

Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: a centralidade do controle de convencionalidade e o status constitucional material da CADH no Brasil

Labor Law in the Inter-American Human Rights System: the centrality of conventionality control and the material constitutional status of the ACHR in Brazil

Domingos Sávio Zainaghi*

Resumo: O presente artigo analisa a relação entre o Direito do Trabalho e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), com enfoque dogmático e constitucional. Parte-se da premissa de que os direitos trabalhistas são direitos humanos fundamentais e que o Brasil, ao integrar o Sistema Interamericano, deve aplicar suas normas e jurisprudência como bloco de constitucionalidade, impondo o controle de convencionalidade robusto pelo Judiciário. O estudo aborda a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), o Protocolo de San Salvador, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), discutindo sua aplicabilidade ao ordenamento brasileiro, com destaque para casos emblemáticos relacionados a violações trabalhistas e proteção social. Conclui-se que o fortalecimento da aplicação interamericana contribui para a consolidação dos direitos sociais no Brasil e para a prevenção de retrocessos normativos.

Palavras-chave: direito do trabalho; Sistema Interamericano de Direitos Humanos; controle de convencionalidade; CADH; direitos sociais.

Abstract: *This article examines the relationship between Labor Law and the Inter-American Human Rights System (IAHRS), with*

* Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUCSP. Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha. Membro da Academia Paulista de Direito-APD. Academia Paulista de Letras Jurídicas-APLJ. Academia Nacional de Direito Desportivo-ANDD. Presidente honorário da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AIDTSS. Instituto de Direito Social Cesarino Jr. Professor dos cursos de mestrado em Direito do UNIFIEO e da Universidad Católica San Pablo (La Paz). Advogado.

a dogmatic and constitutional approach. It starts from the premise that labor rights are fundamental human rights, and that Brazil, by integrating the Inter-American System, must apply its norms and jurisprudence as part of the block of constitutionality, enforcing robust conventionality control by the Judiciary. The study covers the American Convention on Human Rights (ACHR), the Protocol of San Salvador, International Labour Organization (ILO) conventions, and the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights, discussing their applicability to the Brazilian legal system, with emphasis on emblematic cases related to labor violations and social protection. The article concludes that inter-American application strengthening contributes to the consolidation of social rights in Brazil and prevents normative setbacks.

Keywords: *labor law; Inter-American Human Rights System; conventionality control; ACHR; social rights.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Direitos trabalhistas como direitos humanos: fundamento jusfilosófico e histórico | 2.1 A natureza dos direitos trabalhistas | 2.2 Perspectiva jusfilosófica | 2.3 Histórico da proteção internacional | 2.4 Inter-relação entre Direitos Humanos e Trabalho | 3 Sistema Interamericano, CADH, Protocolo de San Salvador e OIT | 3.1 Estrutura e competência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos | 3.2 A Convenção Americana de Direitos Humanos e os direitos trabalhistas | 3.3 O Protocolo de San Salvador | 3.4 Convenções da OIT e complementaridade | 4 Controle de convencionalidade e bloco de constitucionalidade no Brasil | 4.1 O conceito de controle de convencionalidade | 4.2 A tese do bloco de constitucionalidade | 4.3 Crítica ao STF e aplicação prática | 4.4 Instrumentos internos de implementação | 5 Aplicação no Direito do Trabalho e casos da Corte IDH | 5.1 A proteção efetiva do trabalhador | 5.2 Casos emblemáticos | 5.3 Impacto no Brasil | 6 Conclusão

1 Introdução

Em janeiro de 2024 tive a oportunidade de participar como palestrante, em evento na Costa Rica, que teve como um dos organizadores a Corte Interamericana de Direitos Humanos; além de conhecer as instalações deste tribunal, pude compreender seu funcionamento e a importância de suas decisões.

O Direito do Trabalho é tradicionalmente visto como ramo jurídico

destinado à regulação das relações laborais, à proteção do trabalhador e à promoção da justiça social.

Todavia, a perspectiva contemporânea amplia o escopo desse campo, reconhecendo que os direitos trabalhistas são direitos humanos fundamentais, integrando, assim, uma dimensão internacional de proteção.

