

Jul./Dez. de 2016

A PROTEÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NO AMBIENTE LABORAL

THE PROTECTION OF ETHNIC-RACIAL EQUALITY IN THE LABOR ENVIRONMENT

Thaís Maira Rodrigues Held*

Tiago Resende Botelho**

Recebimento em 18 de novembro de 2016.

Aprovação em 21 de dezembro de 2016.

Resumo: O presente trabalho trata da proteção do direito humano à igualdade étnico-racial no ambiente de trabalho e quais os aspectos de violações deste direito. Objetiva-se a compreensão da estrutura normativa nos campos internacional e brasileiro relativos à igualdade e não discriminação a fim de possibilitar uma interpretação sinérgica de tais regras com o fito de mitigar a perpetuação da colonialidade, estrutura social construída excludente e injusta socialmente. Com a utilização de abordagem qualitativa e do método dedutivo considera-se que a proteção dos direitos mínimos e o reconhecimento de identidade étnico-racial corresponde a uma obrigação do Estado e da sociedade para uma efetiva proteção da dignidade humana no ambiente laboral.

Palavras-chave: Igualdade. Étnico-racial. Direito humano. Ambiente laboral.

Abstract: The present work deals with the protection of the human right to ethnic-racial equality in the work place and what aspects of violations of this right. The objective is to understand the normative structure in the international and Brazilian fields related to equality and non-discrimination in order to enable a synergistic interpretation of such rules in order to mitigate the perpetuation of coloniality, a social structure constructed excluding and socially unjust. With the use of a qualitative approach and the deductive method it is considered that the protection of the minimum rights and the recognition of ethnic-racial identity correspond to an obligation of the State and the society for an effective protection of the human dignity in the work environment.

Keywords: Equality. Ethnic-racial. Human right. Work environment.

1 INTRODUÇÃO

A colonialidade é a sobrevivência da colonização na modernidade. É o passado negado e mal resolvido que se estende no presente acorrentando às práticas racistas e

* Professora do curso de Direito da Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT, campus universitário do Araguaia, Barra do Garças - MT, Brasil. Doutoranda em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará -UFPA, Belém-PA. Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso. Email: thaisarheld@gmail.com

** Professor do Curso de Direito da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD, Dourado-MS, Brasil. Doutorando em Direito pela Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal. Mestre em Direito Agroambiental pela Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT. Email: TiagoBotelho@ufgd.edu.br

machistas contra homens negros e mulheres negras. A desumanização da vida pela pigmentação de pele foi uma escolha pensada e executada nos 388 (trezentos e oitenta e oito anos) de invenção do Brasil. A abolição, apesar de ser marco de luta e resistência negra, por si só não possui o condão de reestruturar a maldição social das senzalas e torturas. O Estado, autor histórico de tais práticas, ainda representado, por maioria masculina e branca, insiste em se fazer omissivo e mesmo frente às incontestáveis estatísticas de indignidade que assolam as vidas negras, pouco constrói para reverter tais práticas desumanas.

A colonialidade do poder, saber e ser é ainda instrumento utilizado pelo Estado para permitir que o ser humano negro tenha menos oportunidade laboral, educacional e social. A colonialidade persiste não somente na memória, mas na situação real de exclusão étnico-racial. Isto ocorre nos diversos nichos da sociedade: do acesso ao mercado de trabalho à presença no sistema formal de ensino. Ainda que a luta da classe oprimida tenha ganhado força no decorrer dos anos e tem como fruto o reconhecimento normativo do direito à igualdade e não discriminação negativa, por outro lado as políticas de implementação não tem sido tão eficazes a ponto de considerar que o Brasil promove a igualdade, sobretudo no ambiente laboral.

No Brasil, a realidade étnico-racial no ambiente laboral nunca conseguiu alcançar grandes avanços na igualdade de oportunidade e salário aos seres humanos negros, havendo inclusive retrocessos sociais nos últimos anos, tornando o ambiente laboral em um lugar ainda mais hostil. As “reformas” previdenciária e trabalhista, bem como a limitação por 20 anos dos “gastos” públicos em saúde, educação e assistência social condenarão os seres humanos que já se encontram às margens da sociedade à permanência em níveis desiguais de oportunidades de cargos e salários, sobretudo para os negros, por serem historicamente os sujeitos menos valorizados em reconhecimentos de direitos. Nesse sentido, o Estado possui dívidas históricas que se agravam com os projetos de retirada de direitos e investimentos em políticas públicas, descumprindo os mandamentos constitucionais e os tratados internacionais de direitos humanos.

O objetivo deste trabalho é analisar do ponto de vista social a construção colonial da sociedade e no enfoque jurídico o alcance que o sistema de direitos humanos promete à igualdade étnico-racial no mercado de trabalho, assim como o dever do Estado brasileiro em promovê-lo, além de identificar por meio da análise de dados

oficiais o cumprimento ou não de tais compromissos assumidos internacionalmente e reafirmados na legislação doméstica.

A análise foi desenvolvida em três momentos. O primeiro aborda a colonialidade como a construção social excludente e que perpetua a desigualdade étnico-racial no Brasil. O segundo examina a hipótese segundo os tratados internacionais do sistema global e regional, além de considerar o alcance na proteção especial dos direitos humanos relacionados à igualdade étnico-racial e de forma complementar, aborda a legislação interna a partir da Constituição Federal, bem como o campo normativo infraconstitucional especializado na promoção de tais direitos, garantindo no campo normativo a decolonialidade. Por fim, trabalha no campo teórico e análise de dados as abordagens sobre a discriminação étnico-raciais, além de acrescentar o aspecto do gênero na hierarquização social.

