



A PROTEÇÃO INTERNACIONAL DO DIREITO DO TRABALHO DAS MULHERES: ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS INTERAMERICANOS DE PROTEÇÃO¹

Suzéte da Silva Reis²
Victória Scherer de Oliveira³

Resumo: Em que pese os avanços significativos na proteção do direito do trabalho das mulheres, as discriminações contra o gênero ainda permeiam o cenário trabalhista, exigindo do Estado e da sociedade uma atuação conjunta em prol da igualdade e da não discriminação, atentando-se aos tratados e compromissos assumidos no âmbito internacional. À vista disso, torna-se relevante o conhecimento sobre os instrumentos internacionais de proteção, ratificados pelo Brasil, que asseguram a proteção do direito social ao trabalho das mulheres e adotam uma perspectiva de gênero para

299

¹ Este artigo foi desenvolvido a partir das pesquisas desenvolvidas junto ao Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado – da Universidade de Santa Cruz do Sul.

² Doutora em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC. Mestre em Direito – Área de Concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior-CAPES, pela UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, na Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na contemporaneidade”, vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNISC. Professora em cursos de Especialização Latu Sensu na área de Direito do Trabalho, em diversas universidades. Graduada em Pedagogia, pelas Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul (1990). ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-8820-6385>>

³ Mestranda no Programa da Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade I. Graduada na Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, com bolsa de Iniciação Científica pelo CNPq (2017/2021). Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade, vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNISC, coordenado pela Prof.^a Dr.^a Suzéte da Silva Reis. ORCID: <<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0002-4708-7145>>.

promover uma transformação social. Assim, busca-se responder: quais os posicionamentos dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil quanto à proteção dos direitos trabalhistas das mulheres? Para tanto, será utilizado o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica. Serão objetos de análise: a Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a atuação da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos, o Protocolo de San Salvador (adicional à Convenção Americana em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais), a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Consta-se proteção gradativa dos direitos sociais nos instrumentos de proteção internacional ratificados pelo Brasil, agindo sob uma perspectiva de gênero para interpretar normas e analisar casos concretos, com o fim de combater a discriminação das mulheres no ambiente laboral, bem como de promover a eficácia plena do direito à igualdade e não discriminação.

Palavras-chave: Proteção Internacional do Direito do Trabalho. Direitos Trabalhistas das Mulheres. Igualdade e Não Discriminação. Perspectiva de Gênero.

1 INTRODUÇÃO

Após os acontecimentos nefastos da Segunda Guerra Mundial, instaurou-se a necessidade de fortalecimento e resgate da democracia, na finalidade de assegurar a não repetição de atos atentatórios aos direitos humanos. Nesta nova perspectiva humanista, os países assumem o compromisso de promover uma transformação social, amparada pelo pluralismo e balizada pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesta ótica, a garantia de igualdade material e pluralista e o reconhecimento das diferenças sociais de uma sociedade heterogênea ganham palco, cabendo aos Estados o dever de assegurar direitos e de fiscalizar eventuais violações, em busca de uma garantia material, para além da norma positivada. O olhar de proteção estatal deve incidir

notadamente na salvaguarda de direitos de grupos minoritários, que carecem de representação no regime democrático.

Os avanços foram cooperados pela adesão a tratados internacionais, posituação de normas de proteção e criação de políticas públicas. Contudo, apesar de materializada a garantia, a transformação é cultural, exigindo uma atuação conjunta entre os Estados, a sociedade e os órgãos de proteção internacional. À vista disso, torna-se relevante e essencial o conhecimento sobre as normas de proteção internacionais dos tratados ratificados pelo Brasil, para que, com atenção ao controle de convencionalidade, se concretize uma proteção multinível dos direitos humanos, notadamente de grupos ainda marginalizados, que, em razão de fatores históricos e culturais, sofrem discriminações estruturais, como as mulheres.

No âmbito trabalhista, as disparidades tornam-se gritantes quando mulheres se deparam com discriminações decorrentes do gênero, evidenciando situações de divisão sexual do trabalho, que prejudicam a inserção da mulher no mercado de trabalho e a ascensão de carreira, abrangendo, ainda, uma jornada dupla de trabalho, como reflexo do papel social da mulher na sociedade. Tais óbices são questões que ainda devem ser alvo de discussão no contexto trabalhista, a fim de promover a real igualdade pluralista e a não discriminação.

