

**SOLICITAÇÃO DE PARECER CONSULTIVO À
CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

***ALCANCE DAS OBRIGAÇÕES DOS ESTADOS, NO ÂMBITO DO SISTEMA
INTERAMERICANO, SOBRE AS GARANTIAS À LIBERDADE SINDICAL, SUA RELAÇÃO COM
OUTROS DIREITOS E SUA APLICAÇÃO COM UMA PERSPECTIVA DE GÊNERO***

I. INTRODUÇÃO E OBJETO

1. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (doravante denominada “Comissão Interamericana”, “Comissão” ou “CIDH”) submete à Corte Interamericana de Direitos Humanos (doravante denominada “Corte Interamericana” ou “Corte”) a presente solicitação de Parecer Consultivo, em conformidade com o disposto nos artigos 64.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (doravante denominada “Convenção” ou “Convenção Americana”) e 70 do Regulamento da Corte.

2. A liberdade sindical¹ e a liberdade de associação são direitos humanos fundamentais que, juntamente com o direito de negociação coletiva, reunião e greve, formam o núcleo básico para proteger e promover o direito ao trabalho e a condições justas e satisfatórias para exercê-lo.² Para a OIT os direitos de sindicalização e de negociação coletiva são habilitantes e permitem promover a democracia, uma boa governança do mercado do trabalho e condições de trabalho dignas.³ Por sua vez, o desenvolvimento do conteúdo do direito ao trabalho é fundamental para fortalecer os sistemas econômicos e sociais, com base em um enfoque de direitos, com importância vital para a garantia e desfrute de outros direitos humanos e o desenvolvimento autônomo da pessoa. Isso inclui a existência de um sistema que garanta a cada trabalhador ou trabalhadora acesso a emprego digno e não ser privado injustamente deste.⁴

3. A Corte e a Comissão já tiveram a oportunidade de conhecer assuntos relacionados ao conteúdo de alguns desses direitos e liberdades fundamentais em determinados contextos. Por exemplo, a Corte Interamericana expressou em um parecer consultivo que os sindicatos como entidades coletivas podem ser sujeitos de direitos perante o Sistema Interamericano e, portanto, reclamar de violações específicas desses direitos.⁵ Do mesmo modo, referiu-se ao conteúdo do direito ao trabalho como um direito protegido pelo artigo 26 da Convenção Americana, a respeito do qual os Estados têm obrigações específicas.⁶ A CIDH também teve a oportunidade de discutir esses temas por meio de seus diferentes mecanismos. Por exemplo, entre abril de 2016 e dezembro de 2017, foram realizadas cinco audiências sobre direitos sindicais nas Américas (Peru,⁷ México,⁸

¹ Os sindicatos são entidades autônomas e independentes. A liberdade sindical é somente um dos direitos que a eles são garantidos para assegurar sua autonomia e independência.

² Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Observação Geral nº 23 (2016) sobre o direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (artigo 7 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), par. 1.

³ Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, aprovada em 1998.

⁴ Cf. os artigos 6.2 da CADH e 6.1, 7.a e 7.d do Protocolo de São Salvador. Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Observação Geral nº 18 (2005) sobre o direito ao trabalho (artigo 6 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), par. 6.

⁵ Corte IDH. Parecer Consultivo OC-22/16, de 26 de fevereiro de 2016. Série A Nº 22, par. 87.

⁶ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C Nº 340.

⁷ CIDH, Audiência “Situação dos direitos humanos de sindicalistas no Peru”, 157º Período de Sessões, 8 de abril

Argentina,⁹ Brasil¹⁰ e Estados Unidos¹¹), nas quais foram considerados assuntos de regressividade em reformas trabalhistas, a criminalização de dirigentes sindicais e hostilidades contra esses dirigentes, mecanismos utilizados para impedir o desenvolvimento de sindicatos livres e independentes, a intervenção em diversos sindicatos, a estigmatização e a perseguição de juízes do foro trabalhista e de advogados ligados à defesa dos trabalhadores, entre outros. Em outubro de 2018, a CIDH recebeu informação sobre restrições ao exercício da liberdade sindical, do direito de manifestação e do direito de greve, e sobre a criminalização do protesto no continente americano, com enfoque no Brasil, Colômbia, Chile, Honduras, Argentina e Costa Rica.¹²

4. Por sua vez, no índice global de direitos coletivos dos trabalhadores e trabalhadoras, publicado pela Confederação Sindical Internacional, cinco países do continente aparecem como lugares em que não se garantiriam esses direitos; isso significa que, embora a legislação possa enumerar certos direitos, os trabalhadores carecem efetivamente de acesso a eles, estando, portanto, expostos a regimes de abuso e a determinadas práticas laborais injustas.¹³ Do mesmo modo, há registro de oito países do continente onde foram violados sistematicamente esses direitos, o que implica reprimir e colocar em risco os direitos trabalhistas reconhecidos.¹⁴ Esse cenário torna-se mais complexo com a expansão de novas tecnologias e a incerteza sobre seus impactos no mercado de trabalho latino-americano.¹⁵

5. De uma perspectiva de igualdade de gênero, deve-se levar em conta que as mulheres constituem aproximadamente 51% da população total e só têm acesso a 38% da massa de receitas monetárias que as pessoas geram e percebem, correspondendo os restantes 62% aos homens.¹⁶ A CIDH salientou que as mulheres sofrem diferentes formas de discriminação, tanto na lei como na prática, com relação ao acesso a recursos econômicos e seu controle; e à distribuição e controle desses recursos no interior da família e fora do domicílio; e que continuam enfrentando obstáculos para adquirir os meios para obter esses recursos, situação particularmente grave no âmbito do trabalho.¹⁷ A CIDH também identificou alguns temas de preocupação que afetam as mulheres nesse âmbito, entre os quais situam-se a diferença salarial, o trabalho não remunerado, o assédio e a segregação ocupacional.¹⁸

6. Não obstante esses desdobramentos, ainda não há critérios claros sobre as obrigações específicas dos Estados relacionados à liberdade sindical, incluindo os direitos à negociação coletiva e à greve, nem sobre sua interdependência direta com as condições

de 2016.

⁸ CIDH, Audiência “Situação dos direitos sindicais no México”, 159º Período de Sessões, 5 de dezembro de 2016.

⁹ CIDH, Audiência “Situação dos direitos trabalhistas e sindicais na Argentina”, 165º Período de Sessões, 24 de outubro de 2017.

¹⁰ CIDH, Audiência “Reforma trabalhista e terceirização no Brasil”, 165º Período de Sessões, 23 de outubro de 2017.

¹¹ CIDH, Audiência “Direitos trabalhistas na indústria automobilística dos Estados Unidos”, 166º Período de Sessões, 7 de dezembro de 2017.

¹² CIDH, Audiência “Garantias de liberdade de expressão, associação e assembleia pacífica das organizações sindicais na América”, 169º Período de Sessões, 2 de outubro de 2018.

¹³ CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. Índice global dos direitos da CSI 2018. Julho 2018. Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>. Acesso em: 11 dez. 2018.

¹⁴ Id. Ibid.

¹⁵ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. The future of work: Regional perspectives. May 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Acesso em: 20 jan. 2019

¹⁶ CEPAL. Desenvolvimento social inclusivo: uma nova geração de políticas para superar a pobreza e reduzir a desigualdade na América Latina e no Caribe. 2015. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39100/4/S1600099_es.pdf. Acesso em: 16 jan. 2019, p. 26.

¹⁷ CIDH, O trabalho, a educação e os recursos das mulheres: o caminho para a igualdade na garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembro 2011, par. 28.

¹⁸ CIDH, O trabalho, a educação e os recursos das mulheres: o caminho para a igualdade na garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembro 2011, par. 82 e 83.

justas e equitativas de trabalho. Tampouco se determinou com especificidade as garantias que os Estados devem oferecer quando atuam como empregadores ou quando existem outros atores envolvidos, como empresas privadas, organismos internacionais ou organizações sem fins lucrativos, exercendo esse papel. Levando em conta, além disso, que histórica e tradicionalmente os direitos sindicais e trabalhistas foram entendidos a partir de uma visão da força de trabalho masculina, o desenvolvimento de normas sobre as obrigações do Estado para garantir o princípio da igualdade e não discriminação das mulheres nesse âmbito é de suma relevância para a proteção de seus direitos trabalhista.

7. Nesse sentido, o objeto desta solicitação é que se realize uma interpretação conjunta de várias normas interamericanas chave sobre as obrigações dos Estados em relação ao exercício da liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve como parte dela, enquanto catalisadores da proteção de direitos trabalhistas, bem como à interpretação dessas normas com base em um enfoque de gênero. Em contextos de práticas antissindicais, desemprego, desvalorização dos salários, precarização laboral, discriminação e violência de gênero contra as mulheres no trabalho e impactos laborais pelo uso intensivo de novas tecnologias no continente, é pertinente e oportuno que a Corte Interamericana desenvolva esses temas e ofereça orientações aos Estados para o adequado cumprimento de suas obrigações.