2 A COLONIALIDADE E A EXCLUSÃO ÉTNICO-RACIAL NO AMBIENTE LABORAL

O Brasil foi um dos últimos países da América Latina a abolir a escravidão e tem dificuldades em reconhecer o negro como sujeitos de direito nas mais variadas áreas sociais, como saúde, educação e trabalho. Os pilares da sociedade brasileira foram construídos sobre a égide da exclusão, expropriação e negação do “outro”.

É importante destacar os mais de três séculos de subjugação de indígenas e negros e mesmo após o período de ilegalidade da escravidão, permanecem as violações de dignidade e invisibilidade social. Construídos aos poucos, seus direitos são negados pelo Estado além de continuarem sendo coisificados pela sociedade que os impõe trabalhos indignos, os exclui de cargos de chefia e não os reconhece como seres dotados de capacidade para desempenhar atividades historicamente feitas por brancos.

Os processos de colonizações e descolonizações são sempre violentos. Há uma falsa sensação de que descolonizar é libertar, pois conforme Fanon (1968, p. 25): “[...] a descolonização é simplesmente a substituição de uma ‘espécie’ de homens por outra ‘espécie’ de homens”. A descolonização é uma tábula rasa, pois ainda que represente a saída de um grupo político do poder, o novo grupo possui práticas tão similares aos derrotados. É nesta lógica que a independência do Brasil se insere, pois o afastamento

de Portugal foi um desejo dos portugueses que aqui se encontravam, principalmente por uma questão econômica.

O Brasil foi pensado por portugueses. A maior prova é que mesmo politicamente independente, a família real não perdeu seu posto. O monarca, representante da sociedade “pensante” no Brasil, seguiu tomando as decisões políticas e jurídicas, inclusive outorgando a primeira constituição que, ainda hoje, continua sendo a de maior duração.

Tais fatos por si só demonstram o quanto as práticas da colonização não terminaram com a descolonização. É verdade que no Brasil, o fim da colonização, principalmente para a história oficial, terminou em 7 de setembro de 1822. Seus efeitos nefastos, todavia, são nítidos e transcendem a limitação da oficialidade da história. Os protagonistas da colonização não empreenderam esforços, além mar, para que seus privilégios fossem facilmente desfeitos com a mera independência. Aimé Césaire, sobre a escolha de colonizar da Europa, afirma ser tal prática política indefensável, pois:

[...] ninguém coloniza inocentemente, nem ninguém coloniza impunemente; que uma nação que coloniza, que uma civilização que justifica a colonização – portanto, a força – é já uma civilização doente, uma civilização moralmente ferida que, irresistivelmente, de consequência em consequência, de negação em negação, chama o seu Hitler, isto é, o seu castigo. (CÉSAIRE, 1978, p. 21).

Entre o ser humano colonizado e seu colonizador não há espaço para além do trabalho escravo, intimidação, vulnerabilidade, expropriação, roubo, monocultura, epistemicídio, desamor, superioridade, estratificação, subjugação. “[...] É a minha vez de anunciar uma equação: colonização = coisificação”. (CÉSAIRE, 1978, p. 25).

É compreendendo a lógica do colonizador de coisificar o “outro” para manter-se no poder que os estudos decoloniais tem aprofundado a ideia de que apesar das muitas rupturas, a colonização não é uma fase superada, mas, sim, uma prática que vem se prolongando no tempo de forma velada, sobretudo no ambiente laboral onde as desigualdades étnico-raciais demonstram a permanência do sistema subjugador que persiste no Brasil.

“A colonização não diz respeito apenas à administração colonial direta sobre determinadas áreas do mundo, mas refere-se a uma lógica de dominação, exploração e controle que inclui a dimensão do conhecimento”. (SPAREMBERG; DAMÁZIO, 2016,

p. 274). A questão laboral é uma nítida constatação do efeito da colonialidade, pois ainda hoje há uma desvalorização dos seres humanos negros frente ao mercado de trabalho.

O prolongamento da colonização tem se dado por meio de sua face oculta que é a colonialidade do poder, saber (epistemológica) e ser (ontológica). Apesar da colonização e colonialidade terem sido executadas conjuntamente, a colonização histórica tem como prazo de validade determinado o processo de independência. Já a colonialidade perpassa tal momento político, chegando aos dias de hoje e permeando a modernidade. Infelizmente, a colonialidade está impregnada ainda hoje nos principais discursos referentes a etnia, sexualidade, espiritualidade, saúde pública, política públicas entre outros.

O colonialismo e a colonialidade são engrenagens de uma mesma política que se apresentam em momentos distintos da história. Enquanto o colonialismo é a política civilizatória e exploratória inicial que se finda com o processo de independência, a colonialidade são as amarras históricas do colonialismo que perpassam e de forma velada permanecem nas democracias do século XXI, atingindo principalmente mulheres, negros, gays, indígenas, crianças, todos em situação de vulnerabilidade jurídica e social.

A colonialidade é muito visível na sociedade brasileira, pois os que sofrem hoje “[...] são exatamente os membros das ‘raças’, das ‘etnias’, ou das ‘nações’ em que foram categorizadas as populações colonizadas, no processo de formação mundial, da conquista da América em diante.” (QUIJANO, 1992, p. 11).

O conceito de colonialidade se constrói alicerçado em três pilares: a colonialidade como a face oculta da modernidade (sistema-mundo moderno/colonial); a colonialidade do poder, saber (epistémica) e ser (ontológica); e a colonialidade e seu lado oposto decolonial.

