registra ser “essencial que os direitos da pessoa sejam protegidos pelo império da lei, para que a pessoa não seja compelida, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão” e que é essencial “promover o desenvolvimento das relações amistosas entre as nações”.

b) o reconhecimento de vários direitos trabalhistas e dos direitos humanos em sua totalidade resulta do reconhecimento de um atributo dos seres humanos, que é a sua dignidade humana, o que os aproxima de forma definitiva, dada a identidade de sua fundamentação axiológica. Em suma, direitos trabalhistas e direitos humanos têm a dignidade humana como ponto de partida (o reconhecimento do valor inerente a toda pessoa humana) e de chegada (a realização de condições materiais sem as quais este valor não se apresentará na realidade concreta).

Estabelecida a existência de direitos humanos trabalhistas, cumpre verificar se dentre eles está o *direito ao meio ambiente de trabalho humano*.

A resposta é positiva, visto que: a) a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, que a todos reconhece o direito a condições justas e favoráveis de trabalho (art. XXIII); b) o *Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos* a todos reconhece o direito de ser tratado com humanidade e respeito à dignidade inerente à pessoa humana; c) o *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* a todos reconhece o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, especialmente, condições de trabalho seguras e higiênicas; d) a *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem* dispõe que toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas; e) o *Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)*, dispõe, no art. 7º, que cumpre aos Estados garantir segurança e higiene no trabalho; f) a *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1988* reconhece aos trabalhadores o direito de exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e empenho profissional, bem como à proteção adequada no que se refere às condições e ao ambiente de trabalho por meio de serviços de inspeção do trabalho.

A existência do *direito humano ao meio ambiente de trabalho humano* é demonstrada, ainda, pelas várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que tratam do tema, valendo mencionar a Convenção: a) n. 115: proteção contra radiações ionizantes; b) n. 127: peso máximo das cargas; c) n. 136: proteção contra os riscos ocasionados pelo benzeno; d) n. 139: prevenção e controle de riscos profissionais provocados por substâncias cancerígenas no local de trabalho; e) n. 148: proteção contra os riscos provenientes da contaminação do ar, de ruído e de vibrações no local de trabalho; f) n. 155: segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho e o Protocolo de 2002 a respeito do tema; g) n. 161: serviços de saúde no trabalho; h) n. 162: utilização do amianto com segurança; i) n. 170: utilização de produtos químicos no trabalho.

É importante mencionar que “os tratados de direitos humanos são instrumentos vivos, que acompanham a evolução dos tempos e do meio ambiente social em se exercem os direitos protegidos” (TRINDADE, 1999, p. 53). Assim, ao crescimento dos riscos ambientais deve corresponder uma interpretação dinâmica ou evolutiva dos tratados de direitos humanos, incluídas as Convenções da OIT, que têm como objeto o meio ambiente do trabalho.

4 CARÁTER VINCULANTE DAS NORMAS DE DIREITO INTERNACIONAL QUE RECONHECEM DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS. O PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS BENÉFICA COMO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DO PROCESSO

A Constituição da República estabelece, no seu art. 5º, § 2º, que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes “dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”, afastando, com isto, qualquer dúvida a respeito do caráter vinculante dos acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja signatário, o que é reforçado pelo art. 4º da Constituição da República, que, ao dispor que o Brasil rege-se, nas suas relações internacionais, pelo “princípio da prevalência dos direitos humanos”, confirma o caráter vinculante das normas que reconhecem direitos humanos. Ainda na Constituição da República, tem-se o art. 105, III, *a*, que atribui ao Superior Tribunal de Justiça competência para julgar recurso especial contra decisão que contrariar tratado, o que também atesta o caráter vinculante de acordos, tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja signatário. No plano infraconstitucional, o caráter vinculante dos acordos, tratados e convenções de que o Brasil seja parte é estabelecido pelo *art. 11, V, da Lei n. 10.593/02, que*

inclui entre as atribuições do autor-fiscal do trabalho verificar o seu cumprimento pelos empregadores.

De outro lado, como prevê a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, “ao aderirem livremente à OIT, todos os membros aceitam os princípios e direitos fundamentais enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia”, constando da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que, ratificada uma convenção, o Estado “tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas” as disposições respectivas (art. 19º) e que “os Estados-Membros comprometem-se a aplicar as convenções que tiverem ratificado” (art. 35º).

