

[artigo original]

TRABALHADORES “PEJOTIZADOS” E OS STANDARDS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Ranieri Lima Resende¹

Resumo

Apartir do fenômeno econômico-jurídico da “pejotização” no Brasil, buscou-se analisar o problema se haveria algum standard jurídico de proteção aplicável ao trabalhador “pejotizado”, à luz do direito internacional dos direitos humanos. Para tanto, adotou-se a abordagem metodológica própria de um estudo exploratório de pesquisa qualitativa. Considerando a concepção de ordem pública internacional conjugada com a universalidade e a não seletividade dos tratados de direitos humanos, configurou-se viável avaliar a adequação combinada de preceitos autoritativos extraíveis do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de convenções estruturantes da Organização Internacional do Trabalho e da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e seu respectivo Protocolo Adicional.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Direitos dos Trabalhadores; Trabalhadores Autônomos.

SELF-EMPLOYED WORKERS AND THE STANDARDS OF HUMAN RIGHTS PROTECTION

Abstract

Based on the economic-legal phenomenon of “pejotização” in Brazil, I sought to analyze the problem whether there would be any legal standard of protection applicable to this specific type of self-employed workers, in light of the International Human Rights Law. In this sense, I adopted the methodological perspective of exploratory study, through the qualitative research. Considering the concept of international public order combined with the universality and non-selectivity of human rights treaties, it was possible to evaluate the joint adequacy of some authoritative legal standards extracted from the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the core conventions of the International Labour Organization, and the American Convention on Human Rights and its respective Additional Protocol.

Keywords: Human Rights; Workers’ Rights; Self-employed Workers.

¹ Pesquisador Pós-doutoral (2021-), Universidade Federal do Rio de Janeiro. Postdoc-Gastwissenschaftler (2020), Max-Planck-Institut, Heidelberg. Doutor em Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro. Bolsista Doutorado Nota 10 (2018-19), Fundação Carlos Chagas Filho - FAPERJ. Visiting Doctoral Researcher (2017-18), New York University School of Law. Mestre em Direito, Universidade Federal de Minas Gerais. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4302347147875485>. Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-4869-7460>

1 INTRODUÇÃO

Entre 4 e 11 de abril de 2025, ocorreu o julgamento virtual preliminar do Tema nº 1389 perante o Pleno do Supremo Tribunal Federal (STF), no qual se concluiu por ampla maioria (10x1) pelo reconhecimento da repercussão geral das seguintes questões constitucionais (Brasil, 2025a):

- a) competência da Justiça do Trabalho para julgamento das causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços;
- b) licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou de pessoa jurídica para a prestação de serviços;
- c) ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil, averiguando se essa responsabilidade recai sobre o trabalhador contratado ou sobre a empresa contratante.

A partir dessa decisão colegiada, o Supremo Tribunal Federal assumiu para si a prerrogativa de definir a interpretação constitucionalmente apropriada sobre a matéria e, via de consequência, vincular o seu futuro julgamento de mérito às demais instâncias do Poder Judiciário (Cf. Brasil, 2023). Portanto, o vindouro precedente de repercussão geral terá notória eficácia *erga omnes*, na medida em que definirá o resultado decisório de todos os demais processos que versem sobre o mesmo tema (Medina, 2016, p. 57-58).

De modo a reforçar tal vinculação temática, o Relator do caso, Min. Gilmar Mendes, determinou em sequência “a suspensão nacional da tramitação de todos os processos que tratem das questões [...] relacionadas ao Tema 1.389” (Brasil, 2025b).

Em decorrência de referida afetação plenária, questiona-se se haveria algum standard jurídico de proteção aplicável ao trabalhador “pejotizado”,² à luz do direito internacional dos direitos humanos.

Apesar de não constar explícita tal problemática entre as questões especificadas pelo STF (Brasil, 2025a), trata-se de uma perspectiva consequential relevante³ gerada a partir da potencial transmutação massiva de empregados, atualmente vinculados ao regime jurídico embasado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em futuros trabalhadores formalmente qualificados como pessoas jurídicas submetidas à sistemática civil ou comercial.

A título de abordagem metodológica, a presente pesquisa se configura um estudo exploratório de base qualitativa (Cf. Babbie, 2016, p. 90-91; Gil, 2008, p. 27), em prol da identificação de possíveis parâmetros normativo-internacionais, globais e interamericanos, aplicáveis aos trabalhadores “pejotizados” no Brasil, estes inseridos na

² Adotou-se a concepção minimalista de trabalhador “pejotizado” decorrente do fenômeno econômico-jurídico da “pejotização”, caracterizado pela “contratação de um trabalhador sem observância às condições estabelecidas na CLT, na forma de pessoa jurídica [PJ]”, por intermédio da qual “a contratante passa a se utilizar de sua força de trabalho contratando-o como se fosse uma empresa prestadora de serviços, de acordo com a legislação que rege a relação entre empresas” (Nogueira; Carvalho, 2021, p. 50, acréscimo nosso).

³ Consoante disposto no art. 20, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-lei nº 4.657/1942, incluído pela Lei nº 13.655/2018): “Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas **as consequências práticas da decisão**”. (Brasil, 1942, grifo nosso).

categoria mais ampla dos “trabalhadores autônomos” (*self-employed workers*).⁴

Nesse tocante, assumiu-se a concepção distintiva de Samuel Engblom (2003, p. 12-13), para quem a característica comum entre “empregados” e “trabalhadores autônomos” (*self-employed workers*) é que ambos se situam dentro da amplitude conceitual de “trabalhadores” (*workers*), pois marcados pela realização do trabalho de forma pessoal, mas com a diferenciação centrada na independência que acompanha a atuação do “trabalhador autônomo” (*self-employed worker*).

Tanto em Estados aderentes ao *Common Law*, quanto naqueles que assimilam o sistema jurídico continental, a subordinação do trabalhador – o direito de o empregador exigir que o trabalhador faça e a maneira como o faz – serviu de critério estruturante para definir o conceito tradicional de “empregado”. Dessa forma, se a subordinação vincula o “empregado”, o “trabalhador autônomo” (*self-employed worker*) é caracterizado pela liberdade de que desfruta no tocante à forma como o trabalho é executado.

2 UNIVERSALIDADE E NÃO SELETIVIDADE DOS TRATADOS DE DIREITOS HUMANOS

Em doutrina e práxis, uma crítica comumente registrada se refere à variabilidade de papéis desempenhados pelo Estado com relação aos direitos humanos, ao respeitar determinadas categorias de direitos enquanto descumpre outras de modo manifesto e reiterado, ou quando estende direitos seletivamente a certos grupos com a exclusão arbitrária de outros (Cardenas, 2012, p. 30).

Acerca dessa questão, Antônio Augusto Cançado Trindade (2003, p. 337) alerta que “a não-seletividade, mediante a aplicação do princípio da não-discriminação, afigura-se como um imperativo para assegurar a universalidade dos direitos humanos *na prática*”.

A conexão intrínseca entre os princípios da universalidade e da não seletividade em matéria de direitos humanos foi expressamente reconhecida pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua Resolução de 19 de dezembro de 2023 (UN, 2023, § 6º). Essa mesma linha interpretativa já havia sido sedimentada no Relatório da Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de 1993 (UN, 1993, § 32).

A par disso, diversos instrumentos internacionais e pronunciamentos de caráter institucional enfatizam a indivisibilidade e a interdependência entre os direitos civis e políticos, os direitos econômicos, sociais e culturais e as obrigações de não discriminar e de assegurar a igualdade de tratamento na garantia de tais direitos, consoante reconhecido pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em sua apreciação acerca do caso Ángel Alberto Duque (Colombia) (CIDH, 2014, § 68).

