AS DIMENSÕES LABORAIS DA CARTA AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS E DOS POVOS

THE LABOR ASPECTS OF THE AFRICAN CHARTER ON HUMAN AND PEOPLES' RIGHTS

João Tobias Cunha[1]

RESUMO: O presente artigo parte da premissa de que a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos constitui um pilar normativo essencial para a construção de um direito do trabalho emancipatório em África. Para além da leitura fragmentária do artigo 15º, o estudo revela o potencial transformador da Carta, defendendo que a sua natureza *sui generis* oferece um paradigma alternativo ao modelo liberal-individualista dominante. A investigação qualitativa e dogmática mostra como este arcabouço filosófico sustenta uma rede de proteção laboral, desde condições de trabalho equitativas até um modelo de desenvolvimento econômico centrado no trabalho digno como direito coletivo. Examina ainda a sinergia entre a Carta e o sistema normativo da OIT, destacando o princípio da norma mais favorável e a eficácia diagonal como vetores de proteção intensificada. Sem ignorar os desafios de efetividade, analisa a jurisprudência dos órgãos africanos e os obstáculos políticos à implementação. Conclui-se que a plena realização deste potencial exige litigância estratégica, diálogo judicial corajoso e apropriação da Carta pelos atores sociais.

PALAVRAS-CHAVE: Carta Africana; direitos humanos; direitos dos povos; Direito do Trabalho; África.

ABSTRACT: This paper is based on the premise that the African Charter on Human and Peoples' Rights is a fundamental normative pillar for building an emancipatory labor law in Africa. Beyond a superficial reading of Article 15, the study highlights the transformative potential of the Charter, arguing that its unique nature offers an alternative paradigm to the dominant liberal-individualist model. Through a qualitative and dogmatic approach, it shows how this unique framework underpins a network of labor protections, ranging from fair working conditions to an economic development model centered on decent work as a collective right. The paper also examines the synergy between the Charter and the ILO normative system, emphasizing the principle of the most favorable standard and the notion of diagonal effectiveness as vectors for enhanced protection. Without overlooking the challenges related to effectiveness, it analyzes the case law of African courts and the political obstacles to implementation. It concludes that the full realization of this potential requires strategic litigation, courageous judicial dialogue, and the appropriation of the Charter by social actors.

KEYWORDS: African Charter; human rights; peoples' rights; labor law; Africa.

---

1 *Doutorando em Políticas Públicas pela Universidade de Aveiro; mestre em Direito das Empresas, com especialidade em Direito do Trabalho, pelo ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa; licenciado em Direito pelo Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela; advogado e investigador do Centro de Investigação do Instituto Superior Politécnico Sol Nascente (Angola). Orcid: 0000-0002-4680-0826. E-mail: joao.cunha@ispsn.org.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A natureza jurídica *sui generis* da Carta Africana; 3 O conteúdo normativo laboral da Carta Africana; 4 A importância da Carta Africana para o Direito do Trabalho em África: para além do texto, uma ferramenta de transformação; 5 A relação dialética entre a Carta Africana e as convenções da OIT; 6 A jurisprudência africana em matéria laboral; 7 Desafios e perspectivas: para um futuro de efetividade dos direitos laborais no sistema africano; 8 Conclusões; Referências.

1 Introdução

A Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos (CADHP) – adotada a 27 de junho de 1981 pela então Organização da Unidade Africana (atualmente União Africana), em Nairóbi, Quênia, tendo sido previamente aprovada pela Conferência Ministerial em Banjul, Gâmbia – ergue-se como um dos mais ousados instrumentos jurídicos comunitários de proteção da dignidade da pessoa humana. A sua originalidade não reside apenas na consagração de direitos civis e políticos, mas também na incorporação de direitos econômicos, sociais, culturais e coletivos, traduzindo uma visão integral e indivisível da pessoa humana. Mais do que uma réplica das grandes declarações universais, a Carta é *expressão da africanidade jurídica*, pois, ao mesmo tempo em que reflete a universalidade dos direitos humanos, afirma a especificidade dos valores comunitários do continente.

Todavia, uma dimensão essencial da CADHP permanece insuficientemente explorada: o seu contributo para a proteção dos direitos laborais. O trabalho, enquanto categoria existencial e fonte de realização da dignidade da pessoa humana, assume relevância ímpar em sociedades africanas, marcadas por contrastes entre riqueza de recursos e vulnerabilidade social, juventude demográfica e precariedade ocupacional, tradição comunitária e desafios de modernização. A leitura da Carta à luz do Direito do Trabalho permite descortinar um potencial normativo ainda latente, mas capaz de servir como pilar na edificação de um paradigma africano de justiça laboral.

A análise das dimensões laborais da Carta Africana revela um duplo movimento: por um lado, a normatividade da CADHP irradia princípios que se conectam com direitos laborais clássicos, como a igualdade, a não discriminação, a liberdade sindical e a proibição do trabalho forçado; por outro, projeta valores de solidariedade, desenvolvimento e participação coletiva que expandem o horizonte tradicional do Direito do Trabalho, abrindo espaço para uma concepção plural e contextualizada da proteção laboral em África.

Neste sentido, o objeto central deste estudo consiste em analisar, com rigor científico e espírito crítico, as dimensões laborais da CADHP, identificando a sua relevância para o fortalecimento dos direitos laborais no continente africano, bem como a sua articulação com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Torna-se imperativo refletir sobre três planos

fundamentais: i) a natureza jurídica da Carta e sua força vinculativa em matéria laboral; ii) o conteúdo da Carta que reflete, direta ou indiretamente, o universo do Direito do Trabalho; e iii) a articulação da Carta com as convenções fundamentais da OIT, a fim de compreender se estamos diante de uma duplicação normativa ou de uma complementaridade enriquecedora.

O presente artigo pretende, assim, oferecer uma leitura crítica e inovadora da CADHP como fonte labor-constitutiva, capaz de contribuir para o reconhecimento do Direito do Trabalho no continente. A sua importância transcende o campo acadêmico, envolvendo a dignificação do trabalhador africano, a construção de instituições mais justas e a afirmação de uma África que, longe de importar modelos jurídicos alheios, reivindica a sua própria gramática de direitos.

A investigação desenvolve-se em quatro momentos essenciais: num primeiro, em que é analisada a natureza jurídica da Carta, destacando o seu estatuto vinculativo e a sua dimensão na ordem laboral; em seguida, é explorado o conteúdo material da Carta que incide, direta ou indiretamente, sobre o trabalho humano; num terceiro momento, discute-se a importância da Carta para a construção de um Direito do Trabalho africano em diálogo com os valores da dignidade e da solidariedade; por fim, procede-se a uma análise crítica da relação entre a Carta e as convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como da jurisprudência emanada pela Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (CoADHP) e, de forma crescente, pelo Tribunal Africano do Direitos Humanos e dos Povos (TADHP).

2 A natureza jurídica *sui generis* da Carta Africana

A CADHP não é, tão somente, mais um tratado comunitário de direitos humanos. Ela é, antes, uma declaração filosófico-jurídica profundamente enraizada na história, cultura e aspirações políticas do continente africano. A sua natureza jurídica *sui generis* constitui o alicerce sobre o qual se ergue todo o seu potencial transformador para o direito do trabalho, representando uma rutura consciente com os modelos eurocêntricos, individualistas e por vezes fragmentados que dominam o direito internacional clássico. Compreender esta natureza singular não é um exercício de erudição teórica; é uma condição *sine qua non* para desvendar a força revolucionária que a Carta encerra para a emancipação laboral em África. Como salienta Viljoen (2012), a CADHP é um documento africano, para problemas africanos, refletindo valores africanos, e ignorar esta especificidade equivale a desarmar o seu poder interpretativo.

Enquanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Convenção Europeia dos Direitos Humanos consagraram uma visão predominantemente individualista dos direitos, a CADHP opera uma síntese dialética audaciosa. A

sua arquitetura assenta numa trilogia revolucionária, designadamente os direitos do indivíduo, os direitos dos povos e os deveres do indivíduo. Esta tripartição não é uma mera justaposição de categorias, é, antes de mais, uma interconexão orgânica que redefine a própria noção de titular de direitos e de sujeito de direito.

Os direitos dos povos (artigos 19º a 24º) representam a contribuição mais distintamente africana para o direito internacional. Ao elevar o povo à categoria de sujeito de direito, a Carta reconhece que a dignidade e os direitos do indivíduo são inexequíveis fora de um contexto comunitário de justiça, paz e desenvolvimento. Para o Direito do Trabalho, esta inovação é profundamente significativa. O direito do povo ao seu desenvolvimento econômico, social e cultural (artigo 22º) e à livre disposição das suas riquezas e recursos naturais (artigo 21º) transcende a lógica micro-laboral do contrato individual. Ele estabelece um parâmetro macrojurídico para avaliar as políticas econômicas dos Estados e as atividades das corporações transnacionais. A exploração laboral predatória, associada à pilhagem de recursos naturais sem benefícios para a comunidade, pode assim ser contestada não apenas como uma violação de direitos individuais, mas como um atentado ao direito coletivo do povo ao seu desenvolvimento. Isto fornece uma base jurídica poderosa para sindicatos e movimentos sociais contestarem modelos de crescimento econômico que marginalizam a justiça social. Neste sentido, Umozurike (2007) afirma que os direitos dos povos são a espinha dorsal da Carta, refletindo uma rejeição ao modelo de Estado pós-colonial extrativista.

Por sua vez, a consagração expressa dos deveres do indivíduo (artigos 27º a 29º) introduz uma dimensão de responsabilidade solidária que ressoa com filosofias africanas como o Ubuntu (Dju; Muraro, 2022). O indivíduo tem o dever de preservar o "desenvolvimento harmonioso da família" e de "servir a sua comunidade nacional" (artigo 29º). No domínio laboral, esta noção pode ser invocada para fomentar uma cultura de responsabilidade social partilhada. Ela equilibra a luta por direitos com um *ethos* de produtividade, integridade e solidariedade para com os companheiros de trabalho. Num contexto de reconstrução econômica, esta perspectiva comunitária oferece um contraponto filosófico ao individualismo possessivo extremado, sugerindo um modelo de relações laborais baseado na cooperação e no destino comum. Murray (2019) observa que, embora pouco judicializados, os deveres oferecem uma lente através da qual a realização dos direitos pode ser contextualizada, enfatizando as responsabilidades mútuas necessárias para a construção de sociedades coesas.

Um outro pilar radical da CADHP é o *princípio da indissociabilidade dos direitos*, estabelecido no seu preâmbulo. Ao declarar que "os direitos civis e políticos são indissociáveis dos direitos econômicos, sociais e culturais", a Carta sepulta a hierarquia artificial – tão cara ao liberalismo ocidental – entre

direitos civis e políticos, por um lado, e direitos econômicos, sociais e culturais, por outro.

Para o universo laboral, esta premissa é fundacional. Significa que a liberdade de associação sindical (artigo 10º), um direito clássico de primeira geração, é inextricavelmente ligada ao direito a condições de trabalho equitativas e satisfatórias (artigo 15º), um direito de segunda geração. Um Estado não pode pretender ser cumpridor dos direitos humanos se, garantindo formalmente a liberdade de formar sindicatos, depois reprime violentamente greves ou ignora a negociação coletiva sobre salários e condições de segurança. A indissociabilidade confere justiciabilidade imediata aos direitos sociais. Esta abordagem holística fortalece sobremaneira a posição dos trabalhadores perante o Estado e o empregador, permitindo uma argumentação jurídica mais sólida e multidimensional. Durojaye & Oluduro (2013) corroboram esta visão ao afirmarem que a Carta Africana rejeita a noção de que os direitos econômicos e sociais são meras aspirações. A sua violação é tão grave quanto a de qualquer outro direito.

A natureza *sui generis* da CADHP não reside apenas no seu texto, mas também no seu sistema de implementação. A CoADHP, para além da sua função quasi-jurisdicional de apreciar comunicações (queixas), tem um mandato promocional único. Através da elaboração de resoluções e diretrizes gerais – como os *Principles and Guidelines on the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights*[2] –, a Comissão tem vindo a operacionalizar o conteúdo dos direitos da Carta, incluindo os laborais. A sua interpretação do artigo 15º tem evoluído no sentido de incorporar *standards* contemporâneos, como o conceito de "trabalho digno" da OIT. A Comissão Africana tem, progressivamente, desenvolvido uma rica jurisprudência sobre direitos sociais, superando a barreira da suposta não justiciabilidade (Chirwa; Chenwi, 2016).

De forma complementar, o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos representa a instância máxima para a concretização judicial do potencial da Carta. A sua jurisprudência, ainda em desenvolvimento neste domínio específico, tem a missão hercúlea de traduzir a ousadia filosófica da CADHP em ferramentas jurídicas tangíveis. A possibilidade de indivíduos e organizações não governamentais terem acesso direto ao Tribunal (mediante aceitação do Estado em causa) abre uma via crucial para a judicialização de violações laborais de grande impacto, especialmente aquelas que envolvem a dimensão coletiva dos direitos dos povos. A decisão do Tribunal no caso *Actions pour*

2 Adotados a 24 de novembro de 2010, na 48ª Sessão Ordinária da Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, em Banjul, na Gâmbia. Trata-se de um documento crucial que serve como uma ferramenta de interpretação e orientação para os Estados-membros da União Africana, a sociedade civil e outras partes interessadas. O objetivo principal é esclarecer o escopo e as obrigações dos Estados em relação à implementação dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais previstos na Carta Africana.

la Protection des Droits de l'Homme v. République de Côte d'Ivoire (2020)[3], embora não estritamente laboral, reforçou a obrigação positiva dos Estados de promoverem os direitos econômicos e sociais, pavimentando o caminho para futuras reivindicações laborais.

3 O conteúdo normativo laboral da Carta Africana

Se a natureza *sui generis* da Carta Africana fornece o arcabouço filosófico, é no seu conteúdo normativo específico que este potencial se materializa em ferramentas jurídicas concretas. Uma análise autônoma de cada artigo revela que a CADHP não contém um capítulo laboral tradicional; os direitos laborais estão entrelaçados no seu tecido normativo, formando uma rede de proteção que vai da garantia individual mais básica até às macroestruturas econômicas. Esta análise visa a desvelar este "arquipélago normativo" laboral, demonstrando que a sua força reside precisamente na sua dispersão estratégica e na sua interconexão sistêmica.

O ponto de partida obrigatório é indubitavelmente o artigo 15º, a disposição mais explicitamente laboral da Carta, que estabelece a toda pessoa o "direito de trabalhar em condições equitativas e satisfatórias e de receber um salário igual por um trabalho igual". A simplicidade aparente deste preceito esconde uma densidade normativa considerável. A expressão "condições equitativas e satisfatórias" funciona como uma cláusula geral de proteção, um conceito jurídico indeterminado que deve ser preenchido com os padrões mais avançados do direito internacional do trabalho, nomeadamente as convenções fundamentais da OIT. O artigo 15º serve como uma porta de entrada para a integração de *standards* laborais internacionais no sistema africano (Viljoen, 2012). Isto significa que o conteúdo de "equitativo" e "satisfatório" abrange, *inter alia*, a segurança e saúde no trabalho, a limitação da jornada de trabalho, o descanso semanal e férias remuneradas, e a proteção contra o trabalho forçado.