Portanto, com base nisso, busca-se responder: quais os posicionamentos dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil quanto à proteção das mulheres no ambiente de trabalho? Será utilizado o método de abordagem dedutivo, partindo-se de premissas gerais, para se gerar ao fundamento específico em resposta ao problema e, como técnica de pesquisa, utilizar-se-á a técnica bibliográfica.

Desse modo, objetiva-se, de início, pontuar e especificar os instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, ao direito social ao trabalho e aos direitos das mulheres ratificados pelo Brasil e, analisar, sob uma perspectiva de gênero, a proteção conferida às mulheres por tais dispositivos. Assim, pontua-se que serão objetos de estudo os instrumentos de alcance geral, remetidos a todos os indivíduos e os dispositivos de alcance específico, que se destinam a combater determinadas violações de direitos humanos, como a discriminação contra a mulher.

Delimita-se a apreciação dos seguintes instrumentos de alcance geral: Convenção Americana sobre Direitos Humanos e a atuação da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Entre os dispositivos de alcance específico serão analisados: Protocolo de San Salvador (adicional à Convenção Americana em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais), Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Isto posto, parte-se para a análise e especificações dos instrumentos elencados, com vistas a investigar como tais dispositivos enfrentam a discriminação de direitos trabalhistas das mulheres.

2 A CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS E A COOPERAÇÃO DOS SEUS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO

302

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos formalizou-se com a aprovação da Declaração Americana de Direitos e Deveres do Homem em 1948, percebendo a Comissão Interamericana de Direitos Humanos como órgão principal e autônomo da Organização dos Estados Americanos, criada em 1959. A atuação da Comissão tem por base o monitoramento da situação dos direitos humanos dos Estados signatários, dedicando atenção especial a grupos historicamente submetidos à discriminação, fundamentando o seu trabalho no princípio pro homine e na incorporação da perspectiva de gênero em todas as suas atividades (OEA, 1889)⁴.

Aprovada em 1969, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos entrou em vigor em 1978, conferindo aos Estados signatários o compromisso internacional de respeitar e garantir os direitos humanos elencados no seu corpo normativo. Além disso, promoveu a criação da Corte Interamericana de Direitos Humanos como um tribunal

⁴ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). O que é a Comissão Interamericana de Direitos Humanos? 1889. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>>. Acesso em: 13 abr 2022.

jurisdicional do sistema interamericano, atribuindo suas competências e procedimentos. Do mesmo modo, definiu as funções da Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que já exercia sua atuação antes da Convenção (OEA, 1889)⁵.

Enquanto órgão jurisdicional, a Corte Interamericana de Direitos Humanos age como última intérprete da Convenção, assumindo uma dupla função, prevista nos artigos 64 e 66 da Convenção Americana: a contenciosa e a consultiva (LEAL; LIMA, 2020, p. 196)⁶. O Brasil reconheceu sua jurisdição em 1998, concordando com a competência da Corte Interamericana de Direitos Humanos em todos os casos relacionados à interpretação ou à aplicação da Convenção Americana.

Em seu texto, nos artigos 29⁷ e 31⁸, a Convenção Americana

⁵ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). O que é a Comissão Interamericana de Direitos Humanos? 1889. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>>. Acesso em: 13 abr 2022.

⁶ LEAL, Mônia Hennig; LIMA, Sabrina Santos. A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos no que tange a grupos em situação de vulnerabilidade: Análise da opinião consultiva 24/2017. Revista *Ius Et Veritas*, n. 61, 2020.

⁷ Artigo 29: “Nenhuma disposição desta Convenção pode ser interpretada no sentido de: a. permitir a qualquer dos Estados Partes, grupo ou pessoa, suprimir o gozo e exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista; b. limitar o gozo e exercício de qualquer direito ou liberdade que possam ser reconhecidos de acordo com as leis de qualquer dos Estados Partes ou de acordo com outra convenção em que seja parte um dos referidos Estados; c. excluir outros direitos e garantias que são inerentes ao ser humano ou que decorrem da forma democrática representativa de governo; e d. excluir ou limitar o efeito que possam produzir a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e outros atos internacionais da mesma natureza”. ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana de Direitos Humanos. São José, Costa Rica: Organização dos Estados Americanos, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 23 abr 2020.