Face à universalidade própria dos tratados de direitos humanos, convém ressaltar que sua aplicação protetiva não poderá sofrer distinções ou exclusões artificialmente construídas, a exemplo do tratamento discriminatório dispensado aos trabalhadores migrantes.

Nesse tocante, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (2003, §§ 100-101) considerou em sua Opinião Consultiva OC-18/03 que o Estado, seja no âmbito

⁴ A tutela jurídico-internacional específica sobre o “trabalhador autônomo” (*self-employed worker*) será melhor explanada nas seções 4 e 5 *infra*.

internacional ou interno, em razão de atos de quaisquer de seus poderes ou de terceiros sob sua tolerância, aquiescência ou negligência, não pode atuar em sentido contrário ao princípio de igualdade e não discriminação em detrimento de um determinado grupo de pessoas, haja vista ser tal preceito parte da ordem pública internacional.⁵

Com base nessa premissa, o Tribunal Interamericano considerou que a exclusão arbitrária da categoria dos trabalhadores migrantes da tutela protetiva dos direitos humanos fundamentais se configura, por si só, uma violação direta à obrigação *erga omnes* de respeitar e garantir o exercício dos direitos das pessoas abrangidas, inclusive com relação ao acesso a um recurso simples e efetivo que as ampare na determinação de seus direitos (CorteIDH, 2003, §§ 102 *et seq.*).

A partir das bases constantes em referido precedente interamericano, sobressai o potencial comportamento internacionalmente ilícito do Estado, nas hipóteses em que se verifique a falta de proteção jurídica primordial dirigida a determinada categoria de trabalhadores, à medida que excluída de forma apriorística e discriminatória da incidência universal e não seletiva das respectivas normas básicas de direitos humanos.

3 CONCEPÇÃO DE ORDEM PÚBLICA INTERNACIONAL

Em um raio mais abrangente do que as normas *ius cogens* referenciadas nos arts. 53 e 64, da Convenção de Viena sobre o Direitos dos Tratados (1969),⁶ a concepção de ordem pública internacional parte do reconhecimento de um conjunto normativo estrutural, dirigido a reger as relações e os interesses imanentes à Comunidade Internacional como um todo (Cf. Orakhelashvili, 2006, p. 27 *et seq.*; Jaenicke, 1967, p. 127-128).

Ainda que se admitam críticas a tal perspectiva (Cf. d'Aspremont, 2007, p. 248 *et seq.*), configura-se difícil negar a existência de preferências normativo-axiológicas dentro do fenômeno da fragmentação do direito internacional, haja vista os distintivos níveis de consenso internacional que se apresentem identificáveis (Resende, 2015a).

Concluir de modo diverso exigiria reconhecer que toda a arquitetura jurídico-internacional seria formada por apenas duas categorias extremadas de normas: *ius dispositivum* e *ius cogens* (ILC, 1958, p. 40), diante do que não haveria nenhuma

5 Em sua *General Recommendation* nº 26 (2008), o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher das Nações Unidas reconheceu as graves práticas discriminatórias aplicadas às trabalhadoras migrantes, com destaque para a falta de acesso aos serviços básicos de saúde e a falha qualificada em proporcionar proteção mínima à maternidade (UN, 2009a, §§ 17 e 18).

6 Artigo 53

Tratado em Conflito com uma Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*)

É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.

[...]

Artigo 64

Superveniência de uma Nova Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (*jus cogens*)

Se sobrevier uma nova norma imperativa de Direito Internacional geral, qualquer tratado existente que estiver em conflito com essa norma torna-se nulo e extingue-se. (Brasil, 2009a).

gradação intermediária geradora de diferenciações hierarquizáveis na força normativa da vasta gama de conteúdos do direito internacional contemporâneo.

Em recente relatório, a Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas sintetizou uma lista não exaustiva (*numerus apertus*) de normas peremptórias sedimentadas pela Comunidade Internacional, sejam elas (ILC, 2022, p. 85 *et seq.*): a) proibição de agressão; b) proibição de genocídio; c) proibição de crimes contra a humanidade; d) normas fundamentais de direito humanitário internacional; e) proibição de discriminação racial e *apartheid*; f) proibição de escravidão; g) proibição de tortura; h) direito à autodeterminação.

De forma complementar, a concepção de ordem pública internacional extrapola a circunscrição estreita das exemplificadas normas *ius cogens*, na medida em que expande suas fronteiras rumo a outros parâmetros estruturantes, tais quais os princípios fundamentais da Carta das Nações Unidas (Brasil, 1945), a Declaração sobre os Princípios de Amizade e Cooperação entre os Estados positivada na Resolução nº 2625 (XXV) da Assembleia Geral das Nações Unidas (UN, 1970), além do conjunto normativo dirigido à proteção do meio ambiente humano e à salvaguarda dos direitos e liberdades fundamentais (Espada, 2011, p. 412 *et seq.*).

O caráter objetivo das obrigações de proteção decorrentes dos tratados de direitos humanos, ao afastar-se da vontade originária dos Estados Partes convenientes, evidencia parte de um processo de progressiva institucionalização do próprio direito internacional, em prol do reconhecimento de uma ordem pública internacional (*ordre public*) orientada para o amplo respeito e observância dos direitos humanos fundamentais, para além das estreitas manifestações do voluntarismo estatal (Trindade, 2010, p. 442-443).

No plano regional, há muito é reconhecida a existência de um conjunto normativo de status interposto, a exemplo de precedentes da Corte Europeia de Direitos Humanos que inserem a democracia e o processo eleitoral democrático na denominada “ordem pública europeia”, consoante expresso nos julgamentos dos casos *United Communist Party v. Turkey* (ECHR, 1998, § 45) e *Sitaropoulos and Giakoumopoulos v. Greece* (ECHR, 2012, § 63).

De igual modo, apresentam-se bem sedimentados os precedentes do Tribunal Europeu que outorgam a condição jurídica distintiva de ordem pública à própria Convenção Europeia de Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais, conforme decisões plenárias vinculadas aos casos *Loizidou v. Turkey* (ECHR, 1995, § 75) e *Bosphorus v. Ireland* (ECHR, 2005, § 156).

Referida perspectiva se demonstra harmonizada ao esquema hierárquico definido pelo Supremo Tribunal Federal brasileiro a partir de 2008, centrado no julgamento plenário do recurso extraordinário RE-349.703/RS, dentre outros,⁷ em análise acerca da incompatibilidade da prisão civil do depositário infiel com o art. 11, do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966), e o art. 7.7, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), momento em que se assumiu a tese da gradação supralegal dos

⁷ Trata-se do julgamento conjugado dos seguintes processos: HC-87.585, HC-92.566, RE-466.343 e RE-349.703, em sessão de 3 de dezembro de 2008. Tais precedentes sustentaram a edição da Súmula Vinculante nº 25/STF: “É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito” (Brasil, 2009b).

tratados de direitos humanos (Brasil, 2008).

Dentre os fundamentos mais marcantes para justificar a mudança do entendimento anteriormente focado na mera equivalência das convenções de direitos humanos à legislação ordinária, merece destaque o fenômeno de abertura progressiva do Estado constitucional a ordenamentos jurídicos supranacionais de proteção (Resende, 2015b, p. 269).

Tal posicionamento foi reforçado em 2017 no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade ADI-4066, ocasião em que o STF considerou que as Convenções OIT nº 139 (1974)⁸ e nº 162 (1986)⁹ e a Convenção de Basileia (1989)¹⁰ se configuram compromissos internacionais de caráter supralegal, essenciais para a interpretação constitucionalmente adequada acerca dos direitos fundamentais à saúde e ao meio ambiente sadio (Brasil, 2017).