8. A Comissão reserva a possibilidade de formular suas próprias considerações sobre as perguntas apresentadas, uma vez que a Corte Interamericana disponha o trâmite da presente solicitação de parecer consultivo no prazo disposto para receber as contribuições dos órgãos da OEA, dos Estados membros, da sociedade civil, dos sindicatos, do setor acadêmico e de outros participantes.

9. A Comissão designa a Comissária Margarete May Macaulay, bem como a Relatora Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA), Soledad García Muñoz, delegadas. Christian González Chacón, advogado da Secretaria Executiva, juntamente com Luis Carlos Buob Concha, advogado, e Renan Bernardi Kalil, pessoal associado da REDESCA, atuarão como assessores jurídicos.

II. CONSIDERAÇÕES GERAIS E PRONUNCIAMENTOS DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS SOBRE A LIBERDADE SINDICAL E OS DIREITOS TRABALHISTAS

10. A liberdade sindical é um pilar do direito coletivo do trabalho e se relaciona com a existência das organizações representativas de trabalhadores e empregadores. A organização dos trabalhadores e das trabalhadoras não ocorreu pacificamente na maioria dos Estados modernos, inclusive os da América. A esse respeito, é possível identificar três fases: (i) a de proibição, em que a criação dos sindicatos não era admitida e constituía crime; (ii) a de tolerância, em que a fundação das entidades sindicais não era um direito, embora tampouco fosse crime; e (iii) a de reconhecimento jurídico, em que a organização e a atuação coletiva foram reconhecidas como direito.¹⁹

11. A liberdade sindical também constitui um ponto de convergência entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais.²⁰ É importante para o exercício das liberdades individuais e coletivas bem como para a busca da justiça social.²¹ Conta com uma perspectiva positiva, que é a autorregulação dos interesses coletivos, e uma

¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2008, p. 40; RÍOS, Alfredo Villavicencio. *A liberdade sindical no Peru: Fundamentos, alcances e regulamentação*. Lima: Plades, 2010, p. 21-26.

²⁰ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Tulio de Oliveira. Liberdade sindical e direitos humanos. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, Ano XVI, nº 31, março 2006, p. 64-66.

²¹ Cf. a Declaração da OIT sobre a justiça social para uma globalização equitativa.

negativa, que é a impossibilidade de intervenção externa nas entidades sindicais.²²

12. A liberdade sindical é de suma importância para que os interesses coletivos sejam defendidos de forma adequada, e para que as trabalhadoras e os trabalhadores disponham de meios de atuar para equilibrar a relação de emprego. A organização e a atuação coletivas são mecanismos importantes para que as trabalhadoras e os trabalhadores possam propor melhores condições de trabalho, tanto aos empregadores como ao próprio Estado.²³ Nesse sentido, devem ser estimuladas e fomentadas entre os empregadores e suas organizações, por um lado, e as organizações de trabalhadores, por outro, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com a finalidade de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de trabalho.²⁴

13. A Corte Interamericana se pronunciou sobre a liberdade de associação sindical em termos gerais em várias oportunidades, destacando as obrigações internacionais dos Estados de não restringir arbitrariamente essa liberdade, além de protegê-la frente atos de violência que possam colocar em risco seu exercício.

14. Assim, salientou que a liberdade de associação, em matéria sindical, consiste basicamente na faculdade de constituir organizações sindicais e de colocar em prática sua estrutura interna, suas atividades e seu programa de ação, sem intervenção das autoridades públicas que limite ou dificulte o exercício do respectivo direito. Por outro lado, essa liberdade supõe que cada pessoa possa determinar sem coação alguma se deseja ou não fazer parte da associação. Trata-se, portanto, do direito fundamental de se constituir em grupo para a realização de um fim lícito, sem pressões ou intromissões que possam alterar ou desnaturalizar sua finalidade.²⁵ A Corte acrescentou que a liberdade de associação, em matéria sindical, reveste a maior importância para a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores e se insere no *corpus juris* dos direitos humanos.²⁶

15. A esse respeito, a Corte salientou que:

A liberdade de associação, em matéria trabalhista, nos termos do artigo 16 da Convenção Americana, compreende um direito e uma liberdade, a saber: o direito de formar associações sem restrições diferentes das permitidas nas alíneas 2 e 3 desse preceito convencional e a liberdade de toda pessoa de não ser compelida ou obrigada a associar-se. O Protocolo de São Salvador, de 17 de novembro de 1988, em seu artigo 8.3, acolhe a mesma ideia e especifica que, em matéria sindical, “[n]inguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato”.²⁷

16. No *Parecer Consultivo OC-22/16*, a Corte ressaltou a importância de que sejam protegidos os direitos dos sindicatos, das federações e das confederações, para que os trabalhadores possam organizar sindicatos e filiar-se àquele de sua escolha. A Corte acrescentou que “esses entes coletivos buscam ser interlocutores por meio dos quais se protejam e promovam os interesses dos associados, de modo que uma desproteção de seus

²² Cf. art. 3º, 2, da Convenção nº 87 da OIT.

²³ ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A liberdade de associação e a liberdade sindical na prática: lições extraídas. Relatório I (B) da Conferência Internacional do Trabalho, 97ª Reunião, 2008, p. 5.

²⁴ Cf. Convenção 98 da OIT.

²⁵ Corte IDH. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 2 de fevereiro de 2001. Série C Nº 72, par. 156.

²⁶ Corte IDH. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 2 de fevereiro de 2001. Série C Nº 72, par. 158.

²⁷ Corte IDH. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 2 de fevereiro de 2001. Série C Nº 72, par. 159.

direitos se traduziria em um impacto de maior intensidade em seus associados, uma vez que se provocaria um dano ou limitação do direito efetivo dos trabalhadores a organizar-se coletivamente”.²⁸

17. Sobre as restrições aceitáveis, a Corte Interamericana ressaltou que “a liberdade de associação só pode estar sujeita a restrições previstas pela lei, que sejam necessárias em uma sociedade democrática, e que se estabeleçam no interesse da segurança nacional, da ordem pública, da saúde ou da moral públicas ou liberdades dos demais”.²⁹

18. Sobre o dever de garantia desse direito, a Corte destacou e reiterou recentemente, no Caso *Isaza Uribe e outros Vs. Colômbia*, que o Estado tem o dever de garantir que as pessoas possam exercer livremente sua liberdade sindical sem temor de que sejam sujeitas a violência alguma, pois, do contrário, se poderia reduzir a capacidade dos grupos de se organizar para a proteção de seus interesses.³⁰ Nesse sentido, a Corte ressaltou que a liberdade de associação em matéria trabalhista “não se esgota com o reconhecimento teórico do direito de formar [grupos], mas que compreende, ademais, inseparavelmente, o direito apropriado de exercer essa liberdade”.³¹ No *Parecer Consultivo OC-22/16*, a Corte salientou que “a obrigação geral que têm os Estados de garantir os direitos sindicais constantes do artigo 8.1.a do Protocolo se traduz nas obrigações positivas de permitir e incentivar a geração das condições propícias para que esses direitos possam ser efetivamente praticados”.³²

19. No Caso *Lagos del Campo vs. Peru*, a Corte lembrou a relevância e especial proteção da liberdade sindical no Sistema Interamericano nos seguintes termos:

Com efeito, os sindicatos e seus representantes gozam de proteção específica para o correto desempenho de suas funções, pois, conforme dispôs este Tribunal em sua jurisprudência,³³ e conforme se estipula em diversos instrumentos internacionais,³⁴ inclusive o artigo 8 do Protocolo de São Salvador, a liberdade de associação em matéria sindical reveste a maior importância para a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores, e se insere no *corpus juris* de direitos humanos.³⁵ Inclusive, a importância que os Estados atribuíram aos direitos sindicais se reflete no fato de que o artigo 19 do Protocolo de São Salvador confere a esta Corte competência para pronunciar-

²⁸ Parecer Consultivo OC-22/16, de 26 de fevereiro de 2016. Série A N° 22, par. 96.

²⁹ Corte IDH. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 2 de fevereiro de 2001. Série C N° 72, par. 168.