A segunda parte do artigo – "receber igual salário por trabalho igual" – consagra o princípio da não discriminação remuneratória, um pilar fundamental da justiça social. Contudo, uma leitura ousada e sistemática, à luz do *princípio da indissociabilidade*, permite argumentar que este princípio se estende para

3 Neste o TADHP examinou a compatibilidade da lei eleitoral da Costa do Marfim de 2016 com a CADHP. A lei em questão impunha critérios restritivos para a apresentação de candidaturas eleitorais, exigindo o pagamento de uma caução consideravelmente elevada. A Corte considerou que essa exigência violava o direito dos cidadãos de participar livremente da gestão dos assuntos públicos (artigo 13º da CADHP) e o princípio da não discriminação (artigo 3º da CADHP). A decisão destacou que tais restrições financeiras poderiam excluir grupos de baixo rendimento, comprometendo a igualdade de acesso ao processo eleitoral. O TADHP ordenou que a Costa do Marfim tomasse medidas para reformar sua lei eleitoral e garantir que as eleições fossem acessíveis a todos os cidadãos, promovendo a participação democrática e inclusiva.

além do gênero, abrangendo qualquer forma de discriminação (racial, étnica, por nacionalidade) que afete a remuneração. A Comissão Africana, nas suas Diretrizes e Princípios sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, reforçou esta interpretação, afirmando que a obrigação dos Estados inclui a proibição de discriminação em todos os aspectos do emprego[4]. Como diz o texto original,

> ensure equality and non-discrimination in access to decent work, equal pay for work of equal value, and promotion without discrimination of any kind and ensuring conditions of work to members of vulnerable and disadvantaged groups that are not inferior to those enjoyed by other employees. [...] Prevent child labour through criminalisation of the worst forms (African Commission on Human and Peoples' Rights, 2011, p. 22).

O artigo 10º, que proclama a liberdade de associação, estabelece que "toda a pessoa tem direito de constituir, livremente, com outras pessoas, associações, sob reserva de se conformar às regras prescritas na lei", é a pedra angular da democracia industrial. Este direito é precondição para a existência de associações sindicais livres e independentes, essenciais para a negociação coletiva e a defesa de "condições equitativas e satisfatórias". Qualquer restrição estatal indevida à formação ou atividade sindical constitui, portanto, uma violação simultânea do artigo 10º e do artigo 15º. A Comissão Africana (2011) tem interpretado este direito de forma a exigir que quaisquer restrições impostas pela lei nacional sejam proporcionais e necessárias numa sociedade democrática.

O artigo 5º proíbe a exploração e tratamento degradante. A proibição de "toda a forma de exploração e degradação do homem, nomeadamente a escravatura, o tráfico de pessoas, a tortura e os tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes" tem implicações laborais diretas e profundas. Este artigo é o escudo contra as formas mais brutais de exploração laboral, como o trabalho forçado, o trabalho infantil perigoso e as condições de trabalho análogas à escravidão. Ele fornece um enquadramento jurídico poderoso para combater situações que, embora possam não violar tecnicamente uma lei laboral específica, configuram um atentado à dignidade humana fundamental no contexto do trabalho.

---

4 Em termos de jurisprudência, veja-se o caso *Collectif des Anciens Travailleurs do Laboratoire ALS v. República do Mali (2019)* e o caso *Motiba v. República Unida da Tanzânia (2022),* julgados pelo TADHP. No primeiro, a Corte firmou o entendimento sobre a obrigação do Estado de proteger os direitos laborais (artigos 15º e 22º da CADHP), exigindo que a supervisão da liquidação de empresas privadas garantisse o pagamento de indenizações aos trabalhadores. O segundo, por sua vez, condenou a Tanzânia por violar o direito a um julgamento justo, decorrente da detenção e condenação arbitrária de um advogado por desacato ao tribunal. Estes precedentes sublinham a importância da jurisdição comunitária na aplicação da Carta Africana, tanto na esfera dos direitos sociais e econômicos, quanto na proteção das garantias processuais contra o arbítrio estatal.

O artigo 16º, por seu turno, estabelece o direito à saúde. Trata-se do direito de "gozar do melhor estado de saúde física e mental possível", que está intrinsecamente ligado ao direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Doenças profissionais, acidentes de trabalho e a exaustão por estresse laboral são, numa perspectiva indissociável, violações do direito à saúde provocadas por condições de trabalho insatisfatórias. Isto permite que se pleiteiem questões de segurança laboral não apenas na ótica do contrato de trabalho ou da legislação específica, mas como uma violação de um direito humano fundamental.

A dimensão mais inovadora e distintamente africana do conteúdo normativo laboral encontra-se nos artigos 21º a 24º, que consagram os direitos dos povos. O artigo 21º estabelece o direito à livre disposição das riquezas e recursos naturais. Este direito, frequentemente visto numa perspectiva macroeconômica, tem um impacto laboral direto. A exploração de recursos naturais por entidades estrangeiras, através de contratos lesivos dos interesses nacionais que não geram emprego digno ou reinvestimento local, pode ser contestada com base neste artigo. O povo tem o direito de beneficiar do seu próprio patrimônio, o que inclui, necessariamente, a criação de oportunidades de trabalho decente a partir da exploração dos seus recursos. Este artigo estabelece as bases para responsabilizar os Estados por falharem em garantir que o investimento estrangeiro contribua para a realização de direitos econômicos e sociais, incluindo o direito ao trabalho (Chirwa; Chenwi, 2016).

O direito ao desenvolvimento econômico, social e cultural é consagrado pelo artigo 22º, que consideramos ser um direito-chave, pelo fato de articular a dimensão individual com a coletiva. O desenvolvimento não é um fim em si mesmo; é um processo cujo centro deve ser o ser humano. Um "modelo de desenvolvimento" que perpetua o desemprego massivo, a precariedade ou a baixa remuneração lesa o artigo 22º. Este direito impõe aos Estados a obrigação positiva de adotar políticas que promovam o pleno emprego produtivo e o trabalho digno como componentes essenciais do desenvolvimento. Como afirma Umozurike (2007), o desenvolvimento é inatingível sem a participação ativa e a melhoria do bem-estar da população, o que está inextricavelmente ligado ao trabalho.

4 A importância da Carta Africana para o Direito do Trabalho em África: para além do texto, uma ferramenta de transformação

A análise da natureza jurídica e do conteúdo normativo da Carta Africana seria um exercício de abstração infrutífera se não fosse culminar numa pergunta crucial: qual é a importância prática e concreta deste instrumento para o direito do trabalho em África? A resposta transcende a mera catalogação de artigos e mergulha no âmago da eficácia do direito. A importância da CADHP reside

precisamente na sua capacidade de funcionar como um vetor de transformação, preenchendo lacunas, desafiando interpretações restritivas e oferecendo novos fundamentos para a luta pela justiça social no universo laboral. Não se trata de um ornamento retórico; antes de uma alavanca jurídica com potencial para afinar as relações de poder entre o capital, o trabalho e o Estado no continente.

Uma das contribuições mais significativas da CADHP ocorre ao nível hermenêutico. Por ser um instrumento normativo de orientação estadual, a Carta impõe aos tribunais nacionais e outros aplicadores do direito a obrigação de exercer um controle de convencionalidade – *i.e.*, a necessidade de conformar a interpretação da lei interna e das próprias constituições nacionais com os *standards* da CADHP. Este fenômeno eleva a Carta a um patamar supralegal, influenciando decisões judiciais mesmo em litígios aparentemente intraestaduais.