⁸ Artigo 31. “Poderão ser incluídos no regime de proteção desta Convenção outros direitos e liberdades que forem reconhecidos de acordo com os processos estabelecidos nos artigos 76 e 77”. ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenção Americana de Direitos Humanos. São José, Costa Rica: Organização dos Estados Americanos, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 23 abr 2020.

aproxima-se da ideia de cláusulas abertas, que permitem diferentes interpretações do texto legal, para que funcione como uma norma viva, capaz de acompanhar as transformações sociais e o contexto do caso concreto (LEAL; LIMA, 2020, p. 197)⁹.

No que concerne ao direito social ao trabalho, a Comissão Americana prevê, no seu artigo 26, a proteção de direitos econômicos, sociais e culturais, conferindo aos Estados signatários a obrigação de

“adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperaci3n internacional, especialmente econ3mica y t3cnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos” (CADH, 1978)¹⁰.

Em aparato, reitera no seu preâmbulo que a incorporação da Carta da Organização dos Estados Americanos compõe normas mais amplas relacionadas a direitos econômicos e sociais, memorando a Declaração Americana, para entender que a ideia de ser humano livre pressupõe uma vida livre do medo e da miséria, o que só pode se concretizar com a garantia de condições sociais dignas, capazes de permitir aos indivíduos o desfrute de seus direitos econômicos, sociais e culturais (CADH, 1978)¹¹.

A igualdade perante a lei também vem positivada no artigo 24 da Convenção Americana e busca combater a discriminação decorrente da raça, do gênero, da condição social e econômica. Em atenção a isto, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, como intérprete autêntica

⁹ LEAL, M3nia Hennig; LIMA, Sabrina Santos. A atuaç3o da Corte Interamericana de Direitos Humanos no que tange a grupos em situaç3o de vulnerabilidade: Análise da opini3o consultiva 24/2017. Revista Ius Et Veritas, n. 61, 2020.

¹⁰ A traduç3o: “adotar medidas, tanto internamente quanto por meio da cooperaç3o internacional, especialmente econ3mica e t3cnica, para alcanar progressivamente a plena realizaç3o dos direitos”. ORGANIZAÇ3O DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenç3o Americana de Direitos Humanos. S3o Jos3, Costa Rica: Organizaç3o dos Estados Americanos, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 23 abr 2020.

¹¹ ORGANIZAÇ3O DOS ESTADOS AMERICANOS. Convenç3o Americana de Direitos Humanos. S3o Jos3, Costa Rica: Organizaç3o dos Estados Americanos, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 23 abr 2020.

da Convenção, construiu, jurisprudencialmente, o entendimento que possibilita a adoção de um tratamento desigual positivo nos casos em que envolvem grupos marginalizados historicamente, desde que devidamente justificado, seguindo os aspectos de proporcionalidade (LEAL, 2018, p. 279)¹².

Ao exercer sua função consultiva, a Corte Interamericana de Direitos Humanos emitiu a opinião consultiva número 27 de 2021, em resposta à solicitação da Comissão Interamericana. O parecer versou sobre os direitos à liberdade sindical e negociação coletiva e sua relação com o direito ao trabalho, aderindo uma perspectiva de gênero para a análise. Entendeu que, para a efetivação do direito ao trabalho:

a protección de los sindicatos es un factor clave para asegurar el acceso al trabajo decente y la igualdad, pues pueden ayudar a las mujeres trabajadoras, especialmente las que trabajan en el hogar, las empleadas domésticas o las trabajadoras migratorias a reivindicar sus derechos. En ese sentido, señaló que existe un vínculo histórico entre unsindicalismo firme y una sociedad más equitativa (CORTE IDH, 2021, p.24)¹³.

Decidindo assim, os Estados tornam-se incumbidos de aplicar uma interpretação amparada sob uma perspectiva de gênero para buscar a resolução de casos de conflitos laborais que envolvem as mulheres. Ainda, invocou o princípio da igualdade e não discriminação para entender que o direito à igualdade, positivado no artigo 24 da Convenção Americana, contempla duas dimensões: a formal, de garantia perante a lei e a material, que exige uma postura ativa dos Estados, na promoção de medidas positivas a favor de grupos historicamente discriminados (CORTE IDH, 2021, p. 58)¹⁴.

¹² LEAL, Mônia Hennig. Derechos de los grupos em situación de vulnerabilidad. In: LANDA ARROYO, César. Derechos fundamentales. Actas de las III Jornadas Nacionales de Derechos Fundamentales. Lima: Palestra Editores, 2018.