Dentre os tratados de direitos humanos vigentes no Brasil, qualificados por sua equivalência substantiva às normas de ordem pública internacional, chamam atenção por sua pertinência ao tema sob trato:

a) Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC, 1966) (Brasil, 1992a);

b) Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente aquelas proibitivas de tratamentos discriminatórios (e.g.: Convenções OIT nº 100 [1951] e nº 111 [1958]) (Brasil, 2019);

c) Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969) (Brasil, 1992b), conjugada com seu Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador, 1988) (Brasil, 1999).

Em sequência, trataremos acerca de alguns aspectos de relevo sobre cada um desses instrumentos normativos,¹¹ com referência às suas potenciais reverberações jurídicas para a categoria dos trabalhadores “pejotizados”.

4 PACTO INTERNACIONAL DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS: AMPLITUDE DE PROTEÇÃO

Em seu art. 2.2, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece de modo direto que os Estados

comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião,

⁸ Convenção nº 139, da Organização Internacional do Trabalho, sobre a Prevenção e o Controle de Riscos Profissionais causados pelas Substâncias ou Agentes Cancerígenos (1974) (Brasil, 2019).

⁹ Convenção nº 162, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Asbesto (1986) (Brasil, 2019).

¹⁰ Convenção sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito (1989) (Brasil, 1993).

¹¹ Apesar de reconhecida relevância normativa da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007) (Brasil, 2009c), tratado com status formal de emenda constitucional perante o ordenamento brasileiro, optou-se por não abordar seu conteúdo no presente trabalho, devido às dimensões próprias do artigo acadêmico.

opinião política **ou de outra natureza**, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento **ou qualquer outra situação** (Brasil, 1992a, grifo nosso).

De um modo geral, verifica-se que a discriminação envolve uma distinção de qualquer natureza (exclusão, preferência, limitação ou restrição) entre indivíduos ou grupos similares, sem que haja uma justificação objetiva e razoável, e que a medida diferenciadora não se demonstre proporcional ao fim almejado (Shelton, 2009, p. 288).

Complementarmente, o princípio de igualdade representa a face positiva dessa proibição, de modo a avançar rumo à identificação de obrigações dirigidas a proporcionar igualdade de oportunidades ou redistribuição equânime de resultados.

Portanto, duas funções estruturais do princípio de igualdade se destacam (Clifford, 2013, p. 444):

a) a primeira função está centrada na fundação sobre a qual a própria arquitetura dos direitos humanos se encontra sustentada, forte na premissa da universalidade e na posição de justificativa para a sua transfiguração em direitos substantivos exercitáveis, a exemplo da proibição da discriminação e da igualdade perante a lei;

b) a segunda função, por sua vez, serve de balizamento interpretativo para as instâncias decisórias nacionais e internacionais encarregadas de desenvolver e aplicar o aparato normativo dos direitos humanos.

De forma mais específica, o PIDESC dispõe acerca da universalidade do acesso ao trabalho justo e sem discriminação:

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de **toda pessoa** de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, **a todos os trabalhadores**:

i) Um salário eqüitativo e uma **remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção**; [...] (Brasil, 1992a, grifo nosso).

Conforme pesquisa histórico-jurídica de Matthew Craven (1992, p. 234-235), a referência a “todos os trabalhadores” acima destacada abrange todas as categorias de trabalhadores, inclusive os autônomos (*self-employed workers*), independente de sua forma de contratação, com a única exceção admitida quanto aos voluntários.

Nesse mesmo sentido se manifestou o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, na posição de órgão interpretativo do PIDESC ao editar seu *General Comment* nº 23 (2016), onde deixou expresso que as concepções de “trabalho” e de “trabalhadores” abrangem diversas novas categorias dentro da amplitude protetiva da norma, a exemplo dos trabalhadores autônomos (*self-employed workers*) (UN, 2016, §§ 4º e 5º), gênero onde se incluem os trabalhadores “pejotizados”.¹²

Conjuntamente, o Comitê das Nações Unidas registrou que as condições de

¹² Vide seção 1 *supra*.

trabalho justas e favoráveis se aplicam com especial atenção aos trabalhadores autônomos (*self-employed workers*), nas situações em que não percebam remuneração suficiente para viabilizar seu acesso às medidas de proteção adequadas (§ 47.g).

Tais standards sobre as condições laborais visam proteger com destaque as trabalhadoras autônomas, que devem se beneficiar de licença maternidade na mesma equivalência aplicável às demais categorias de trabalhadoras. Outro ponto fundamental assimilado ao *General Comment* nº 23 (2016) se reporta às normas de segurança e saúde que devem abranger, de igual maneira, os trabalhadores autônomos (*self-employed workers*).

De maneira sistemática, o princípio da igualdade e não discriminação permeia todo o Tratado e é especificado em diversos dispositivos da Convenção além dos citados arts. 2.2 e 7º, a exemplo do art. 3º,¹³ que visa assegurar a igualdade de tratamento entre homens e mulheres na fruição dos direitos previstos no Pacto, e do art. 10.2,¹⁴ que estipula o direito das mães a medidas especiais de proteção, inclusive durante um período razoável antes e depois do nascimento do filho, consoante especificado pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em seu *General Comment* nº 20 (2009) (UN, 2009b, § 4º).

Por oportuno, importante ressaltar a existência dos quadros de discriminação sistêmica que se configuram generalizados, persistentes e estruturalmente agregados ao comportamento estatal, de modo a abranger políticas, normas e práticas predominantes nas esferas pública e/ou privada, com o resultado empírico de gerar desvantagens a determinados grupos e privilégios a outros (UN, 2009b, § 12). Para tanto, a discriminação indireta desempenha importante papel, em razão de sua aparente neutralidade de tratamento e dos severos impactos desproporcionais na fruição de direitos por certas coletividades (§ 9º).

Exemplo de discriminação sistêmica foi identificada por Tanya Carney (2009, p. 122-123), em sua pesquisa sobre as desvantagens estruturais que afligem as trabalhadoras mães de crianças na Austrália, a ponto de as experiências de exclusão ocupacional atingirem cerca de 26% delas.

A realidade brasileira se demonstra notoriamente mais grave com relação a esse específico grupo de trabalhadoras, onde se atesta que parte significativa dessas mulheres tem seu corrente contrato de emprego rescindido um ano após o término da licença maternidade, com cerca de metade delas fora do mercado de trabalho 47 meses depois do evento licença maternidade. Essa situação se agrava mediante o atingimento proporcionalmente maior dos subgrupos compostos por trabalhadoras com menor grau de escolaridade (Machado; Pinho Neto, 2016).

¹³ Artigo 3º

Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.

¹⁴ Artigo 10

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem que:

[...]

2. Deve-se conceder proteção especial às mães por um período de tempo razoável antes e depois do parto. Durante esse período, deve-se conceder às mães que trabalham licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários adequados.

Cenários tais evidenciam, conjuntamente, uma falha na implementação dos direitos assegurados pelo art. 11.2, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979) (Brasil, 2002),¹⁵ o qual visa impedir a ocorrência de tratamento discriminatório direto ou indireto contra a mulher em razão da maternidade, a fim de “assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar”.

Em conexão direta com a perspectiva de progressividade em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais, o PIDESC dispõe em seu art. 2.1:

Cada Estado Parte do presente Pacto **compromete-se a adotar medidas**, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, **até o máximo de seus recursos disponíveis**, que visem a assegurar, **progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos reconhecidos no presente Pacto**, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas (Brasil, 1992a, grifo nosso).

Ao interpretar referido dispositivo, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais emitiu seu *General Comment* nº 3 (1990), no qual deixou explícito que a progressiva efetividade dos direitos fixados pelo Tratado impõe uma obrigação de proceder de forma mais expedita e eficazmente possível, com vistas a alcançar o objetivo geral da Convenção centrado em “estabelecer claras obrigações para os Estados Partes com relação à plena efetividade dos direitos [econômicos, sociais e culturais]” (UN, 1990, § 9º, acréscimo nosso).