³⁰ Corte IDH. Caso Isaza Uribe e outros Vs. Colômbia. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 20 de novembro de 2018. Série C N° 363, par. 145. Citando. Cf. Caso Huilca Tecse Vs. Peru. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 3 de março de 2005. Série C N° 121, par. 66 a 79; e Caso Cantoral Huamaní e García Santa Cruz Vs. Peru. Exceção Preliminar, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 10 de julho de 2007. Série C N° 167, par. 146 e 147. Ver também Caso Cepeda Vargas Vs. Colômbia, par. 172, 176 e 177; e Caso García e familiares Vs. Guatemala. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 29 de novembro de 2012. Série C N° 258, par. 116 e 117.

³¹ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C N° 340, par. 156. Citando. Cf. Caso Huilca Tecse Vs. Peru, par. 70.

³² Parecer Consultivo OC-22/16, de 26 de fevereiro de 2016. Série A N° 22, par. 101

³³ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C N° 340, par. 157. Citando. Cf. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, par. 156 *supra*, e Caso Cantoral Huamaní e García Santa Cruz Vs. Peru, par. 144, 145 e 146 *supra*.

³⁴ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C N° 340, par. 157. Citando. Cf. OIT. Convenção N° 87 Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização, de 17 de junho de 1948, e Convenção N° 98 Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 8 de junho de 1949.

³⁵ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C No. 340, par. 157. Citando. Cf. Caso Baena Ricardo e outros Vs. Panamá. Mérito, par. 158 *supra*.

se sobre violações da obrigação do Estado de permitir que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente.³⁶

20. Sem prejuízo do acima exposto, cabe mencionar que, no mesmo caso, a Corte se referiu a que a obrigação de não restringir arbitrariamente o direito à liberdade de associação não se limita à associação sindical, mas abriga outras formas de organização dos trabalhadores para a proteção de seus direitos e interesses. Nas palavras da Corte, levando em conta o disposto pela OIT:

Esses princípios coincidem com a proteção reconhecida pela OIT, que definiu que a expressão “representantes dos trabalhadores” compreende aqueles reconhecidos como tais em virtude da legislação ou prática nacional, quer se trate de representantes sindicais, quer de “representantes eleitos, ou seja, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições da legislação nacional ou dos contratos coletivos, e cujas atividades não se estendam a atividades que sejam reconhecidas no país como prerrogativas exclusivas dos sindicatos”.³⁷

No mesmo sentido, se interpretou que os representantes dos trabalhadores de uma empresa devem gozar de proteção eficaz contra todo ato que possa prejudicá-los, inclusive a demissão em função de sua condição de representantes dos trabalhadores, ou de suas atividades derivadas dessa representação.³⁸ Do mesmo modo, as autoridades nacionais devem garantir que a imposição de sanções que possam ser desproporcionais não gerem efeito dissuasivo no direito dos representantes de expressar e defender os interesses dos trabalhadores.³⁹

III. CONTEXTO SOBRE O EXERCÍCIO DA LIBERDADE SINDICAL NO CONTINENTE

1. O exercício da liberdade sindical na região, seu impacto nas condições trabalhistas e no uso de novas tecnologias no trabalho

21. A taxa de sindicalização no continente americano varia entre os países. Conforme o banco de dados da Organização Internacional do Trabalho (ILOSTAT),⁴⁰ que reúne informação de registros administrativos, registro de organizações de trabalhadores,

³⁶ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C Nº. 340, par. 157. Citando. Cf. Protocolo de São Salvador, artigo 19.6; Titularidade de direitos das pessoas jurídicas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos (Interpretação e alcance do artigo 1.2, em relação aos artigos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 e 62.3 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, bem como do artigo 8.1 A e B do Protocolo de São Salvador). Parecer Consultivo OC-22/16, de 26 de fevereiro de 2016. Série A Nº. 22, par. 87, e Caso Huilca Tecse Vs. Peru, par. 74 *supra*.

³⁷ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C Nº. 340, par. 159. Citando. Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, artigo 3, b, *supra*.

³⁸ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C Nº. 340, par. 160. Citando. Cf. Recomendação 143 sobre os representantes dos trabalhadores, item 5 *supra*, e *mutatis mutandis*, TEDH, Caso Csánics Vs. Hungria, Nº. 12188/06. Sentença de 20 de janeiro de 2009; TEDH, Caso Szima Vs. Hungria, Nº. 29723/11. Sentença de 9 de outubro de 2012, e TEDH, Caso Heinisch Vs. Alemanha, Nº. 28274/08. Sentença de 21 de julho de 2011.

³⁹ Corte IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Peru. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2017. Série C Nº. 340, par. 160. Citando. TEDH. Caso Palomo Sánchez e outros Vs. Espanha [GS], par. 56 *supra*.

⁴⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT. Dezembro 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection;ILOSTATCOOKIE=shzufSSIIhwN-gbGM6Z8VOYHLAFyZjsr4DbanrhbpsOuxrgxCtqI!-1664393171?_afLoop=1356882520276001&_afWindowMode=0&_afWindowId=session-blacklist#!%40%40%3F_afWindowId%3Dsession-blacklist%26_afLoop%3D1356882520276001%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3DIqui7zk95_4. Acesso em: 27 dez. 2018.

pesquisas de renda, pesquisas sobre a força de trabalho, estimativas oficiais, registros de inspeções de trabalho e registros de agências de emprego, entre outros, há países com densidade sindical alta, média e baixa.

22. No primeiro grupo, com entidades sindicais com mais de 20% de filiados em média, estão a Argentina (27,7%), a Bolívia (39,1%), o Canadá (28,4%) e o Uruguai (30,1%). No segundo grupo, com entidades sindicais com filiação entre 10% e 20% em média, estão o Brasil (18,9%), o Chile (17,7%), a Costa Rica (19,4%), El Salvador (19%), os Estados Unidos (10,3%), o México (12,5%), o Panamá (11,9%), a República Dominicana (11%) e a Venezuela (13%). No terceiro grupo, com sindicatos com menos de 10% de filiados em média, estão a Colômbia (9,5%), o Equador (2%), a Guatemala (2,6%), Honduras (8%), a Nicarágua (5,3%), o Paraguai (6,7%) e o Peru (5,7%).⁴¹

23. Os países também apresentam graus alto, médio e baixo em relação à abrangência da negociação coletiva. No primeiro grupo, com entidades sindicais que abrangem mais de 20% dos trabalhadores, estão a Argentina (51,8%), o Brasil (70,5%), o Canadá (30,3%) e o Uruguai (94,6%). No segundo grupo, com entidades sindicais que abrangem entre 10% e 20%, estão o Chile (17,9%), a Colômbia (15,7%), a Costa Rica (10,6%) e os Estados Unidos (11,5%). No terceiro grupo, com entidades que abrangem menos de 10% dos trabalhadores, estão El Salvador (5%), Honduras (5,6%), o México (9,9%), a Nicarágua (7,6%), o Panamá (1%), o Paraguai (0,7%), o Peru (4,8%) e a Venezuela (2,5%).⁴²

24. Estudos sobre o mercado de trabalho mostram que grandes reduções na densidade sindical são seguidas de um aumento da renda das pessoas com maiores receitas em 75% dos casos. Nos cinco anos seguintes à queda da taxa de sindicalização, a renda das pessoas com maiores receitas aumentou em 1,8%, ao passo que se tornou estável nos anos anteriores à redução da sindicalização.⁴³

25. A mesma pesquisa sugere que os impactos da queda das taxas de sindicalização também afetam os trabalhadores. Nos cinco anos seguintes à diminuição da densidade sindical, constata-se uma queda significativa na participação da receita do trabalho - ao redor de 3% - e um aumento nas compensações relativas das finanças - ao redor de 13%.⁴⁴

26. Há estudos que mostram que os sindicatos fortes têm papel importante no estabelecimento de políticas redistributivas, em virtude de a ação sindical se destinar a proteger e introduzir direitos trabalhistas e sociais fundamentais nos ordenamentos jurídicos nacionais.⁴⁵ Outros estudos utilizam a teoria dos recursos de poder para sugerir que entidades sindicais fortes pressionam os elaboradores de políticas públicas para privilegiar medidas redistributivas.⁴⁶

⁴¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Industrial relations. Dezembro 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_afLoop=1356982544718806&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_1#!%40%40%3F_afWindowId%3Dlqui7zk95_1%26_afLoop%3D1356982544718806%26MBI_ID%3D9%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_57. Acesso em: 27 dez. 2018.

⁴² Id. Ibid.

⁴³ 43 JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Julho 2015. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018, p. 14.

⁴⁴ JAUMOTTE, Florence; BUTTON, Carolina Osorio. Inequality and labor market institutions. Julho 2015. Disponível em: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018, p. 14-15.

⁴⁵ BETCHERMAN, Gordon. Labor market institutions: a review of literature. Novembro 2012. Disponível em: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-6276>. Acesso em: 11 dez. 2018.