¹³ A tradução: “A proteção dos sindicatos é um fator chave para garantir o acesso ao trabalho decente e a igualdade, pois podem ajudar as mulheres trabalhadoras, especialmente aquelas que trabalham em casa, trabalhadoras domésticas ou trabalhadoras migrantes a reivindicar seus direitos. Nesse sentido, ele apontou que existe um vínculo histórico entre o sindicalismo firme e uma sociedade mais justa”. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião consultiva OC-27/21. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

¹⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião consultiva OC-

A Corte Interamericana de Direitos Humanos preocupou-se, ainda, em resgatar o marco histórico de exclusão das mulheres no espaço laboral e sindical, percebendo as mulheres como titulares de todos os direitos sociais, econômicos e culturais, de liberdade sindical e negociação coletiva, que garantem às mulheres o gozo de condições de trabalho equitativas e satisfatórias sem discriminação (CORTE IDH, 2021, p. 61)¹⁵. À vista disso, indicou três obrigações fundamentais dos Estados para combater a discriminação contra o gênero no contexto trabalhista:

Los Estados deben garantizar que no haya discriminación directa ni indirecta contra la mujer en las leyes y que, en el ámbito público y privado, la mujer esté protegida contra la discriminación [...] por tribunales competentes y por la existencia de sanciones y otras formas de reparación”; b) los Estados deben “mejorar la situación de facto de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces”; y c) los Estados deben “hacer frente a las relaciones prevalecientes entre los géneros y a la persistencia de estereotipos basados en el género que afectan a la mujer no solo a través de actos individuales sino también porque se reflejan en las leyes y las estructuras e instituciones jurídicas y sociales (CORTE IDH, 2021, p. 63)¹⁶.

A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, de igual modo, vem colecionando julgados que conferem a aplicação progressiva dos direitos sociais com fundamento no artigo 26 da Convenção Americana, notadamente no que concerne à proteção de grupos em situação

27/21. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

¹⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião consultiva OC-27/21. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

¹⁶ A tradução: “Os Estados devem garantir que não haja discriminação direta ou indireta contra as mulheres nas leis e que, na esfera pública e privada, as mulheres sejam protegidas contra a discriminação [...] por tribunais competentes e pela existência de sanções e outras formas de reparação”; b) os Estados devem “melhorar a situação de fato das mulheres adotando políticas e programas concretos e eficazes”; e c) os Estados devem “enfrentar as relações de gênero predominantes e a persistência de estereótipos de gênero que afetam as mulheres não apenas por meio de atos individuais, mas também porque se refletem em leis e estruturas jurídicas e instituições”. CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Opinião consultiva OC-27/21. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

de vulnerabilidade (PIOVESAN, 2014, p. 84)¹⁷. No tangente ao direito social ao trabalho, menciona-se, a título de exemplo, o caso Baena Ricardo e outros versus Panamá, que revelou uma situação de demissão arbitrária de 270 funcionários públicos em razão da participação em greve¹⁸. A Corte Interamericana decidiu, com fundamento no direito ao devido processo legal e a proteção judicial pela condenação do Estado do Panamá, determinado a indenização e a reintegração dos trabalhadores (CORTE IDH, 2003)¹⁹.

Recentemente, no ano de 2020, o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos pelo caso dos empregados da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus. Em síntese, a situação é decorrente de uma explosão ocorrida na empresa de fabricação de fogos de artifício, atividade comumente desenvolvida na região, que revelou fatos graves de trabalho infantil e trabalho escravo. O posicionamento adotado pela Corte Interamericana entendeu que a pobreza foi um fator determinante para o agravamento da situação de informalidade e insalubridade (CORTE IDH, 2020, p. 20)²⁰.

Ainda, nota-se, no caso, que a fábrica funcionava irregularmente com o aval do Ministério do Exército, demonstrando total descaso e omissão estatal, que não se comprometia com a fiscalização da atividade de graves riscos à vida. Destaca-se que a situação acarretou a morte de 60 trabalhadores, sendo 40 (quarenta) mulheres, 19 (dezenove) meninas e 1

¹⁷ PIOVESAN, Flávia. Sistema Interamericano de Direitos Humanos: Impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global, v.3, n.1, jan/jun 2014.