Quando um tribunal nacional é confrontado com uma lei que restringe o direito à greve ou uma constituição que não protege suficientemente os direitos sociais, a CADHP surge como um parâmetro interpretativo forte. Por exemplo, uma lei que exija uma autorização prévia excessivamente burocrática para a criação de uma associação sindical pode ser interpretada como atentatória ao artigo 10º da CADHP, devendo ser afastada em favor da norma internacional mais favorável. Como afirma Viljoen (2012), a influência mais profunda do sistema africano pode bem ser a sua infiltração silenciosa no raciocínio judicial doméstico, através da sua invocação nos tribunais. Esta internalização judicial transforma a CADHP numa ferramenta dinâmica de atualização do direito do trabalho nacional, pressionando os ordenamentos jurídicos domésticos a evoluírem em sintonia com os padrões comunitários dos direitos humanos[5].

Uma outra grande contribuição da Carta pode facilmente ser observada através da proteção dos trabalhadores da economia informal. O Direito do Trabalho clássico, construído em torno da figura do trabalhador subordinado em contexto fabril, mostrou-se notavelmente inepto para responder aos desafios da economia informal, que absorve a grande maioria da força de trabalho em muitos países africanos. Trabalhadores domésticos, vendedores ambulantes, agricultores de subsistência e trabalhadores de plataformas digitais encontram-se frequentemente num vácuo de proteção legal.

A CADHP, com a sua abordagem baseada em direitos humanos e não num contrato de trabalho formal, oferece um escudo protetor crucial para estes trabalhadores. O artigo 5º, por exemplo, ao proibir "toda a forma de explora-

5 Neste prisma, a relevância da Carta manifesta-se também como mecanismo de responsabilização, na medida em que permite que trabalhadores e seus representantes reivindiquem direitos com base num instrumento comunitário, perante os tribunais domésticos ou internacionais. Além disso, mesmo quando os Estados não cumpram integralmente as disposições tutelares da Carta, a existência de órgãos como a CoADHP e o TADHP funciona como mecanismo de chamadas de atenção internacional e de estímulo à coerência normativa interna.

ção", é diretamente aplicável a um trabalhador doméstico sujeito a condições análogas à escravidão. Enquanto o artigo 15º, ao garantir o direito ao trabalho a "toda a pessoa", e não apenas ao trabalhador subordinado, pode ser invocado para exigir que os Estados criem políticas públicas que assegurem condições mínimas de dignidade, acesso à segurança social e proteção contra a exploração para os trabalhadores informais. A natureza abrangente da Carta Africana permite que os seus benefícios se estendam para além do quadro tradicional do Estado-nação e do contrato de trabalho formal, alcançando aqueles na periferia da economia[6]. Desta forma, a CADHP pressiona o direito do trabalho a expandir as suas fronteiras, tornando-o mais inclusivo e relevante para a realidade econômica do continente[7].

No que respeita ao fortalecimento da liberdade sindical e do direito de greve, num contexto em que a liberdade sindical é frequentemente ameaçada por legislação restritiva, criminalização de protestos e intimidação de líderes laborais, a CADHP serve como um bastião normativo externo. A Comissão Africana, ao analisar queixas sobre violações do artigo 10º, tem a autoridade para responsabilizar internacionalmente os Estados que perseguem sindicalistas ou interferem indevidamente na autonomia sindical.

Mais do que isso, uma interpretação progressiva do direito de liberdade de associação inclui, implicitamente, o direito de greve como o seu corolário indispensável (artigo 10º). Sem a possibilidade de recorrer à greve, a negociação coletiva perde a sua força. Esta posição fornece aos sindicatos um argumento poderoso para desafiar, perante tribunais nacionais e regionais, leis que proíbam ou restrinjam excessivamente o direito de greve em setores essenciais, garantindo que tais restrições sejam excepcionais, proporcionais e não anulem o direito em si. Okafor (2007) defende que o sistema africano oferece uma arena alternativa para a mobilização do direito, permitindo que os movimentos sociais contornem bloqueios políticos a nível nacional.

---

6 Ao incentivar uma leitura do Direito do Trabalho que vá além do contrato ou do mercado de trabalho formal, a Carta reconhece a dimensão informal, de coletividade, de proteção do grupo ("povos") e de responsabilidade do Estado em criar condições efetivas para exercício do trabalho digno. Assim, a CADHP oferece uma estrutura jurídica para promover justiça social num continente marcado por desigualdades profundas, instabilidades políticas, legados coloniais e economias dualistas. O trabalho decente, conforme emergido da Carta, torna-se componente essencial de desenvolvimento humano, instrumental para a redução da pobreza, promoção da inclusão, fortalecimento da coesão social.

7 Assim, a CADHP funciona como bússola normativa para reformas em Direito do Trabalho africano, que vão desde revisões de leis que discriminam, à construção de políticas públicas de emprego, segurança social, saúde ocupacional, condições de trabalho, proteção da maternidade dentre outras. A pressão normativa comunitária permite que jurisdições nacionais identifiquem lacunas normativas e institucionais (por exemplo, provisões para trabalhadores informais, igualdade salarial, liberdade sindical) e as corrijam. A Carta também inspira a adoção de princípios internacionais laborais, estimulando mecanismos de diálogo social e participação dos sujeitos laborais no desenho normativo.

Para além dos tribunais, a importância da CADHP manifesta-se no campo da sociedade civil e do *advocacy*. A Carta fornece um quadro legal legítimo e moralmente persuasivo para que organizações não governamentais, associações sindicais e movimentos sociais fundamentem as suas reivindicações perante os governos e a opinião pública. Campanhas por um salário mínimo digno, pela ratificação de convenções da OIT ou contra a exploração laboral em cadeias de abastecimento globais ganham força quando ancoradas nas obrigações vinculativas que os Estados assumiram ao ratificar a CADHP.

A litigância estratégica perante a Comissão Africana, embora desafiadora, emerge como um caminho promissor. Levar um caso concreto de violações laborais em larga escala – por exemplo, envolvendo uma multinacional extrativa – perante os órgãos da União Africana não só busca uma reparação para as vítimas, como cria jurisprudência com efeito *erga omnes*, estabelecendo precedentes que beneficiam todos os trabalhadores do continente. A litigância perante o sistema africano, mesmo quando não resulta em sucesso imediato, serve para nomear e envergonhar os Estados, colocando as violações laborais na agenda política regional.

Assim, a importância da Carta Africana para o direito do trabalho em África é, portanto, multifacetada e profundamente transformadora. Atua simultaneamente como fonte interpretativa para os tribunais, escudo protetor para os mais vulneráveis, bastião normativo para os sindicatos e ferramenta estratégica para a sociedade civil. Ao fazê-lo, a CADHP supera a sua aparente simplicidade textual, revelando-se um instrumento dinâmico e essencial para a construção de um direito do trabalho verdadeiramente africano, justo e emancipatório.

5 A relação dialética entre a Carta Africana e as convenções da OIT

A paisagem normativa do direito do trabalho internacional não é um monólito; é um ecossistema plural em que sistemas globais e regionais coexistem, complementam-se e, por vezes, tensionam-se. No centro deste ecossistema para a África, encontram-se dois pilares fundamentais: o sistema universalista da OIT, com o seu centenário *corpus* de convenções, e o sistema regional da CADHP, com a sua abordagem *sui generis*. A relação entre estes não é de mera justaposição, mas sim uma relação dialética dinâmica, em que a aparente contradição entre o global e o regional pode e deve ser superada numa síntese normativa mais rica e eficaz. Este ponto propõe-se a desvendar os fios desta complexa teia, argumentando que a CADHP e as convenções da OIT estão condenadas a entender-se, e que dessa compreensão mútua emerge um regime de proteção laboral mais resiliente e contextualmente adequado ao continente.