Nesse sentido, as obrigações de desenvolvimento progressivo positivadas no citado art. 2.1 do Pacto abrangem os seguintes comportamentos seccionados (Saul; Kinley; Mowbray, 2014, p. 136 *et seq.*):

a) “comprometer-se a adotar medidas”: preceito que envolve duas obrigações complementares: uma de conduta, com conteúdo mais tangível centrado na implementação de medidas (legislativas e administrativas), e outra de resultado, com amplitude menos determinada, porém, apta a revelar uma transição aferível;

b) “utilizar ao máximo os recursos disponíveis”: apesar da inevitável porção de subjetividade do comando, o Estado é direta e imediatamente responsável pela definição

¹⁵ Artigo 11

[...]

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;

b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;

c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;

d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

da quantidade, qualidade e utilidade dos recursos disponíveis dirigidos à realização dos direitos econômicos, sociais e culturais, ressalvadas as situações excepcionais de disfuncionalidade estatal generalizada;

c) “alcançar progressivamente a plena realização dos direitos”: a realização progressiva dos direitos econômicos, sociais e culturais possui uma contraparte obrigacional centrada na proibição de medidas deliberadamente regressivas, salvo em situações pontuais adequadamente justificadas, quando não houver alternativas viáveis;

d) “empregar todos os meios apropriados”: além de se configurar uma síntese dos itens anteriores, o preceito estabelece certo grau de amplitude e flexibilidade na definição dos meios a serem adotados pelo Estado, de acordo com as respectivas particularidades legais e administrativas, a fim de alcançar a realização eficaz dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Conjugada a proibição de práticas discriminatórias em matéria laboral com a efetiva progressividade dos direitos econômicos, sociais e culturais, viável identificar no PIDESC uma base normativa que não admite a exclusão arbitrária dos trabalhadores autônomos (aqui considerados os “pejotizados”) da abrangência das correspondentes normas de ordem pública internacional aplicáveis. Ao contrário, a efetivação progressiva de tais direitos impulsiona que as faculdades jurídicas dessa categoria de trabalhadores se ampliem gradativamente, do ponto de vista qualitativo da proteção proporcionada.

5 NORMAS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Considerando os debates sobre a matéria no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, atesta-se que a concepção de “trabalhador” abrange relações laborais para além da relação de emprego (*employment relationship*), de modo a alcançar o trabalho autônomo (*self-employment*) e o trabalho independente (*independent work*), ambos embasados em arranjos contratuais civis e comerciais específicos.

De forma conjugada, considera-se a existência de “empregados disfarçados” (*disguised employees*), composta por pessoas que são, em realidade, empregados, mas se apresentam caracterizadas formalmente como trabalhadores autônomos e que devem ser consideradas empregadas para fins de cobertura tanto pelos standards normativos da OIT, quanto pela legislação trabalhista nacional (Creighton; McCrystal, 2016, p. 711 *et seq.*).

Se é verdade que a Organização Internacional do Trabalho não se constitui um ente supranacional, cujas normas possuem um caráter imperativo geral e direto, de outro lado, é possível extrair de sua estrutura normativa uma vocação para a universalidade e a ultratividade (Resende, 2016, p. 420), sendo essa última característica essencial para sustentar o acatamento dos conteúdos jurídicos decorrentes das convenções da OIT, mesmo quando os Estados membros não as tenham ratificado formalmente (Potobsky; Cruz, 1990, p. 30-31).

Referido entendimento foi incorporado à Declaração OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, onde se registrou que todos os membros da Organização, ainda que não tenham ratificado as respectivas convenções, possuem a obrigação de

respeitar, promover e efetivar, de boa-fé e em consonância com a Constituição da OIT, os princípios vinculados aos direitos fundamentais contidos nos tratados referentes a (ILO, 2022):

- a) liberdade de associação: Convenção OIT nº 87 (1948);
- b) reconhecimento do direito à negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 (1949);
- c) eliminação de todas as formas de trabalho forçado: Convenções OIT nºs 29 (1930) e 105 (1957);
- d) abolição do trabalho infantil: Convenções OIT nºs 138 (1973) e 182 (1999);
- e) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e profissão: Convenções OIT nºs 100 (1951) e 111 (1958);
- f) acesso ao ambiente laboral seguro e sadio: Convenções OIT nºs 155 (1981) e 187 (2006).

Não se ignoram as críticas lançadas acerca do aparente grau de abertura de alguns dos citados diplomas internacionais, em certa medida mais próximos de uma carta flexível de princípios do que de uma lista estrita de direitos (Cf. Alston, 2004, p. 476 *et seq.*; Valticos, 1979, p. 54-55).

Entretanto, vários desses preceitos específicos possuem inequívoca tendência balizadora no plano da implementação imediata dos direitos humanos, visto que referidos direitos laborais fundamentais se transfiguram em direitos e liberdades efetivamente exercitáveis (Cf. Langille, 2005, p. 433 *et seq.*), especialmente quando considerados de forma conjugada com as disposições do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a exemplo da proibição da discriminação e da igualdade perante a lei.

À premissa de que determinadas convenções da OIT dispõem acerca de direitos humanos fundamentais, conecta-se o direito ao trabalho livre de tratamento discriminatório e à igualdade em matéria remuneratória (*equal pay for equal work*), a incorporar em seu nicho as normas internacionais sobre a matéria.

Ainda que algumas convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho se restrinjam à tutela de direitos de empregados, enquanto que outras dirijam sua incidência aos trabalhadores autônomos, existem preceitos protetivos subjetivamente abrangentes aptos a alcançar todas as categorias de trabalhadores, sem qualquer distinção juridicamente admitida pelo ordenamento da OIT (ILO, 2006a, § 19).

A esse respeito, estabelece o art. 2.1, da Convenção OIT nº 100 (1951), que os Estados possuem a obrigação de “assegurar a aplicação **a todos os trabalhadores** do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor” (Brasil, 2019, grifo nosso).

Oportuno recordar o disposto na Recomendação OIT nº 90 (1951), em cujo art. 4º são elencadas algumas medidas dirigidas à aplicação progressiva do princípio de igualdade remuneratória: a) redução das diferenças entre os parâmetros de remuneração da mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor; b) concessão de iguais aumentos aos trabalhadores masculinos e femininos que efetuem um trabalho de igual valor, quando esteja em vigor um sistema de reajuste ou aumento remuneratório (ILO, 1951).

De modo complementar, o art. 2º, da Convenção OIT nº 111 (1958), estabelece que os Estados devem “aplicar uma política nacional que tenha por fim promover [...] a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” (Brasil, 2019).

Para definir adequadamente os sentidos do vocábulo “discriminação”, necessário considerar que as obrigações previstas no citado Tratado englobam a proibição de distinções, exclusões e preferências manifestamente ilícitas embasadas em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, além de “**qualquer outra distinção, exclusão ou preferência** que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão” (art. 1.1.b) (Brasil, 2019, grifo nosso).

Dentre as medidas dirigidas à evitação de práticas discriminatórias, a Recomendação OIT nº 111 (1958) especifica que todas as pessoas, sem discriminação, devem gozar de igualdade de oportunidades e de tratamento, com referência às questões de remuneração pelo trabalho de igual valor e de condições de trabalho, dentre as quais: horas trabalhadas, períodos de descanso, férias anuais remuneradas, segurança e higiene no trabalho, seguridade social e serviços sociais (art. 2.b) (ILO, 1958).

Outro preceito normativo típico de ordem pública internacional pode ser identificado na Recomendação OIT nº 200 (2010) sobre HIV e AIDS, cuja explícita abrangência de proteção contra o tratamento discriminatório alcança “**todos os trabalhadores** que atuem sob todas as formas ou modalidades, e em todos os locais de trabalho” (art. 2.a) (ILO, 2010, grifo nosso).