O moderno, no processo colonial e, após, iluminista e industrial, foi a completa negação pela Europa dos modos de ser, fazer e viver na América. A modernidade se construiu numa pretensa universalização da fé, da vida, do saber, das formas e regimes de governo, do direito, da economia, do meio ambiente, sobretudo nas relações de trabalho. Tudo foi reduzido ao conceito de moderno imposto pela civilização ocidental, romana, judaico-cristã. Nesta lógica, para além da modernidade eurocêntrica e civilizadora, só existia a incivilidade, barbárie, selvageria, desumanidade, primitivismo,

ateísmo e canibalismo. Para Mignolo (2009, p 43) o moderno se construiu frente ao mundo não europeu como sinônimo de salvação e novidade. Dussel (1993, p. 7) entende que a “[...] a modernidade aparece quando a Europa se afirma como ‘centro’ de uma História Mundial que inaugura, e por isso a periferia é a parte de sua própria definição”. Quijano (2005, 122) explica que “[...] a modernidade e a racionalidade foram imaginadas como experiências e produtos exclusivamente europeus.”

Portanto, a partir do arrogante “descobrimento” da América entra em vigor o que é denominado pelos estudos decoloniais de sistema-mundo moderno/colonial. É nada mais que um sistema “mundial” pensado para civilizar, exaltando como moderno as práticas europeias e definindo como obsoletas as práticas latino americanas. Esta dicotomia faz com que o moderno postergue de forma inquestionável no tempo àquilo que é imposto como obsoleto. Para além deste sistema, inexistente qualquer outro, pois a colonialidade do poder, saber e ser acompanha a modernidade.

A colonialidade do poder é a superioridade étnico-racial e cognitiva imposta pelos colonizadores aos indígenas e negros buscando justificar a dizimação, exploração, escravização e sua compra e venda no mercado das vidas. A colonialidade do poder criou a estratificação da vida por meio da etnia e da raça. Não por acaso o Brasil é um dos países mais desumanos com os indígenas e negros. Por mais que estes seres humanos tenham conquistado direitos, a colonialidade do poder insiste em desvalorizar sua língua, cor, corpo, cosmovisões, saberes e humanidade. Para Quijano (2005, p. 135), a colonialidade do poder “[...] ainda exerce seu domínio, na maior parte da América Latina, contra a democracia, a cidadania, a nação e o Estado-nação moderno”.

A colonialidade do saber é a vertente epistêmica da colonialidade do poder. (ROJAS; RASTREPO, 2010, p. 136). É a sobreposição do saber europeu ao latino americano. É a negação do saber indígena e negro como capazes de responder satisfatoriamente às necessidades sociais. Santos e Meneses (2010, p. 16) afirmam que o saber europeu é epistemicida, pois sua lógica é a “[...] supressão dos conhecimentos locais perpetrada por um conhecimento alienígena”. A negação das epistemologias étnico-racial foi um processo fortemente adotado, levando o epistemicídio de todo saber que viesse de seres humanos negros e indígenas.

A colonialidade do ser são os efeitos negativos frutos da colonização que perpassam o tempo e são utilizados, ainda hoje, contra estes grupos humanos. Os fundamentos da colonização para excluir as vidas dos indígenas, dos negros e das

mulheres, estão presentes na sociedade brasileira e são utilizados pela colonialidade do ser para negar direitos humanos básicos. Diminuir o outro e fazer com que ele acredite é a máxima da colonialidade do ser. Na atividade laboral, determinadas atividades são desempenhadas por brancos, ao passo que outras são atividades reservadas aos negros em uma estratificação cultural predominante nos setores público e privado. Sendo assim, a luta pela igualdade étnico-racial no ambiente laboral é uma batalha decolonial que enfrenta o sistema-mundo moderno/colonial.

3 A DECOLONIALIDADE E A PROTEÇÃO DA IGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NO SISTEMA DE DIREITOS HUMANOS

O direito à igualdade étnico-racial é uma conquista contrária à colonialidade que vem exigindo guarida em um amplo sistema jurídico que visa promovê-la no aspecto formal, material e de reconhecimento de identidade, cuja aplicação pressupõe a complementaridade das normas, pois “[...] vem atender uma das grandes preocupações de nossos tempos: assegurar a proteção do ser humano, nos planos nacional e internacional, em toda e qualquer circunstância.” (CANÇADO TRINDADE, 2003, p. 39).

Nesse sentido, a luta decolonial étnico-racial se impõe ao sistema de direitos humanos que abrange as regras jurídicas nas esferas internacional e interna dos Estados-partes, se comprometendo à cumprir os acordos internacionais de proteção à dignidade.

No que diz respeito aos tratados internacionais de direitos humanos e seu efetivo cumprimento, o artigo 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados adverte que “uma parte não pode invocar disposição de seu direito interno como justificativa para o não cumprimento do tratado.” Isso decorre que uma vez ratificado um tratado internacional, o país não pode se eximir de cumpri-lo em razão de legislação doméstica; este deve adequá-la ao pactuado no acordo.

Não obstante no período anterior à Segunda Guerra Mundial, já tenhamos documentos internacionais que tratam da dignidade do trabalhador, como as próprias normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível considerar que o alicerce da proteção do trabalhador encontra guarida a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, uma vez que as violações à dignidade transcendem à jurisdição doméstica dos Estados.

No documento internacional que impulsiona o sistema global de direitos humanos a igualdade e a não discriminação encontram-se previstas nos artigos I, II-1, VII, assim como o direito ao trabalho em condições justas previsto no artigo XXIII, à igual remuneração por igual labor, conforme artigo XXIII-2, 3, reconhecimentos que visam a garantia da igualdade étnico-racial no ambiente laboral.