⁴⁶ KORPI, Walter. Power resources and employer-centered approaches in explanations of welfare states and varieties of capitalism: protagonists, consenters and antagonists. Setembro 2006. Disponível em: <https://bit.ly/2EiM547>. Acesso em: 11 dez. 2018.

27. Por exemplo, na Colômbia, considerando os setores privado e público em 2005, os trabalhadores sindicalizados recebem entre 3% e 5% mais no salário mensal do que os trabalhadores não sindicalizados, e entre 15% e 16% mais quando há salário por hora. Analisando-se somente o setor privado, os trabalhadores sindicalizados recebem entre 22% e 27% mais no salário mensal do que os trabalhadores não sindicalizados e entre 52% e 56% quando há salário por hora.⁴⁷

28. Em um estudo sobre os sindicatos no México, entre os anos 1980 e 1990, constatou-se que as entidades sindicais negociavam salários maiores para os trabalhadores sindicalizados, e que as diferenças a favor dos filiados dos sindicatos crescem conforme o aumento da densidade sindical. A desigualdade salarial entre trabalhadores sindicalizados é significativamente menor do que entre trabalhadores não sindicalizados.⁴⁸

29. Esse estudo também mostra que os sindicatos impactam positivamente os benefícios para os trabalhadores sindicalizados, o que inclui serviços privados de saúde, gastos de transporte, benefícios de pensões e gastos de educação para dependentes.⁴⁹ Inclusive, observam-se maiores índices de capacitação para trabalhadores sindicalizados de até 300%.⁵⁰

30. Uma pesquisa recente, que abrange os anos 2005 a 2014, mostrou que os trabalhadores sindicalizados no México têm condições menos precárias do que os não sindicalizados. Considerando os trabalhadores que pertencem a uma entidade sindical, as mulheres estão em condições menos precárias, ao passo que as filiadas a algum sindicato estão em condições mais precárias que os homens na mesma situação.⁵¹

31. Por sua vez, no Chile e na Argentina, trabalhadoras e trabalhadores sindicalizados recebiam maiores salários em média.⁵² Na Argentina, constata-se que a cobertura por convenção coletiva aumenta os salários, principalmente na parte baixa da distribuição de renda. A fixação dos salários mediante a negociação coletiva tem efeito redutor nas lacunas de desigualdade salarial, e igualador ao provocar diminuição da variação e dos coeficientes entre os 10% com maiores salários e os 50% com menores salários.⁵³ Além disso, também se constata uma desigualdade salarial mais baixa entre os trabalhadores filiados a uma entidade sindical.⁵⁴

32. No Brasil, um estudo sobre a relação entre os salários e as taxas de sindicalização mostra que os trabalhadores sindicalizados receberam 11% mais do que os

⁴⁷ CUESTA, Laura. Impacto dos sindicatos na Colômbia: Maiores salários e mais desigualdade? Documento CEDE 2005-45, Agosto de 2005, Universidade dos Andes.

⁴⁸ FAIRRI, David.

⁴⁹ Id. Ibid., p. 196-198.

⁵⁰ Id. Ibid., p. 199-200. Ver também: CAMPOS, Jesús Rubio. Sindicalização e precariedade laboral no México. Região e sociedade, ano XXIX, nº 68, 2017, p. 67-69.

⁵¹ CAMPOS, Jesús Rubio. Sindicalização e precariedade laboral no México. Região e sociedade, ano XXIX, nº 68, 2017, p. 67-69.

⁵² BUSTOS, Francisco Javier Contreras; MARTÍNEZ, Giancarlo Tranchino. Impacto dos sindicatos sobre os salários. 2009. Disponível em: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/112460>. Acesso em: 11 dez. 2018; CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenção coletiva, sindicatos e dispersão salarial: evidência da Argentina. Agosto 2018. Disponível em: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acesso em: 11 dez. 2018.

⁵³ CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenção coletiva, sindicatos e dispersão salarial: evidência da Argentina. Agosto 2018. Disponível em: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acesso em: 11 dez. 2018.

⁵⁴ CORREA, Julián Martínez; LOMBARDO, Carlo; BENTIVEGNA, Belén. Convenção coletiva, sindicatos e dispersão salarial: evidência da Argentina. Agosto 2018. Disponível em: http://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas232.pdf. Acesso em: 11 dez. 2018.

não sindicalizados em 1992 e 7% mais em 1995.⁵⁵

33. Do mesmo modo, o Relatório do Economic Policy Institute (EPI) afirma que a queda das taxas de sindicalização desde os anos 1970 alimentaram o crescimento da desigualdade e dificultaram o progresso econômico da classe média nos Estados Unidos. As pesquisas do Instituto mostram que: (i) os sindicatos têm fortes efeitos positivos nos salários dos trabalhadores e trabalhadoras, porque estabelecem padrões para indústrias inteiras; (ii) os sindicatos ajudam a promover a equiparação entre as ocupações, porque aumentam proporcionalmente mais as remunerações dos trabalhadores que têm salários baixos e médios; (iii) os sindicatos ajudam a equiparar os salários de trabalhadores que exercem as mesmas atividades; (iv) os sindicatos historicamente organizam os trabalhadores com salários médios, para diminuir a desigualdade, porque tenta aproximar suas condições às daqueles que percebem salários maiores; e (v) o impacto dos aumentos salariais é maior para os trabalhadores que recebem salários mais baixos, com grau de escolarização menor, como pessoas afro-americanas e latinas.⁵⁶

34. Em relação à remuneração das trabalhadoras e dos trabalhadores, o EPI revela que nos Estados Unidos: (i) os trabalhadores com o mesmo grau de educação, ocupação e experiência recebem salários 13,2% maiores quando trabalham em fábricas com sindicatos, em comparação com aqueles que trabalham em fábricas sem sindicatos; (ii) os sindicatos aumentam a remuneração dos trabalhadores porque ajudam a fazer cumprir as normas trabalhistas; e (iii) quando a densidade sindical é grande, as trabalhadoras e os trabalhadores não sindicalizados também recebem salários maiores.⁵⁷

35. O relatório do EPI também menciona que os sindicatos atuam em benefício das mulheres e dos afro-americanos. Segundo a análise dos dados sobre o mercado de trabalho: (i) os sindicatos contribuem para aumentar o salário das mulheres, sendo que os salários por hora das trabalhadoras sindicalizadas são 9,2% mais altos do que os das não sindicalizadas com características comparáveis; e (ii) quando os sindicatos estabelecem parâmetros iguais para todos os trabalhadores em uma fábrica, ajudam a reduzir a diferença salarial entre as pessoas brancas e as de origem afro-americana ou hispânica.⁵⁸

36. Levando em conta que a negociação coletiva, como parte da liberdade sindical, tem impacto direto nos direitos dos trabalhadores e trabalhadoras como meio democrático para estabelecer as condições de trabalho, sua proteção e seu alcance assumem um papel da maior importância no cenário de mudanças que vêm ocorrendo no mercado de trabalho em âmbito global e regional.

37. O paradigma do contrato por prazo indeterminado, que embasou a elaboração da legislação trabalhista, foi enfraquecido pelo avanço de outras formas contratuais, em geral com um grau de proteção mais baixo, como os contratos temporários e por prazo determinado. Em 2016, na América Latina, há países com elevado número de trabalhadores nessas modalidades contratuais, como o Peru (mais de 60% dos trabalhadores com contratos temporários), Equador (mais de 50%), Chile (37,6% com contrato por prazo determinado) e El Salvador (28% com contratos temporários). Há outros países com menos contratos dessa

⁵⁵ ARBACHE, Jorge Saba; CARNEIRO, Francisco Galrao. Unions and interindustry wage differentials. *World Development*, v. 27, n. 10, p. 1875-1883, 1999.

⁵⁶ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Agosto 2017. Disponível em: <<https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

⁵⁷ Id. Ibid.