Ademais, na *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 1988* o Brasil se comprometeu a respeitar os direitos fundamentais nela reconhecidos (art. 20), ao passo que, como signatário da *Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015*, reafirmou o seu compromisso com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da humanidade, entre eles a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, o *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos*, o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, a *Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem*, a *Carta Interamericana de Garantias Sociais* e a *Carta da Organização dos Estados Americanos*, reconhecendo, com isto, o seu caráter vinculante.

Cumprir mencionar que existem quatro vertentes de pensamento a respeito da posição dos tratados sobre direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro na hierarquia das fontes de direito: a) hierarquia supraconstitucional: supremacia do tratado sobre as normas constitucionais; b) hierarquia constitucional: o tratado é incorporado ao ordenamento jurídico no patamar hierárquico de norma constitucional; c) hierarquia supralegal: o tratado está localizado abaixo da Constituição, mas acima das normas infraconstitucionais; d) hierarquia de lei ordinária: o tratado ingressa no ordenamento jurídico com status de lei ordinária. O art. 5º, § 3º, dispõe que “os tratados e convenções sobre direitos humanos que forem aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. Sob este prisma, somente os tratados em matéria de direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, terão estatura constitucional, prevalecendo na atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que, fora desta hipótese, os tratados versando sobre direitos humanos possuem status supralegal.

5 TUTELA DOS DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS POR MEIO DO SISTEMA INTERAMERICANO DE DIREITOS HUMANOS

Dentre os direitos humanos está o direito à sua tutela jurisdicional, como se vê, por exemplo, do art. VIII da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* e art. 25 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Esta tutela pode ocorrer por meio do *sistema nacional de tutela de direitos* instituído pela Constituição da República, por força, principalmente, do seu art. 5º, XXXV, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, bem como por meio do *sistema regional* de proteção de direitos, como sistemas complementares, observando-se que cada sistema regional de proteção conta com um aparato normativo próprio. O Sistema Interamericano dos Direitos Humanos tem como principais instrumentos a *Declaração Interamericana de Direitos e Deveres do Homem*, a *Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)* e o *Protocolo Adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San Salvador)*. A *Convenção Americana de Direitos Humanos*, à qual somente podem aderir os Estados membros da Organização dos Estados Americanos, foi adotada 1969, entrou em vigor em julho de 1987 e cria órgãos de proteção (Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos).

Anote-se que as medidas adotadas regularmente pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos “buscam satisfazer quatro objetivos centrais. Primeiro, a reparação de pessoas ou grupos. Isso é conseguido por meio de indenizações econômicas monetárias, indenizações não monetárias, reparações simbólicas e de restituição de direitos. Em segundo lugar, a prevenção de futuras violações de direitos por meio da formação de funcionários públicos, conscientização da sociedade, introdução de reformas legais, criação ou reforma de instituições e de outras medidas preventivas. Em terceiro lugar, a investigação e sanções das violações de direitos humanos, objetivo cujo cumprimento exige em algumas ocasiões a realização de reformas legais. Finalmente, a proteção das vítimas e testemunhas” (Fernando Basch *et al*; 2010, p. 12). Todas estas formas de atuação são, sem dúvida, de suma relevância em relação à efetividade dos direitos humanos trabalhistas, dentre os quais o direito a um meio ambiente de trabalho humano.

6 O SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

O Sistema Interamericano dos Direitos Humanos é composto, segundo o art. 33 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos tem como principal função a promoção da observância e a defesa dos direitos humanos (art. 41 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*) e, no exercício de suas funções, ainda consoante o art. 41 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, poderá: a) “formular recomendações aos governos dos Estados-membros, quando considerar conveniente, no sentido de que adotem medidas progressivas em prol dos direitos humanos no âmbito de suas leis internas e seus preceitos constitucionais, bem como disposições apropriadas para promover o devido respeito a esses direitos”; b) “preparar estudos ou relatórios que considerar convenientes para o desempenho das suas funções”; c) “solicitar aos governos dos Estados-membros que lhe proporcionem informações sobre as medidas que adotarem em matéria de direitos humanos; d) “atender às consultas que, por meio da Secretaria-Geral da Organização dos Estados Americanos, lhe formularem os Estados-membros sobre questões relacionadas com os direitos humanos e, dentro de suas possibilidades, prestar-lhes o assessoramento que lhes solicitarem”; e) “atuar com respeito às petições e outras comunicações, no exercício de sua autoridade, de conformidade com o disposto nos artigos 44 a 51” da *Convenção*; f) “apresentar um relatório anual à Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos”.