No contexto interamericano, a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), o Protocolo de San Salvador e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, consolidam parâmetros que obrigam os Estados a assegurar condições laborais dignas, prevenir violações e garantir reparação adequada.

Entre nós, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) reconhece os direitos sociais, incluindo os trabalhistas, como princípios fundamentais. Entretanto, o diálogo entre o sistema jurídico interno e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos ainda enfrenta desafios, sobretudo em relação à hierarquia normativa e à aplicação do controle de convencionalidade.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma postura cautelosa, muitas vezes limitando a força vinculante das normas interamericanas, o que justifica a análise dogmática e crítica apresentada neste artigo.

O objetivo principal deste estudo é demonstrar que os direitos trabalhistas devem ser interpretados à luz do Sistema Interamericano, com força constitucional material, e que o Judiciário brasileiro, especialmente no âmbito trabalhista, deve aplicar a jurisprudência da Corte IDH como parâmetro de constitucionalidade, prevenindo retrocessos e fortalecendo a efetividade dos direitos humanos no trabalho.

A metodologia utilizada é dedutiva e qualitativa, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial. As fontes principais incluem a CADH, o Protocolo de San Salvador, as convenções da OIT, a jurisprudência da Corte IDH e decisões do STF e TST.

2 Direitos trabalhistas como direitos humanos: fundamento jusfilosófico e histórico

Não se discute que os direitos trabalhistas são direitos humanos, até porque está no rol destes na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A Constituição brasileira os coloca entre os Direitos Sociais, e,

ainda que alguns assim não entendam tais direitos, são cláusula pétrea, corrente com a qual nos filiamos.

2.1 A natureza dos direitos trabalhistas

Os direitos trabalhistas têm origem histórica na necessidade de equilibrar a relação desigual entre empregador e trabalhador, garantindo proteção social mínima.

Inicialmente concebidos como direitos sociais positivos, sua evolução nos séculos XIX e XX revelou que estes direitos transcendem a mera proteção contratual, adquirindo dimensão de direitos humanos fundamentais.

As revoluções industrial e francesa em seu conjunto, trouxeram prejuízos aos trabalhadores, já que a primeira introduziu as máquinas nos trabalhos a serem realizados em substituição à produção que era totalmente artesanal; a segunda, a Revolução Francesa, trouxe o liberalismo, que num primeiro momento foi importante para a humanidade, pois sepultava o regime dos reis.

Ocorre, entretanto, que para as relações de trabalho, a liberdade imposta trouxe prejuízos aos trabalhadores, pois é neste período que mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho com mais intensidade, substituindo em parte os homens, e mesmo estes sofreram, se não pela falta de trabalho, mas com os baixos valores pagos e uma excessiva mão de obra.

Em 1848, Marx e Engels redigem o famoso *Manifesto do Partido Comunista Alemão*, denunciando a exploração desmesurada a que a classe obreira era submetida.

Alguns anos depois da edição do Manifesto, em 15 de maio de 1891, a Igreja Católica publica a Encíclica *Rerum Novarum*, sob o pontificado de Leão XIII, o que foi um contraponto ao documento de 1848.

No início do Século XX, a questão trabalhista era o grande problema da humanidade.

Em 1917, dois fatos são importantes para o estudo histórico do Direito do Trabalho: a Revolução Russa e a Constituição Mexicana.

A Revolução Russa cria o primeiro regime socialista no mundo e a Constituição Mexicana inaugura o constitucionalismo social, ao colocar em seu corpo normas de Direitos Sociais (trabalhistas e previdenciários).

Pode-se afirmar que os Direitos Sociais foram a grande mudança

nas relações entre patrões e empregados, uma vez que foram os responsáveis pela paz social, evitando a barbárie.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) reforçam que a proteção do trabalhador não é uma concessão estatal, mas um imperativo jurídico internacional, vinculante para os Estados.

2.2 Perspectiva jusfilosófica

Do ponto de vista filosófico, os direitos trabalhistas como direitos humanos fundamentam-se em princípios de dignidade da pessoa humana, igualdade, liberdade e justiça social.

