

**I INTERNATIONAL EXPERIENCE  
PERUGIA - ITÁLIA**

**RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E  
NOVAS TECNOLOGIAS**

**FERNANDO PASSOS**

**ROSANE TERESINHA PORTO**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

R382

Relações Laborais Transnacionais E Novas Tecnologias [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Fernando Passos, Rosane Teresinha Porto. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-091-5

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Inteligência Artificial e Sustentabilidade na Era Transnacional

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações Laborais Transnacionais. 3. Novas Tecnologias. I International Experience Perugia – Itália. (1: 2025 : Perugia, Itália).

CDU: 34



# I INTERNATIONAL EXPERIENCE PERUGIA - ITÁLIA

## RELAÇÕES LABORAIS TRANSNACIONAIS E NOVAS TECNOLOGIAS

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho Relações Laborais Transnacionais e Novas Tecnologias I, apresentado no âmbito do I International Experience, realizado em Perugia, Itália, reuniu uma série de reflexões críticas sobre os impactos das transformações tecnológicas no mundo do trabalho, com atenção especial às novas formas de vínculo laboral, aos desafios regulatórios e às assimetrias de proteção social. Os artigos selecionados para compor esta coletânea abordam com profundidade e rigor temático os principais vetores de precarização, as tensões entre inovação e garantia de direitos, bem como os dilemas jurídicos diante da digitalização e da globalização das relações de trabalho.

A abertura dos anais concentra-se nos debates sobre o trabalho por plataformas digitais, questão central na agenda jurídica contemporânea e que demanda reavaliações normativas urgentes. Os textos que compõem esse primeiro bloco problematizam os limites do ordenamento atual frente às novas formas de subordinação e organização coletiva.

Ricardo Machado Lourenço Filho e Hannah Porto Yamakawa, no artigo "A garantia da liberdade sindical no trabalho por plataformas digitais: exame da proposta do governo brasileiro a partir dos padrões da Corte Interamericana de Direitos Humanos", analisam criticamente o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Os autores demonstram, à luz dos parâmetros definidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a proposta legislativa brasileira é insuficiente para garantir o direito à liberdade sindical aos trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quanto à representatividade e à negociação coletiva.

Na mesma direção crítica, Noemia Aparecida Garcia Porto e Ana Paula Porto Yamakawa, em "A insuficiência do modelo da parassubordinação para orientar marco regulatório protetivo dos trabalhadores por plataformas digitais: o caso do PLP 12/2024 no Brasil", contrapõem o modelo proposto no Brasil à experiência regulatória da Itália. A análise evidencia que a parassubordinação, como figura jurídica consolidada no ordenamento italiano, oferece maior efetividade protetiva e, por isso, coloca em xeque a constitucionalidade do PLP brasileiro no contexto das relações de trabalho mediadas por tecnologia.

Complementando essa abordagem normativa, Luciano Vieira Carvalho e Denise Rodrigues Martins, no artigo "Ascensão do trabalho por plataforma e os impactos na regulação e na

proteção dos direitos trabalhistas", exploram o fenômeno do capitalismo de plataforma e a consequente flexibilização das relações laborais. A pesquisa revela que, no Brasil, a ausência de reconhecimento do vínculo empregatício por parte da jurisprudência majoritária contribuiu para a precarização estrutural dos trabalhadores.

Após essa sólida base de crítica normativa ao trabalho por plataformas, os artigos seguintes deslocam o olhar para as instituições jurídicas e a formação dos profissionais do direito, analisando o papel desses atores e estruturas na mediação das transformações em curso.

Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alan Guimarães e Roberto Apolinário de Castro, no artigo "A gestão organizacional a partir dos desafios da relação empregado e empregador: a necessária participação do operador do direito e sua formação humana", questionam o modelo tradicional de ensino jurídico brasileiro e propõem uma abordagem interdisciplinar, humanística e adaptada à realidade organizacional contemporânea. O estudo defende uma atuação mais propositiva e transformadora por parte dos juristas nas relações de trabalho.

Na continuidade, Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, Alexandre Hugo Pereira de Carvalho Rodrigues e Alan Guimarães, em "A modernização do processo trabalhista no Brasil: oportunidades e desafios com o uso de tribunais online", analisam as propostas de digitalização da Justiça do Trabalho com base na obra de Richard Susskind. O texto destaca os benefícios das soluções tecnológicas para acelerar e democratizar o acesso à justiça, sem desconsiderar os riscos de exclusão digital e fragilidade de garantias processuais.

Tais reflexões institucionais introduzem o debate sobre a dimensão transnacional das novas formas de trabalho, destacando como a mobilidade digital impõe desafios adicionais à regulação jurídica e à efetivação de direitos em contextos globalizados.

A ampliação do escopo jurídico e territorial das análises conduz, naturalmente, à abordagem das desigualdades estruturais que se reproduzem — e muitas vezes se acentuam — nas novas formas de trabalho. O bloco seguinte dedica-se à interseccionalidade entre trabalho, raça, gênero e deficiência.

Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Tânia Regina Silva Reckziegel, no artigo "O mundo do trabalho e as mulheres negras: uma análise sobre a condenação do Brasil por discriminação racial frente à Corte Interamericana de Direitos Humanos", discutem o caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil. A pesquisa demonstra como a Corte IDH reconheceu a omissão do Estado em casos de discriminação interseccional, apontando para a urgência da efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.

No mesmo eixo, Rosane Teresinha Porto, Juliana Tozzi Tietböhl e Andre Ricardo Guimarães Reckziegel, no artigo "Teletrabalho e TEA: uma análise das possibilidades de adaptação razoável pelo prisma da Teoria das Capacidades de Martha Nussbaum", propõem uma leitura do teletrabalho como instrumento de inclusão para pessoas com Transtorno do Espectro Autista. A partir da Teoria das Capacidades, os autores indicam que, apesar do potencial de acessibilidade, o teletrabalho exige suporte institucional adequado para se concretizar como direito efetivo.

Encerrada a análise dos sujeitos historicamente marginalizados nas dinâmicas laborais, a coletânea avança para os impactos diretos da automação, da inteligência artificial, da vigilância digital e das inovações tecnológicas emergentes — como os jogos eletrônicos — sobre as relações de trabalho, exigindo atenção jurídica redobrada e políticas regulatórias específicas.

Regina Celia Pezzuto Rufino, em "Desdobramentos jurídico-normativos da automação: a reconfiguração do trabalho humano diante da inteligência artificial", investiga o desemprego tecnológico e os desafios que a automação impõe ao ordenamento jurídico. A autora propõe políticas públicas e adaptações legislativas para proteger o trabalhador em meio à substituição da força de trabalho por máquinas e algoritmos.

O estudo de Natália Varotto Baroncini, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, intitulado "Trabalho (in)decente em tempos de inteligência artificial: entre a otimização e a exclusão", reforça esse diagnóstico ao discutir a ameaça da IA aos postos de trabalho intelectuais e administrativos. O texto questiona a ausência de regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal e defende políticas equilibradas entre inovação e proteção social.