Apesar de não ser um tratado internacional, a DUDH é um documento basilar para a decolonialidade, pois a partir dela “[...] se projetaram a sucessivos e numerosos tratados e instrumentos de proteção, nos planos global e regional, e a Constituições e legislações nacionais e se reafirmaram em duas Conferências Mundiais de Direitos Humanos (Teerã, 1968, e Viena, 1993).” (CANÇADO TRINDADE, 2003, p. 13).

Esta projeção de tratados internacionais após a Declaração significou a juridicização dos direitos nela reconhecidos por meio do aperfeiçoamento da proteção, como se pode observar pelo Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP), assinado em 1966 e internalizado pelo Brasil pelo Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992, que prevê no artigo 2, 1 e também no artigo 26 que os Estados-partes devem respeitar e garantir a igualdade e a não discriminação étnico-racial.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado em 1966 e internalizado na legislação brasileira pelo Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992, trata em seu artigo 7 da dignidade do trabalhador e como ela deve ser garantida, a exemplo da equivalência de salário sem distinção e da igualdade de oportunidades para todos, reforçando a não discriminação étnico-racial. Nesse sentido, ambos os pactos internacionais “[...] vieram para complementar a Declaração de 48, conferindo aos direitos nela estabelecidos a força de obrigação jurídica que os Estados-partes se comprometem, voluntária e solenemente, a implementar.” (MANIGLIA, 2013, p. 73).

De forma mais específica, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução 2106A(XX) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 21 de dezembro de 1965, internalizada pelo Brasil em 8 de dezembro de 1969 por meio do Decreto n. 65.810, o tratado internacional prevê no artigo 1 a adoção de políticas para a eliminação das discriminações raciais, as classificando como distinções, exclusões ou restrições de direitos humanos e liberdades fundamentais em virtude de cor e descendência nacional ou étnica nas esferas política, econômica, cultural e social e para isto estabelece a criação

do Comitê para a Eliminação da Discriminação Racial (CERD), que pretende em caráter urgente, eliminar a discriminação étnico-racial em diversos setores sociais, além de coibir as práticas racistas historicamente impregnadas na sociedade.

Percebe-se que a preocupação em garantir a igualdade e a não discriminação refere-se à proteção específica a determinados grupos sociais que sempre estiveram à margem dos avanços sociais, cujas políticas previstas nos tratados são endereçadas aos grupos em situação de vulnerabilidade e exclusão social, como a população negra.

A OIT, criada em 1919, trata das condições dignas do trabalho atreladas à igualdade étnico-racial, uma vez que esta é visceralmente ligada ao trabalho digno, uma vez que a dignidade pressupõe a garantir de todos os atributos mínimo de vida, sobretudo o reconhecimento de direito e identidade. Por meio das Convenções, a OIT alia o desenvolvimento econômico e social com o objetivo de “[...] alcançar uma melhoria das condições sociais e econômicas destes grupos populacionais e, ao mesmo tempo, um desenvolvimento mais forte da economia popular dos respectivos Estados.” (COSTA; MASCARENHAS, SÁ JÚNIOR, 2013, p. 81).

A Convenção n. 105 sobre Trabalho Forçado, internalizada pelo Decreto n. 58.828, de 14 de julho de 1996, é clara ao dispor no artigo 1 que: “cada membro da OIT que ratificar esta Convenção assume a obrigação de suprimir e não se utilizar de nenhuma forma de trabalho forçado ou compulsório, como uma forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.” (BRASIL, 1996). Este compromisso significa um alerta aos países que se omitem em casos de violações de direitos humanos relacionados à discriminação étnico-racial no ambiente laboral em atividades que historicamente foram desenvolvidas por negros e indígenas, como a escravidão.

Por sua vez, a Convenção n. 111 sobre a Não-Discriminação no Emprego, internalizada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, trata da proibição de qualquer tipo de discriminação no emprego por peculiaridades étnicas, nacionais, religiosas, de origem social e prevê que os Estados-partes ofereçam igualdade de oportunidades e a não discriminação negativa no mercado de trabalho e na formação profissional, conforme artigos 1¹ e 2², garantindo-se os aspectos necessários para que o emprego seja considerado decente. Nesse sentido:

¹ ARTIGO 1º. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, traz o conceito de emprego decente como o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, e livre de qualquer forma de discriminação, tendo como base quatro objetivos estrategicamente definidos: a) a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; b) o emprego; c) a proteção social e por último, d) o fortalecimento do tripartismo e do diálogo social. (HELD; JULIO, 2014, p. 83).

A concepção de emprego decente, nesse sentido, representa um conjunto de garantias mínimas como a igualdade étnico-racial em que os grupos sociais envoltos em vulnerabilidade social encontram guarida jurídica especial para saírem das condições desiguais por meio do labor.

É importante ressaltar que além da previsão dos direitos inerentes à dignidade do trabalhador, entre eles a não discriminação étnico-racial, a Convenção também tratou da aplicação prática das normas pela Comissão de Peritos, conforme previsão dos artigos 22 e seguintes do documento. A entrega de relatórios é um dos meios de se aferir o cumprimento ou não do tratado, cujas estatísticas feitas por órgãos oficiais do governo brasileiro dão suporte aos documentos.