À primeira vista, poderia surgir um potencial conflito normativo: o que prevalece quando uma convenção da OIT e um disposto da CADHP oferecem

níveis de proteção distintos? A resposta, enraizada no direito internacional público, é orientada pelo princípio da norma mais favorável (*favor laboratoris*), um farol hermenêutico que privilegia sempre a disposição que mais beneficie o ser humano titular do direito[8]. Este princípio transforma um potencial conflito numa oportunidade de progresso (Martinez, 2021). A CADHP não anula as convenções da OIT; pelo contrário, potencia-as e completa-as[9]. Por exemplo, o artigo 10º da CADHP (liberdade de associação) pode ser invocado para exigir de um Estado que, embora tenha ratificado as Convenções ns. 87 e 98 da OIT[10], as implemente de forma mais abrangente, estendendo a proteção a categorias de trabalhadores excluídos pela legislação nacional. Neste sentido, a CADHP atua como um instrumento de aceleração e aprofundamento das obrigações internacionais dos Estados. Como bem assinala Maupain (2013), os sistemas regionais de direitos humanos podem servir como condutos para a internalização e a aplicação mais efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT.

---

8 Para comparar o grau de favorabilidade das diversas fontes, a *teoria da conglobação* tem sido a dominante. Segundo esta teoria, em caso de conflito entre as disposições de várias fontes, prevalece a solução que, no seu conjunto e no que respeita às disposições quantificáveis, se mostrar mais favorável ao trabalhador (Menezes Cordeiro, 2023). Trata-se de um método de comparação de fontes que, ao contrário da *teoria do cúmulo ou atomística* – que orienta a aplicação das disposições mais benéficas para o trabalhador de cada fonte de forma isolada, resultando num cúmulo de disposições favoráveis para o trabalho provenientes de várias fontes –, estabelece a aplicação de uma única fonte que se revele mais benéfica como um todo, vedando a possibilidade de aplicação de disposições de fontes diferentes em simultâneo.

9 A CADHP e as Convenções da OIT constituem, cada uma no seu regime, pilares centrais da proteção internacional dos direitos laborais. A relação entre ambas não é meramente incidental, mas de complementaridade normativa, legitimação mútua e potencial de harmonização. Há uma convergência clara entre os princípios centrais da Carta Africana e os de várias convenções fundamentais da ILO. Exemplos incluem: i) o direito ao trabalho sob condições equitativas e satisfatórias (artigo 15º da CADHP) aproxima-se da Convenção nº 100 da OIT sobre Igual Remuneração, bem como da Convenção nº 111 da OIT sobre Discriminação (Emprego e Ocupação); ii) a liberdade sindical e o direito à associação são valores informados pela CADHP (artigo 10º) e consagrados nas Convenções da OIT ns. 87 e 98 (infra, nota de rodapé); iii) A proibição do trabalho forçado encontra paralelo nas Convenções da OIT nº 29 sobre a Proibição do Trabalho Forçado ou Obrigatório em Todas as suas Formas e nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado; iv) o princípio da não discriminação racial, de género ou por outras condições protegidas, tão presente na Carta (artigos 2º e 3º), está refletido nas Convenções da OIT que visam a Eliminar Discriminação no Emprego e Promoção de Oportunidades Iguais. Essa simbiose normativa integra o direito laboral africano ao sistema universal, possibilitando interpretações que aliem a tradição social africana às exigências contemporâneas do trabalho decente.

10 Convenção nº 87 (adotada em São Francisco, a 9 de julho de 1948, durante a 31ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, com entrada em vigor na ordem internacional a 4 de julho de 1950) sobre Liberdade Sindical estabelece o direito de trabalhadores e empregadores de se associar livremente, criar e filiar-se a organizações sem autorização prévia, e de organizar suas atividades sem ingerência do Estado. Convenção nº 98 (adotada em Genebra, a 1 de julho de 1949, durante a 32ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, com entrada em vigor na ordem internacional a 18 de julho de 1951) sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva, reforça a proteção contra a discriminação e a ingerência entre organizações de trabalhadores e de empregadores, além de promover a negociação coletiva.

A sinergia normativa não é meramente teórica; deve, antes, ser institucionalmente cultivada. Existe um espaço vasto e subexplorado para uma cooperação estratégica reforçada entre a OIT e os órgãos da União Africana, particularmente a CoADHP. Esta cooperação pode assumir várias formas:

i) A Comissão Africana pode, e deve, basear-se de forma mais sistemática e explícita na jurisprudência e nos relatórios de peritos da OIT (como o Comité da Liberdade Sindical) para interpretar o conteúdo dos artigos 10º e 15º da CADHP. Este diálogo cruzado confere uma solidez técnica inigualável às suas decisões;

ii) A UA e a OIT poderiam desenvolver mecanismos coordenados de análise dos relatórios periódicos que os Estados apresentam a ambos os sistemas, evitando duplicação e aprofundando o escrutínio sobre a implementação dos direitos laborais;

iii) A harmonização das agendas da UA e da OIT em torno de temas prioritários, como a transição da economia informal para a formal ou a garantia do trabalho digno nas cadeias de abastecimento globais, multiplica o impacto político das suas ações.

Servais (2017) advoga que a OIT, com o seu conhecimento técnico profundo, e os sistemas regionais, com a sua legitimidade política e proximidade contextual, são parceiros naturais na promoção de um trabalho digno. A cooperação não é uma mera opção; é um imperativo de eficiência e eficácia.

Ademais, a longa história da OIT oferece lições cruciais para os desafios de implementação que também afetam o sistema africano. A eficácia de qualquer instrumento internacional não reside apenas na sua ratificação, mas no complexo processo da sua internalização nos ordenamentos jurídicos e nas práticas nacionais.

O tripartismo – a participação ativa de governos, empregadores e trabalhadores na elaboração e aplicação das normas – é o alicerce do sucesso relativo da OIT. Este modelo assegura um maior compromisso e *ownership* dos atores nacionais. O sistema da CADHP, mais centrado na relação Estado--indivíduo, pode aprender com esta lição, incentivando uma maior participação dos parceiros sociais africanos (sindicatos e associações de empregadores) no seu funcionamento. A apresentação de *amicus curiae* (memórias de terceiros) por parte destas organizações em processos perante a Comissão ou o Tribunal Africano seria uma forma de injectar o realismo social do tripartismo no sistema regional de direitos humanos. Blackett & Trebilcock (2015) salientam que a internalização é um processo social, e não apenas jurídico, que depende da apropriação das normas pelos atores relevantes no terreno.

O ápice da relação dialética reside no que se pode designar de "eficácia diagonal" (Martins; William Paiva, 2019; Meneses *et al*., 2021). Esta teoria sugere que a CADHP pode ser utilizada como uma via alternativa e eficaz para judicializar violações de princípios consagrados pela OIT, especialmente quando os mecanismos de controle desta se mostram insuficientes ou politicamente bloqueados. Um trabalhador que sofra represálias por atividade sindical num Estado que não ratificou as Convenções ns. 87 ou 98 da OIT pode encontrar portas fechadas no sistema da OIT. No entanto, pode levar o seu caso à Comissão Africana, alegando violação do artigo 10º da CADHP. Desta forma, os princípios fundamentais do trabalho da OIT, que gozam de um estatuto de universalidade reconhecido pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho[11], infundem-se no sistema regional, ganhando uma nova força jurídica. A CADHP torna-se, assim, um veículo para a realização dos objetivos da OIT por vias alternativas, demonstrando uma simbiose normativa profunda. Viljoen (2012) corrobora com esta visão, afirmando que o ordenamento jurídico comunitário africano pode atuar como um mecanismo de *backstop*, assegurando um nível mínimo de proteção mesmo quando os sistemas especializados da OIT falham.