Complementando esse panorama tecnológico, Silvana Weinhardt De Oliveira, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana De Fatima Pilatti Ferreira Campagnoli, em "Tecnologia de vigilância: o call center como panóptico na realidade do trabalhador", aplicam a teoria foucaultiana para analisar os efeitos do controle digital contínuo sobre operadores de telemarketing. A pesquisa denuncia os impactos sobre a saúde mental e a dignidade do trabalhador e propõe limites normativos à vigilância tecnológica.

Como desfecho, os dois últimos artigos ampliam a reflexão para a crítica histórico-cultural da alienação laboral, iluminando as continuidades entre as formas de opressão do passado industrial e as dinâmicas contemporâneas de subordinação tecnológica.

Raquel Bossan, em "O (des)ajustamento do trabalhador à indústria no Brasil: faces do trabalhador industrial no passado, no presente e futuro", revisita o processo de industrialização brasileira a partir da obra de Juarez Rubens Brandão Lopes, destacando a perpetuação da precarização e marginalização da classe trabalhadora mesmo diante das sucessivas revoluções tecnológicas.

Encerrando esta coletânea, Mariana Telles Cavalcanti e Isabela Fernandes Pereira, no artigo "Um trabalho misterioso e importante: a série 'Ruptura' como alegoria da alienação do trabalho no capitalismo tecnológico", propõem uma leitura da série como crítica às promessas emancipatórias da tecnologia. A obra é apresentada como alegoria do estranhamento do trabalhador, revelando o papel da arte como instrumento de denúncia e de humanização do pensamento jurídico.

**O MUNDO DO TRABALHO E AS MULHERES NEGRAS: UMA ANÁLISE SOBRE  
A CONDENAÇÃO DO BRASIL POR DISCRIMINAÇÃO RACIAL FRENTE A  
CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS**

**THE WORLD OF WORK AND BLACK WOMEN: AN ANALYSIS OF BRAZIL'S  
CONVICTION FOR RACIAL DISCRIMINATION BEFORE THE INTER-  
AMERICAN COURT OF HUMAN RIGHTS**

**Rosane Teresinha Porto <sup>1</sup>**  
**Juliana Tozzi Tietböhl <sup>2</sup>**  
**Tânia Regina Silva Reckziegel <sup>3</sup>**

**Resumo**

O presente artigo tem por objetivo realizar uma análise crítica das condições de acesso e manutenção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro a partir do caso "Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil". Uma decisão inédita sobre discriminação em processos seletivos reconheceu falhas na condução da investigação e determinou medidas de reparação para enfrentar o racismo estrutural. Em 20 de fevereiro de 2024, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) condenou o Brasil no mencionado caso por omissões na apuração de um episódio de discriminação racial e de gênero ocorrido em 1998. O problema de pesquisa consiste em averiguar se a Corte IDH empreendeu uma leitura decolonial e interseccional com enfoque de gênero e raça ao apreciar o mencionado caso. E os desafios para aplicabilidade e efetividade do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. A pesquisa empreendida é do tipo exploratória, com método de abordagem dedutivo. Quanto aos procedimentos, a pesquisa é bibliográfica e documental.

**Palavras-chave:** Direitos humanos, Mundo do trabalho, Mulheres negras, Discriminação racial, Protocolo para julgamento com perspectiva racial

**Abstract/Resumen/Résumé**

This article aims to carry out a critical analysis of the conditions of access and maintenance of black women in the Brazilian labor market based on the case "Dos Santos Nascimento and Ferreira Gomes v. Brazil". An unprecedented decision on discrimination in selection processes recognized flaws in the conduct of the investigation and determined reparation measures to address structural racism. On February 20, 2024, the Inter-American Court of Human Rights (IACHR) condemned Brazil in the aforementioned case for omissions in the

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIJUI E-mail: rosane.cp@unijui.edu.br

<sup>2</sup> Doutoranda em Direito pela UNIJUI E-mail: juliana.tietbohl@sou.unijui.edu.br

<sup>3</sup> Doutora em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do RS - UNIJUI. Estágio Pós-Doutoral em andamento pela UNIJUI/RS. taniasilvareck@gmail.com

investigation of an episode of racial and gender discrimination that occurred in 1998. The research problem consists of investigating whether the IACHR Court undertook a decolonial and intersectional reading with a gender and race focus when assessing the aforementioned case. And the challenges for the applicability and effectiveness of the Protocol for Judgment with a Racial Perspective. The research undertaken is of the exploratory type, with a deductive approach method. Regarding the procedures, the research is bibliographical and documentary.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Human rights, World of work, Black women, Racial discrimination, Protocol for judgment with a racial perspective

## INTRODUÇÃO

No Brasil, as mulheres negras enfrentam obstáculos no contexto do mercado laboral, sendo imperativo analisar os fatores que perpetuam sua vulnerabilidade socioeconômica. Através de um exame desse cenário, percebe-se que gênero e raça se configuram como categorias complexas e ambivalentes, que impactam diretamente aspectos econômicos e culturais da vida dessas mulheres. Tais categorias revelam um paradoxo social, no qual elas frequentemente são exploradas, excluídas, empobrecidas e mantidas em situações de vulnerabilidade, tornando-se indispensável entender os fatores centrais que reforçam essa condição de subalternidade socioeconômica<sup>1</sup>.

Assim, a utilização de ferramentas conceituais como as propostas pela perspectiva teórica decolonial e crítica aos direitos humanos Herrera Flores (2009) se mostra essencial, permitindo que autoridades e instituições públicas possam enfrentar com maior eficácia essa realidade de violações recorrentes e estruturais. Ademais, a intervenção da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) é de extrema importância, visto que essa corte, por meio da interpretação e da aplicação das normas convencionais de direitos humanos, desempenha papel decisivo na definição de parâmetros mínimos convencionais de proteção do ser humano nos Estados signatários da Convenção Americana de Direitos Humanos, especialmente daqueles que reconheceram sua competência contenciosa. Dessa forma, pode provocar transformações significativas e garantir o cumprimento dos direitos humanos por parte dos estados, conforme argumentado por Nancy Fraser (2006).

Já ocorreram 14 condenações no Brasil<sup>2</sup> pela Corte IDH, em razão de omissão estatal e falhas do sistema de justiça na garantia dos direitos humanos dos cidadãos brasileiros. Dentre os precedentes relevantes, destaca-se a recente decisão no Caso “Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil”, no qual o Estado brasileiro foi responsabilizado por não assegurar às pesquisadoras negras o pleno direito de acesso à justiça, após terem sido preteridas de

---

<sup>1</sup> Artigo elaborado a partir do Projeto de Pesquisa apresentado em atendimento ao Edital FAPERGS nº 09/2023 Programa Pesquisador Gaúcho (PqG) — Faixa B

<sup>2</sup> Casos brasileiros apreciados pela Corte IDH: “Ximenes Lopes vs. Brasil” (2005); “Escher e outros vs. Brasil” (2009); “Garibaldi vs. Brasil” (2009); “Gomes Lund e outros (Guerrilha do Araguaia) vs. Brasil” (2010); “Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil” (2016); “Favela Nova Brasília vs. Brasil” (2017); “Povo Indígena Xucuru e seus membros vs. Brasil” (2018); “Vladimir Herzog e outros vs. Brasil” (2018); “Empregadas(os) da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil” (2021); “Márcia Barbosa de Souza e seus familiares vs. Brasil” (2021); e “Sales Pimenta vs. Brasil” (2022). As sentenças de todos os casos estão disponíveis em [https://www.corteidh.or.cr/casos\\_sentencias.cfm](https://www.corteidh.or.cr/casos_sentencias.cfm), acesso em 28 jul. 2023.

maneira discriminatória em um processo seletivo para uma vaga de emprego (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

Inicialmente, expor-se-á o panorama do mercado de trabalho para mulheres negras no Brasil. Em um segundo momento, examinar-se-á o referido caso à luz das implicações jurídicas e sociais. Por fim, abordar-se-á, de maneira concisa, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Com vistas a sustentar metodologicamente a investigação, adotou-se uma abordagem dedutiva em pesquisa exploratória, ancorada em referências bibliográficas voltadas à teoria decolonial e às críticas aos direitos humanos sob a ótica de gênero e raça. Além disso, foram analisados documentos oficiais e estudos nacionais sobre a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, permitindo, assim, uma melhor compreensão das intersecções entre gênero e raça nesse contexto.