Consoante o art. 44 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, “qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização, pode apresentar à Comissão petições que contenham denúncias ou queixas de violação desta Convenção por um Estado-parte”. Desse modo, compete à Comissão receber *denúncias* ou *queixas* de violação dos direitos humanos, que podem ser apresentadas por qualquer pessoa, grupo de pessoas e entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização. O art. 45 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* dispõe que também compete à Comissão receber e examinar as *comunicações* em que um Estado-parte alegue haver outro Estado-parte incorrido em violações dos direitos humanos nela estabelecidos. Em suma, a Comissão pode ser provocada: mediante **denúncia** ou **queixa apresentada contra o Estado**, estando legitimados para esta provocação qualquer pessoa, grupo de pessoas ou entidade não governamental legalmente reconhecida em um ou mais Estados-membros da Organização; por meio de **comunicação**, apresentada por um **Estado contra outro Estado**.

Assim, embora a Comissão não possa impor obrigações ao Estado, visto que a eles pode fazer apenas recomendações,¹ a sua atuação, notadamente no exame de denúncia, queixa ou comunicação, é de suma relevância, porquanto força os Estados a respeitarem e fazerem respeitar os direitos humanos, dentre os quais os trabalhistas.

A provocação da Comissão pressupõe, segundo estabelece o art. 46, I, da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*: “a) que hajam sido interpostos e esgotados os recursos da jurisdição interna, de acordo com os princípios de Direito Internacional geralmente reconhecidos; b) que seja apresentada dentro do prazo de 6 (seis) meses, a partir da data em que o presumido prejudicado em seus direitos tenha sido notificado da decisão definitiva; c) que a matéria da petição ou comunicação não esteja pendente de outro processo de solução internacional; d) que, no caso do artigo 44, a petição contenha o nome, a nacionalidade, a profissão, o domicílio e a assinatura da pessoa ou pessoas ou do representante legal da entidade que submeter a petição.”² O esgotamento dos recursos da jurisdição interna está relacionado com a concessão ao Estado da oportunidade de afastar a violação ao direito e reparar eventual dano resultante desta violação, mas é dispensado quando ocorrer injustificada demora na atuação dos órgãos da jurisdição interna, não existir a garantia do devido processo legal ou for comprovada impossibilidade de acesso a representação adequada. Existe, de outro lado, um prazo (seis meses contados da notificação definitiva proferida pelos órgãos jurisdicionais internos) para a provocação da Comissão. A exigência de que a matéria da petição ou comunicação não esteja pendente de outro processo de solução internacional diz respeito à ausência de litispendência internacional.

O procedimento a ser observado pela Comissão no exame de denúncia, queixa ou comunicação é estabelecido nos art. 48 a 51 da *Convenção*, valendo chamar a atenção para: a garantia do contraditório; a possibilidade de investigação pela Comissão, a fim de verificar a procedência da denúncia, queixa ou comunicação, o que pressupõe, no entanto, prévio consentimento do Estado em cujo território se alegue houver sido cometida a violação; o

¹ Fernando Basch *et al* afirmam que é baixo o cumprimento das recomendações propostas em relatórios finais da Comissão, o que “leva a crer que tal forma de resolução de casos não é a mais eficaz, mesmo quando existam razões consideráveis para não submeter o caso à Corte. A taxa de cumprimento das medidas ordenadas em sentenças da Corte também é baixa, mas é maior que as das medidas incluídas nos relatórios finais CIDH. A relativa efetividade dos acordos de solução amistosa, por sua vez, tende a fortalecer a ideia de que a CIDH deveria destinar o maior esforço possível para promover esses acordos”. (Fernando Basch *et al*; 2010, p. 28).

² As disposições das alíneas *a* e *b* do inciso I do art. 46 da *Convenção* “não se aplicarão quando: a) não existir, na legislação interna do Estado de que se tratar, o devido processo legal para a proteção do direito ou direitos que se alegue tenham sido violados; b) não se houver permitido ao presumido prejudicado em seus direitos o acesso aos recursos da jurisdição interna, ou houver sido ele impedido de esgotá-los; e, c) houver demora injustificada na decisão sobre os mencionados recursos” (art. 46, II, da *Convenção*).

reconhecimento de *função conciliatória* à Comissão, tendo em vista a previsão no sentido de que ela poderá colocar-se à disposição das partes a fim de chegar a uma “solução amistosa do assunto”.