¹⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Sentença de 28 de novembro de 2003. San José da Costa Rica, 2003. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

¹⁹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Sentença de 28 de novembro de 2003. San José da Costa Rica, 2003. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

²⁰ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2020. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

(um) menino. As mulheres trabalhavam mais de dez horas, enquanto as crianças exerciam a atividade por seis horas diárias no período letivo e o dia inteiro durante as férias (CORTE IDH, 2020, p. 23)²¹.

Neste contexto, surge a essencialidade de um sistema de proteção eficiente, tanto no âmbito interno, como no âmbito externo, atuando sob uma perspectiva de proteção multinível de direitos, amparada pelo diálogo entre tais sistemas. A respeito disso, a construção jurisprudencial da Corte Interamericana de Direitos Humanos consolida a ideia de um controle de convencionalidade, que pressupõe a conformidade entre a norma externa e interna, de modo que “aos parâmetros constitucionais somam-se os parâmetros convencionais, na composição de um trapézio jurídico aberto ao diálogo” (PIOVESAN, 2014, p. 91)²².

Agindo assim, os Estados e os órgãos de proteção de direitos humanos internacionais trabalham cooperativamente, visto que “os tratados de direitos humanos fixam parâmetros protetivos mínimos, constituindo um piso mínimo de proteção e não um teto protetivo máximo” (PIOVESAN, 2014, p. 93)²³. No que tange à proteção de direitos sociais no Sistema Interamericano, percebe-se a concepção da ideia de indivisibilidade de direitos humanos, eis que o princípio da dignidade da pessoa humana pressupõe a exequibilidade plena de direitos humanos (GOMES, 2011, p. 80)²⁴. Ou seja, não é possível assegurar a vida, sem a salvaguarda de condições de trabalho dignas e suficientes para garantir alimentação, moradia e saúde.

²¹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2020. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

²² PIOVESAN, Flávia. Sistema Interamericano de Direitos Humanos: Impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. *Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global*, v.3, n.1, jan/jun 2014.

²³ PIOVESAN, Flávia. Sistema Interamericano de Direitos Humanos: Impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. *Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global*, v.3, n.1, jan/jun 2014.

²⁴ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Os Direitos Sociais no âmbito do Sistema Internacional de Normas de Proteção dos Direitos Humanos e seu Impacto no Sistema Brasileiro: Problemas e Perspectivas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 49, v. 1, jan/jun, p. 73-100, 2011.

Desse modo, a Convenção Americana, a Comissão Interamericana e a Corte Interamericana atuam sobre os direitos trabalhistas das mulheres, ressaltando que sua atuação na proteção de tais direitos recebeu maior destaque nos posicionamentos mais recentes, que entendeu os direitos trabalhistas como vinculantes para a efetivação dos demais direitos.

Isto posto, parte-se para a análise do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ou Protocolo de San Salvador) que objetivou a proteção mais ampla destes direitos, visto que, a Convenção Americana carece de dispositivos legais de proteção intrínseca aos direitos sociais, reconhecendo, quase exclusivamente, os direitos civis e políticos.

3 PROTOCOLO DE SAN SALVADOR COMO UM DOCUMENTO ADICIONAL À CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS EM MATÉRIA DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS

309

Ante à permissão normativa da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, foi submetido à apreciação dos Estados partes o protocolo adicional à Convenção em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. O Brasil aceitou o tratado em agosto de 1996, assumindo a responsabilidade internacional por direitos sociais, econômicos e culturais, como o direito ao trabalho e a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho.

Somando-se a isto, os Estados se comprometem, em atenção ao protocolo, com a obrigação de não discriminação decorrente da raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social (OEA, 1988)²⁵. O protocolo preocupou-se em normatizar, no corpo do artigo sexto, que prevê a garantia ao

²⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (OEA). Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – Protocolo de San Salvador. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>>. Acesso em: 23 mai 2022.

direito do trabalho, a proteção das mulheres, positivando que os Estados “comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho” (OEA, 1988)²⁶.

A vedação de discriminação prevista no artigo terceiro deve ser interpretada amplamente, de forma que a proibição incida em todas as fases processuais da contratação, execução e afastamento laboral, visto que as discriminações, notadamente contra o gênero mulher, podem ocorrer em qualquer etapa do recrutamento, seleção e admissão ou no curso do contrato de trabalho e cessação (ROMITA, 2006, p. 25)²⁷.