⁵⁸ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. How today's unions help working people: giving workers the power to improve their jobs and unrig the economy. Agosto 2017. Disponível em: <<https://www.epi.org/files/pdf/133275.pdf>>. Acesso em: 11 dez. 2018.

natureza, como a Argentina (9,8%), o Brasil (aproximadamente 5%) e o México (10%).⁵⁹

38. Outro aspecto que exerce influência no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores é a qualidade dos empregos gerados. Os empregos de qualidade são associados aos empregos formais e assalariados, em que há maior segurança de ganho e respeito aos direitos trabalhistas. Os empregos de pior qualidade são associados aos empregos informais e ao trabalho por conta própria, em que as condições de trabalho são inseguras.⁶⁰

39. Os dados da composição urbana na América Latina e no Caribe mostram o maior crescimento do emprego por conta própria e a menor geração de empregos no setor formal e assalariado. Segundo a OIT, houve uma diminuição nos trabalhos do setor formal e assalariado, de 65,3% em 2013 para 63,4% em 2016. Em contrapartida, o trabalho por conta própria aumentou de 21,4% em 2012 para 23,6% em 2016.⁶¹ A análise da geração de emprego também mostra a criação mais intensa de postos de trabalho nas atividades por conta própria. Entre setembro de 2016 e setembro de 2017, houve na América Latina uma variação positiva de 0,3% nos empregos assalariados e de 0,7% no emprego por conta própria.⁶²

40. Do mesmo modo, deve-se destacar que os avanços da robotização, da automatização e da inteligência artificial na América Latina, embora em ritmo mais lento do que na Europa e nos Estados Unidos, vêm provocando profundas transformações e impactos no mercado de trabalho, com efeitos ainda incertos na vida dos trabalhadores, como a criação ou extinção de postos de trabalho, as qualificações necessárias para executar novas tarefas e o aumento de acordos alternativos de trabalho.⁶³

41. Nesse contexto, cabe ressaltar que a OIT recomenda que se revitalize a representação coletiva, levando em conta o diálogo social como bem público, para que as organizações de trabalhadores e empregadores fortaleçam sua legitimidade representativa mediante técnicas de organização inovadoras que cheguem aos que estejam envolvidos em novos modelos empresariais, inclusive por meio do uso da tecnologia. Recomenda também que essas organizações recorram a seu poder de convocação para levar diversos interesses à mesa de negociação,⁶⁴ além de entafizar a igualdade de gênero, recomendando aos “governos, aos empregadores, às organizações de trabalhadores e às organizações de empregadores que defendam, de maneira ativa, uma representação maior da mulher, e que prestem seu apoio a essa medida”.⁶⁵

2. Restrições e atos antissindicais

42. Conforme se salientou acima, para que seja possível o exercício da liberdade sindical, é necessário que se disponha de meios para combater os atos que causam prejuízo

⁵⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: ILO, 2016, p. 60-62.

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama laboral 2017: América Latina e Caribe*. Lima: OIT, 2017, p. 43.

⁶¹ Id. *Ibid.*, p. 43-44.

⁶² Id. *Ibid.*, p. 44.

⁶³ INTER-AMERICAN DEVELOPMENT BANK; AFRICAN DEVELOPMENT BANK; ASIAN DEVELOPMENT BANK; EUROPEAN BANK FOR RECONSTRUCTION AND DEVELOPMENT. *The future of work: Regional perspectives*. May 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0001059>. Acesso em: 20 jan. 2019; BOSCH, Mariano; RIPANI, Laura; PAGÉS, Carmen. *O futuro do trabalho na América Latina e no Caribe: Uma grande oportunidade para a região?* Outubro 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18235/0001340>. Acesso em: 20 jan. 2019.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho para um futuro mais promissor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2019, p. 13; 42-45.

⁶⁵ *Ib.*, p.36.

às titulares e aos titulares de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou que neguem de maneira injustificada as prerrogativas necessárias ao normal desenvolvimento da ação coletiva laboral. A fim de que a Corte Interamericana possa fixar normas mais específicas sobre o que implica o cumprimento dos deveres de respeito e garantia do direito à liberdade sindical nos termos descritos, figuram nesta secção algumas das ameaças estatais e não estatais mais representativas contra essa liberdade.

43. No continente americano, há um grande número de dados que comprovam a existência de práticas estendidas de atos antissindicais por empregadores privados e pelos próprios Estados. Por exemplo, a CIDH condenou o ataque contra sindicalistas em Honduras em 2015, quando ocorreu o assassinato de Héctor Orlando Martínez, que era beneficiário de medidas cautelares concedidas pela CIDH;⁶⁶ e, em 2017,⁶⁷ a Comissão de Peritas do Mecanismo de Acompanhamento da Implementação da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará” (MESECVI), e a Relatoria Especial para a Liberdade de Expressão da CIDH expressaram sua preocupação com o risco e a insegurança enfrentados pela Secretária-Geral do Sindicato de Jornalistas do Paraguai, Noelia Díaz Esquivel, que recebeu ameaças de morte em redes sociais após referir-se publicamente a um feminicídio.⁶⁸

44. Além disso, a CIDH recebeu informações de mudanças legislativas que criam obstáculos para que os sindicatos protejam e promovam os interesses dos trabalhadores nos países do continente. No 165º Período de Sessões, representantes dos sindicatos, de juizes do trabalho e do Ministério Público do Trabalho do Brasil relataram que, em 2017, houve duas grandes mudanças na legislação sindical brasileira, modificando o alcance da negociação coletiva em prejuízo dos trabalhadores e pondo fim à contribuição sindical obrigatória, sem a regulamentação de uma forma de cotização democrática.⁶⁹

45. Informações apresentadas pelo Conselho de Administração da OIT pelos Presidentes da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e do Comitê de Liberdade Sindical sobre o acompanhamento de normas internacionais do trabalho e direitos humanos abordam as queixas apresentadas ao Comitê de Liberdade Sindical por região, entre 1951 e 2015. Segundo os dados apresentados, 55% das queixas têm origem no continente americano (49% da América Latina e 6% da América do Norte). Os países com maior número de queixas são a Colômbia (187), a Argentina (182) e o Peru (170).⁷⁰

46. Segundo o banco de dados QVLIS, do Escritório de Atividades para os Trabalhadores (ACTRAV), os quatro tipos de violação da liberdade sindical denunciadas com mais frequência são: (i) discriminação antissindical, como a demissão de dirigentes e militantes sindicais, o assédio e a hostilidade, a violação do foro sindical e a recusa de readmissão dos trabalhadores demitidos; (ii) os ataques à vida, à segurança e à integridade das pessoas, como tentativas de homicídio, ameaças, detenções e a criminalização do protesto; (iii) a obstaculização da negociação coletiva, como restrições legislativas ou na prática, pela negativa de negociar; e (iv) a ingerência na liberdade sindical, com sujeição das

⁶⁶ CIDH, Comunicado de imprensa 73/2015, 24 de junho de 2015. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2015/073.asp>. Acesso em: 17 jan. 2019.

⁶⁷ CIDH, Comunicado de imprensa 56/2017, de 1º de maio de 2017. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2017/056.asp>. Acesso em: 17 jan. 2019.

⁶⁸ Comitê de Peritas e RELE, Comunicado de imprensa R228/18, 30 de outubro de 2018. Disponível em: <http://www.oas.org/es/cidh/expresion/showarticle.asp?artID=1122&IID=2>. Acesso em: 31 de jan. 2019.

⁶⁹ CIDH, Audiência “Reforma laboral e terceirização no Brasil”, 165º Período de Sessões, 23 de outubro de 2017

⁷⁰ ESCRITÓRIO INTERNACIONAL DO TRABALHO. 326ª Reunião do Conselho de Administração – Terceiro tema da ordem do dia – Iniciativa relativa às normas: Relatório conjunto dos Presidentes da Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações e do Comitê de Liberdade Sindical. Fevereiro 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_456466.pdf. Acesso em: 13 dez. 2018.

eleições sindicais a um ente público e excesso de requisitos para a elaboração de estatutos sindicais.⁷¹

47. De acordo com dados da NORMLEX (o sistema de informações sobre normas trabalhistas internacionais) da OIT, 19 dos 24 casos apresentados ao Comitê de Liberdade Sindical em 2018 tratam de alegações de violações da liberdade sindical e negociação coletiva por Estados do continente americano.⁷²

48. O relatório do EPI mostrou que quase metade dos trabalhadores dos Estados Unidos que participaram da pesquisa afirmaram que gostariam de contar com um sindicato em seu local de trabalho. No entanto, os anos de campanhas antissindicais conduzidas por empregadores e o estabelecimento de barreiras para a cotização sindical atingiram as entidades que representam os trabalhadores. Além disso, as leis que tratam do direito coletivo do trabalho nos Estados Unidos não oferecem proteções adequadas aos trabalhadores. Esse cenário contribuiu para o enfraquecimento da negociação coletiva e a queda das taxas de sindicalização no país: nos anos 1950, 35% dos trabalhadores do setor privado eram filiados a um sindicato, 25% nos anos 1970 e 6,4% hoje.⁷³

49. Outro mecanismo que oferece um olhar sobre a dimensão dos atos antissindicais no continente americano é o *Índice Global dos Direitos*, elaborado pela Confederação Sindical Internacional (CSI), que reúne uma lista de indicadores compostos, considerando violações na lei e na prática sobre liberdades civis (como arresto e detenção de sindicalistas e ameaças e intimidação), o direito de estabelecer ou de se filiar a sindicatos (como monopólio sindical e condições irrazoáveis para o registro de sindicatos), atividades sindicais (como ingerência no processo eleitoral e ausência do direito de administrar livremente um sindicato), o direito de negociação coletiva (como a exclusão de temas compreendidos pela negociação coletiva e a depreciação da negociação coletiva) e o direito de greve (como restrições em função do objetivo de greve e punições em caso de greve legítima).⁷⁴

50. Esse estudo classifica as Américas no grau 3.44, entre violações regulares dos direitos (classificação 3) e violações repetidas dos direitos (classificação 4). Entre os dez piores países para as trabalhadoras e os trabalhadores, dois estariam na América Latina, em virtude de assassinatos de dirigentes sindicais, a depreciação da negociação coletiva e a discriminação e ausência de garantias processuais. Na categoria de países que não garantem direitos (classificação 5), figuram cinco países do continente. Em 2018, quatro dos nove países em que se registraram assassinatos de sindicalistas eram latino-americanos.⁷⁵

51. Segundo a CSI, “o continente americano continua assolado por um clima generalizado de extrema violência e repressão contra os trabalhadores e sindicalistas”.⁷⁶ Em

⁷¹ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA, José; RODRÍGUEZ CALDERÓN, Eduardo. *Manual para a defesa da liberdade sindical*. 4ª edição. Lima: OIT/Escritório da OIT para os Países Andinos, 2013, p. 84-85.