A relação entre a Carta Africana e as convenções da OIT não é de concorrência, mas de fertilização cruzada. A CADHP beneficia-se da densidade normativa e da autoridade técnica centenária da OIT, enquanto o sistema universal se beneficia da legitimidade, da contextualização e dos mecanismos de proteção judicial que o sistema regional oferece. Juntos, eles formam uma rede de segurança normativa mais densa e resiliente. A tarefa dos operadores jurídicos, dos Estados e dos parceiros sociais é a de ativar conscientemente esta sinergia, promovendo um diálogo institucional e jurisprudencial constante. Desta relação dialética, emerge não um vencedor, mas um direito do trabalho internacional mais robusto e capaz de responder aos urgentes desafios do mundo do trabalho em África.

6 A jurisprudência africana em matéria laboral

A verdadeira prova de fogo para qualquer sistema de direitos humanos não reside na elegância do seu texto normativo, mas na vitalidade da sua jurisprudência – na capacidade dos seus órgãos de supervisão de transformar princípios abstratos em ferramentas jurídicas concretas. No sistema africano, esta tarefa cabe primordialmente à CoADHP e, de forma crescente, ao TADHP

11 Adotada em Genebra, a 18 de junho de 1998, na 86ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, a Declaração reafirma o compromisso universal dos Estados-membros em respeitar e promover os direitos fundamentais no trabalho, como a liberdade sindical, a eliminação do trabalho forçado, do trabalho infantil e da discriminação no emprego, mesmo que as convenções correspondentes não tenham sido ratificadas.

(Zouapet, 2023). A jurisprudência estritamente laboral da Comissão Africana não é volumosa, mas estrategicamente significativa. Os casos que emergiram delineiam um caminho de afirmação progressiva dos direitos laborais como direitos humanos fundamentais.

No caso *Purohit and Another v. The Gambia* (2003)[12], observa-se o alargamento da proteção dos direitos econômicos e sociais. Embora não seja estritamente um caso laboral, este foi um marco transcendental. A Comissão Africana, ao analisar as condições em instituições psiquiátricas na Gâmbia, afirmou de forma inequívoca que a ausência de legislação doméstica para proteger os direitos econômicos e sociais não exonera um Estado das suas obrigações ao abrigo da CADHP. A Comissão declarou que o direito à saúde (artigo 16º da CADHP) impõe obrigações positivas aos Estados. Este precedente é de uma potência revolucionária para o direito ao trabalho (artigo 15º), pois estabelece que os Estados não podem esconder-se atrás de lacunas legislativas para fracassar na criação de condições de trabalho equitativas e satisfatórias. Viljoen (2012) classifica este caso como um ponto de partida para a justiciabilidade dos direitos sociais na África.

Por sua vez, no caso *Egyptian Initiative for Personal Rights and Interights v. Egypt* (2011)[13] esteve em baila liberdade sindical como pedra angular. Este caso, envolvendo a repressão violenta de protestos sindicais no Egipto, levou a Comissão Africana a pronunciar-se sobre o âmbito do artigo 10º da CADHP. A Comissão considerou que o direito de liberdade de associação inclui o direito de realizar assembleias e protestos pacíficos para defender interesses laborais. Ao condenar o Egipto, a decisão reforçou que a liberdade sindical é um direito

12 Este caso, que resulta da Comunicação nº 241/2001 da CoADHP, é um marco na proteção dos direitos das pessoas com deficiência mental na África. Os queixosos alegaram que a Lei de Detenção de Lunáticos da Gâmbia, de 1917, era discriminatória e inconstitucional. A Comissão considerou que a Gâmbia violou múltiplos artigos da CADHP, designadamente os artigos 2º e 3º (não discriminação e igualdade), artigo 5º (dignidade e proibição de tratamento desumano), artigos 7º (direito a ter a causa ouvida e direito à defesa), artigo 13º (direito à participação) e os artigos 16º e 18º (direito à saúde e proteção aos deficientes). A CADHP instou a Gâmbia a revogar a lei e a substituí-la por uma nova legislação de saúde mental compatível com a Carta Africana e os padrões internacionais. Este caso estabeleceu uma obrigação clara para os Estados africanos de tomar medidas concretas para garantir os direitos sociais e econômicos, incluindo o direito à saúde mental.

13 O presente caso, resultado da Comunicação nº 323/06, 2011, marcou uma importante intervenção em matéria de violência sexual baseada no gênero. O caso analisou a resposta das autoridades egípcias à violência e assédio sexual dirigidos a mulheres jornalistas e ativistas durante um protesto em 2005, e a subsequente falha do Estado em investigar, punir os agressores e oferecer reparação dos danos. A CADHP considerou o Egipto responsável pela violação de vários direitos ao não proteger as vítimas e ao não exercer a devida diligência para prevenir e remediar os ataques. A Comissão determinou a violação, especificamente, dos artigos 2º, 18º (proteção da mulher), 5º (dignidade e proibição de tratamento desumano), 9º (liberdade de expressão), 10º (liberdade sindical) e 16º. Este acórdão é fundamental para a jurisprudência comunitária, estabelecendo a obrigação positiva dos Estados de proteger as mulheres da violência baseada no gênero, mesmo quando perpetrada por atores não estatais, e de garantir a sua participação política e a liberdade de imprensa.

fundamental cuja restrição deve obedecer a critérios de estrita necessidade e proporcionalidade. Este caso fornece um sólido argumento para contestar leis nacionais que criminalizem ou restrinjam indevidamente a ação sindical.

O caso, *Actions pour la Protection des Droits de l'Homme v. République de Côte d'Ivoire* (2020) perante o TADHP, como se viu, exalta a afirmação das obrigações positivas. O Tribunal Africano, num caso sobre o direito à água e à saúde, consolidou a doutrina das obrigações positivas dos Estados. O Tribunal afirmou que os Estados têm o dever de adotar medidas legislativas, administrativas e orçamentais para realizar progressivamente os direitos económicos e sociais, abstendo-se simultaneamente de medidas regressivas. Esta lógica é diretamente aplicável ao artigo 15º da CADHP, impondo aos Estados a obrigação de criar políticas ativas de emprego, inspeção do trabalho e proteção social, constituindo um poderoso instrumento para desafiar a inação estatal perante crises laborais.

A análise da jurisprudência seria incompleta sem um exame crítico do seu impacto real. O desafio mais formidável enfrentado pelo sistema africano é o fosso da implementação. Muitas das decisões proferidas pela Comissão Africana, e mesmo pelo Tribunal, esbarram na resistência passiva ou ativa dos Estados-membros, que ignoram ou procrastinam o seu cumprimento. A fraqueza relativa dos mecanismos de *follow-up* e de execução coerciva das decisões da Comissão Africana contrasta vivamente com a força moral e jurídica do seu raciocínio. A falta de sanções eficazes para os Estados recalcitrantes mina a credibilidade do sistema e desencoraja vítimas e organizações de a ele recorrerem. Halabo & Pasupulla (2021) observam que a eficácia do sistema africano tem sido consistentemente minada pela relutância dos órgãos políticos da União Africana em pressionar os Estados-membros a cumprirem as decisões dos seus órgãos quasi-judiciais e judiciais. Este abismo entre a proclamação do direito e a sua realização concreta representa o maior entrave à efetivação prática dos direitos laborais consagrados na CADHP.

No que respeita à aplicação do *princípio da não regressividade* no domínio laboral, trata-se de um campo com enorme potencial, mas ainda pouco desenvolvido na jurisprudência africana. Este princípio, implícito na natureza progressiva dos direitos econômicos e sociais, proíbe os Estados de adotarem medidas deliberadas que representem um retrocesso no nível de proteção dos direitos já alcançados.