Os artigos sexto, sétimo e oitavo preocupam-se diretamente em assegurar o direito social ao trabalho e condições justas, equitativas e satisfatórias e aos direitos sindicais. Quanto à segunda garantia, o Protocolo prevê a necessidade de uma remuneração justa que assegure a subsistência digna do trabalhador, concedendo-lhe o direito de optar, de acordo com a sua vocação, pelo labor que que melhor atenda às suas necessidades e expectativas. Ainda, a limitação da jornada de trabalho atenta-se para a proteção contra o retrocesso, a fim de combater o trabalho escravo (OEA, 1988)²⁸.

Na perspectiva de proteção multinível de direitos humanos, anteriormente apresentada, o Protocolo de San Salvador contempla em seu artigo quarto a não admissão de restrições a quaisquer direitos reconhecidos no documento, reconhecendo que não há hierarquia entre o direito interno e externo, devendo ser aplicada a norma mais benéfica

²⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (OEA). Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – Protocolo de San Salvador. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>>. Acesso em: 23 mai 2022.

²⁷ ROMITA, Arion Sayão. O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

²⁸ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (OEA). Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – Protocolo de San Salvador. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>>. Acesso em: 23 mai 2022.

ao indivíduo (OEA, 1988)²⁹. Quanto ao referido princípio, pontua Alcalá (2016, p. 16)³⁰ que:

*El principio favor persona emana del objeto y fin de los tratados Internacionales que aseguran y garantizan derechos humanos, determinando una interpretación que optimice el aseguramiento, garantía y efectivo ejercicio y goce de tales derechos en su conjunto, dando preferencia siempre a la interpretación que más flertemente despliegue la eficacia jurídica del o de tales derechos, como asimismo la aplicación preferente de aquella norma que mejor protege los atributos que integran los derechos que los garantiza más ampliamente*³¹.

Desse modo, o Protocolo San Salvador – Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, atua normativamente para proteção do direito social ao trabalho, em busca de condições equitativas e justas, com fundamento no princípio da igualdade e não discriminação, para o fim de combater disparidades entre homens e mulheres no âmbito trabalhista.

Posto isto, parte-se para a análise dos instrumentos específicos de proteção às mulheres no plano internacional do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, quais sejam: Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

²⁹ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (OEA). Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – Protocolo de San Salvador. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>>. Acesso em: 23 mai 2022.

³⁰ ALCALÁ, Humberto Nogueira. El principio pro homine o favor persona en el derecho internacional y en el derecho interno como regla de interpretación y regla preferencia normativa. Revista de Derecho Publico, Chile, v. 84, p. 13-43, 2016. Disponível em: <<https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/43057/44992>>. Acesso em: 30 abr 2022.

³¹ A tradução: O princípio favor persona decorre do objeto e finalidade dos tratados internacionais que asseguram e garantem os direitos humanos, determinando uma interpretação que otimize a garantia, a garantia e o efetivo exercício e gozo de tais direitos como um todo, sempre dando preferência à interpretação que mais exibir convenientemente a eficácia jurídica do ou tais direitos, bem como a aplicação preferencial daquela norma que melhor protege os atributos que compõem os direitos que os garantem mais amplamente.

4 CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER E A CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ (CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER)

Em 1979, as Nações Unidas aprovam a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, que foi ratificada pelo Brasil em 1984. A Convenção, impulsionada pelo Ato Internacional da Mulher se propõe a eliminar as discriminações contra o gênero mulher, ao passo que promove a igualdade. Em adesão à proposta da Declaração Universal, a Convenção trata os direitos humanos como indivisíveis e indispensáveis para assegurar uma vida digna (PIOVESAN, 2012, p. 302)³².

Em atenção a isto, busca combater as discriminações existentes no exercício de direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais, balizando sua atuação no princípio da igualdade e não discriminação. Sabe-se que, para a concretização deste objetivo, não basta a positividade da vedação de discriminação, exigindo dos Estados uma postura ativa que promova políticas públicas eficientes e adequadas, por meio de ações afirmativas, permitindo uma “discriminação positiva”:

os Estados podem adotar medidas especiais temporárias, com vistas a acelerar o processo de igualização de status entre homens e mulheres. Tais medidas cessarão quando alcançado o seu objetivo. São medidas compensatórias para remediar as desvantagens históricas, aliviando as condições resultantes de um passado discriminatório. Através delas busca-se garantir a pluralidade e a diversidade social (PIOVESAN, 2012, p. 304)³³.