## **2 O MUNDO DO TRABALHO DAS MULHERES NEGRAS NO BRASIL**

O mercado de trabalho no Brasil constitui um espaço privilegiado para a observação e análise das desigualdades sociais. A inserção e a continuidade das pessoas no ambiente laboral guardam estreita relação com seu nível educacional. No entanto, práticas discriminatórias exercem influência sobre esse processo, uma vez que o acesso a determinadas áreas profissionais, bem como a concentração de trabalhadoras e trabalhadores em ocupações mais informais e precarizadas, são fenômenos profundamente atravessados pela discriminação de gênero e raça (Taveira; Bedin; Porto, 2023).

A inserção de mulheres negras<sup>3</sup> representa um elemento fundamental para a compreensão das intersecções entre gênero e raça na estruturação das desigualdades sociais no Brasil. A trajetória socioeconômica desse grupo tem sido examinada a partir da relação entre as transformações na participação feminina no universo laboral e a persistência das desigualdades raciais no contexto da sociedade brasileira.

Para Cristina Bruschini e Maria Rosa Lombardi (2000), por um lado, o acesso das mulheres a ocupações não manuais apresentou um crescimento significativo, impulsionado pela ampliação das oportunidades educacionais, o que favoreceu a formalização dos vínculos empregatícios e o aumento dos rendimentos. No entanto, em sentido oposto, observou-se um aumento na concentração de mulheres negras em postos de trabalho marcados pela

---

<sup>3</sup> Neste trabalho, compreendem-se pessoas negras, pessoas pardas e pretas.

informalidade, precariedade e baixa remuneração, geralmente voltados a pessoas com menor escolaridade.

De acordo com as autoras, as mulheres de baixa renda, predominantemente negras, encontram-se majoritariamente inseridas no trabalho doméstico, na prestação de serviços e na produção industrial. Em contrapartida, as mulheres brancas, oriundas da classe média, devido ao maior acesso à educação, ocupam predominantemente funções nas áreas de prestação de serviços, administração, educação e saúde. Essa análise também é corroborada por Márcia Lima et al. (2001, p. 152), ao enfatizar que as pessoas negras permanecem concentradas nos setores industriais tradicionais e nos serviços gerais, ressaltando a segregação ocupacional.

De acordo com dados levantados pelo Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (2023), em 2022, a taxa de desocupação apresentou diferenças significativas entre grupos raciais: enquanto entre pessoas brancas<sup>4</sup> o percentual era de 35,4%, entre pessoas negras<sup>5</sup>, esse índice alcançava 64,1%. As mulheres negras destacavam-se com a maior taxa de desocupação, atingindo 14%<sup>6</sup>, além de registrarem o maior percentual no critério de tempo de busca por emprego igual ou superior a dois anos, chegando a 31,7%<sup>7</sup>.

A pesquisa indicou que, em 2022, a subocupação<sup>8</sup> entre mulheres negras era 148,6% superior à dos homens brancos, apontando uma desigualdade estrutural no mercado de trabalho<sup>9</sup>. Além disso, a precarização dos vínculos empregatícios<sup>10</sup> desse grupo superava em

---

<sup>4</sup> Nos termos da citada pesquisa, são pessoas de cor branca ou amarela (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>5</sup> Nos termos da pesquisa, são pessoas de cor preta ou parda (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>6</sup> A taxa de desocupação entre mulheres brancas era de 9,2%, entre homens negros era de 9% e entre homens brancos era de 6,3% (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>7</sup> Referido percentual de tempo de procura de ocupação entre as entre mulheres brancas era de 30,6%, entre homens negros era de 21,1% e entre homens brancos era de 23,1% (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>8</sup> Para a pesquisa, pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas em condição de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas são aquelas que, na semana de referência da pesquisa, atendiam a quatro condições: trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos; gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas; e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias, contados a partir do primeiro dia da semana de referência (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>9</sup> A subocupação entre mulheres negras era de 9,4%, entre as mulheres brancas era de 6%, entre homens negros era de 6,3% e entre homens brancos era 3,8% (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>10</sup> Para a pesquisa, pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas em condição de precariedade são aquelas que, na semana de referência da pesquisa, atendiam pelo menos um dos requisitos: (i) Possuir vínculo temporário no trabalho principal; (ii) Possuir renda mensal habitual em dinheiro ou produtos/mercadorias de no máximo um salário mínimo no trabalho principal; (iii) Estar em condição de subocupação por insuficiência de horas trabalhadas; (iv) Ser trabalhador(a) familiar auxiliar no trabalho principal; (v) Ser trabalhador(a) doméstico(a) sem carteira de trabalho assinada no trabalho principal; (vi) Ser, no trabalho principal, ou empregado sem carteira dos setores privado ou público, ou conta própria, ou empregador e, além disso, ou não contribuir para a previdência ou receber exclusivamente por benefícios, produtos ou mercadoria (sem remuneração em dinheiro) (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

58,4% a dos homens brancos, enquanto a presença masculina branca em cargos de direção ou gerência era 164,9% maior do que a das mulheres negras. O estudo também revelou que o trabalho doméstico continuava sendo majoritariamente exercido por mulheres, com predominância das negras, e que a posição de empregador era ocupada, em sua maioria, por homens brancos. No que se refere à remuneração, as mulheres negras recebiam, em média, 53,2% a menos do que os homens brancos, reforçando a disparidade salarial existente no mercado de trabalho<sup>11,12,13</sup> (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

Os dados apresentados mostram a grave desigualdade social existente no Brasil, estruturada a partir de fatores de gênero e raça, afetando de maneira ainda mais acentuada as mulheres negras. Observa-se que, além das disparidades individuais relacionadas a raça e gênero, a interseção desses elementos impõe desvantagens significativas a esse grupo, dificultando sua inserção no mercado de trabalho, o acesso a vínculos formais e menos precarizados, bem como resultando em expressivas disparidades salariais.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2023, possibilita um exame detalhado da relação entre educação (fator produtivo) e os aspectos de gênero, raça e região (fatores não produtivos). Segundo os dados da PNAD Contínua, em 2022, a taxa de analfabetismo entre pessoas com 15 anos ou mais no Brasil era de 5,6%. Dentre esse contingente, 55,3% residiam na região Nordeste, enquanto 22,1% estavam na região Sudeste. No recorte racial, identificou-se que 3,4% das pessoas brancas dessa faixa etária eram analfabetas, ao passo que, entre pessoas pretas ou pardas, esse percentual alcançava 7,4%, ressaltando as disparidades raciais no acesso à educação<sup>14,15,16</sup>. A análise do fator raça/cor na pesquisa revelou que, em 2022, a taxa de analfabetismo entre pessoas brancas com 15 anos ou mais era de 3,4%, enquanto entre pessoas pretas ou pardas esse percentual chegava a 7,4%, evidenciando uma desigualdade educacional persistente.