Sob a ótica jusfilosófica, os direitos trabalhistas são compreendidos como uma extensão dos direitos humanos fundamentais, alicerçados em valores éticos universais que orientam a construção de uma sociedade justa e igualitária. Essa abordagem transcende a mera normatividade jurídica, buscando compreender o trabalho como expressão da dignidade humana e como meio de realização pessoal e social.

Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade humana é o princípio estruturante do Direito do Trabalho. Ela exige que o trabalhador seja tratado não como mero instrumento de produção, mas como sujeito de direitos, merecedor de respeito, proteção e valorização. Isso implica:

- a) condições laborais seguras e saudáveis;
- b) remuneração suficiente para garantir uma vida digna;
- c) limites à exploração econômica e à precarização do trabalho;
- d) reconhecimento do trabalho como fator de identidade e pertencimento social.

Igualdade

A igualdade no campo laboral não se limita à isonomia formal, mas exige uma igualdade substancial, capaz de corrigir desigualdades históricas e estruturais. Isso se traduz em:

- a) combate à discriminação por gênero, raça, orientação sexual, idade ou deficiência;

- b) promoção de ações afirmativas e inclusão no mercado de trabalho;
- c) garantia de acesso equitativo a oportunidades, formação e ascensão profissional.

Liberdade

A liberdade, no contexto jusfilosófico, é entendida como autonomia do trabalhador para participar das decisões que afetam sua vida profissional. Isso inclui:

- a) direito à livre associação sindical;
- b) participação ativa em negociações coletivas;
- c) liberdade de expressão no ambiente de trabalho;
- d) proteção contra coerções e retaliações por posicionamentos legítimos.

Justiça Social

A justiça social é o fim último do Direito do Trabalho sob a perspectiva filosófica. Ela transforma o ordenamento jurídico trabalhista em instrumento de redistribuição de riquezas, inclusão social e pacificação das relações entre capital e trabalho. Seus desdobramentos incluem:

- a) redução das desigualdades socioeconômicas;
- b) promoção do bem-estar coletivo;
- c) fortalecimento da cidadania e da coesão social;
- d) reconhecimento do trabalho como vetor de desenvolvimento humano e social.

2.3 Histórico da proteção internacional

A proteção internacional dos direitos trabalhistas evoluiu de uma resposta às mazelas da Revolução Industrial para um sistema jurídico robusto que reconhece o trabalho digno como um direito humano fundamental. Essa trajetória envolve a atuação da OIT, a incorporação de tratados internacionais e o papel da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A criação da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT), em 1919, no contexto do Tratado de Versalhes (Capítulo XIII), representou um marco civilizatório. Surgiu como reação às condições degradantes de

trabalho no pós-Revolução Industrial e à necessidade de garantir a paz social por meio da justiça no trabalho.

Seus pilares fundacionais são:

- a) trabalho não é mercadoria;
- b) liberdade de associação;
- c) diálogo social e negociação coletiva;
- d) proteção contra o desemprego e condições indignas.

A OIT passou a estabelecer Convenções e Recomendações que definem padrões mínimos de proteção, como jornada de trabalho, salário digno, segurança e saúde ocupacional, proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Integração ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos

Com a ratificação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), o Brasil passou a submeter-se a um sistema de proteção que reconhece os direitos trabalhistas como direitos humanos.

A jurisprudência da CIDH tem afirmado que:

- a) violações graves de direitos trabalhistas (como trabalho escravo, servidão por dívida, discriminação sistemática) configuram violações de direitos humanos;
- b) o Estado tem o dever de prevenir, investigar e reparar essas violações, inclusive quando cometidas por particulares.

Controle de Convencionalidade e o Judiciário Brasileiro

A partir dessa integração, o Judiciário brasileiro passou a ter o dever de realizar o controle de convencionalidade, ou seja, verificar se as leis e práticas internas estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

Esse controle:

- a) complementa o controle de constitucionalidade, ampliando a proteção dos trabalhadores;
- b) fortalece a jurisprudência progressista, permitindo que juízes e tribunais interpretem normas trabalhistas à luz dos princípios internacionais;
- c) impulsiona a efetividade dos direitos sociais, mesmo diante de omissões legislativas ou retrocessos normativos.