Desse modo, a Convenção combina a proibição de discriminação contra as mulheres, ao mesmo tempo em que fomenta a criação de políticas compensatórias como estratégia para estimular a igualdade. Assim, reconhece que “a eliminação da violência contra a mulher é condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social e sua plena e igualitária participação

³² PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

³³ PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

em todas as esferas de vida” (ONU, 1979)³⁴. A Convenção reconhece os estereótipos condicionados às mulheres, valorizando a necessidade de uma educação livre de padrões de comportamentos sociais baseados em conceitos de inferioridade e subordinação do papel do gênero (ONU, 1979)³⁵.

A criação e existência de uma Convenção voltada para os direitos das mulheres na ordem internacional é de suma importância para garantir avanços significativos na proteção do gênero, já que trata como urgência as questões de discriminação social e estrutural, que estão enraizadas na sociedade atual (VIEIRA, 2017, p. 598)³⁶. Tal documento conceitua a discriminação contra a mulher no corpo do seu artigo 1º:

a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU, 1979)³⁷.

Desse modo, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher adota diferentes perspectivas sobre o histórico de violências contra as mulheres, invocando medidas necessárias para combatê-las. Outro avanço significativo de interesse específico das mulheres é a Convenção de Belém do Pará – Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher.

³⁴ Organização das Nações Unidas (ONU). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 2 jun 2022.

³⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 2 jun 2022.

³⁶ VIEIRA, Manuela do Corral. Mulheres e discriminação: Estudo sobre a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Revista Jurídica da Presidência Brasília v. 18 n. 116 out 2016/jan, p. 583-602. 2017.

³⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1979. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 2 jun 2022.

Este instrumento foi editado na Organização dos Estados Americanos em 1994 e ratificado pelo Brasil em 1995. A Convenção propõe estratégias de proteção internacional das mulheres, admitindo, no seu artigo doze, a possibilidade de apresentar à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, petições referentes a denúncias ou queixas de violação por um Estado signatário, cabendo este reconhecimento a qualquer pessoa ou grupo de pessoas, ou qualquer entidade não-governamental juridicamente reconhecida em um ou mais Estados membros da Organização (OEA, 1994)³⁸.

Fazendo isso, a Convenção coopera para a atuação positiva e ativa dos Estados, posto que “a visibilidade e a publicidade das violações trazem o risco do constrangimento político e moral do Estado violador, que será compelido a apresentar justificativas da sua prática no fórum da opinião pública internacional” (PIOVESAN, 2017, p. 310)³⁹. Sendo condenado, o Estado parte poderá ser condenado internacionalmente em razão de afronta aos direitos fundamentais assegurados às mulheres no plano internacional, cabendo medidas que garantem a não repetição de atos atentatórios aos direitos do grupo.

A Convenção, ainda, preocupa-se com a violência contra o gênero no local de trabalho, assumindo que a opressão contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica como o assédio sexual no local de trabalho. O documento entende que a violência contra a mulher impede e anula o exercício dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais (OEA, 1994)⁴⁰.

Para a adoção de medidas, os Estados devem atentar-se ao artigo nono da Convenção, que enfatiza a necessidade de considerar a

³⁸ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção De Belém Do Pará. 1994. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>>. Acesso em: 28 jun 2022.

³⁹ PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁴⁰ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará. 1994. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>>. Acesso em: 28 jun 2022.

situação da mulher vulnerável, seja em razão da sua raça, origem étnica ou condição de migrante, de refugiada ou de deslocada ou, ainda, gestantes, deficientes, menores, idosas ou em situação sócio-econômica desfavorável, afetadas por situações de conflito armado ou de privação da liberdade (OEA, 1994)⁴¹.

Assim, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção de Belém do Pará (Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher) cooperam para combater a violência contra o gênero mulher, promovendo a eficácia do direito à igualdade e não discriminação, que repercute efeitos diretos no contexto trabalhista.

5 CONCLUSÃO

De todo o exposto, constata-se que, em que pese a Convenção Americana sobre Direitos Humanos não ter sido concebida para proteger os direitos sociais, como o direito ao trabalho, mas sim para atuar como uma carta de direitos civis e políticos, a proteção trabalhista vem amparada pelo Protocolo de San Salvador, adicional à Convenção Americana, que buscou proteger, intrinsecamente, direitos sociais, econômicos e culturais.