Em relação ao nível de instrução, mais da metade das mulheres (55,2%) haviam concluído pelo menos o ensino médio, percentual que, entre os homens, também ultrapassou a

---

<sup>11</sup> Entre os trabalhadores domésticos, 60,9% são mulheres negras, 30,1% são mulheres brancas, 5,5% são homens negros e 3% são homens brancos (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>12</sup> Entre os empregadores, 10,1% são mulheres negras, 20,2% são mulheres brancas, 26,5% são homens negros e 43% são homens brancos (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>13</sup> A renda das mulheres brancas é 24,6% inferior e a dos homens negros é 41,4% inferior (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>14</sup> O que equivale a 9,6 milhões de pessoas (Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades, 2023).

<sup>15</sup> Cerca de 5,3 milhões de pessoas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

<sup>16</sup> Cerca de 2,1 milhões de pessoas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

marca dos 50%, atingindo 51,0%. O estudo apontou um crescimento contínuo dessas taxas desde 2016, sendo o avanço mais expressivo entre as mulheres, o que demonstra uma melhora no acesso geral à educação (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

No entanto, quando se considera o fator racial, as disparidades permanecem significativas. Enquanto 60,7% das pessoas brancas haviam completado, no mínimo, a educação básica, esse percentual entre pessoas negras era de 47,0%, resultando em uma diferença de 13,7 pontos percentuais entre os dois grupos. Embora essa desigualdade tenha se reduzido em comparação a 2016, quando a diferença era de 16,6 pontos percentuais, ainda se mantém em um nível elevado, demonstrando que as oportunidades educacionais continuam desiguais para pessoas brancas e negras no Brasil (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

Do ponto de vista regional, a proporção de pessoas com 25 anos ou mais que concluíram ao menos a educação básica obrigatória aumentou em todas as regiões do país. Os avanços mais expressivos entre 2016 e 2022 foram registrados no Norte (8,5%) e no Centro-Oeste (7,9%). No entanto, apenas as regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste alcançaram percentuais superiores a 50%. Já no Norte e no Nordeste, a maioria da população nessa faixa etária ainda não havia concluído a educação básica, sendo a situação mais crítica na região Nordeste, onde 55,9% das pessoas com 25 anos ou mais permaneciam sem esse nível de instrução (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023).

Essas informações dão conta de que, apesar da melhora nos indicadores educacionais, a população negra continua em situação de desvantagem no mercado de trabalho, especialmente as mulheres negras, que ocupam as posições mais vulneráveis na estrutura socioeconômica do país. Esse grupo enfrenta barreiras significativas para ingressar no mercado laboral, apresentando a maior taxa de desocupação. Além disso, mesmo quando conseguem uma colocação, são frequentemente submetidas a condições de subocupação, baixos salários e maior incidência de vínculos informais e precarizados, o que reforça a persistência das desigualdades estruturais no mundo do trabalho.

### **3 O caso “Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil”: a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos por discriminação racial**

Uma decisão inédita sobre discriminação em processos seletivos reconheceu falhas na condução da investigação e determinou medidas de reparação para enfrentar o racismo estrutural. Em 20 de fevereiro de 2024, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte

IDH) condenou o Brasil no caso “Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil”, responsabilizando o país por omissões na apuração de um episódio de discriminação racial e de gênero ocorrido em 1998. A Corte concluiu que houve reprodução do racismo institucional e falta de diligência por parte das autoridades encarregadas do processo judicial (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

O caso teve início em 26 de março de 1998, quando Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes, ambas mulheres negras, candidataram-se a uma vaga de pesquisadora em São Paulo. Foram informadas de que todas as posições já haviam sido ocupadas. No entanto, no mesmo dia, uma mulher branca demonstrou interesse pelo cargo e foi prontamente contratada. No dia seguinte, ao retornarem à empresa, uma das vítimas conseguiu preencher um formulário de candidatura, mas jamais foi chamada para qualquer etapa do processo seletivo. As três candidatas possuíam qualificação e experiência equivalentes, tornando evidente o tratamento discriminatório no recrutamento (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

Diante dessa situação, Neusa e Gisele denunciaram o ocorrido, o que levou à abertura de uma investigação criminal por racismo ainda em 1998. Contudo, o processo se arrastou por mais de uma década, culminando, em 2009, na absolvição dos envolvidos sob a justificativa de insuficiência de provas. Em junho de 2023, o Estado brasileiro reconheceu, perante a Corte Interamericana, que houve violação do direito das vítimas a um julgamento dentro de um prazo razoável no caso de discriminação racial no ambiente de trabalho. Esse reconhecimento representou um marco histórico, pois foi a primeira vez que o Brasil admitiu formalmente a violação de direitos em um caso dessa natureza (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

Na decisão apresentada, a Corte constatou que o Estado brasileiro não implementou medidas adequadas para investigar o crime com a diligência reforçada necessária em casos envolvendo discriminação racial. Ademais, o tribunal evidenciou que o racismo estrutural e institucional foi reproduzido ao longo do processo, o que resultou na revitimização de Neusa e Gisele. Conforme destacado na sentença, o Estado contribuiu para a perpetuação da impunidade em relação à discriminação racial, reforçando, assim, padrões estruturais de desigualdade (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

Outro ponto relevante levantado pela Corte foi a transferência, por parte das autoridades judiciais, da responsabilidade de comprovar a discriminação para as vítimas, sem que fosse levado em consideração o contexto racial e a obrigação do Estado de assegurar a equidade durante as investigações. Além disso, a decisão de prescrição da pena prolongou o andamento

do processo, o que inviabilizou uma resposta efetiva ao caso (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

Por fim, o Estado foi responsabilizado pelos danos causados ao projeto de vida das vítimas e pela violação de diversos direitos fundamentais, tais como o direito à vida digna, à integridade pessoal, à liberdade, às garantias judiciais, à proteção da honra e da dignidade, à igualdade perante a lei e ao acesso à justiça. Esses direitos, previstos nos artigos 4, 5, 7, 8, 11, 24 e 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos, em conexão com os artigos 1.1 e 26, foram violados em prejuízo de Neusa dos Santos Nascimento e Gisele Ana Ferreira Gomes (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2024).