De fundamental relevância é a Convenção n. 169 da OIT, que reservou a Parte III – Contratação e Condições de Emprego às condições especiais de promoção da igualdade étnico-racial, estabelecendo que os Estados-partes deverão prever em sua legislação doméstica medidas especiais de contratação e condições de emprego, evitando qualquer tipo de discriminação no acesso, na remuneração, na assistência médica, segurança e higiene, no direito de associação, além da proibição de submissão a trabalhos coercitivos ou em condições perigosas.

matéria de emprego ou profissão;b) 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, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.2. As distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. 3. Para os fins da presente convenção as palavras "emprego" e "profissão" incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

²ARTIGO 2°. Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Jul./Dez. de 2016

Importante considerar que a Convenção n. 169 trata dos povos tribais de forma mais genérica referindo-se às comunidades afrodescendentes, que no Brasil são denominadas quilombolas³ por suas condições peculiares de vida. Nesse sentido:

Os quilombolas assim como outros povos tribais primam pela manutenção da sua forma de vida e seu desenvolvimento sustentável dentro da localidade onde residem, encontrando-se dificuldades de inserção no mercado de trabalho sob pelo menos dois aspectos: a dificuldade da qualificação profissional e a existência da discriminação racial nesse segmento. (FERRAZ, p. 36).

Em complementaridade, a estrutura normativa regional também trata da igualdade étnico-racial. A Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), que inaugura o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, reconhece direitos humanos inerentes à dignidade e estabelece a criação da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), órgãos responsáveis pelo sistema de peticionamento e monitoramento do cumprimento do tratado.

Alcunhada de Pacto de São José da Costa Rica, assinada em 1969, entrou em vigor em 1978, mas internalizada pelo Brasil somente em 1992, pelo Decreto n. 678, a CADH prevê nos artigos 1 e 2 que os Estados não devem discriminar seres humanos por peculiaridades de raça, cor e condições sociais além de adequar a sua legislação interna com o pactuado no acordo internacional.

A Corte IDH, em Parecer Consultivo OC 18-13, de 17 de setembro de 2013, se manifestou sobre a proibição da discriminação étnico-racial no ambiente laboral, dispondo que:

O Estado é obrigado a respeitar e garantir os direitos humanos de todos os trabalhadores, independentemente do seu status de nacionais ou estrangeiros, a não tolerar situações de discriminação que prejudique esses últimos nas relações de trabalho estabelecidas por individuais (empregador-empregado). O Estado não deve permitir que empregadores privados violem os direitos dos trabalhadores, ou que a

³ Importante considerar que a Convenção 169 da OIT deixa claro em seu artigo 1 que se aplica: “aos povos tribais em países independentes, cujas condições sociais, culturais e econômicas os distingam de outros setores da coletividade nacional, e que estejam regidos, total ou parcialmente, por seus próprios costumes ou tradições ou por legislação especial.” (BRASIL, 2004).

Jul./Dez. de 2016

relação contratual viole os padrões internacionais mínimos. (OEA, 2013).

Desse modo, é dever do Estado promover a igualdade étnico-racial e coibir qualquer ato que contrarie os documentos internacionais firmados, além de adequar a sua legislação doméstica com o pactuado perante a sociedade internacional.

Como demonstrado alhures, todos os tratados internacionais mencionados foram ratificados e internalizados pelo Brasil e em que pese o tratamento jurídico diferenciado para a forma de internalização das convenções como preconiza o artigo 5º, §2º e §3º da Constituição Federal, ou seja, se determinado documento teve a maioria simples ou absoluta dos votos (MAUÉS, 2013, p. 234), é preciso compreender que estes significam um alargamento do sistema de normas brasileiro, “[...] formando um ordenamento jurídico de proteção.” (CANÇADO TRINDADE, 2009, p. 506).

Na estrutura interna brasileira há um razoável aparato jurídico que visa promover a igualdade de condições de seres humanos de etnias distintas no ambiente laboral. A Constituição Federal, promulgada em 1988 trata da igualdade e a não discriminação desde seu Preâmbulo, mas também reforça no artigo 3º, inciso IV o objetivo da República Federativa do Brasil: “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. (BRASIL, 1988), além da prevalência dos direitos humanos prevista no artigo 4º, criminalizando o racismo, conforme incisos XLI e XLII do artigo 5º, garantindo a igualdade e constituindo como objetivos fundamentais a não discriminação étnico-racial.

A criminalização do racismo é prevista também pela Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989 e prevê no artigo 4º, §1º, III pena a quem negar ou obstar emprego em empresa privada, bem como tratar o empregado de forma diferenciada especialmente quanto ao salário. A injúria qualificada, por sua vez, é prevista no artigo 140, §3º do Código Penal,

É importante compreender que a justiça social para determinados grupos étnicos, como negros e indígenas não se alcança somente com a proibição da discriminação negativa, no sentido de se coibir o crime; é preciso que medidas afirmativas sejam implementadas, sobretudo no ambiente laboral. Desse modo, ações

com o fito de atingir a igualdade étnico-racial no ambiente de trabalho são medidas compensatórias que buscam remediar um passado discriminatório.

Desse modo, além do reconhecimento formal da igualdade étnico-racial, faz-se necessária a aplicação material deste direito, que envolve um outro contexto, que se traduz no reconhecimento de identidades, como adverte Nancy Fraser:

O remédio para a injustiça cultural, em contraste, é alguma espécie de mudança cultural ou simbólica. Pode envolver a revalorização das identidades desrespeitadas e dos produtos culturais dos grupos difamados. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural. Mais radicalmente ainda, pode envolver uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, de modo a transformar o sentido do eu de todas as pessoas. Embora esses remédios difiram significativamente entre si, doravante vou me referir a todo esse grupo pelo termo genérico “reconhecimento”. (FRASER, 2006, p. 232).