No plano do direito comunitário, há precedente relevante vinculado ao julgamento do caso *J.K. v TP S.A.* pelo Tribunal de Justiça da União Europeia (CJEU, 2023, §§ 36 *et seq.*), onde se estatuiu que o acervo normativo voltado para o combate ao tratamento discriminatório se aplica a todos os trabalhadores, sem distinção admitida entre empregados e trabalhadores autônomos (*self-employed workers*),¹⁶ na linha da interpretação não restritiva adotada no antecedente julgamento do caso *A v HK/Danmark and HK/Privat* (CJEU, 2022).

Em matéria antidiscriminatória, portanto, apresenta-se apropriado assumir um critério interpretativo coincidente com o princípio *pro homine*, o qual informa todo o arcabouço do direito internacional dos direitos humanos, aqui compreendido como parte integrante da ordem pública internacional (Clément, 2015, p. 110-111).

Com base em tal premissa, a interpretação extensiva será cabível somente quando envolver as definições acerca da abrangência de uma norma de proteção. Inversamente, a interpretação restritiva será adequada quando estiver em jogo o estabelecimento de restrições e exclusões ao exercício de direitos humanos por seus titulares, ou as suas hipóteses de suspensão extraordinária (Pinto, 1997, p. 163 *et seq.*).

Nesse sentido, há uma clara tendência em prol de expandir as normas de proteção da OIT à categoria dos trabalhadores autônomos pelos respectivos órgãos intérpretes da Organização, mesmo quando as convenções originárias não tenham sido explícitas a esse respeito (Creighton; McCrystal, 2016, p. 717 *et seq.*).

Exemplo desse fenômeno deontológico pode ser identificado na Recomendação

¹⁶ Para mais detalhamentos analíticos sobre o caso *J.K. v TP S.A.*, veja-se: Aloisi, 2023; Muszyński, 2024.

OIT nº 164 (1981) (ILO, 1981), a qual estabelece expressamente que as normas sobre saúde e segurança ocupacionais devem ter por escopo a sua aplicação protetiva a todas as categorias de trabalhadores, inclusive aos autônomos (*self-employed persons*), apesar de a originária Convenção OIT nº 155 (1981) dirigir sua abrangência enunciativa literal apenas aos empregados (art. 3.b) (Brasil, 2019). Aliás, parte significativa dos Estados membros da OIT não exclui os trabalhadores autônomos da amplitude das normas nacionais relativas a saúde e segurança laborais (ILO, 2009, § 41).

Outra aplicabilidade do princípio *pro homine* pode ser identificada nas hipóteses em que houver baixa precisão fática ou dúvida razoável na diferenciação qualitativa entre trabalhador autônomo e trabalhador empregado, ou seja, nas situações concretas em que a característica distintiva da ausência de subordinação não se demonstrar suficientemente evidenciada (Cf. Engblom, 2003, p. 12-13).

Em casos tais, a solução aparenta se direcionar rumo ao reconhecimento prevalente da relação de emprego, haja vista ser esse o regime jurídico que proporciona maior amplitude protetiva ao indivíduo sob o prisma comparativo, a partir da assunção de critério consonante com o princípio *pro homine*.

A esse respeito, a Recomendação OIT nº 198 (2006) (ILO, 2006b) expressa que as medidas regulamentadoras a serem adotadas pelos Estados devem fornecer parâmetros juridicamente seguros para a determinação eficaz acerca da existência da relação de emprego e da distinção entre trabalhadores empregados (*employed workers*) e trabalhadores autônomos (*self-employed workers*) (art. 4.a).

Conjugadamente, os Estados devem combater a prática das “relações de emprego disfarçadas” (*disguised employment relationships*), verificáveis quando o empregador oculta o verdadeiro status jurídico do empregado, com vistas a privar o trabalhador da proteção legal que lhe é devida (art. 4.b).

6 CONVENÇÃO AMERICANA SOBRE DIREITOS HUMANOS E SEU PROTOCOLO ADICIONAL: DISCRIMINAÇÃO ESTRUTURAL E IGUALDADE MATERIAL

Merece recordar a referenciada Opinião Consultiva OC-18/03 da Corte Interamericana de Direitos Humanos,¹⁷ onde se fez constar que o princípio de igualdade e não discriminação possui caráter fundamental para a proteção dos direitos humanos, seja no âmbito do direito internacional seja no interno, motivo pelo qual:

os Estados têm a obrigação de não introduzir em seu ordenamento jurídico regulamentações discriminatórias, de eliminar deste ordenamento as regulamentações de caráter discriminatório e de combater as práticas discriminatórias. (CorteIDH, 2003, § 88).

A obrigação geral de não promover normativamente a discriminação (e de combatê-la) se conecta de modo simultâneo ao art. 1.1, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), e ao art. 3º, do respectivo Protocolo Adicional em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988), os quais dispõem, respectivamente:

¹⁷ Vide seção 2.

Artigo 1

Obrigação de Respeitar os Direitos

1. Os Estados-Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, **sem discriminação alguma** por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento **ou qualquer outra condição social**. (Brasil, 1992b, grifo nosso).

Artigo 3

Obrigação de Não-Discriminação

Os Estados-Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, **sem discriminação alguma** por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento **ou qualquer outra condição social**. (Brasil, 1999, grifo nosso).

Nesse sentido, a primeira obrigação de efeito imediato derivada dos direitos econômicos, sociais e culturais consiste em garantir que se exerçam em condições de igualdade e sem discriminação, ou seja, ainda que a implementação de tais direitos implique uma obrigação de desenvolvimento progressivo, tal implantação gradativa não poderá ser, em nenhuma hipótese, discriminatória (CIDH, 2014, § 73).

A esse respeito, estabelece especificamente o art. 26, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos:

Artigo 26

Desenvolvimento Progressivo

Os Estados-Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir **progressivamente a plena efetividade** dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados. (Brasil, 1992b, grifo nosso).

Conforme sustentado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em seu pronunciamento acerca do caso *Sandra Cecilia Pavez Pavez (Chile)*, o dever jurídico de desenvolvimento progressivo também se vincula à proibição de regressividade extraível do Pacto de San José de Costa Rica, com vistas a reforçar a imediata aplicação do princípio de não discriminação no campo dos direitos econômicos, sociais e culturais (CIDH, 2018, § 48).¹⁸

¹⁸ Referida proibição de regressividade se harmoniza com o marco da progressiva efetividade positivado no *General Comment* nº 3 (1990), do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (UN, 1990), conforme exposto na seção 4 *supra*.

Com referência à conversão individual ou coletiva de trabalhadores empregados em trabalhadores “pejotizados”, a proibição de regressividade aparenta evidenciar importante pertinência, na medida em que estaria configurada uma restrição substancial comparativa no conjunto de direitos outorgados aos respectivos titulares, no lugar de uma efetiva progressividade das faculdades jurídicas exercitáveis pelos trabalhadores, especialmente quando dirigida a atingir grupos mais vulneráveis.

Destaque-se uma particularidade do sistema interamericano, pois, “diferentemente de outros tratados de direitos humanos, a ‘posição econômica’ da pessoa é uma das causas de discriminação proibidas pelo artigo 1.1 da Convenção Americana” (CorteIDH, 2016a, § 335).¹⁹

Nesse ponto, a categoria da “discriminação estrutural” desempenha um papel de relevo, à medida que supera a tipologia marcada pelas discriminações direta e indireta, para assumir a relação de causalidade produzida por fenômenos históricos de dominação e subjugação dirigidos a determinados grupos e pelas ações que reproduzem tais iniquidades duradouras, com vistas a reconhecer a existência de obrigações estatais específicas perante os membros dessas coletividades (Ocaña; Pérez-Liñán, 2024, p. 183-184).