La Corte ha entendido que el proyecto de vida incluye la realización integral de cada persona y se expresa, según corresponda, en sus expectativas y opciones de desarrollo personal, familiar y profesional, en consideración a sus circunstancias, sus potencialidades, sus aspiraciones, sus aptitudes y su vocación. Todo ello permite a la persona fijarse, de manera razonable, determinadas perspectivas u opciones a futuro, e intentar acceder a estas, configurando así factores que, según corresponda, dan sentido a la propia existencia, a la vida misma de cada ser humano. *Cfr. Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 1998. Serie C No. 42, párrs. 147 a 149; y Caso Pérez Lucas y otros Vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 4 de septiembre de 2024. Serie C No. 536, párr. 181 (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2024).*

Para assegurar a justiça e evitar a repetição de casos semelhantes, a Corte IDH determinou que o Brasil adote uma série de medidas. Entre elas, destacam-se a publicação da sentença e de seu resumo, a realização de um ato público de reconhecimento de responsabilidade e pedido de desculpas às vítimas, o pagamento de indenizações e a implementação de protocolos específicos para a investigação e o julgamento de crimes de racismo. Além disso, o país deverá incluir, nos currículos de formação do Judiciário e do Ministério Público, conteúdos sobre discriminação racial, notificar o Ministério Público do Trabalho sobre suspeitas de discriminação racial no ambiente profissional e criar um sistema de coleta de dados sobre acesso à justiça, com recortes raciais e de gênero. Medidas para prevenir a discriminação em processos de contratação de pessoal também foram exigidas (AGÊNCIA BRASIL, 2025).

Para compreender o caso, é fundamental contextualizar a atuação da Corte IDH no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH). A partir da segunda metade do século XX, a proteção dos direitos humanos ganhou força no cenário internacional, especialmente como resposta às violações cometidas durante a Segunda Guerra Mundial. Nesse contexto, desenvolveu-se um ramo especializado do Direito Internacional, voltado para a tutela dos direitos humanos, conhecido como DIDH (PIOVESAN, 2018). Segundo Anne Peters

(2006), o DIDH emergiu a partir do processo de constitucionalização do Direito Internacional, um movimento que buscou dotar o Direito Internacional de características próprias do Direito Constitucional, com o objetivo de limitar o poder dos Estados e garantir o respeito aos direitos humanos, ao Estado Democrático de Direito e ao princípio da legalidade.

André de Carvalho Ramos (2012, p. 105) destaca que o DIDH passou por uma dupla expansão: quantitativa e qualitativa. A primeira refere-se ao aumento significativo na produção de normas internacionais de direitos humanos, enquanto a segunda diz respeito ao fortalecimento de mecanismos internacionais de interpretação e cumprimento dessas normas. Como afirma Ramos, essa expansão “engendrou uma expansão ‘qualitativa’, com a criação de inúmeros tribunais internacionais e órgãos quase-judiciais que fornecem uma interpretação imparcial e concretizam o dever de cumprimento das normas internacionais”. Dessa forma, a Corte IDH, como parte desse sistema, desempenha um papel crucial na proteção e na promoção dos direitos humanos, especialmente em casos que envolvem violações graves, como o racismo estrutural.

Como resultado, o DIDH consolidou-se como um *corpus juris* internacional voltado à proteção do ser humano, transformando-se em um paradigma e referencial ético que orienta a ordem internacional contemporânea. Conforme destaca Piovesan (2018), esse processo de consolidação reflete a crescente importância atribuída aos direitos humanos no cenário global, especialmente após os horrores da Segunda Guerra Mundial, que apontaram a necessidade de um sistema jurídico internacional capaz de garantir a dignidade humana e limitar o poder dos Estados. O DIDH passou por uma transformação, evoluindo de uma perspectiva centrada no Estado (*State approach*) para uma abordagem focada nos direitos humanos (*Human rights approach*). Essa mudança permitiu que o DIDH ampliasse sua atuação, passando a salvaguardar o ser humano em suas múltiplas dimensões e especificidades (Piovesan, 2018).

Esse *corpus juris* permitiu a criação de sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, tanto em âmbito global quanto regional, que, em cooperação com as ordens jurídicas nacionais, interagem de forma heterárquica na defesa da dignidade humana (FACHIN, 2020). Dessa maneira, consolida-se um sistema multinível de proteção do ser humano, marcado por um pluralismo jurídico horizontal, complementar e inclusivo. Como destacam Alvarado (2016) e Bogdandy (2012), esse sistema é caracterizado por uma dinâmica de interação em que os diferentes níveis de proteção — internacional, regional e nacional — se alimentam e se limitam mutuamente, garantindo uma abordagem eficaz na promoção e na defesa dos direitos humanos. Essa estrutura multinível reforça a ideia de que a proteção da dignidade humana não

pode ser restrita a uma única jurisdição, mas deve ser construída a partir da colaboração entre diversos sistemas jurídicos, que atuam de forma integrada e interdependente.

Nesse sistema multinível, tem relevo o Sistema Interamericano de Direitos Humanos<sup>17</sup>, importante na tutela dos direitos humanos na América Latina. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos foi formalmente estabelecido em 30 de abril de 1948, com a assinatura da Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA) durante a IX Conferência de Ministros das Relações Exteriores. Na mesma ocasião, foi adotada a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, que se destacou por não apenas proclamar direitos, mas também estabelecer deveres para os indivíduos, marcando um diferencial em relação a outros instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos (Hanashiro, 2001).

A partir desses marcos iniciais, o Sistema Interamericano passou por um processo de consolidação progressiva, ganhando maior solidez com a aprovação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), em 22 de novembro de 1969, durante a Conferência Interamericana de Direitos Humanos. A CADH, ao instituir a Corte IDH, tornou-se o principal instrumento normativo que orienta as decisões desse tribunal de caráter transnacional (Convenção Americana sobre Direitos Humanos, 1969).

Com base na CADH, a Corte IDH tem desempenhado suas funções contenciosa e consultiva, interpretando e aplicando as normas que compõem o DIDH. Nesse processo, a Corte estabeleceu padrões convencionais mínimos de proteção à pessoa humana, que devem ser observados pelos Estados signatários da CADH, especialmente por aqueles que reconheceram sua competência contenciosa (Taveira, 2023).

No que se refere ao impacto das decisões da Corte IDH, é importante destacar que a interpretação conferida às normas de direitos humanos possui eficácia erga omnes, caracterizando-se como res interpretata. Isso significa que as decisões da Corte vinculam todos os Estados Partes da CADH, independentemente de serem partes diretas no caso em questão (Mac-Gregor, 2011). Ao aderirem à CADH, os Estados assumiram, de forma soberana, os direitos e obrigações decorrentes do tratado, reconhecendo a Corte IDH como a intérprete legítima das disposições convencionais (Ramírez, 2011).

De acordo com o ex-juiz interamericano Sérgio García Ramírez (2011), a eficácia vinculante das interpretações da Corte IDH manifesta-se não apenas nas sentenças proferidas em casos contenciosos, mas também nos pareceres emitidos em opiniões consultivas, bem como nas resoluções sobre medidas provisórias e no cumprimento de sentenças. Por sua vez,

---

<sup>17</sup> Doravante Sistema Interamericano.

Víctor Bazán (2015) argumenta que, embora os pareceres decorrentes da competência consultiva da Corte não possuam o mesmo caráter obrigatório das sentenças contenciosas, eles produzem efeitos jurídicos inegáveis. Além disso, é importante destacar que a Corte IDH frequentemente utiliza os fundamentos apresentados em suas opiniões consultivas para embasar decisões em casos contenciosos, o que evidencia a importância desses pronunciamentos no contexto do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

No caso recente “Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil”, que resultou na condenação do Brasil por discriminação racial e racismo institucional, observa-se a necessidade de medidas concretas para evitar a repetição de violações semelhantes. Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial surge como uma resposta adequada às determinações da Corte IDH, especialmente no que diz respeito às medidas reparatórias que o Estado deve adotar. Esse protocolo visa garantir que o sistema de justiça, em especial o Poder Judiciário, não cometa os mesmos erros, promovendo, para tanto, a capacitação e a formação de magistrados com foco na perspectiva racial.