O reconhecimento de identidades se traduz na adoção de medidas especiais contra a discriminação étnico-racial, como no ambiente de trabalho e deste modo tratou a Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995, que em seu artigo 1º, proíbe a adoção de práticas discriminatórias ao acesso à relação de trabalho bem como sua manutenção por diversos motivos, entre eles a étnico-racial.

Também a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trata da proibição da discriminação negativa contra a mulher negra no ambiente laboral, dispondo n artigo 373-A, incisos II e V a vedação à recusa de emprego, à promoção ou à motivação de dispensa da pessoa por peculiaridades étnico-raciais.

O Estatuto da Igualdade Racial, Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010, em seu artigo 4º, inciso VII dispõe que o Brasil deve implementar programas de ação afirmativa para enfrentar as desigualdades étnicas na sociedade, sobretudo no trabalho e que tais ações visam reparar a dívida histórica que o país tem com as práticas discriminatórias durante seu processo de formação. Dispõe o Capítulo V para tratar do ambiente laboral, reforçando o compromisso firmado na Convenção n. 111 da OIT, proibindo a diferenciação de remuneração e o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório.

Por sua vez, a Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014, em seu artigo 1º e seguintes reserva aos negros vinte por cento das vagas oferecidas em concursos públicos

no âmbito da administração pública federal, das autarquias, fundações e empresas públicas e das sociedades de economia mista da União, como uma forma de promover a igualdade étnico-racial no serviço público.

Nesse sentido, tanto os tratados internacionais de direitos humanos que visam promover a igualdade étnico-racial no ambiente laboral quanto a legislação interna formam um conjunto normativo que visa proteger determinados grupos sociais envolvidos em vulnerabilidades da discriminação. Considerando o aparato normativo, é preciso observar se o Brasil tem cumprido com o pactuado nos acordos internacionais e com o disposto na sua legislação interna.

4 O PANORAMA DA COLONIALIDADE E DESIGUALDADE ÉTNICO-RACIAL NO AMBIENTE LABORAL BRASILEIRO

Não obstante haver uma luta decolonial e uma estrutura jurídica de combate à colonialidade étnico-racial no ambiente de trabalho, sua efetivação encontra um longo caminho a ser percorrido, como se pode observar pelos casos de violações na seara interna e internacional, além de estudos de indicadores sociais⁴, que ilustra as dificuldades de implementação das políticas afirmativas de igualdade.

É preciso destacar que o Brasil foi denunciado à CIDH por violações de direitos humanos étnico-raciais. O caso de racismo em um anúncio de emprego n. 12.001 Simone André Diniz *versus* Brasil foi recebido pela Comissão em 10 de outubro de 1997 e após um longo período de diligências e sem êxito nas tentativas amistosas de solução do conflito com o país, expediu o Relatório n. 66/06 em 21 de outubro de 2006, que reconhece as violações de direitos humanos e a responsabilidade internacional do Estado brasileiro e afirmou: “a condição de vulnerabilidade dos afro-brasileiros tem uma dimensão histórica [...] e que conduz ao estabelecimento de diferenças no acesso de uns e outros a direitos básicos, como por exemplo, acesso à justiça, direito à educação, ao trabalho etc.” (OEA, 2006).

⁴ Importante observar que utilizamos nesta pesquisa dados secundários do IBGE e IPEA, cujos diferentes indicadores sociais e recortes temporais foram utilizados pelos referidos órgãos, gerando resultados distintos, mas que pretendem demonstrar as desigualdade étnico-raciais no mercado de trabalho brasileiro.

A denúncia do Brasil ao Sistema Interamericano retrata que há um racismo estrutural, uma vez que ao tempo que o país tem o dever de coibir a discriminação étnico-racial, sobretudo no ambiente de trabalho, seja por legislações internas e políticas de efetividade dos direitos relacionados à igualdade, permite que particulares e funcionários públicos perpetuem a violência ao não reconhecer tais violações. A condenação é um nítido caso de colonialidade que impera no Brasil. Sem contar que, frente as muitas limitações estruturais que a OEA possui, tal condenação é apenas uma prova de quão grave é a realidade negra frente ao ambiente laboral.

Não raras as vezes o Judiciário brasileiro se ateu às discussões de ações afirmativas, sobretudo com relação à população negra, como se depreende da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 186, proposta pelo Partido Democratas (DEM) questionando de forma colonial as medidas afirmativas de inclusão no ensino superior na Universidade de Brasília (UnB), que retomou o passado escravista e o tráfico ilegal de africanos.

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁵ há uma disparidade de salários de trabalhadores brancos e negros no período de 2003 a 2015 uma renda média de 59,2 % inferior que os brancos (IBGE, 2016), demonstrando em números a colonialidade racista existente no Brasil no ambiente laboral. Nesse sentido:

[...] a permanência de um elevado grau de desigualdade racial no mercado de trabalho é suficiente para se constatar a existência de racismo, definido como o processo que determina a hierarquização racial em uma economia, por meio da atuação de mecanismos de discriminação, como a divisão racial do trabalho ou a discriminação salarial exercidas contra a população não branca. (CHADAREVIAN, 2011, p. 292)

É preciso considerar que além das elevadas diferenças de remunerações entre brancos e negros, há a participação destes em determinados cargos, longe daqueles desempenhados por brancos, como direção de empresas e departamentos que reforçam a colonialidade. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em estudo sobre as

⁵Disponível

em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000024954801102016481128904912.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2016.

desigualdade de gênero e raça, analisou a distribuição por setor de atividade de homens e mulheres negras e concluiu que:

As mulheres, especialmente as negras, estão mais concentradas no setor de serviços sociais (cerca de 34% da mão de obra feminina), grupo que abarca os serviços de cuidado em sentido amplo (educação, saúde, serviços sociais e domésticos). Já os homens, sobretudo os negros, estão sobrerrepresentados na construção civil (em 2009, este setor empregava cerca de 13% dos homens e menos de 1% das mulheres). (IPEA, 2011, p. 27).