A atuação da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos cooperam para a proteção dos direitos trabalhistas, notadamente das mulheres, em razão das discriminações decorrentes do gênero, promovendo uma atuação ampla gradativa e adotando uma perspectiva de gênero para analisar casos e interpretar normas.

Destaca-se que a adoção de uma perspectiva de gênero corresponde ao reconhecimento do contexto histórico das mulheres, marcado por desigualdades e opressões, que desestabilizam a igualdade material no ambiente de trabalho, relacionando isto ao papel da mulher na esfera pública e privada.

⁴¹ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – Convenção de Belém do Pará. 1994 Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>>. Acesso em: 28 jun 2022.

Do mesmo modo, a criação de Convenções que protegem exclusivamente os direitos das mulheres, com a finalidade de tornar eficaz o princípio da igualdade e não discriminação coopera para o combate à violência contra o gênero no ambiente laboral, já que incumbem aos Estados signatários uma atuação ativa, na promoção de medidas eficientes e políticas públicas suficientes para proteger as mulheres.

Nesse sentido, os referidos documentos oferecem subsídios para a garantia de proteção dos direitos fundamentais, inclusive no âmbito trabalhista e, especialmente, das mulheres que, historicamente, são objeto de diferentes formas de discriminação e de violação de direitos. A partir do conteúdo desses documentos, bem como da atuação da Comissão e da Corte Interamericana de Direitos Humanos, é possível extrair fundamentos tanto para a elaboração de políticas públicas que assegurem a igualdade de gênero, quanto para embasar decisões do Judiciário trabalhista no sentido de garantir a efetividade dos direitos fundamentais e o respeito ao princípio da igualdade e da não discriminação.

REFERÊNCIAS

ALCALÁ, Humberto Nogueira. El principio pro homine o favor persona en el derecho internacional y en el derecho interno como regla de interpretación y regla preferencia normativa. **Revista de Derecho Público**, Chile, v. 84, p. 13-43, 2016. Disponível em: <<https://revistaderechopublico.uchile.cl/index.php/RDPU/article/view/43057/44992>>. Acesso em: 30 abr 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá**. Sentença de 28 de novembro de 2003. San José da Costa Rica, 2003. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_104_esp.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil**. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2020. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinião consultiva OC-27/21**. Sentença de 15 de julho de 2020. San José da Costa Rica, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf>. Acesso em: 20 mai 2022.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. Os Direitos Sociais no âmbito do Sistema Internacional de Normas de Proteção dos Direitos Humanos e seu Impacto no Sistema Brasileiro: Problemas e Perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, n. 49, v. 1, jan/jun, p. 73-100, 2011.

LEAL, Mônia Hennig. Derechos de los grupos em situación de vulnerabilidad. In: LANDA ARROYO, César. **Derechos fundamentales**. Actas de las III Jornadas Nacionales de Drechos Fundamentales. Lima: Palestra Editores, 2018.

LEAL, Mônia Hennig; LIMA, Sabrina Santos. A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos no que tange a grupos em situação de vulnerabilidade: Análise da opinião consultiva 24/2017. **Revista Ius Et Veritas**, n. 61, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**, 1979. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf>. Acesso em: 2 jun 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher – **Convenção De Belém Do Pará**. 1994. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>>. Acesso em: 28 jun 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **O que é a Comissão Interamericana de Direitos Humanos?** 1889. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/CIDH/jsForm/?File=/pt/cidh/mandato/que.asp>>. Acesso em: 13 abr 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais – **Protocolo de San Salvador**. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/sansalvador.pdf>>. Acesso em: 23 mai 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos**. São José, Costa Rica: Organização dos Estados Americanos, 1969. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 23 abr 2020.

PIOVESAN, Flávia. Sistema Interamericano de Direitos Humanos: Impacto transformador, diálogos jurisdicionais e os desafios da reforma. **Revista Direitos Emergentes na Sociedade Global**, v.3, n.1, jan/jun 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da não-discriminação da mulher no direito do trabalho brasileiro. In: PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). **A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho**. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

VIEIRA, Manuela do Corral. Mulheres e discriminação: Estudo sobre a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. **Revista Jurídica da Presidência Brasília**, v. 18 n. 116 out 2016. jan, p. 583-602. 2017.