#### **4 O Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial: uma resposta à condenação Corte Interamericana de Direitos Humanos por caso de discriminação racial**

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou há pouco tempo o Protocolo de Julgamento com Perspectiva Racial, um marco que busca orientar a magistratura brasileira na promoção de decisões judiciais mais justas, igualitárias e sensíveis às questões raciais. Essa iniciativa reconhece as particularidades dos grupos historicamente discriminados e visa combater o racismo estrutural e institucional, além das formas de discriminação decorrentes, promovendo uma aplicação da lei mais inclusiva e equitativa. O Protocolo está alinhado às decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que já destacaram a necessidade de considerar a questão racial nos julgamentos, reforçando a importância de medidas que enfrentem as desigualdades raciais no sistema de justiça (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2024).

Diversas áreas jurídicas contribuíram com propostas detalhadas para a formulação do Protocolo, incluindo as áreas de família, cível, infância e juventude, criminal, execução criminal, eleitoral, previdenciário e trabalho. No âmbito trabalhista, o Protocolo foi desenhado para enfrentar o racismo no ambiente laboral, abordando questões como políticas de seleção, remuneração, promoção, prevenção e combate ao assédio, à discriminação e ao trabalho

análogo à escravidão. Além disso, o documento considera as interseccionalidades e as particularidades do trabalho doméstico e do setor privado, buscando garantir maior equidade e justiça nas relações de trabalho (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

A elaboração do Protocolo contou com a participação de magistrados(as) e especialistas, refletindo o reconhecimento de que o Poder Judiciário tem um papel fundamental no fortalecimento da democracia e na garantia dos direitos humanos. Para tanto, é essencial que o Judiciário atue de forma proativa contra a reprodução do racismo, considerando suas interseccionalidades com questões de gênero, sexualidade, idade, deficiência, orientação religiosa e origem. Essa iniciativa representa um avanço importante na luta por um sistema de justiça mais justo e inclusivo, capaz de enfrentar as desigualdades estruturais que persistem na sociedade brasileira (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Esse avanço é resultado de um processo histórico solidificado nos ciclos político-constitucionais brasileiros, com destaque especial para a Constituição de 1988. Esse marco foi conquistado graças à intensa mobilização dos movimentos negros e de mulheres negras durante o processo de redemocratização, que buscavam garantir a proteção de todas as formas de vida no território nacional. A internalização da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, em janeiro de 2022, estabeleceu um novo marco constitucional para o enfrentamento do racismo e a promoção da equidade racial, sexual e social no Brasil. Além de reforçar os instrumentos normativos antirracistas já existentes nas esferas federal e federativas, esse novo marco influencia a interpretação e a aplicação do ordenamento jurídico brasileiro, ampliando as possibilidades de promoção de direitos e de responsabilização por atos de violência racial. Essa mudança contribui diretamente para o cumprimento das metas da Agenda 2030 das Nações Unidas, em especial o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 16, que visa “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” (Nações Unidas, 2015).

Garantir que todas as pessoas, independentemente de raça, tenham pleno acesso à justiça e a um tratamento equitativo é uma condição essencial para um desenvolvimento sustentável que respeite a diversidade do país. Ao incorporar uma análise interseccional que considera as desigualdades raciais nas decisões judiciais, o Protocolo fortalece a capacidade do sistema de justiça de combater o racismo e alinha-se também ao ODS nº 18, um compromisso voluntário com a equidade étnico-racial assumido pelo Estado brasileiro no âmbito da Agenda 2030 (Nações Unidas, 2015). Trata-se, portanto, de um documento que não se limita a orientar o

juízo de processos envolvendo pessoas ou comunidades negras como partes ou testemunhas, mas que tem o potencial de transformar a postura do Judiciário brasileiro, aplicando as normas com base nas dinâmicas das relações raciais que permeiam a formação social do país. Esse movimento reflete o compromisso com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que valoriza o diálogo intercultural e o respeito irrestrito a todas as pessoas.

O racismo é um fenômeno social e político complexo, com raízes históricas, presente em diversas sociedades ao redor do mundo. Embora as ciências biológicas modernas tenham demonstrado que não há bases genéticas para a divisão da humanidade em raças, essa classificação persiste como uma construção social e continua a influenciar significativamente as relações humanas. A noção de raça foi historicamente utilizada para justificar a estratificação social, resultando na subjugação, escravização e extermínio de grupos racializados.

No cenário brasileiro, o racismo consolidou-se como um elemento estruturante da sociedade, contando, em grande medida, com o apoio do próprio Estado para garantir o funcionamento do sistema socioeconômico escravista. Esse sistema, fundamentado em uma lógica racista, estendeu-se para diversas esferas da vida social, perpetuando desigualdades e práticas discriminatórias. Portanto, a adoção de uma perspectiva racial no âmbito judicial não pode ser vista como uma mera sugestão de caráter moral ou político. Ao contrário, trata-se de uma obrigação do Estado brasileiro, que deve atuar de forma efetiva para reverter e erradicar as desigualdades, sobretudo as de natureza racial.

Nesse contexto, é importante destacar que o atual bloco de constitucionalidade brasileiro reforça essa compreensão, impondo ao Estado o dever de mitigar e, eventualmente, eliminar os efeitos do racismo e da discriminação racial na sociedade. Dessa forma, a perspectiva racial assume o caráter de um verdadeiro mandamento constitucional, derivado de normas jurídicas — tanto princípios quanto regras — presentes no texto original da Constituição de 1988 e em convenções internacionais de direitos humanos com status constitucional. Desde sua promulgação, a Constituição de 1988 explicitou o princípio e o objetivo fundamental da República de combater o racismo e todas as formas de discriminação. Além da proteção geral da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o texto constitucional consagrou o princípio da igualdade e a vedação à discriminação (art. 5º, caput, e art. 3º, IV), bem como o repúdio ao terrorismo e ao racismo (art. 4º, VIII), deixando clara a incompatibilidade entre práticas discriminatórias e o ordenamento constitucional. O constituinte originário foi ainda mais além ao estabelecer a obrigação de punir toda forma de discriminação (art. 5º, XLI) e ao criminalizar o racismo (art. 5º, XLII) (Brasil, 1988).

Ao longo das primeiras décadas do novo constitucionalismo brasileiro, as previsões constitucionais foram suficientes para que normas infraconstitucionais detalhassem os deveres do Estado e dos indivíduos no enfrentamento ao racismo. Exemplos notáveis incluem a Lei Caó (Lei n. 7.716/1989), o Estatuto da Igualdade Racial (Lei n. 12.288/2010) e as Leis de Cotas no Ensino Superior (Lei n. 12.711/2012) e no Serviço Público Federal (Lei n. 12.990/2014) (BRASIL, 1989, 2010, 2012, 2014). Esses instrumentos legais representam avanços significativos na luta contra a discriminação racial, consolidando um arcabouço normativo mais robusto para a promoção da igualdade.