Desse modo, podemos afirmar que há uma clara hierarquização racial no ambiente laboral. Para Chadarevian (2011, p. 292): “[...] a ausência de não brancos em cargos de direção e de altos salários é sempre apontada como um dos sinais mais evidentes da existência de discriminação e racismo em uma sociedade.”

Há uma perpetuação da sociedade de classes implementada desde a colonização do país que exclui seres humanos não brancos, homens e de posses. A questão se torna mais latente quando acrescentamos o gênero feminino. Bento (1995, p. 49) aduz que “o lugar da mulher negra no trabalho está demarcado no imaginário de chefias e profissionais de recursos humanos. E o gueto da subalternização e da realização de atividades manuais.” Do mesmo modo, afirmam Cacciamali e Hirata (2005, p. 770), que a discriminação contra a mulher negra no ambiente laboral: “se revela por meio de mecanismos de segregação social e ocupacional instaurados pela tradição patriarcal na nossa sociedade, criando menores oportunidades de mobilidade vertical [...]”.

Mulheres negras também encontram-se em um degrau mais baixo na escada da desigualdade social. Com relação ao desemprego, a pesquisa demonstrou que as mulheres negras compuseram no ano de 2015, a maior taxa de desemprego (IBGE, 2016). As taxas de desemprego também nos mostram a disparidade de desocupação de homens e mulheres brancos e negros, como demonstra a tabela a seguir:

Tabela 1 – Taxa de desemprego no Brasil segundo peculiaridades étnico-raciais e de gênero em 2009

Homens brancos	5,3%
Homens negros	6,6%
Mulheres brancas	9,2%
Mulheres negras	12,5%

Fonte: IPEA, 2009.

Nesse sentido, a hierarquização racial existente no Brasil ocasionada, segundo Chadarevian(2011, p. 302-303), pelas políticas econômicas de cunho liberal, comparando o quadro atual brasileiro com o que havia nos Estados Unidos no período segregacionista da década de 1950, com uma tendência de piora, uma vez que as políticas afirmativas não tem sido capazes de promover a igualdade étnico-racial no ambiente laboral.

Diante da estrutura normativa que pretende garantir a igualdade étnico-racial no ambiente de trabalho e dos dados apresentados, é possível considerar que o impedimento de aplicação efetiva das políticas de igualdade advém da construção colonial de sociedade de classes que segrega, exclui, desumaniza o ser humano com características étnico-raciais diversas da branca e masculina. Esta constatação nos invoca a refletir sobre os meios de mudar este quadro social desigual e de certo modo causa angústia ante a urgência em promover a igualdade e a morosidade no processo de consciência social, cultural e política cujo objetivo é garantir o mínimo existencial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A colonialidade do poder, saber e ser escolhe por meio da exclusão quais vidas terão menor valor e, conseqüentemente, quais terão maior valor. Esta valoração desumana une a epistemologia, a ontologia e o poder político construindo a teoria do sistema-mundo moderno/colonial. A modernidade que exclui o negro do ambiente laboral não é fruto do moderno, mas de um processo pensando na colonização para jamais se encerrar com a independência do Brasil. A colonialidade é o face negada da colonização histórica que mesmo em um país independente e democrático consegue se manter presente por meio da subjugaçãõ dos seres humanos: negro, indígena, mulheres entre outros.

A modernidade é a continuação dos desejos coloniais, pois os sujeitos que sofriam pela falta de oportunidade e humanidade no processo de colonização, com raras exceções, continuam a viver as conseqüências perversas da colonialidade do poder, saber e ser. O racismo, ainda que condenado juridicamente, pode ser visto da diferença salarial entre brancos e negros à ínfima presença no ensino superior. A atual realidade

injusta no ambiente laboral é uma política pensada na colonização que se arrasta pela democracia, mas que por meio da decolonialidade sempre encontrou resistência e, por mais forte que seja, os negros encontram formas de aquilombar suas lutas.

A decolonização é um processo de resistência que se constrói pela força dos sujeitos que sentem na indignidade o amargo do viver. O negro, desde sua vinda forçada, tem conjugado o verbo viver em consonância com o lutar. Se desprender dos grilhões da escravidão foi um processo de luta de trezentos e oitenta e oito anos que, nem mesmo a força do tempo, foi capaz de frustrar. Lutaram, sem temer! Ainda que a travessia por conquista e efetivação de direito seja distante, o percurso já trilhado é longo e nenhum direito foi dado, mas imposto ao Estado, por meio de muita resistência.

O Estado brasileiro tem o dever de implementar as conquistas dos seres humanos negros por meio dos diversos tratados internacionais de direitos humanos, assim como na legislação interna. Toda esta estrutura não garante privilégios ou favores sociais: busca atingir um mínimo existencial em dignidade e honra a dívida histórica que tem com negros e indígenas, cujo ambiente laboral é apenas um dos cenários de desigualdade.

Desse modo, é imprescindível que a transformação de uma sociedade colonial para um debate decolonial seja alcançada pela união de esforços de excluídos, legisladores, aplicadores do direito, intelectuais e demais protagonistas das lutas pela igualdade étnico-racial em todos os espaços, sobretudo no ambiente laboral, local em que deve prevalecer a igualdade de oportunidades, a materialização dos direitos humanos e o reconhecimento de identidades, a fim de que possamos resgatar a dignidade em seu sentido mais amplo.