⁷² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Normlex. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060::FIND:NO::>. Acesso em: 11 dez. 2018.

⁷³ ECONOMIC POLICY INSTITUTE. op. cit.

⁷⁴ CONFEDERAÇÃO SINDICAL INTERNACIONAL. op. cit., p. 50-53. Sobre a elaboração do Índice, a CSI salienta que “a metodologia se baseia nas normas relativas aos direitos fundamentais no trabalho, em especial o direito à liberdade sindical, o direito à negociação coletiva e o direito de greve. Enviam-se questionários a 331 centrais nacionais de 163 países para que informem sobre as violações dos direitos dos trabalhadores, apresentando detalhes relevantes. Realizam-se diversas reuniões regionais com peritos em direitos humanos e sindicais, nas quais se distribui, se explica e se preenche o questionário. No caso de registro de uma violação, a CSI contata diretamente os sindicatos por telefone e por correio eletrônico para confirmar os fatos relevantes a respeito do assunto. Os investigadores jurídicos analisam a legislação nacional e identificam seções em que os direitos trabalhistas coletivos reconhecidos em âmbito internacional não estejam sendo protegidos de maneira adequada”.

⁷⁵ Id. Ibid., p. 5;10-13.

⁷⁶ Id. Ibid., p. 18.

2017, 19 sindicalistas foram assassinados na Colômbia e três no Brasil. Na Guatemala, 87 sindicalistas foram assassinados desde 2004.⁷⁷

52. Além do aumento da violência, a CSI manifestou preocupação com a erosão da negociação coletiva: “as práticas antissindicais continuam altamente estendidas em muitos países latino-americanos. Os sindicatos enfrentam uma reiterada negação do registro e um grave desprezo pelos direitos de negociação coletiva, com prevalência de contratos de proteção e a criação de sindicatos pelegos para impedir uma genuína representação das trabalhadoras e dos trabalhadores”.⁷⁸ Os dados do índice mostram que 64% dos países do continente excluem os trabalhadores da legislação trabalhista e o mesmo número viola os direitos de negociação coletiva e de greve.⁷⁹

IV. AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO ENOS SINDICATOS

53. A Corte Interamericana ressaltou que a noção de igualdade se infere diretamente da unidade de natureza do gênero humano e é inseparável da dignidade essencial da pessoa, frente a qual é incompatível toda situação que, por considerar superior um determinado grupo, leve a que seja tratado com privilégio; ou que, ao contrário, por considerá-lo inferior, o trate com hostilidade ou de qualquer forma o discrimine do gozo de direitos que, de fato, se reconhecem àqueles que não se consideram incursos em tal situação. A jurisprudência da Corte mostrou que, na atual etapa da evolução do direito internacional, o princípio fundamental de igualdade e não discriminação ingressou no domínio do *ius cogens*. Permeia todo o ordenamento jurídico, e sobre ele reside o arcabouço jurídico da ordem pública nacional e internacional.⁸⁰

54. O princípio de igualdade e não discriminação deve ser entendido no sentido de incorporar duas concepções: “(...) uma concepção negativa relacionada à proibição de diferenças de tratamento arbitrárias, e uma concepção positiva relacionada à obrigação dos Estados de criar condições de igualdade real frente a grupos que tenham sido historicamente excluídos ou que se encontram em maior risco de ser discriminados”.⁸¹

55. A respeito da primeira concepção, a Corte Interamericana salientou que nem toda diferença de tratamento é discriminatória, e que é preciso estabelecer se essa diferença pode ser objetiva e razoavelmente justificada.⁸² Essa análise é especialmente estrita quando se trata de uma diferença de tratamento baseada em uma das categorias proibidas pelo artigo 1.1 da Convenção. Isso exclui o sexo e o gênero.

56. Quanto à segunda concepção, existe consenso internacional sobre a situação de discriminação estrutural e exclusão histórica a que as mulheres têm sido submetidas frente aos homens, devido ao papel preponderante que social e culturalmente se atribuiu ao homem na tomada de decisões, bem como às relações historicamente desiguais entre homens e mulheres. Parte importante dessa discriminação e exclusão histórica se deve à vigência profundamente arraigada de estereótipos de gênero, isto é, às pré-concepções de atributos, condutas ou características próprias ou a papéis que são ou deveriam ser executados por homens e mulheres respectivamente.⁸³

⁷⁷ Id. Ibid.

⁷⁸ Id. Ibid., p. 19.

⁷⁹ Id. Ibid.

⁸⁰ Corte IDH. Caso Flor Freire Vs. Equador. Exceção Preliminar, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2016. Série C Nº 315, par. 109.

⁸¹ Corte IDH. Caso Furlán e familiares Vs. Argentina. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 31 de agosto de 2012. Série C Nº 246, par. 267.

⁸² Corte IDH. Proposta de modificação da Constituição Política da Costa Rica relacionada com a naturalização. Parecer Consultivo OC-4/84, de 19 de janeiro de 1984. Série A Nº 4, par. 55 e 56.

⁸³ Cf. *Caso González e outras (“Campo Algodonero”) Vs. México*, par. 401 *supra*; e *Caso Velásquez Paiz e outros Vs. Guatemala. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas*. Sentença de 19 de novembro de 2015. Série C Nº 307,

57. Justamente, a situação de discriminação e exclusão histórica de um grupo em particular implica que esse grupo pode ser vítima de impactos diferenciados prejudiciais de normas ou práticas que, embora tenham aparência neutra e não tenham intenção discriminatória, de fato o são por seus efeitos. A Corte Interamericana usou o conceito de discriminação indireta e impacto diferenciado, nesses termos:

O Tribunal salientou que o princípio de direito imperativo de proteção igualitária e efetiva da lei e não discriminação determina que os Estados devem se abster de criar regulamentações discriminatórias ou que tenham efeitos discriminatórios nos diferentes grupos de uma população no momento de exercer seus direitos.⁸⁴ O Comitê de Direitos Humanos,⁸⁵ o Comitê contra a Discriminação Racial,⁸⁶ o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher⁸⁷ e o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais⁸⁸ reconheceram o conceito de discriminação indireta. Esse conceito implica que uma norma ou prática aparentemente neutra tem repercussões particularmente negativas em uma pessoa ou grupo com características determinadas.⁸⁹

(...)

Por sua vez, o Tribunal Europeu de Direitos Humanos também elaborou o conceito de discriminação indireta, estabelecendo que quando uma política geral ou medida tem efeito desproporcionalmente prejudicial em um grupo particular, esta pode ser considerada discriminatória, embora não tenha sido dirigida especificamente a esse grupo.⁹⁰

58. A Comissão Interamericana observou que o acesso das mulheres a maiores oportunidades de educação e a capacitação não se traduziu em acesso igualitário ao

par. 180.

⁸⁴ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Cf. Caso das Meninas Yean e Bosico Vs. República Dominicana, par. 141; e Condição Jurídica e Direitos dos Migrantes Indocumentados. Parecer Consultivo OC-18/03, par. 88.

⁸⁵ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Cf. Comitê de Direitos Humanos, Comunicação Nº 993/2001, Althammer Vs. Áustria, 8 de agosto de 2003, par. 10.2. (“que o efeito discriminatório de uma norma ou medida que é, à primeira vista, neutra ou não tem propósito discriminatório também pode dar lugar a uma violação da proteção igual perante a lei”), e Comitê de Direitos Humanos, Observação Geral 18, Não discriminação.