Perante contextos de crise econômica e de programas de ajustamento estrutural, os Estados africanos são frequentemente tentados a revogar leis laborais protetoras, a congelar salários mínimos ou a fragilizar a negociação coletiva (Wa Mutua; Mutua, 2000). Uma leitura ousada da CADHP, à luz da jurisprudência de outros sistemas regionais e do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e

Culturais das Nações Unidas, permitiria à Comissão e ao Tribunal Africano analisarem tais medidas. Caberia ao Estado demonstrar que tais retrocessos são justificados por razões imperiosas, foram adotados após a consideração de alternativas menos prejudiciais e não afetam desproporcionalmente os grupos mais vulneráveis. Chirwa & Chenwi (2016) defendem que o princípio da não regressividade é a espada e o escudo para a proteção dos direitos laborais em tempos de austeridade econômica e o sistema africano não pode fugir a esta batalha.

A jurisprudência africana em matéria laboral é, portanto, um espelho das contradições e potencialidades do continente. Por um lado, revela uma evolução doutrinária notável, com órgãos corajosamente a afirmarem a justiciabilidade dos direitos sociais, a ampliarem o conteúdo da liberdade sindical e a imporem obrigações positivas aos Estados. Por outro lado, esta jurisprudência de vanguarda é frequentemente condenada a um limbo de ineficácia pela crônica falta de cumprimento pelos Estados-membros. O futuro da proteção laboral via CADHP depende da capacidade de superar este paradoxo: de fechar o abismo entre a promessa normativa e a realidade da implementação. A consolidação de uma jurisprudência robusta sobre o princípio da não regressividade representa a próxima fronteira necessária para proteger os trabalhadores africanos dos ventos da instabilidade econômica global. O caminho está traçado; falta agora a vontade política para percorrê-lo até ao fim.

7 Desafios e perspectivas: para um futuro de efetividade dos direitos laborais no sistema africano

A análise empreendida ao longo deste estudo demonstrou, de forma incontornável, o potencial transformador que a Carta Africana encerra para o futuro do direito do trabalho no continente. No entanto, reconhecer este potencial é apenas o ponto de partida. A jornada em direção à sua plena efetividade está repleta de obstáculos estruturais e exige uma clarividência estratégica quanto aos caminhos a percorrer. Neste ponto nos propomos a enfrentar frontalmente os desafios que paralisam e iluminar as perspectivas que energizam a realização concreta das dimensões laborais da CADHP. Destarte, argumenta-se que a superação da atual discrepância entre a norma e a realidade depende da ativação concertada de três vetores: a vontade política dos Estados, a coragem interpretativa dos órgãos comunitários e a capacidade de mobilização dos atores sociais.

O primeiro e mais formidável desafio reside na soberania estatal e na frequente ausência de vontade política para submeter as opções econômicas e laborais ao escrutínio dos direitos humanos. Muitos Estados-membros da União Africana continuam a ver as normas laborais internacionais, incluindo a CADHP, como uma ingerência externa em assuntos domésticos, particular-

mente quando estas colidem com modelos de desenvolvimento baseados em baixos custos laborais para atrair investimento estrangeiro. Esta resistência materializa-se de várias formas:

i) A recusa de um número significativo de Estados em aceitar a jurisdição contenciosa do Tribunal Africano para casos apresentados por indivíduos e organizações não governamentais cria um vácuo de justiciabilidade, tornando a CADHP uma "tigresa de papel" para milhões de trabalhadores.

ii) Mesmo perante decisões contundentes da Comissão Africana, os mecanismos de *follow-up* são frágeis, e a internalização das decisões nos ordenamentos jurídicos nacionais é a exceção, não a regra. Klerk & Rudman (2023) alertam para o déficit crônico de *compliance* que caracteriza a relação de muitos Estados com o sistema africano.

iii) A capacidade de atores não estatais de utilizar a CADHP como ferramenta depende do seu espaço cívico. A crescente restrição às liberdades de associação, reunião e expressão em vários países africanos sufoca na base a possibilidade de litigância estratégica.

Perante este cenário desafiador, a resignação não é uma opção. Pelo contrário, emergem perspectivas claras para potenciar a eficácia da CADHP, assentes numa ação estratégica e multinível. Em primeiro lugar, a comunidade de direitos humanos e os movimentos sindicais devem priorizar a seleção e o patrocínio de casos emblemáticos perante a Comissão e o Tribunal Africano. Casos que envolvam violações graves, com vítimas identificáveis e que explorem a dimensão coletiva dos direitos dos povos (*v.g.*, projetos de investimento que destruam empregos locais) têm um potencial maior de criar jurisprudência transformadora e de gerar atenção mediática. Esta litigância, mesmo quando não vitoriosa de imediato, funciona como uma poderosa ferramenta de *naming and shaming*, expondo internacionalmente as más práticas dos Estados. Ebobrah (2011) defende que a litigância estratégica é uma forma de ação política por outros meios, capaz de alterar os termos do debate público.

Em segundo, é crucial fomentar um diálogo judicial horizontal entre os órgãos comunitários africanos, os tribunais nacionais e outros sistemas internacionais. Tribunais nacionais devem ser encorajados a invocar a CADHP como parâmetro de controle de convencionalidade, internalizando criativamente as suas normas nas decisões domésticas. A promoção de fóruns de intercâmbio entre juízes africanos pode disseminar boas práticas e construir uma cultura jurídica comum favorável à aplicação do direito regional.

Em terceiro lugar, a efetividade da CADHP deve ser determinada pelo grau de apropriação (*ownership*) que os atores sociais – associações sindicais, associações de trabalhadores informais, organismos não governamentais

de direitos humanos – demonstrarem perante o instrumento. Campanhas de educação e capacitação sobre o conteúdo laboral da Carta são essenciais. A criação de observatórios da sociedade civil para monitorar a implementação das decisões dos órgãos africanos pode exercer uma vigilância popular constante, pressionando os Estados a prestarem contas.

Em quarto e último lugar, as plataformas digitais oferecem ferramentas inéditas para documentar violações de direitos laborais (*v.g.*, através de vídeos de telemóvel), para coordenar litígios à distância e para mobilizar a opinião pública continental e global. A utilização estratégica destas tecnologias pode ajudar a superar barreiras logísticas e a amplificar a voz dos trabalhadores vulneráveis.

Assim, as dimensões laborais da Carta Africana representam um projeto inacabado de emancipação econômica e social para os povos de África. Os desafios são profundos, enraizados em estruturas de poder e em modelos econômicos que frequentemente negam a primazia dos direitos humanos. No entanto, as perspectivas de superação existem e são vigorosas. O futuro deste projeto não dependerá de um único ator, mas de uma ação concertada. Os órgãos da União Africana devem demonstrar uma coragem interpretativa sem precedentes. Os Estados devem cumprir as suas obrigações soberanas de proteger e promover os direitos laborais. A sociedade civil e os sindicatos devem continuar a sua luta incansável, armados com o arsenal jurídico da CADHP, e a academia deve continuar a desvendar e a iluminar os caminhos para uma integração mais profunda entre os direitos humanos e o direito do trabalho.

8 Conclusões

A investigação conduzida ao longo deste artigo permite afirmar, sem reservas, que a CADHP constitui muito mais do que um instrumento comunitário de direitos humanos. Representa um projeto civilizacional alternativo para a regulação do trabalho em África, um paradigma jurídico cujo potencial emancipatório permanece largamente por realizar. A tese central que guiou este trabalho – a de que a CADHP oferece um fundamento jurídico autônomo e *sui generis* para a promoção e proteção dos direitos laborais – confirmou-se plenamente, revelando uma complexidade normativa que desafia as leituras tradicionais do direito do trabalho.