O ordenamento jurídico brasileiro foi ainda mais robustecido com a incorporação de duas importantes convenções internacionais de direitos humanos ao bloco de constitucionalidade. Essa inclusão amplificou o escopo do direito constitucional antidiscriminatório no país, estabelecendo obrigações específicas para o Estado brasileiro no combate à discriminação em suas diversas formas, com ênfase no enfrentamento ao racismo. Essas convenções não apenas reforçam o compromisso constitucional com a igualdade, mas também apresentam ações concretas que o Estado deve adotar para erradicar práticas discriminatórias.

O primeiro tratado internacional a promover essa transformação foi a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), promulgada por meio do Decreto nº 6.949/2009. A CDPD trouxe contribuições para o direito antidiscriminatório nacional ao reconhecer a raça como um fator que intensifica a discriminação sofrida por pessoas com deficiência (Preâmbulo, p, CDPD) e ao introduzir, de forma expressa, os conceitos de discriminação direta e indireta em nosso ordenamento jurídico (art. 2º, CDPD) (BRASIL, 2009). Além disso, a Convenção estabeleceu o dever do Estado de promover os direitos dos grupos vulnerabilizados, incluindo a implementação de políticas públicas que garantam a inclusão e a igualdade de oportunidades. Um exemplo relevante é o reconhecimento do direito à adaptação ou acomodação razoável, mecanismo que posteriormente seria aplicado também no combate ao racismo (Brasil, 2009).

Em 2022, consolidou-se ainda mais o arcabouço constitucional com a entrada em vigor da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (CIRDI). Referido instrumento, além de reiterar o compromisso dos Estados-Membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) com a eliminação do racismo, fixa diretrizes e princípios fundamentais para promover a igualdade racial (Organização dos Estados Americanos, 2013).

Numa primeira vertente, os artigos 2º e 3º da CIRDI estabelecem direitos humanos subjetivos à proteção contra práticas racistas e ao reconhecimento, em igualdade de condições, dos direitos e liberdades assegurados pelos ordenamentos nacional e internacional. Em paralelo, nos artigos 4º a 15º, a CIRDI apresenta um conjunto abrangente de providências que os Estados signatários devem adotar para efetivamente combater o racismo e a discriminação racial, abrangendo aspectos legais, institucionais, educacionais, sociais, de conscientização, reparação e monitoramento. É nesse contexto que se situam, em âmbito internacional e constitucional, as chamadas políticas especiais e ações afirmativas, consideradas cruciais para viabilizar o pleno exercício de direitos e liberdades fundamentais por parte de grupos raciais historicamente marginalizados, conforme explicitado nos artigos 5º e 6º da Convenção. Ademais, o artigo 8º veda categoricamente toda forma de discriminação racial, seja direta ou indireta, em quaisquer medidas (Organização dos Estados Americanos, 2013).

De modo particular, para fins do referido protocolo, o artigo 9º da CIRDI determina o dever de os Estados-Partes garantirem que suas estruturas políticas e jurídicas reflitam adequadamente a diversidade social, atendendo às necessidades legítimas de todos os segmentos populacionais, sobretudo daqueles tradicionalmente marginalizados (Organização dos Estados Americanos, 2013). Em razão disso, destaca-se o exame dos princípios norteadores da adoção de uma perspectiva racial no sistema de justiça para o enfrentamento do racismo e da discriminação racial: a dignidade da pessoa humana, a igualdade e a proibição de discriminar.

O imperativo da dignidade humana e a busca pela concretização plena da igualdade, sob o prisma da equidade racial, guardam relação com a diretriz fundamental da República inscrita no artigo 3º, inciso IV, da Constituição, qual seja, o princípio da vedação à discriminação. Desde sua promulgação, a Constituição de 1988 estabeleceu um mandato de repressão contra qualquer modalidade discriminatória (art. 5º, XLI). No campo específico do racismo, o texto constitucional foi ainda mais contundente, ao tipificá-lo como crime (art. 5º, XLII) e conferir-lhe os status de imprescritibilidade e inafiançabilidade (Brasil, 1988).

Posteriormente, o conceito constitucional de discriminação foi aprofundado tanto pela ratificação, em 2009, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), quanto pela incorporação da CIRDI ao conjunto de normas constitucionais brasileiras. Nesse sentido, o artigo 1º da CIRDI define a discriminação nos seguintes termos:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência, em qualquer área da vida pública ou privada, cujo propósito ou efeito seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais

direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes. A discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica (Organização dos Estados Americanos, 2013).

Dessarte, a CIRDI torna explícitas as diferentes formas de discriminação racial vedadas pelo ordenamento constitucional brasileiro. Entre elas, figura a discriminação direta, que, em razão do princípio de igualdade formal, se encontra expressamente proibida quando normas ou práticas sociais e institucionais adotam, de maneira manifesta, o critério racial para restringir, limitar ou excluir direitos de pessoas negras em comparação às brancas.

Ademais, o bloco de constitucionalidade brasileiro, que abrange as convenções mencionadas, proscreve a denominada discriminação indireta. Em tais situações, a aplicação de atos normativos ou práticas aparentemente neutras em termos raciais, ao incidir sobre a realidade, gera efeitos desproporcionais em detrimento das pessoas negras (art. 1.2, CIRDI). Consequentemente, enquanto a discriminação direta impede o acesso a direitos em virtude da raça, a forma indireta faz uso de fatores supostamente imparciais – como nível de escolaridade, local de moradia ou histórico pessoal – para cercear direitos da população negra (Organização dos Estados Americanos, 2013).

O ordenamento constitucional do Brasil, por outro lado, veda tanto a discriminação intencional quanto a não intencional. Nesse sentido, reconhece-se no direito antidiscriminatório contemporâneo que diferentes atores podem praticar atos discriminatórios, ainda que sem a intenção deliberada de discriminar. De todo modo, cabe aos integrantes do sistema de justiça superar tais condutas, observando a intenção apenas como possível fator gerador de responsabilidades específicas no âmbito cível ou penal.

Cumprir registrar, ainda, que o ordenamento constitucional brasileiro proíbe a discriminação em dois âmbitos centrais. A primeira vertente, de caráter individual, diz respeito àquela perpetrada por pessoas físicas, identificáveis ou não, contra outras pessoas ou grupos. Como exemplo, crimes de racismo são, em regra, individualizáveis. No entanto, na execução de políticas públicas ou no funcionamento de entidades privadas, muitas vezes a discriminação surge do modo “normal” de operação institucional, alicerçado em normas e procedimentos consolidados. Nessa perspectiva, pune-se também a discriminação institucional, que ocorre quando o funcionamento de órgãos públicos ou privados resulta na supressão ou limitação de direitos fundamentais de grupos vulneráveis.