Se não se chegar a uma solução amistosa, a Comissão elaborará um *relatório*, no qual exporá os fatos e as suas conclusões sobre a ocorrência, ou não, de violação de direito humano, que será enviado aos Estados interessados (art. 50, 1 e 3, da *Convenção*). Neste relatório, a Comissão poderá formular aos Estados *proposições* e *recomendações* que julgar adequadas, a serem cumpridas no prazo de três meses (arts. 50, 3, e 51 da *Convenção*). Neste prazo de três meses, o caso poderá ser solucionado de forma amistosa ou submetido à Corte Interamericana de Direitos Humanos pela Comissão ou pelo Estado. Com efeito, consoante o art. 51, I, da *Convenção*, se no prazo de 3 (três) meses, a partir da remessa aos Estados interessados do relatório da Comissão, o assunto não houver sido solucionado ou submetido à decisão da Corte pela Comissão ou pelo Estado interessado, aceitando sua competência, a Comissão poderá emitir, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, sua opinião e conclusões sobre a questão submetida à sua consideração. Neste caso, a Comissão fará as *recomendações* pertinentes e fixará o prazo dentro do qual o Estado deve tomar as medidas que lhe competir para remediar a situação examinada. Transcorrido o prazo fixado, a Comissão *decidirá*, pelo voto da maioria absoluta dos seus membros, se o Estado tomou ou não as medidas adequadas e se publicará, ou não, o informe por ela elaborado no seu relatório anual.

As normas procedimentais estabelecidas na *Convenção Americana de Direitos Humanos* são complementadas por aquelas estabelecidas no Regulamento da Comissão, segundo o qual, por exemplo: 1) a Comissão deliberará quanto ao mérito, para cujos fins preparará um relatório que examinará as alegações, as provas apresentadas pelas partes e a informação obtida em audiência e mediante investigação *in loco*, sendo a ela permitido, ainda, levar em conta outra informação de conhecimento público (art. 41);

2) estabelecida a inexistência de violação de direito humano, a Comissão assim se manifestará no seu relatório quanto ao mérito, devendo ele ser transmitido às partes, publicado e incluído no relatório Anual da Comissão à Assembleia Geral da Organização (art. 44, 1);

3) estabelecida a existência de violação, a Comissão preparará um *relatório preliminar* com as proposições e recomendações para considerar pertinentes e o transmitirá ao Estado a que se refere, fixando prazo para que o Estado informe a respeito das medidas adotadas em cumprimento a essas recomendações (art. 44, 2);

4) a Comissão notificará ao peticionário sobre o seu relatório e sua transmissão ao Estado e, no caso de Estado sujeito à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao notificar o peticionário, dar-lhe-á oportunidade para apresentar, em um mês, sua posição a respeito do envio do caso à Corte, cumprindo ao peticionário, se for o caso, apresentar as razões com base nas quais considera que o caso deve ser submetido à Corte (art. 44, 3);³

5) Se o Estado estiver sujeito à jurisdição da Corte e a Comissão considerar que ele não cumpriu as suas recomendações, o caso será submetido pela Comissão à Corte, salvo por decisão fundamentada da maioria absoluta dos seus membros (art. 45);

6) ao submeter um caso à Corte, a Comissão a ela enviará cópia do relatório e dos autos tramitados perante ela, assim como de documentos que considere úteis para o caso, devendo o relatório ser acompanhado de uma *nota de envio*, do qual poderá constar, por exemplo, o motivo pelo qual decidiu submeter o caso à Corte.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos somente poder ser provocada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pelos Estados interessados no caso submetido à Comissão, consoante os arts. 51, 1, e 61, 1, da *Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos*, o que implica séria restrição ao acesso à Corte, vez que o **trabalhador que tiver violado direito humano trabalhista não possui legitimidade para a ela recorrer**, embora possa apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos as razões pelas quais entende que o seu caso deve ser submetido à Corte, valendo acrescentar que ele pode apresentar à Corte, depois de notificado de ter sido a ela submetido o seu caso, os seus argumentos e provas, inclusive com apontamento das suas pretensões, incluídas as que concernem a reparações (arts. 25, 1, e 40 do Regulamento da Corte), o que implica que pode atuar como verdadeiro assistente junto à Corte.