Assim, a análise demonstrou que a natureza jurídica única da Carta, alicerçada na trilogia indivisível dos direitos do indivíduo, dos direitos dos povos e dos deveres, fornece um enquadramento teórico revolucionário. Esta arquitetura permite uma concepção do direito do trabalho que transcende o binômio individualista Estado-empregado, inserindo-o numa matriz comunitária e de solidariedade pan-africana. A especificidade africana da Carta é a sua maior força. O princípio da indissociabilidade, ao derrubar a hierarquia artifi-

cial entre gerações de direitos, confere uma base sólida para a justiciabilidade imediata dos direitos sociais laborais, transformando-os de meras aspirações programáticas em direitos exigíveis.

A dissecação do conteúdo normativo revelou uma rede de proteção laboral surpreendentemente sólida e intricada. Para além da proclamação direta do direito ao trabalho em condições equitativas (artigo 15º), a Carta consagra uma estrutura de suporte vital, que vai da liberdade de associação (artigo 10º) e da proibição da exploração (artigo 5º) até à dimensão macroestrutural consagrada nos direitos dos povos ao desenvolvimento e à livre disposição dos seus recursos (artigos 21º e 22º). Esta última dimensão, distintamente africana, é talvez a mais promissora, pois oferece um instrumento jurídico para contestar modelos de crescimento econômico que marginalizam a justiça social e o trabalho digno.

O exame da relação dialética com a OIT evidenciou que os dois sistemas estão condenados a uma sinergia frutífera, e não a um conflito estéril. O princípio da norma mais favorável atua como uma bússola, orientando os operadores jurídicos para uma interpretação que maximize a proteção do trabalhador. A CADHP não substitui as convenções da OIT; antes, potencia-as e contextualiza--as, funcionando como um veículo para a sua aplicação no específico contexto histórico, social e econômico africano. A eficácia diagonal, pela qual a Carta é utilizada para judicializar violações de princípios da OIT, emerge como uma perspectiva estratégica de enorme valor.

Contudo, este potencial esbarra contra a realidade de uma jurisprudência ainda incipiente e de desafios monumentais de implementação. A falta de vontade política de muitos Estados, a fragilidade dos mecanismos de *enforcement* e as restrições ao espaço cívico representam obstáculos formidáveis. A efetividade da CADHP não será um dado adquirido; será o resultado de uma luta contínua, travada nos tribunais, nas ruas e nas instâncias políticas.

Portanto, o futuro das dimensões laborais da Carta Africana depende de uma ação concertada e estratégica. É imperativo fomentar uma litigância estratégica perante a Comissão e o Tribunal Africano, selecionando casos emblemáticos que explorem a dimensão coletiva dos direitos; promover um diálogo judicial intenso para a internalização criativa das normas da CADHP nos ordenamentos jurídicos nacionais; e fortalecer a apropriação da Carta pelos atores sociais – sindicatos, organismos não governamentais, movimentos de trabalhadores informais – transformando-a numa verdadeira ferramenta de base.

A Carta Africana oferece, assim, a base para um novo constitucionalismo social laboral para a África. Cabe às presentes gerações de juristas, ativistas e decisores políticos corresponderem à ousadia dos seus redatores, fazendo das suas páginas não um documento museológico, mas um guia vivo para a

construção de um continente onde o trabalho seja, finalmente, sinônimo de dignidade, liberdade e justiça para todos os seus povos.

Referências

AFRICAN COMMISSION ON HUMAN AND PEOPLE'S RIGHTS. *Guidelines and principles on economic, social and cultural rights*. African Union. Disponível em: https://achpr.au.int/index.php/en/node/871. 2011.

BLACKETT, Adelle; TREBILCOCK, Anne. *Research handbook on transnational labour law*. Edward Elgar Publishing. 2015.

CHIRWA, D. M.; CHENWI, L. *The protection of economic, social and cultural rights in Africa*: international, regional and national perspectives. Cambridge University Press. 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1017/CBO9781316780251.

DJU, A. O.; MURARO, D. N. Ubuntu como modo de vida: contribuição da filosofia africana para pensar a democracia. *Trans/Form/Ação: Revista de Filosofia da Unesp*, 45 (Edição Especial), p. 239-264, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0101-3173.2022.v45esp.13.p239.

DUROJAYE, E.; OLUDURO, O. The African Commission on Human and Peoples' Rights and Remedies for Human Rights Violations. *Human Rights Law Review*, 24(3), p. 315-336, 2013. Disponível em: https://doi.org/10.1007/S10691-016-9334-8.

EBOBRAH, S. T.. Litigating human rights before sub-regional courts in Africa: prospects and challenges. *African Journal of International and Comparative Law*, 17(1), p. 79-101, 2011. Disponível em: https://doi.org/10.3366/E0954889009000292.

HALABO, T. T.; PASUPULLA, A. P. African human rights system in practice: theoretical and practical challenges. *Psychology and Education*, 58(5), p. 746-753, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/361316362_African_Human_Rights_System_in_Practice_Theoretical_and_Practical_Challenges.

KLERK, D. de; RUDMAN, A. (2023). The ultimate withdrawal: a critical analysis of the jurisprudence of the African Court on Human and Peoples' Rights. *In*: A. Fuentes & A. Rudman (ed.). *Human rights adjudication in Africa*: challenges and opportunities within the African Union and sub-regional human rights systems (p. 30-51). Pretoria University Law Press. Disponível em: www.pulp.up.ac.za.

MARTINEZ, P. R. Diferentes vias de prossecução da justiça na aplicação do direito. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, LXI (2), p. 583-607, 2021.

MARTINS, D. M.; WILLIAM PAIVA, M. J. A eficácia diagonal dos direitos humanos na proibição de emissão de comprovantes em papel termossensível (STJ – REsp 1.414.774/2013-RJ). *Encontros Universitários da UFC*, 4(2), p. 754, 2019. Disponível em: https://periodicos.ufc.br/eu/article/view/58149.

MAUPAIN, Francis. *The future of the International Labour Organization in the global economy*. Hart Publishing. 2013.

MENESES, B. T. H.; NASCIMENTO, M. L. L.; NEWTON, Paulla Christianne da Costa. A teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais em salvaguarda das relações trabalhistas. *Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília*, 17(1), p. 200-229, 2021. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/redunb/article/view/37109.

MENEZES CORDEIRO, A. Do tratamento mais favorável no direito do trabalho. *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, 3(4), p. 163-180, 2023. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2023/05/RIDT_4_final-web.pdf.

MURRAY, R. *The African Charter on Human and Peoples' Rights*: a commentary. Oxford University Press, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1093/LAW/9780198810582.001.0001.

MUTUA, M. The African Human Rights System: a critical evaluation. *Prepared for United Nations Development Programme, Human Development Report 2000*. Disponível em: https://digitalcommons.law.buffalo.edu/other_scholarship/16.

OKAFOR, O. The African Human Rights System: activist forces and international institutions. *In*: *Books*. Cambridge University Press, 2007.

SERVAIS, J.-Michel. *International labour law* (5th ed.). Wolters Kluwer, 2017.

UMOZURIKE, U. O. The African Charter on Human and Peoples' Rights: suggestions for more effectiveness. *Annual Survey of International & Comparative Law*, 13(1), p. 179-190, 2007. Disponível em: https://digitalcommons.law.ggu.edu/annlsurvey/vol13/iss1/8.

VILJOEN, F. *International Human Rights Law in Africa*, 411, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.1093/ACPROF:OSOBL/9780199645589.001.0001.

ZOUAPET, A. K. From "puzzling" to comprehensible and eficient: reform proposals to the African human rights framework through a "system" lens. *African Human Rights Law Journal*, 23, p. 1-29, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.17159/1996-2096/2023/v23n1a1.

Como citar este texto:
CUNHA, João Tobias. As dimensões laborais da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 1, p. 173-194, jan./mar. 2026.