REFERÊNCIAS

BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos Feministas**, n. 2, ano 3, p. 479-488, 1995.

BRASIL. Decreto n.º. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 6 jul. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em 8 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n.º. 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Promulgação. **Diário Oficial [da]**

Jul./Dez. de 2016

República Federativa do Brasil, Brasília, 6 jul. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em 8 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n.º. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 6 nov. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em 8 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n. 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção n. 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. Promulgação. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 14 jul. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58822.htm>. Acesso em 10 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção n. 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 19 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em 10 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n.º. 5.051, de 19 de abril de 2004. Promulga a Convenção n. 169 da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre Povos Indígenas e Tribais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 19 abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5051.htm>. Acesso em 8 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n.º. 7.030, de 14 de dezembro de 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos artigos 25 e 66. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 14 dez. 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 8 jan. 2016.

BRASIL. Decreto n.º. 65.810, de 08 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre Todas as Formas de Discriminação Racial. Brasília, 8 de dezembro de 1969. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=94836>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, 5 jan. 1989. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716.htm>. Acesso em 10 jan. 2016.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 13

Jul./Dez. de 2016

abr. 1995. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em 10jan. 2016.

BRASIL. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis ns. 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985 e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, 20 jul. 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm>. Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. Lei n. 12.990, de 9 de junho de 2014. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, 9 jun. 2014. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 8 dez. 1969. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm>. Acesso em: 10 jan.2016.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Um retrato do mercado de trabalho. Pesquisa Mensal de Emprego**. Rio de Janeiro: Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento, 2016. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000024954801102016481128904912.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. 4 ed. Brasília: Ipea, 2011. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/revista.pdf>>. Acesso em 10 jan. 2016.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out./dez. 2005.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. 3. 2. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

CÉSAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. Lisboa: Sá da Costa, 1978.
CHADAREVIAN, Pedro C. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista de Economia Política**, v. 31, n. 2, p. 283-304, abr./jun. 2011.

COSTA, Paulo Sérgio Weyl Albuquerque; MASCARENHAS, Diego Fonseca; SÁ JUNIOR, Adalberto Fernandes. Direito à autodeterminação dos povos indígenas e reconhecimento de sensibilidades jurídicas diferenciadas pela Convenção 169 da OIT. **Amazônia em Foco**, Castanhal, v. 2, n. 2, p. 79-98, jan./jun., 2013.

DUSSEL, Enrique. **1492: o encobrimento do outro: a origem do mito da modernidade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1993.

FANON, Franz. **Os condenados da terra**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.
FERRAZ, Fabia Kelly. **Igualdade de oportunidades e discriminação racial no trabalho: uma leitura dos instrumentos legais**. OIT – Igualdade Racial. Disponível em: <
http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/oit_igualdade_racial_04_234.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2016.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era pós-socialista. Tradução Julio Assis Simões. **Cadernos de Campo**, São Paulo, n. 14/15, p. 1-382, 2006.

_____; JULIO, Fabio Aparecido. Empregos verdes: a concepção socioambiental de trabalho decente e a aplicação do princípio da justiça equitativa de oportunidades. In: NEWTON; CADEMARTORI; ANDRADE (Coords.). **Direito do Trabalho IV**, 2014, p. 75-93. Disponível em: <
<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=daa172021eb0b28d>>. Acesso em 16 jan. 2016.

MAUÉS, Antonio Moreira. Supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e interpretação constitucional. **SUR Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 10, n. 18, p. 215-235, jan. 2013.

MANIGLIA, Elisabete. Direitos humanos: entre o relativismo e o universalismo. Ponderações e justificações das correntes em tempos hodiernos. In: LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antonio Moreira (Orgs.). **A eficácia nacional e internacional dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2013. p. 73-87.

MIGNOLO, Walter. La idea de América Latina (la derecha, la izquierda y la opción decolonial). **Revista Crítica y Emancipación**. Año I, n. 2, p. 251-276, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural**. 2002. Disponível em: <
http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/diversity/pdf/declaration_cultural_diversity_pt.pdf>. Acesso em 15 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. **Parecer Consultivo OC 18-13: Condição Jurídica e Direitos dos Trabalhadores Migrantes sem Documentos**. Parecer de 17 de setembro de 2003, Série A, n. 18, § 148

_____. **Relatório n. 66/06**. Caso n. 12.001. Simone André Diniz vs. Brasil. 21 de outubro de 2006. Disponível em: <
<http://www.cidh.org/annualrep/2006port/brasil.12001port.htm>>. Acesso em: 15 jan. 2016.

Jul./Dez. de 2016

QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, Edgardo (Org.). **A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais. Perspectivas latino-americanas.** Argentina: Clasco, p. 117-142, 2005.

_____. Colonialidad y Modernidad-racionalidad. In: BONILLO, Heraclio (comp.). **Los conquistados.** Bogotá: Tercer Mundo Ediciones; FLACSO, 1992, p. 437-449.

RASTREPO, Eduardo; ROJAS, Axel. **Inflexión decolonial: fuentes, conceptos y cuestionamientos.** Colômbia: Universidade del Cauca, 2010.

SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula. Introdução. In: _____. (Org.). **Epistemologias do Sul.** SP: Cortez. 2010, p. 15-30.

SPAREMBERGER, Raquel Fabiana Lopes; DAMÁZIO, Eloise da Silveira Petter. **Discurso constitucional colonial: um olhar para a decolonialidade e para o “novo”** Constitucionalismo Latino-Americano. Revista pensar, Fortaleza, v. 21, n.1, p. 271-297, jan./abr. 2016.