A proteção internacional dos direitos trabalhistas não é apenas um conjunto de normas técnicas, mas uma construção histórica e filosófica que reconhece o trabalho como expressão da dignidade humana. A atuação da OIT, a vinculação ao Sistema Interamericano e o controle de convencionalidade formam um tripé que sustenta a afirmação do trabalho digno como direito humano essencial.

2.4 Inter-relação entre Direitos Humanos e Trabalho

O reconhecimento do trabalho como direito humano fundamental implica que todas as normas laborais devem ser interpretadas e aplicadas à luz dos princípios interamericanos. A Corte IDH, em decisões como *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* e *Lagos del Campo vs. Peru*, consolidou entendimento de que condições precárias de trabalho e violação de direitos sindicais configuram ofensa aos direitos humanos, impondo medidas de reparação e políticas públicas de prevenção (Corte IDH, 2018, 2021).

Além disso, o Protocolo de San Salvador ampliou a proteção de direitos econômicos, sociais e culturais, incluindo medidas de efetivação do trabalho digno, segurança social e proteção contra discriminação (CIDH, 2014). Assim, a perspectiva interamericana transforma a abordagem trabalhista em um instrumento de justiça global, fortalecendo o poder do Judiciário na defesa dos direitos do trabalhador.

3 Sistema Interamericano, CADH, Protocolo de San Salvador e OIT

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos, estruturado no âmbito da OEA, tem como principal instrumento a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), voltada à proteção dos direitos civis e políticos. O Protocolo de San Salvador complementa a CADH ao assegurar direitos econômicos, sociais e culturais. A OIT, por sua vez, integra esse sistema de tutela internacional ao estabelecer normas e garantias específicas para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.1 Estrutura e competência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH)

compreende dois órgãos principais: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). A CIDH atua como órgão de monitoramento e de recepção de denúncias individuais ou coletivas, enquanto a Corte IDH exerce função jurisdicional vinculante, interpretando a CADH e consolidando precedentes que vinculam os Estados-partes.

O Brasil, como Estado-parte da CADH desde 1992, assumiu o compromisso de respeitar, proteger e garantir os direitos consagrados na Convenção.

No contexto do Direito do Trabalho, essa adesão cria obrigações específicas de cumprimento de padrões mínimos de proteção social e laboral, especialmente em situações de vulnerabilidade, discriminação ou exploração.

3.2 A Convenção Americana de Direitos Humanos e os direitos trabalhistas

A CADH (1969), embora não trate de forma explícita de todos os direitos trabalhistas, prevê princípios da dignidade humana, liberdade, igualdade e proteção judicial que impactam diretamente o mundo do trabalho. Além disso, o Protocolo de San Salvador (1988) amplia a proteção a direitos econômicos, sociais e culturais (DESCA), incluindo o trabalho digno, remuneração justa e proteção sindical, consolidando o caráter de direitos humanos do trabalho.

A CIDH tem interpretado que violações trabalhistas, como condições degradantes de trabalho, discriminação, assédio e obstáculos à organização sindical, constituem violações de direitos humanos sob a CADH, impondo aos Estados obrigações de reparação e prevenção.

3.3 O Protocolo de San Salvador

O Protocolo de San Salvador, instrumento complementar à CADH, estabelece direitos econômicos, sociais e culturais de forma detalhada. Em seu artigo 6º, trata explicitamente do direito de toda pessoa a condições dignas de trabalho, incluindo segurança, remuneração adequada e liberdade sindical. A aplicação do Protocolo exige que os Estados implementem políticas públicas e garantam recursos efetivos para cumprimento.

O Protocolo também prevê mecanismos de reclamação perante a

CIDH, embora sua força seja limitada quanto à obrigatoriedade direta, destacando-se, porém, a importância de seu diálogo com a Corte IDH para consolidar padrões de proteção laboral.

3.4 Convenções da OIT e complementaridade

As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm função complementar à CADH e ao Protocolo de San Salvador, estabelecendo normas detalhadas sobre segurança, jornada, salário mínimo, trabalho forçado, proteção contra discriminação e liberdade sindical.

O diálogo normativo entre OIT e Sistema Interamericano permite reforçar os direitos trabalhistas como direitos humanos, proporcionando critérios objetivos para avaliação de políticas públicas e decisões judiciais no âmbito interno.