Para que a Corte possa conhecer de qualquer caso é necessário que sejam esgotados os processos previstos nos arts. 48 a 50 da *Convenção*, ou seja, **que a Comissão Interamericana de Direitos Humanos tenha sido previamente provocada** (art. 61, 2, da *Convenção Interamericana sobre Direitos Humanos*). **Assim como não há possibilidade de acionar diretamente a Comissão, diante da exigência do esgotamento dos recursos da jurisdição interna, também não existe possibilidade de recorrer diretamente à Corte.** De outro lado, a Corte somente poderá examinar o caso se o Estado interessado declarar que reconhece como

³ Embora não possa provocar diretamente a Corte, o peticionário pode se manifestar no sentido de que ela seja provocada pela Comissão.

obrigatória, de pleno direito e sem convenção especial, a sua competência (art. 62, 1, 2 e 3, da *Convenção*). Desse modo, **a submissão do Estado à jurisdição da Corte não é automática, o que, sem dúvida, constitui mais um sério entrave à tutela dos direitos humanos trabalhistas perante aquele órgão.**⁴

O caso será submetido à Corte mediante apresentação do **relatório** elaborado pela Comissão, no qual devem ser: identificados os fatos que caracterizam a violação de direitos humanos e as vítimas desta violação; os motivos que levaram a Comissão a apresentar o caso à Corte e suas observações à resposta do Estado demandado às recomendações do seu relatório; as pretensões, incluídas as que concernem a reparações (art. 35 do Regulamento da Corte). Na hipótese de o caso ser submetido à Corte por um Estado, a sua **petição** deve conter os motivos que o levaram a apresentar o caso à Corte e ser acompanhada do relatório emitido pela Comissão sobre o caso e das provas que oferece, com indicação dos fatos e argumentos sobre os quais versam (art. 36 do Regulamento da Corte).

Ao demandado é assegurado o direito de defesa. Nesse sentido, consoante o art. 41 do Regulamento da Corte, o demandado poderá apresentar contestação escrita, na qual deverá expor a sua posição sobre o caso submetido à Corte.

A Corte possui *função jurisdicional e função consultiva* e, no seu desempenho, proferirá *sentença e parecer*, sendo o desempenho destas funções disciplinado na *Convenção Americana de Direitos Humanos*, no Estatuto e no Regulamento da Corte.

A função jurisdicional e a função consultiva da Corte são regidas pelo seu Estatuto, seu Regulamento e pelos arts. 61 a 64 da *Convenção*, e, no seu exercício, a Corte, quando decidir que houve violação de um direito humano, “determinará que se assegure ao prejudicado o gozo do seu direito ou liberdade violados. Determinará também, se isso for procedente, que sejam reparadas as consequências da medida ou situação que haja configurado violação desses direitos, bem como o pagamento de indenização justa à parte lesada” (art. 63, 1, da *Convenção*). Desse modo, a Corte, diferentemente do que ocorre com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, pode *impor* ao Estado a obrigação de assegurar ao prejudicado o gozo do seu direito violado e, ainda, a obrigação de reparar os danos decorrentes da sua violação. As sentenças da Corte devem ser fundamentadas (art. 66, 1, da *Convenção*) e não são passíveis de impugnação por meio de recurso (art. 67, 1, da *Convenção* e art. 31, 3, do Regulamento da Corte), sendo lícito à parte, no entanto, no prazo de noventa dias, requerer a sua interpretação, no caso de

⁴ O Brasil somente reconheceu a jurisdição da Corte em 1998.

divergência sobre o seu sentido e alcance (art. 67, 2, da *Convenção*). Tais sentenças deverão ser cumpridas espontaneamente pelos Estados-partes (art. 68, 1, da *Convenção*), ao passo que a “parte da sentença que determinar indenização compensatória poderá ser executada no país respectivo pelo processo interno vigente para a execução de sentenças contra o Estado” (art. 68, 2, da *Convenção*). Note-se que a execução não é realizada perante a Corte, mas no país demandado, segundo o que for estabelecido no respectivo ordenamento jurídico.