Em análise à jurisprudência interamericana desenvolvida até 2014 com foco na concepção de discriminação estrutural, Paola Pelletier Quiñones (2014, p. 214-215) sintetizou os seguintes elementos de testagem:

- a) existência de um mesmo grupo afetado com características comuns, podendo ser pertencente a uma minoria;
- b) que o grupo seja considerado vulnerável, marginalizado, excluído ou se encontre em desvantagem irrazoável;
- c) que a discriminação tenha por causa contextos históricos, socioeconômicos e culturais;
- d) que haja padrões sistemáticos, massivos ou coletivos de discriminação em uma determinada zona geográfica, Estado ou região;
- e) que a política, medida ou norma *de iure* ou *de facto* seja discriminatória, ou crie uma situação de desvantagem irrazoável ao grupo, independente do elemento intencional.

Na apreciação do caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, o Tribunal Interamericano deixou explícito seu posicionamento no sentido de que, existindo discriminação estrutural, o Estado incorre em responsabilidade internacional quando “não adota medidas específicas com respeito à situação particular de vitimização na qual se concretiza a vulnerabilidade sobre um círculo de pessoas individualizadas” (CorteIDH, 2016a, § 338).

Nesse caso concreto, constatou-se que os trabalhadores identificados em condições análogas às de escravos “se encontravam em uma situação de pobreza; provinham das regiões mais pobres do país, com menor desenvolvimento humano e perspectivas de trabalho e emprego; eram analfabetos, e tinham pouca ou nenhuma

¹⁹ Sobre o desenvolvimento da jurisprudência interamericana sobre o tópico, veja-se: Rainaldi, 2024.

escolarização”, diante do que se reconheceu “a existência de uma situação baseada na posição econômica das vítimas resgatadas [...], a qual caracterizou um tratamento discriminatório” (CorteIDH, 2016a, §§ 339-340).

Ao condenar o Estado brasileiro no julgamento do caso *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil* em 2020, com base em graves práticas discriminatórias em matéria laboral, a Corte Interamericana reconheceu a falha na implementação da igualdade material prevista no art. 24, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos,²⁰ pois notoriamente descumprida a obrigação de adotar medidas para garantir que essa igualdade fosse real e efetiva, ou seja, em prol “de corrigir as desigualdades existentes, promover a inclusão e a participação dos grupos historicamente marginalizados e garantir às pessoas ou grupos em desvantagem o gozo efetivo de seus direitos” (CorteIDH, 2020, § 199 *et seq.*).

Sob o prisma da igualdade material, a Corte Europeia de Direitos Humanos considerou no julgamento do caso *Thlimmenos v. Greece* que o direito de não ser discriminado na fruição dos direitos humanos se configura violado quando os Estados, sem justificativa objetiva e razoável, deixam de proporcionar o necessário tratamento diferenciado às pessoas que se encontrem em situações significativamente distintas (ECHR, 2000, § 44).

Apartir desses precedentes regionais, configura-se viável reconhecer a necessidade de proporcionar maior amplitude protetiva a quem evidencie maior grau de vulnerabilidade estrutural. Dessa forma, a igualdade estritamente formal poderá ceder parte de seu espaço de regência para se harmonizar com sua perspectiva material, a fim de viabilizar o atendimento das pretensões sociais correspondentes (Resende, 2021, p. 76).

Por fim, insta considerar que, apesar do posicionamento da Corte Interamericana no sentido de que as pessoas jurídicas não são titulares dos direitos consagrados no Pacto de San José de Costa Rica (CorteIDH, 2016b, § 70), tal premissa não se configura juridicamente sustentável para justificar a exclusão dos trabalhadores “pejotizados” da abrangência do sistema interamericano de proteção, haja vista ser tal interpretação eivada de inafastável má-fé, em face de sua pretensão discriminatória contrária ao objeto e à finalidade do respectivo Tratado, nos termos do art. 31.1, da Convenção de Viena de 1969.²¹

Ademais, estabelece o art. 29.a, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que nenhuma disposição do Pacto pode ser interpretada em prol de “permitir a qualquer dos Estados-Partes, grupo ou pessoa, suprimir o gozo e exercício dos direitos e liberdades reconhecidos na Convenção ou limitá-los em maior medida do que a nela prevista” (Brasil, 1992b).

Diante disso, a modificação do status jurídico do trabalhador no âmbito do direito

²⁰ Artigo 24

Igualdade Perante a Lei

Todas as pessoas são iguais perante a lei. Por conseguinte, têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. (Brasil, 1992b).

²¹ Artigo 31

Regra Geral de Interpretação

1. Um tratado deve ser interpretado de boa fé segundo o sentido comum atribuível aos termos do tratado em seu contexto e à luz de seu objetivo e finalidade. (Brasil, 2009a).

nacional não se apresenta suficiente para extirpá-lo da proteção internacional (global e regional) dos direitos humanos, nem tampouco, da incidência das normas internas que se lhe figurem mais favoráveis à luz do princípio *pro homine*.²²

7 CONCLUSÃO

Verifica-se que os trabalhadores “pejotizados”, inseridos na categoria dos trabalhadores autônomos (*self-employed workers*), situam-se sob a amplitude das normas protetivas de direitos humanos pertencentes à ordem pública internacional, considerando-se ainda que são proibidos os tratamentos discriminatórios que possam resultar em distinções, restrições, exclusões ou preferências, com relação aos direitos humanos fundamentais aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores.

Oportuno é o resgate da crítica centrada na dicotomia entre os vocábulos “sujeito” e “pessoa”, quando se refere à abstração neutra construída em torno do “sujeito” com a pretensão explícita ou implícita de escamotear a natureza corpórea, diversificada e individual da “pessoa”, esta sim, vinculada à liberdade e à dignidade efetiváveis no plano da realidade (Cf. Rodotà, 2012, p. 140 *et seq*).

Nesse sentido, configura-se imperioso concluir que eventuais alterações artificiais do status jurídico do indivíduo que visem à redução de seus standards protetivo-laborais podem (e devem) ser objeto de apreciação das instâncias adjudicativas nacionais e internacionais, com vistas a operacionalizar o controle de convencionalidade decorrente da força normativa dos tratados de direitos humanos, inclusive sob o prisma da proibição de regressividade.

Nessa linha, não se configura razoável (ou mesmo racional) o afastamento da incidência protetiva dos direitos humanos fundamentais com relação ao trabalhador “pejotizado”, como se a mera fórmula contratual aplicada fosse capaz de lhe retirar a condição humana.

Excluir o trabalhador “pejotizado” da rede essencial de direitos humanos equivaleria a cancelar sua própria humanidade, de modo a convertê-lo em um tipo contemporâneo de *homo sacer* (Cf. Agamben, 2014): alguém desassistido da incidência de qualquer norma básica de proteção, pois sacrificável impunemente por qualquer um, a qualquer momento, sem qualquer razão. *Se questo è un uomo*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAMBEN, Giorgio. **Homo sacer**: Il potere sovrano e la nuda vita. Torino: Einaudi, 2014. *E-book*.

ALOISI, Antonio. J.K. v TP S.A. and the ‘Universal’ Scope of EU Anti-Discrimination Law at Work: A Paradigm Shift? **Industrial Law Journal**, v. 52, n. 4, p. 977-996, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwad025>. Acesso em: 26 maio 2025.

ALSTON, Philip. ‘Core Labour Standards’ and the Transformation of the International

²² Vide seção 5 *supra*.

Labour Rights Regime. **European Journal of International Law**, v. 15, n. 3, p. 457-521, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1093/ejil/15.3.457>. Acesso em: 24 maio 2025.