4 Controle de convencionalidade e bloco de constitucionalidade no Brasil

O tema do controle de convencionalidade e do bloco de constitucionalidade no Brasil revela a crescente integração entre a ordem jurídica interna e o direito internacional dos direitos humanos. Esse debate analisa a compatibilidade das leis nacionais com os tratados internacionais incorporados ao ordenamento brasileiro, especialmente aqueles de direitos humanos. Trata-se de instrumento essencial para o fortalecimento da proteção da dignidade da pessoa humana e da efetividade dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

4.1 O conceito de controle de convencionalidade

O controle de convencionalidade é o instrumento jurídico que permite ao Judiciário verificar se normas e atos estatais estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado.

Trata-se de mecanismo que reforça a efetividade das normas interamericanas e assegura que a violação de direitos humanos não seja tolerada sob pretexto de normas infraconstitucionais.

No Brasil, o STF reconheceu, no julgamento do *Caso Gomes Lund* (2010), a necessidade de observar a jurisprudência da Corte

IDH, ainda que mantendo certa cautela sobre o alcance vinculante direto, abrindo caminho para um diálogo entre normas internas e internacionais.

4.2 A tese do bloco de constitucionalidade

A tese adotada sustenta que a CADH e a jurisprudência da Corte IDH integram o bloco de constitucionalidade brasileiro, com força vinculante de caráter constitucional material.

Assim, normas trabalhistas devem ser interpretadas e aplicadas à luz dos direitos humanos interamericanos, reforçando a proteção ao trabalhador e prevenindo retrocessos normativos.

Essa interpretação permite ao Judiciário aplicar padrões interamericanos diretamente, mesmo diante de lacunas na legislação nacional, garantindo proteção efetiva ao trabalhador como sujeito de direitos humanos.

4.3 Crítica ao STF e aplicação prática

Apesar da evolução jurisprudencial, o STF ainda mantém uma postura cautelosa em alguns casos, limitando a aplicabilidade direta das decisões da CIDH. Essa abordagem, segundo a doutrina, representa um freio à efetividade dos direitos humanos no âmbito trabalhista, especialmente em situações de violação estrutural ou coletiva.

O controle de convencionalidade robusto defende que, sempre que normas nacionais estiverem em conflito com padrões interamericanos, prevaleçam os direitos humanos como parâmetro máximo de interpretação, fortalecendo a proteção trabalhista e consolidando a perspectiva do constitucionalismo multinível.

4.4 Instrumentos internos de implementação

No âmbito interno, a aplicação do controle de convencionalidade requer que o TST e os Tribunais Regionais do Trabalho adotem os precedentes da CIDH como critérios interpretativos. Medidas incluem:

- a) aplicação de políticas públicas em conformidade com normas internacionais;
- b) reconhecimento de direitos trabalhistas violados como violações de direitos humanos;

c) monitoramento judicial de reparações coletivas e individuais.

Essa perspectiva garante diálogo entre normas internas e internacionais, alinhando o Brasil ao direito internacional dos direitos humanos e à proteção efetiva do trabalhador.

5 Aplicação no Direito do Trabalho e casos da Corte IDH

A aplicação do controle de convencionalidade no Direito do Trabalho evidencia a importância dos tratados internacionais de direitos humanos e das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos na proteção do trabalhador. A jurisprudência da Corte IDH orienta a interpretação das normas internas, reforçando garantias como o acesso à justiça, a não discriminação e a proteção ao trabalho digno. Nesse contexto, o diálogo entre o direito interno e o sistema interamericano fortalece a efetividade dos direitos trabalhistas.

5.1 A proteção efetiva do trabalhador

A aplicação do Sistema Interamericano ao Direito do Trabalho visa garantir a proteção efetiva dos direitos fundamentais do trabalhador, considerando que violações laborais muitas vezes configuram ofensa a direitos humanos. A jurisprudência da Corte IDH reforça que o Estado deve:

- a) evitar condições de trabalho degradantes;
- b) garantir liberdade sindical e negociação coletiva;
- c) assegurar remuneração justa e segurança social;
- d) implementar políticas de reparação em casos de violação coletiva.