⁸⁶ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Cf. Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial, Comunicação Nº 31/2003, L.R. et al. Vs. Eslováquia, 7 de março de 2005, par. 10.4.

⁸⁷ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Cf. Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, Recomendação Geral Nº 25, referente a medidas especiais de caráter temporário (2004), par. 1 (“pode haver discriminação indireta contra a mulher quando as leis, as políticas e os programas se baseiam em critérios que aparentemente são neutros do ponto de vista do gênero, mas que, de fato, repercutem negativamente na mulher”).

⁸⁸ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Cf. Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Observação Geral Nº 20, A não discriminação e os direitos econômicos, sociais e culturais (artigo 2, parágrafo 2, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), 2 de julho de 2009.

⁸⁹ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. Caso Nadege Dorzema e outros Vs. República Dominicana. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 24 de outubro de 2012. Série C Nº 251, par. 234.

⁹⁰ Corte IDH. Caso Artavia Murillo e outros (Fecundação in Vitro) Vs. Costa Rica. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 28 de novembro de 2012. Série C Nº 257, par. 286. Citando. TEDH, Caso Hoogendijk Vs. Holanda, No. 58641/00, Seção Primeira, 2005; TEDH, Grande Câmara, D. H. e outros Vs. República Checa, No. 57325/00, 13 de novembro de 2007, par. 175, e TEDH, Caso Hugh Jordan Vs. Reino Unido, No. 24746/94, 4 de maio de 2001, par. 154

emprego, em promoções no trabalho e em cargos de direção ou de hierarquia mais alta, ou em uma igual remuneração no emprego por igual valor. A CIDH manifestou que o adequado respeito e garantia do direito das mulheres ao trabalho, livre de toda forma de discriminação e em condições de igualdade, é um componente fundamental para a erradicação da pobreza, o empoderamento e a autonomia das mulheres.⁹¹

59. Conforme se expõe a seguir, a área trabalhista, em geral, e o contexto sindical, especificamente, são o reflexo dessa situação de discriminação e exclusão histórica a que foram submetidas as mulheres, sendo necessário que, no âmbito da presente Solicitação de Parecer Consultivo, a Corte Interamericana possa se pronunciar sobre as obrigações diferenciadas que o princípio de igualdade e não discriminação impõe aos Estados, a fim de enfrentar essa situação de desigualdade real, com vistas a erradicar suas causas e consequências.

60. A participação das mulheres no mercado de trabalho cresceu de forma contínua na América Latina e no Caribe. Em 2017, pela primeira vez, superou a metade da força de trabalho (50,2%).⁹² Por sua vez, em 2017, a taxa de desemprego das mulheres na América Latina foi de 10,4%, ao passo que a de desocupação dos homens foi de 7,6%.⁹³

61. O tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado também é fonte de diferenças entre os homens e as mulheres. Em geral, as mulheres trabalham a maior parte da semana em atividades não remuneradas, enquanto o contrário acontece com os homens. Na Argentina, as mulheres trabalham 15,2 horas semanais em atividades remuneradas e 42,4 em atividades não remuneradas, enquanto os homens desenvolvem tarefas remuneradas por 33,2 horas semanais e tarefas não remuneradas por 17,3 horas. No Brasil, as mulheres trabalham 19,9 horas semanais em atividades remuneradas e 23,6 em atividades não remuneradas, enquanto os homens desenvolvem tarefas remuneradas por 37 horas semanais e tarefas não remuneradas por 5,9 horas. Na Colômbia, as mulheres trabalham semanalmente 20,3 horas em atividades remuneradas e 32,2 nas não remuneradas, enquanto os homens trabalham 44,2 horas em tarefas remuneradas e 9,6 nas não remuneradas. Na Costa Rica, as mulheres trabalham 20,1 horas semanais em atividades remuneradas e 51,5 em atividades não remuneradas, enquanto os homens desenvolvem tarefas remuneradas por 38,6 horas semanais e tarefas não remuneradas por 21,1 horas. Em El Salvador, as mulheres trabalham 18,7 horas em atividades remuneradas e 40,3 nas não remuneradas, enquanto os homens trabalham 35,7 em tarefas remuneradas e 16,2 nas não remuneradas. No México, as mulheres trabalham 20,5 horas semanais em atividades remuneradas e 53,9 em atividades não remuneradas, enquanto os homens desenvolvem tarefas remuneradas por 44,9 horas semanais e tarefas não remuneradas por 19,4 horas semanais.⁹⁴

62. A CIDH observou que o contexto do trabalho não remunerado das mulheres é o modelo de família discriminatório existente, onde se atribui o papel de cuidado da família e o trabalho doméstico sobretudo à mulher, com base em concepções estereotipadas fundamentadas em seu gênero. Um número significativo de mulheres desempenha tarefas em um setor de trabalho que não é remunerado e cujo valor não se contabiliza. O trabalho das mulheres está ligado ao conceito da “economia do cuidado”, em que a principal atividade é o serviço de atenção.⁹⁵ A CIDH constatou que, na região, a proporção de

⁹¹ CIDH, O trabalho, a educação e os recursos das mulheres: o caminho para a igualdade na garantia dos direitos econômicos, sociais e culturais, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembro 2011, par. 30; CIDH, O caminho para uma democracia substantiva: A participação política das mulheres nas Américas, OEA/Ser.L/V/II., Doc. 79, 18 abril 2011.

⁹² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama laboral 2017: América Latina e Caribe*. Lima: OIT, 2017, p. 15.

⁹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Panorama laboral 2017: América Latina e Caribe*. Lima: OIT, 2017, p. 15

⁹⁴ CEPAL. Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e do Caribe. Disponível em: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>. Acesso em: 18 dez. 2018.

⁹⁵ CIDH, O trabalho, a educação e os recursos das mulheres: o caminho para a igualdade na garantia dos direitos

mulheres na força de trabalho dedicada à prestação de cuidados é superior a 75%.⁹⁶

63. Segundo a OIT, nas Américas, as mulheres executam tarefas de trabalho de cuidados não remunerado por 268 minutos no dia e tarefas de trabalho remunerado por 175 minutos no dia, ou seja, mais de 60% das atividades que as mulheres executam diariamente são vinculadas ao trabalho de cuidados não remunerado. Por outro lado, os homens executam tarefas de trabalho de cuidados não remunerado por 156 minutos no dia e tarefas de trabalho remunerado por 268 minutos no dia, ou seja, mais de 63% das atividades que os homens executam diariamente são no trabalho remunerado.⁹⁷

64. O número de filhas e filhos é um fator que poderia piorar as condições de trabalho das mulheres. Segundo a OIT, nas Américas, as mulheres e homens sem filhos trabalham 37,9 horas e 43,3 horas semanais, respectivamente, em troca de uma remuneração, o que significa que há um hiato de 5,4 horas. Quando as mulheres e os homens têm um filho, trabalham 37,5 e 43,4 horas semanais, ou seja, o hiato aumenta para 5,9 horas semanais. Quando têm dois filhos, esse hiato aumenta para 6,3 horas e se têm três ou mais filhos, para 6,8 horas.⁹⁸

65. Outra característica dos mercados de trabalho na América Latina é a diferença salarial. Segundo o Relatório Global sobre os Salários 2018-2019, da OIT, considerando um fator que a Organização chama de "*factor-weighted gender pay gap*", as mulheres recebem salários 20,6% mais baixos do que os homens.⁹⁹ A CIDH manifestou sua preocupação com a diferença salarial no passado, em países específicos, como o Chile,¹⁰⁰ a Bolívia¹⁰¹ e a Guatemala.¹⁰²

66. Confrontar as diferenças salariais entre homens e mulheres é fundamental para a construção de uma sociedade mais igualitária. Reconhece-se que com a igualdade de remuneração é possível: (i) aumentar a divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres e, por conseguinte, a divisão do trabalho remunerado e do não remunerado; (ii) mudar os estereótipos a respeito de aspirações, preferências e capacidade profissional de homens e mulheres; (iii) empoderar economicamente as mulheres para que tenham maior poder de decisão nos domicílios e comunidades; (iv) fazer que as mulheres sejam menos vulneráveis à possibilidade de cair na pobreza; e (v) diminuir a probabilidade de que os domicílios chefiados por mulheres caiam na pobreza.¹⁰³

67. Por outro lado, embora fique clara uma presença maior das mulheres no mercado de trabalho, sua participação nas entidades sindicais é menor. Por exemplo, na Argentina,¹⁰⁴ no Chile,¹⁰⁵ no Brasil,¹⁰⁶ no Panamá¹⁰⁷ e em El Salvador¹⁰⁸ há dados que

econômicos, sociais e culturais, OEA/Ser.L/V/II.143, Doc. 59, 3 novembro 2011, par. 141.

⁹⁶ Id. Ibid.