BABBIE, Earl. **The Practice of Social Research**. 14. ed. Boston: Cengage Learning, 2016.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília: Presidência da República, 1992a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Brasília: Presidência da República, 1992b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 875, de 19 de julho de 1993**. Promulga o texto da Convenção sobre o Controle de Movimentos Transfronteiriços de Resíduos Perigosos e seu Depósito. Brasília: Presidência da República, 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0875.htm. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Brasília: Presidência da República, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979. Brasília: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acesso em: 21 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Brasília: Presidência da República, 2009c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.030, de 13 de dezembro de 2009**. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. Brasília: Presidência da República, 2009a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945.** Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça. Brasília: Presidência da República, 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de introdução às normas do direito brasileiro (texto compilado). Brasília: Presidência da República, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 13 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Min. Gilmar Mendes. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário em Agravo nº 1.532.603/PR.** Relator: Min. Gilmar Mendes. Suspensão nacional da tramitação de todos os processos (Tema nº 1.389). Brasília, 2025b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15375825805&ext=.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.066.** Relatora: Min. Rosa Weber. Inconstitucionalidade. Art. 2º, da Lei nº 9.055/1995. Extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do asbesto/amianto. Amianto crisotila. Brasília, 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=313831911&ext=.pdf>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **Recurso Extraordinário nº 349.703/RS.** Relator: Min. Carlos Britto. Relatorp/acórdão: Min. Gilmar Mendes. Prisão civil do depositário infiel em face dos tratados internacionais de direitos humanos. Brasília, 2008. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595406>. Acesso em: 21 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 955.227/BA.** Relator: Min. Roberto Barroso. Obrigação de trato sucessivo. Hipóteses de cessação dos efeitos da coisa julgada diante de decisão superveniente do STF (Tema nº 855). Brasília, 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=767319011>. Acesso em: 8 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **Súmula Vinculante nº 25.** Prisão civil de depositário infiel. Brasília, 2009b. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula774/false>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pleno. **Tema nº 1.369.** Afetação. Competência e ônus da prova. Fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços. Licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo. Brasília, 2025a. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=1389>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CARDENAS, Sonia. National Human Rights Institutions and State Compliance. In: GOODMAN, Ryan; PEGRAM, Thomas (ed.). **Human Rights, State Compliance, and**

Social Change: Assessing National Human Rights Institutions. Cambridge: Cambridge University Press, 2012. p. 29-51.

CARNEY, Tanya. The Employment Disadvantage of Mothers: Evidence for Systemic Discrimination. **Journal of Industrial Relations**, v. 51, n. 1, p. 113-130, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/0022185608099668>. Acesso em: 29 maio 2025.

CLÉMENT, Zlata Drnas de. La complejidad del principio *pro homine*. **Jurisprudencia Argentina**, n. 12, p. 98-111, mar. 2015.

CLIFFORD, Jarlath. Equality. In: SHELTON, Dinah (ed.). **Oxford Handbook of International Human Rights Law**. Oxford: Oxford University Press, 2013. p. 420-445.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Informe nº 5/14:** Fondo. Ángel Alberto Duque. Colombia (Caso nº 12.841). 2 abr. 2014. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/corte/12841fondoes.pdf>. Acesso em: 23 maio 2025.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Informe nº 148/18:** Fondo. Sandra Cecilia Pavez Pavez. Chile (Caso nº 12.997). 7 dez. 2018. Disponível em: <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/corte/2019/12997fondo-es.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil:** Sentença de 15 de Julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-18/03:** Parecer de 17 de Septiembre de 2003: Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Opinión Consultiva OC-22/16:** Parecer de 26 de Febrero de 2016b: Titularidad de Derechos de las Personas Jurídicas en el Sistema Interamericana de Derechos Humanos. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_22_esp.pdf. Acesso em: 14 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. **Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil:** Sentença de 20 de outubro de 2016a (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 14 jun. 2025.

COURT OF JUSTICE OF EUROPEAN UNION. Second Chamber. **J.K. v TP S.A.:** Judgment of 12 January 2023 (Case C-356/21). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:62021CJ0356>. Acesso em: 26 maio 2025.

COURT OF JUSTICE OF EUROPEAN UNION. Second Chamber. **Ligebehandlingsnævnet, acting on behalf of A v HK/Danmark and HK/Privat**: Judgment of 2 June 2022 (Case C-587/20). Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/SUM/?uri=CELEX:62020CJ0587_RES. Acesso em: 26 maio 2025.

CRAVEN, Matthew C. R. **The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**: A Perspective on its Development. 1992. Tese (PhD.) – University of Nottingham, Nottingham, 1992. Disponível em: <https://eprints.nottingham.ac.uk/id/eprint/11441>. Acesso em: 21 abr. 2025.

CREIGHTON, Breen; McCRISTAL, Shae. Who is a “Worker” in International Law? **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 691-725, 2016.

D’ASPREMONT, Jean. The Foundations of the International Legal Order. **Finnish Yearbook of International Law**, v. 18, p. 219-255, 2007.

ENGBLOM, Samuel. **Self-employment and the Personal Scope of Labour Law**: Comparative Lessons from France, Italy, Sweden, the United Kingdom and the United States. 2003. Tese (PhD.) – European University Institute, Firenze, 2003. DOI: <https://doi.org/10.2870/68969>. Acesso em: 6 jun. 2025.

ESPADA, Cesáreo Gutiérrez. El orden público internacional. In: RODRIGO, Ángel J.; GARCÍA, Caterian (ed.). **Unidad y pluralismo en el derecho internacional público y en la comunidad internacional**: Coloquio en homenaje a Oriol Casanovas. Madrid: Editorial Tecnos, 2011, p. 411-422.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Grand Chamber. **Bosphorus Hava Yolları Turizm ve Ticaret Anonim Şirketi v. Ireland**: Judgment of 30 June 2005 (Application n° 45036/98). Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-69564>. Acesso em: 7 maio 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Grand Chamber. **Loizidou v. Turkey (Preliminary Objections)**: Judgment of 23 March 1995 (Application n° 15318/89). Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-57920>. Acesso em: 7 maio 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Grand Chamber. **Sitaropoulos and Giakoumopoulos v. Greece**: Judgment of 15 March 2012 (Application n° 42202/07). Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109579>. Acesso em: 7 maio 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Grand Chamber. **Thlimmenos v. Greece**: Judgment of 6 April 2000 (Application n° 34369/97). Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58561>. Acesso em: 26 maio 2025.

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS. Grand Chamber. **United Communist Party of Turkey and Others v. Turkey**: Judgment of 30 January 1998 (133/1996/752/951).

Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-58128>. Acesso em: 7 maio 2025.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas em pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recommendation nº 90**: Recommendation concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value (1951). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312428%2Cen. Acesso em: 21 abr. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recommendation nº 111**: Recommendation concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation (1958). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO. Acesso em: 21 abr. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recommendation nº 164**: Recommendation concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment (1981). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R164. Acesso em: 26 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recommendation nº 198**: Recommendation concerning the Employment Relationship (2006b). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO. Acesso em: 10 jun. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recommendation nº 200**: Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work (2010). Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551501. Acesso em: 21 abr. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up**: Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022). Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/ILO_1998_Declaration_EN.pdf. Acesso em: 21 abr. 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **ILO Standards on Occupational Safety and Health**: Promoting a Safe and Healthy Working Environment: 98th Session, 2009, Report III (Part 1B). Disponível em: [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2009-98-1B\)172.pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2009-98-1B)172.pdf). Acesso em: 26 maio 2025.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. International Labour Conference. **The Employment Relationship**: 95th Session, 2006a, Report V (1). Disponível em: https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_8_engl.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

INTERNATIONAL LAW COMMISSION. Draft Conclusions on Identification and Legal Consequences of Peremptory Norms of General International Law (*jus cogens*), with Commentaries. **Report of...**, 73. Session, 2022. Disponível em: https://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/1_14_2022.pdf. Acesso em: 10 maio 2025.