A supervisão das sentenças e das demais decisões da Corte realizar-se-á mediante a apresentação de relatórios estatais e das correspondentes observações a esses relatórios por parte das vítimas ou de seus representantes. A Comissão deverá apresentar observações ao relatório do Estado e às considerações das vítimas ou seus representantes (art. 69, 1, do Regulamento da Corte), podendo o Tribunal convocar o Estado e os representantes das vítimas a uma audiência para supervisionar o cumprimento de suas decisões e neste escutará o parecer da Comissão (art. 69, 3, do Regulamento da Corte). Uma vez que o Tribunal conte com a informação pertinente, determinará o estado do cumprimento do decidido e emitirá as resoluções que estime pertinentes (art. 69, 4, do Regulamento da Corte)

Da função consultiva da Corte tratam o art. 64 da *Convenção* e o art. 72 do Regulamento da Corte, segundo os quais os Estados-membros da Organização dos Estados Americanos poderão apresentar à Corte *parecer consultivo* sobre: a) a interpretação da Convenção ou de outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados Americanos; b) a compatibilidade de disposições de direito interno em face dos instrumentos internacionais (neste caso, a Corte realiza o determinado *controle de convencionalidade* das normas internas). Recebido o pedido de parecer consultivo, o Tribunal enviará cópia a todos os Estados membros da Comissão, ao Conselho Permanente, ao Secretário Geral e aos órgãos da Organização dos Estados Americanos, para que possam enviar suas observações por escrito (art. 73 do Regulamento da Corte). Do parecer consultivo deverão constar, dentre outros elementos, os fundamentos de direito e o parecer da Corte (art. 75 do Regulamento da Corte).

7 SUBMISSÃO DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS TRABALHISTAS À COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS E À CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

O *Protocolo de San Salvador* estabelece, em seu art. 19, 6, que a violação do direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover

seus interesses, e do direito à educação reconhecidos no citado *Protocolo* pode ser submetido à Comissão Interamericana de Direitos Humanos e, quando cabível, à Corte Interamericana de Direitos Humanos, na forma definida nos arts. 44 a 51 e 61 a 69 da *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*, isto sem prejuízo da possibilidade de a Comissão Interamericana de Direitos Humanos formular as observações e recomendações que considerar pertinentes sobre a situação dos direitos econômicos, sociais e culturais estabelecidos no Protocolo em todos ou em alguns dos Estados-Partes, as quais poderá incluir no Relatório Anual à Assembleia Geral ou num relatório especial, conforme considerar mais apropriado (art. 19,7), o que torna certo que **a violação de qualquer direito humano trabalhista pode ser objeto de demanda perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.**

Ademais, embora a *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* faça referência, em vários momentos, à submissão ao Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos de violação dos direitos **nela reconhecidos**, o seu art. 64, ao admitir a apresentação de consulta à Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre a interpretação de “outros tratados concernentes à proteção dos direitos humanos nos Estados Americanos” e também a respeito de sua compatibilidade com leis internas, permite concluir que **todo direito humano trabalhista, inclusive o reconhecido em normas internacionais distintas da Convenção Americana de Direitos Humanos, conta com a proteção assegurada por meio da atuação do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos.**

A transcendência econômica (relação com a sobrevivência do trabalhador e da sua família), humana (garantia de condições de vida de acordo com a dignidade humana), social (participação na realização da justiça social) e política (contribuição para a construção da democracia) dos direitos trabalhistas exige que aos seus titulares seja assegurado o mais amplo e simplificado acesso possível aos sistemas internos e internacionais de tutela de direitos, o que não se harmoniza com a limitação de acesso à Comissão e, principalmente, com o impedimento de acesso direto à Corte de Direitos Humanos pelo titular do direito violado, observando-se que Sistema Europeu de Direitos Humanos, desde 01.11.1998, mediante o Protocolo n. 11, permite a qualquer pessoa física, organização não governamental ou grupo de indivíduos submeter à Corte Europeia de Direitos Humanos a violação por Estado-parte de direitos reconhecidos na *Convenção Europeia*.

Como adverte Antônio Augusto Cançado Trindade, resgatar a jurisdição “obrigatória dos tribunais internacionais de direitos humanos é, no meu entender, o complemento

indispensável do direito de petição individual internacional; constituem eles os pilares básicos da proteção internacional, do mecanismo de emancipação do ser humano *vis-à-vis* seu próprio Estado”. (TRINDADE, 2015, p. 17-18), acrescentando que os órgãos que compõem o Sistema Interamericano de Direitos Humanos “têm dado resposta a milhares de vítimas por meio de petições previsto na Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH) e têm fixado parâmetros que, em maior ou menor grau, orientam algumas reformas jurídicas e políticas importantes nos países da região” (BASCH *et al*; 2004, p. 9) e que eventuais dificuldades de implementação das decisões do Sistema não são suficientes para a ele negar valor, mas exigem, ao contrário, um atuar constante no sentido da sua melhor eficácia possível, assim como no de tornar ainda mais amplo o acesso a ele.