⁹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. O trabalho de cuidados e os trabalhadores do cuidado: Para um futuro com trabalho decente. Junho 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf. Acesso em: 27 dez. 2018.

⁹⁸ Id. Ibid.

⁹⁹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. How big is the gender pay gap in your country? 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650829/lang--en/index.htm. Acesso em: 14 dez. 2018.

¹⁰⁰ CIDH, Relatório sobre os Direitos das Mulheres no Chile: A Igualdade na Família, no Trabalho e na Política, OEA/Ser.L/V/II.134, 27 de março de 2009, par. 149.

¹⁰¹ CIDH, Acesso à Justiça e Inclusão Social: O Caminho para o Fortalecimento da Democracia na Bolívia, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 34, 28 de junho de 2007, par. 360.

¹⁰² CIDH, Justiça e Inclusão Social: Os Desafios da Democracia na Guatemala, OEA/Ser.L/V/II.118 Doc. 5 rev. 2, 29 de dezembro de 2003, par. 305.

¹⁰³ OELZ, Martin; OLNEY, Shauna; TOMEI, Marisa. Igualdade salarial: um guia introdutório. Escritório Internacional do Trabalho: Genebra, 2013, p. 5

¹⁰⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO, EMPREGO E SEGURIDADE SOCIAL. As mulheres no mundo do trabalho. Setembro 2017. Disponível em: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_detrabajo.pdf. Acesso em: 27 dez. 2018; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponível

mostram que, embora as mulheres constituam cerca de 50% do mercado de trabalho, somente entre 25% e 40% dos integrantes dos sindicatos são mulheres e apenas entre 14% e 34% das lideranças sindicais são constituídas por mulheres.

68. Os avanços de novas tecnologias no mercado de trabalho podem potencializar as desigualdades de gênero que se constata nos locais de trabalho. Por esse motivo, o Relatório da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho recomendou, para que se alcance a igualdade de gênero, a elaboração de uma agenda transformadora, que inclua políticas que promovam que homens e mulheres dividam os cuidados e as responsabilidades domésticas, medidas para garantir a prestação de contas, com a finalidade de impulsionar a igualdade de gênero e aumentar a voz, a representação e a liderança das mulheres.¹⁰⁹

V. CONSULTAS ESPECÍFICAS

69. A CIDH considera que, para que os Estados possam enfrentar os desafios relacionados à realização da liberdade sindical no contexto regional e, em especial, em relação a seus efeitos sobre as condições de trabalho, a igualdade de gênero e o uso de novas tecnologias nesse âmbito, é oportuno que se elaborem e especifiquem os padrões que devem observar e as ações que devem executar, segundo as normas interamericanas de direitos humanos. Isso se torna mais importante ainda se se sustenta que o exercício da liberdade sindical é um direito que dinamiza e ajuda a garantir condições justas e equitativas de trabalho. Daí que também se entenda que assegurar a participação ativa das mulheres nesse processo é essencial para a promoção da igualdade de gênero no mundo do trabalho. Nesse contexto, formulam-se as perguntas que se seguem.

em:

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA_P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acesso em: 27 dez. 2018.

¹⁰⁵ DIREÇÃO DO TRABALHO. Mais mulheres nos sindicatos: setores com alta sindicalização feminina. 2015. Disponível em: http://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-106799_archivo_01.pdf. Acesso em: 27 dez. 2018; INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA_P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acesso em: 27 dez. 2018.

¹⁰⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio: Tabela 4.36. 2015. Disponível em: http://wwwold.imb.gov.br/pub/pnad/2015/tab4_36.xls. Acesso em: 27 dez. 2018; INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Síntese de indicadores sociais. 2018. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2018/xls/1_Trabalho.xls.zip. Acesso em: 27 dez. 2017; LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. 2016. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/2289/2243>. Acesso em: 27 dez. 2018.

¹⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. ILOSTAT: Labour force participation rate by sex and age. 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx?subject=EAP&indicator=EA_P_DWAP_SEX_AGE_RT&datasetCode=A&collectionCode=YI&_afLoop=1359344900740192&_afWindowMode=0&_afWindowId=lqui7zk95_71#!%40%40%3Findicator%3DEAP_DWAP_SEX_AGE_RT%26_afWindowId%3Dlqui7zk95_71%26s%3DEAP%26_afLoop%3D1359344900740192%26datasetCode%3DA%26collectionCode%3DYI%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3Dlqui7zk95_148. Acesso em: 27 dez. 2018; SEPULVEDA, MALBRÁN, Juan Manuel (Ed.); OLGUÍN MARTINEZ, Gabriela; TOMEI, Manuela. Ações sindicais para a promoção de um trabalho decente para as mulheres. San José: Escritório Internacional do Trabalho, 2004.

¹⁰⁸ REPÚBLICA DE EL SALVADOR. Relatório de El Salvador sobre a aplicação do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador): Segundo conjunto de direitos. Março 2017. Disponível: http://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/INFORME_EL_SALVADOR_SEGUNDO_AGRUPAMIENTO_DERECHOS_PSS_MARZO_2017-2.pdf. Acesso em: 27 mar. 2019.

¹⁰⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho para um futuro mais promissor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2019, p. 12; 34-36.

- a. Levando em conta que o artigo 45, alíneas c e g, da Carta da OEA e os princípios e direitos fundamentais no trabalho¹¹⁰ reconhecem a liberdade sindical e os direitos à negociação coletiva e à greve como parte dos direitos dos trabalhadores, para o alcance de uma ordem social justa, desenvolvimento econômico e verdadeira paz, qual o alcance das obrigações dos Estados no que se refere às garantias nos processos de formação de sindicatos e em seus procedimentos de eleição e governo interno, por um lado, e nos processos de negociação coletiva e greve, pelo outro, à luz dos artigos 15, 16, 25 e 26 da Convenção Americana, 8 do Protocolo de São Salvador e XXI e XXII da Declaração Americana? e Que ações devem os Estados executar para verificar a realização desses direitos, em cumprimento a suas obrigações de progressividade? Nesse contexto normativo Que procedimentos devem os Estados adotar para identificar e eliminar os principais riscos que impedem sua realização na região, levando em conta a natureza e a condição do órgão empregador: a) a administração pública, b) empresas públicas, c) empresas privadas, d) organismos internacionais e e) organizações sem fins lucrativos?
- b. À luz dos artigos 16 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, XXII da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a negociação coletiva e a liberdade de associação? Infere-se alguma consequência jurídica dessa relação sobre os conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção Americana, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho? É possível permitir de maneira geral que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser revogadas "*in peius*" por meio da negociação coletiva? Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos pelas mulheres?
- c. À luz dos artigos 13, 15 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, IV e XXI da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a liberdade de expressão, o direito à greve e o direito à reunião? Infere-se alguma consequência jurídica dessa relação nos conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção Americana, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho? Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos por mulheres?
- d. De que maneira se aplica o direito da mulher de ser livre de toda forma de discriminação e violência, de acordo com os artigos 4.f e 6.a da Convenção de Belém do Pará, 1.1 e 24 da Convenção Americana, 3 do Protocolo de São Salvador e II da Declaração Americana, à interpretação do conteúdo jurídico da liberdade sindical e dos direitos à negociação coletiva e à greve? Nesse contexto, Qual o alcance das obrigações dos Estados sobre as garantias específicas que se inferem à luz dos artigos 1.1, 2 e 26 da Convenção Americana e dos artigos 2.b, 3 e 5 da Convenção de Belém do Pará ante práticas de discriminação ou violência no trabalho baseadas no gênero, que impedem o

¹¹⁰ Segundo a Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, há quatro categorias que os englobam: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório e a abolição do trabalho infantil.

exercício desses direitos por parte das mulheres?

- e. Qual o papel dos Estados para proteger a liberdade de funcionamento e autonomia dos sindicatos no âmbito dos artigos 26 da Convenção Americana, XXII da Declaração Americana e 8.1.a do Protocolo de São Salvador e garantir a participação efetiva das mulheres como integrantes e líderes sindicais, em cumprimento ao princípio de igualdade e não discriminação? Que aspectos tem a divisão de responsabilidades familiares entre homens e mulheres nesses contextos?

- f. Qual o alcance das obrigações dos Estados nas garantias específicas que se inferem dos artigos 34.g e 44, alíneas b, c e g da Carta da OEA, 1.1, 2 e 26 da Convenção Americana e XIV e XXII da Declaração Americana para a participação efetiva dos trabalhadores e trabalhadoras, por meio do exercício da liberdade sindical, da negociação coletiva e da greve, nos processos de formulação, elaboração e avaliação de normas e políticas públicas relacionadas ao trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho mediante o uso de novas tecnologias?

31 julho 2019