Essa abordagem demonstra que os direitos laborais não se limitam à esfera contratual, mas têm dimensão constitucional e interamericana, exigindo aplicação robusta pelo Judiciário.

5.2 Casos emblemáticos

Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016):

- a) contexto: Trabalhadores rurais foram submetidos a condições degradantes, com jornadas exaustivas, ausência de remuneração adequada, restrição de liberdade e violência física;
- b) decisão: A Corte IDH reconheceu que houve *trabalho forçado*

e análogo à escravidão, violando os direitos à liberdade, à integridade pessoal e à dignidade humana;

c) medidas determinadas:

- reparação às vítimas;
- investigação e responsabilização dos autores;
- políticas públicas para erradicação do trabalho escravo;
- fortalecimento da fiscalização trabalhista.

Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil (2020):

a) contexto: explosão em fábrica clandestina de fogos de artifício causou a morte de 60 pessoas, em sua maioria mulheres e crianças que trabalhavam em condições informais e perigosas;

b) decisão: a Corte IDH responsabilizou o Estado brasileiro por não fiscalizar adequadamente e por negligência na proteção dos trabalhadores;

c) medidas determinadas:

- indenização às famílias;
- reformas legislativas e administrativas;
- campanhas educativas sobre segurança no trabalho.

Caso da Comunidade Quilombola Alcântara vs. Brasil: envolve deslocamento forçado de comunidades tradicionais, afetando seu direito ao trabalho, à terra e à cultura.

Caso da Silva e outros vs. Brasil (2025): embora não diretamente trabalhista, envolveu a violação de garantias judiciais após homicídio relacionado a conflitos fundiários e trabalhistas.

Lagos del Campo vs. Peru (2021): o caso envolveu trabalhadores que sofreram discriminação e restrições ao direito sindical. A Corte IDH determinou reparações individuais e coletivas, reforçando a proteção sindical como direito humano fundamental.

Esses precedentes evidenciam que a Corte IDH estabelece parâmetros que devem ser observados pelo Judiciário interno, fortalecendo a proteção do trabalhador e garantindo coerência normativa com o Sistema Interamericano.

5.3 Impacto no Brasil

A adoção de um controle de convencionalidade robusto permite que o TST e os Tribunais Regionais do Trabalho apliquem diretamente os padrões interamericanos, especialmente em casos de:

- a) condições precárias de trabalho;
- b) discriminação e assédio laboral;
- c) negação de direitos sindicais;
- d) trabalho infantil ou forçado.

Essa prática fortalece a efetividade dos direitos trabalhistas e consolida a tese de que o Sistema Interamericano integra o bloco de constitucionalidade brasileiro, conferindo maior proteção ao trabalhador.

6 Conclusão

O estudo demonstrou que o Direito do Trabalho, ao ser analisado à luz do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, ganha dimensão constitucional e material, transformando o trabalhador em sujeito pleno de direitos humanos fundamentais. A CADH, o Protocolo de San Salvador e a jurisprudência da Corte IDH fornecem parâmetros obrigatórios para interpretação e aplicação das normas internas, especialmente no contexto do controle de convencionalidade.

A tese do bloco de constitucionalidade reforça que o Judiciário brasileiro deve adotar uma postura proativa na proteção do trabalhador, aplicando diretamente os padrões interamericanos e prevenindo retrocessos. A jurisprudência da Corte IDH, consolidada em casos como Brasil Verde e Lagos del Campo, demonstra a necessidade de uma integração efetiva entre normas internas e internacionais.

Em síntese, o fortalecimento da aplicação interamericana no Brasil contribui para:

- a) consolidação dos direitos sociais do trabalho;
- b) efetividade do controle de convencionalidade;
- c) harmonização do Direito do Trabalho com os direitos humanos fundamentais;
- d) prevenção de retrocessos normativos e violações estruturais.

Referências

CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Relatório sobre o Protocolo de San Salvador e direitos laborais*. Washington, D.C., 2014.

CORTE IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Brasil Verde vs. Brasil*. Sentença, 2018.

CORTE IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenções internacionais do trabalho*. Genebra: OIT, 2020.