INTERNATIONAL LAW COMMISSION. Third Report on the Law of Treaties by Mr. G. G. Fitzmaurice, Special Rapporteur (A/CN.3.115 and Corr. 1). **Yearbook of the International Law Commission**, 1958. v. II. p. 20-46.

JAENICKE, Günther. Zur Frage des Internationalen Ordre Public. **Berichte der Deutschen Gesellschaft für Völkerrecht**, n. 7, 1967, p. 77-132.

LANGILLE, Brian A. Core Labour Rights – The True Story (Reply to Alston). **European Journal of International Law**, v. 16, n. 3, 2005, p. 409-437. DOI: <https://doi.org/10.1093/ejil/chi124>. Acesso em: 7 jun. 2025.

MACHADO, Cecilia; PINHO NETO, Valdemar. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **RP / PPA - Papers (EPGE-FGV)**, dez. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/17859>. Acesso em: 29 maio 2025.

MEDINA, Damares. **A repercussão geral no Supremo Tribunal Federal**. São Paulo: Saraiva, 2016.

MUSZYŃSKI, Karol. Anti-discrimination Legislation and Protection of Working Conditions of the Self-employed. **European Labour Law Journal**, v. 15, n. 2, p. 393-398, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/20319525231221093>. Acesso em: 26 maio 2025.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Trabalho precário e informalidade**: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. Rio de Janeiro: IPEA, dez. 2021. 74 p. (Texto para Discussão, n. 2707). DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td2707>. Acesso em: 24 maio 2025.

OCAÑA, Mayra Ortiz; PÉREZ-LIÑÁN, Aníbal. Transformative Impact: A Framework for Analysis. In: BOGDANDY, Armin von et al. (ed.). **The Impact of the Inter-American Human Rights System**: Transformations on the Ground. New York: Oxford University Press, 2024. p. 176-198. DOI: <https://doi.org/10.1093/oso/9780197744161.003.0010>. Acesso em: 14 jun. 2025.

ORAKHELASHVILI, Alexander. **Peremptory Norms in International Law**. New York: Oxford University Press, 2006.

PINTO, Mónica. El principio *pro homine*: criterios de hermenéutica y pautas para regulación de los derechos humanos. In: COURTIS, Christian; ABREGÚ, Martín (ed.). **La aplicación de los tratados sobre derechos humanos por los tribunales locales**. Buenos Aires: Editores del Puerto, 1997. p. 163-171.

POTOBSKY, Geraldo W. von; CRUZ, Héctor G. Bartolomei de la. **La Organización Internacional de Trabajo**: funcionamiento del sistema normativo internacional – instrumentos sobre derechos humanos fundamentales. Buenos Aires: Editorial Astrea, 1990.

QUIÑONES, Paola Pelletier. La “discriminación estrutural” en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Revista del Instituto Interamericano de Derechos Humanos**, v. 60, p. 205-215, 2014. Disponível em: <https://repositorio.iidh.ed.cr/handle/123456789/1346>. Acesso em: 6 jun. 2025.

RAINALDI, Stefanía. La discriminación estrutural en relación a la posición económica en el sistema interamericano de derechos humanos. **IberICONnect**, 10 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.ibericonnect.blog/2024/07/la-discriminacion-estructural-en-relacion-a-la-posicion-economica-en-el-sistema-interamericano-de-derechos-humanos/>. Acesso em: 14 jul. 2025.

RESENDE, Ranieri L. Corrupção e violação de direitos humanos: uma correlação necessária? Apontamentos críticos ao debate Peters-Davis. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, v. 175, p. 69-89, 2021.

RESENDE, Ranieri L. Natureza do precedente da Corte Interamericana de Direitos Humanos: controle de convencionalidade e harmonização jurisprudencial. In: ACOSTA ALVARADO, Paola Andrea (ed.). **Memoria de la Tercera Conferencia Bienal de la Sociedad Latinoamericana de Derecho Internacional**. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2015b. v. 1. p. 239-286.

RESENDE, Ranieri L. Ordem pública internacional e fragmentação: concepções antípodas ou complementares? In: GALINDO, George Rodrigo Bandeira (ed.). **Fragmentação do direito internacional**: pontos e contrapontos. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2015a. p. 138-149.

RESENDE, Ranieri L. Responsabilidade internacional do Estado por ausência de produção legislativa eficaz dirigida à proibição do amianto (asbesto): análise do caso brasileiro. In: MOREIRA, Alberto César; PRIETO SANJUÁN, Rafael A. (dir.). **La responsabilidad internacional del Estado y el medio ambiente**: un debate urgente. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana; Medellín: Biblioteca Jurídica Diké, 2016. p. 403-467.

RODOTÀ, Stefano. **Il diritto di avere diritti**. Bari: Editori Laterza, 2012.

SAUL, Ben; KINLEY, David; MOWBRAY, Jaqueline. **The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**: Commentary, Cases, and Materials. Oxford: Oxford University Press, 2014.

SHELTON, Dinah. Prohibited Discrimination in International Human Rights Law. In: CONSTANTINIDES, Aristotle; ZAIKOS, Nikos (ed.). **The Diversity of International Law**:

Essays in Honour of Professor Kalliopi K. Koufa. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2009. p. 261-292.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **International Law for Humankind: Towards a New Jus Gentium.** Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2010.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de direito internacional dos direitos humanos.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003. v. III.

UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment nº 3 (1990): The Nature of States Parties' Obligations (art. 2, para. 1, of the Covenant) (E/1991/23). Geneva: United Nations, 1990. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/e199123-committee-economic-social-and-cultural>. Acesso em: 11 maio 2025.

UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. **General Comment nº 20 (2009):** Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (E/C.12/GC/20). Geneva: United Nations, 2009b. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F20&Lang=en. Acesso em: 13 maio 2025.

UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. **General Comment nº 23 (2016):** On the Right to Just and Favourable Conditions of Work (Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) (E/C.12/GC/23). Geneva: United Nations, 2016. Disponível em: <https://docs.un.org/en/E/C.12/GC/23>. Acesso em: 21 abr. 2025.

UNITED NATIONS. Committee on the Elimination of Discrimination against Women. **General Recommendation nº 26 (2008):** On Women Migrant Workers (CEDAW/C/2009/WP.1/R). Geneva: United Nations, 2009a. Disponível em: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2F2009%2FWP.1%2FR&Lang=en. Acesso em: 7 jun. 2025.

UNITED NATIONS. **General Assembly. Resolution nº 2625 (XXV) adopted by the General Assembly on 24 October 1970:** Declaration on Principles of International Law concerning Friendly Relations and Co-operation among States in accordance with Charter of the United Nations (A/8082). New York: United Nations, 1970. Disponível em: https://treaties.un.org/doc/source/docs/A_RES_2625-Eng.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

UNITED NATIONS. **General Assembly. Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2023:** Strengthening United Nations Action in the Field of Human Rights through the Promotion of International Cooperation and the Importance of Non-selectivity, Impartiality and Objectivity (A/RES/78/197). New York: United Nations, 2023. Disponível

em: <https://docs.un.org/en/A/RES/78/197>. Acesso em: 21 abr. 2025.

UNITED NATIONS. Secretary-General. **World Conference on Human Rights**: Report of the Secretary-General (A/CONF.157/24 [Part I]). Vienna: United Nations, 1993. Disponível em: <https://docs.un.org/en/A/CONF.157/24>. Acesso em: 21 abr. 2025.

VALTICOS, N. **International Labour Law**. Dordrecht: Springer, 1979.

Data de submissão: 05 jul. 2025. Data de aprovação: 25 ago. 2025.