8 CONCLUSÃO

O trabalhador é titular de direitos humanos trabalhistas, ou seja, de direitos reconhecidos ao ser humano vinculado por um contrato de trabalho, sem distinção fundada na raça, cor, gênero, língua, religião, nacionalidade, situação econômica, idade e opinião política ou outra condição, em normas de direito internacional, como exigência e visando à promoção e proteção da sua dignidade humana. Dentre estes direitos está o direito ao meio ambiente do trabalho sadio, equilibrado e seguro, isto é, que lhe permita levar uma vida em conformidade com a vida humana e que preserve a sua saúde física e mental, ou seja a um *meio ambiente de trabalho humano*.

Ao trabalhador deve ser assegurada a tutela adequada e efetiva do direito ao *meio ambiente de trabalho humano*, notadamente porque a titularidade destes direitos não se resume ao seu reconhecimento normativo, mas somente será real quando forem assegurados os bens materiais e imateriais que conformam o valor da dignidade humana.

A Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos desempenham, no exercício de suas várias funções, relevante papel na materialização dos direitos humanos trabalhistas, segundo os procedimentos definidos no desenvolvimento do presente trabalho.

Contudo, é indispensável dar um passo adiante, para: promover a democratização do acesso à Corte Interamericana de Direitos Humanos, possibilitando ao titular do direito violado a ela recorrer diretamente quando a Comissão Interamericana de Direitos Humanos concluir pela violação de direito humano; reconhecer que todo e qualquer direito humano trabalhista e

não apenas aqueles reconhecidos pela *Convenção Americana sobre Direitos Humanos* possa ser objeto de denúncia, queixa ou comunicação perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos; submeter todos os Estados que compõem a Organização dos Estados Americanos à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

REFERÊNCIAS

Assembleia Mundial de Saúde da Organização Mundial de Saúde. Plano de Ação Global, 2007. Disponível em: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA60/A60_R26-en.pdf. Acesso em: 11 maio 2016.

BASCH, Fernando *et al.* A eficácia do sistema interamericano de proteção de direitos humanos: uma abordagem quantitativa sobre seu funcionamento e sobre o cumprimento de suas decisões. In: *Revista internacional de direitos humanos*. v. 7. n. 12. São Paulo: SUR, Junho, 2010.

FENSTERSEIFER, Tiago; SARLET, Ingo Wolfgang. *Direito constitucional ambiental. Constituição, direitos fundamentais e proteção do ambiente*. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. *Curso de Direito Ambiental Brasileiro*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FLORES, Joaquim Herrera. La complejidad de los derechos humanos: bases teóricas para una definición crítica. In: *Revista de filosofía del derecho internacional y de la política global*. Disponível em <http://www.juragentium.unifi.it/es/surveys/rights/herrera/indez.htm>. Acesso em 11 maio 2016.

FLORES, Joaquín Herrera. *Teoria crítica dos direitos humanos: os direitos humanos como produtos culturais*. Tradução de CAPLAN, Luciana *et al.* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

HINKELAMMERT, Franz. *Mercado versus direitos humanos*. São Paulo: Paulus, 2014.

HOBBSBAWM, Eric J. O operariado e os direitos humanos. In: *Mundo do trabalho: novos estudos sobre história operária*. Tradução de Waldea Barcellos e Sandra Bedran. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000, 417-439.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Coletânea de Direito Internacional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

PALOMEQUE, Manuel Carlos. La protección jurídica de la seguridad y salud en el trabajo en el derecho español. In: *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho. Memórias do Prof. Doutor António Moreira*. MOREIRA, António (Coord.). Coimbra: Almedina, 2003, p. 195-204.

SAMPAIO, José Adércio Leite. *Direitos fundamentais*. 2 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang; FENSTERSEIFER, Tiago. *Direito constitucional ambiental. Constituição, direitos fundamentais e proteção do ambiente*. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

SILVA, José Afonso. *Direito Ambiental Constitucional*. 2 ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Os tribunais internacionais e a realização da justiça*. Rio de Janeiro: RENOVAR, 2015.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. *Tratados de direito internacional dos direitos humanos*. v. II. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.