Por fim, o princípio da vedação à discriminação engloba a chamada discriminação múltipla ou agravada, igualmente prevista na CIRDI (art. 1.3) (Organização dos Estados

Americanos, 2013). Esse fenômeno se verifica quando indivíduos sofrem restrição de direitos por integrarem mais de um grupo marginalizado, de modo que os efeitos discriminatórios se combinam de maneira interseccional, como no caso de mulheres negras, pessoas negras com deficiência ou população negra LGBTQIA+. O combate a essas formas sobrepostas de discriminação requer a aplicação de distintos instrumentos previstos no bloco de constitucionalidade, bem como em normas infraconstitucionais. Agentes do sistema de justiça que almejem promover a equidade social devem empregar, como diretriz de interpretação, o exame permanente de como seus próprios atos e entendimentos podem atingir negativamente a população negra. Tal reflexão torna-se particularmente relevante ao considerarmos que agentes bem-intencionados podem, ocasionalmente, cometer práticas discriminatórias. Assim, a constante consideração do impacto discriminatório potencial de tais condutas constitui estratégia essencial para atenuar a discriminação em diferentes esferas institucionais.

É fundamental que se adotem mecanismos para enfrentar e superar atitudes, práticas e situações discriminatórias no âmbito do sistema de justiça. O primeiro mecanismo consiste em declarar nulos os atos que envolvem discriminação, ao mesmo tempo que se estabelecem as devidas responsabilidades civis ou criminais, se houver cabimento. Isso desencoraja condutas discriminatórias e reafirma o compromisso judicial com a promoção da igualdade.

Ademais, em casos de discriminação — sobretudo na modalidade indireta —, o intérprete pode recorrer a medidas de acomodação ou adaptação razoável, conforme previsto na ordem constitucional. A título ilustrativo, para evitar o chamado racismo religioso, ou seja, a discriminação motivada por aspectos religiosos fortemente associados a questões raciais, os agentes públicos devem promover a inclusão e o respeito a grupos religiosos alvo de discriminação, mesmo em políticas de caráter universal. Essa estratégia reconhece a interseção entre distintas formas de discriminação e contribui para estabelecer um ambiente mais igualitário e inclusivo.

Por outro lado, há de se ressaltar a importância das chamadas medidas especiais, políticas especiais ou ações afirmativas, eleitas como um dos principais instrumentos do bloco de constitucionalidade para combater todas as formas de discriminação. Tais iniciativas, direcionadas a reverter ou reparar desigualdades raciais em determinados contextos, favorecem o exercício de direitos por grupos raciais vulnerabilizados. Conforme o art. 1.5 da CIRDI, não constituem discriminação racial, pois seu objetivo é garantir, em condições de igualdade, o usufruto de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais pelos setores historicamente marginalizados (Organização dos Estados Americanos, 2013). Assim como não

se considera um medicamento como “doença inversa”, também não se deve classificar o enfrentamento à discriminação como uma prática discriminatória.

Desse modo, a dignidade humana e a igualdade surgem como finalidades, com a equidade racial servindo de pressuposto básico e a vedação à discriminação funcionando como parâmetro operacional. Juntas, tais diretrizes visam construir uma sociedade mais justa e igualitária no plano racial, em conformidade com os princípios inscritos na Constituição de 1988.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com base no exposto neste artigo, depreende-se que, em razão da intersecção de gênero e raça, as mulheres negras brasileiras deparam-se com barreiras consideráveis no acesso ao mercado de trabalho, apresentando índices elevados de desocupação. Ao lograrem algum espaço profissional, por vezes são alocadas em tarefas manuais, informalmente contratadas, submetidas a salários baixos e à precarização, em funções que exigem menor escolaridade. Essa situação perpetua a presença de grande parcela dessas mulheres na base da pirâmide socioeconômica brasileira.

Para além desses aspectos, mesmo quando procuram ascender na carreira, acessar postos de trabalho formais ou ocupar espaços de representatividade e reconhecimento — como ocorreu com as duas pesquisadoras negras que, em 1998, se candidataram a uma vaga em determinada empresa, mas foram preteridas em favor de uma candidata branca —, acabam submetidas à discriminação racial. Enfrentam, ainda, racismo institucional e estrutural por parte do sistema de justiça, que não conduziu uma investigação atenta, tampouco instruiu o processo de modo adequado. As pesquisadoras precisaram recorrer à Corte IDH, denunciando a violação de seus direitos e a perda de uma oportunidade que impactou seu projeto de vida. Apenas depois de 27 anos obtiveram a sentença que lhes concedeu acesso efetivo à justiça, determinando indenização e outras obrigações em desfavor do Estado brasileiro, que deixou de proteger suas cidadãs contra a discriminação racial no âmbito laboral e no próprio sistema judicial.

Diante disso, este artigo mostrou que as dimensões de gênero e raça afetam de forma negativa a inclusão e a permanência das mulheres negras no mundo de trabalho. Em paralelo, acrescenta-se a necessidade de uma análise aos direitos humanos e de uma visão decolonial sobre a sociedade brasileira, de modo a avaliar como vêm sendo adotadas as políticas de ações afirmativas e as medidas efetivas para garantir o acesso à justiça, tanto no Poder Judiciário

quanto em outras instituições que, por dever, protegem os direitos humanos dos grupos marginalizados, entre os quais se encontram as mulheres negras.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Corte Interamericana de Direitos Humanos condena Brasil por caso de discriminação racial de 1998. **Agência Gov**, 24 fev. 2025. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202502/corte-idh-condena-brasil-discriminacao-racial-e-de-genero-1998>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ALVARADO, Paola Andrea Acosta. Zombis vs. Frankenstein: Sobre las relaciones entre el Derecho Internacional y el Derecho Interno. **Estudios Constitucionales**, Año 14, n. 1, p. 15-60, 2016.

BAZÁN, Víctor. El control de convencionalidad como instrumento para proteger derechos esenciales y prevenir la responsabilidad internacional del Estado. **Anuario iberoamericano de justicia constitucional**, n. 19, p. 25-70. 2015.

BOGDANDY, Armin von. Del paradigma de la soberania al paradigma del pluralismo normativo. Una nueva perspectiva (mirada) de la relación entre el derecho internacional y los ordenamientos jurídicos nacionales. In: CAPALDO, Griselda; SIECKMANN, Jan; CLÁRICO, Laura (orgs.). **Internacionalización del derecho constitucional, constitucionalización del derecho internacional**. Buenos Aires: EUDEBA, 2012, p. 21-40.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Dispõe sobre crimes resultantes de discriminação racial. Diário Oficial da União, Brasília, 5 jan. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, adotados pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. Diário Oficial da União, Brasília, 25 ago. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6949.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial. Diário Oficial da União, Brasília, 20 jul. 2010. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2010/L12288.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2010/L12288.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o acesso de estudantes indígenas e negros às universidades federais e às instituições federais de ensino técnico de nível médio. Diário Oficial da União, Brasília, 29 ago. 2012. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2012/L12711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2012/L12711.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014.** Regula o ingresso nas universidades federais e nas escolas técnicas federais por meio de cotas para candidatos negros. Diário Oficial da União, Brasília, 9 jun. 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2014/L12990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2014/L12990.htm). Acesso em: 12 mar. 2025.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, 2000.

CENTRO DE ESTUDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (Ceert). **Radar CEERT:** mercado de trabalho. 2023. Disponível em: [https://ceert.org.br/esg?\\_token=2iYOaaBda9Y5WGgMpsrZuHfBXuCdb3qfhHpdHA1S&pais=Brasil&estado=Brasil&ano=2022&conteudo=3](https://ceert.org.br/esg?_token=2iYOaaBda9Y5WGgMpsrZuHfBXuCdb3qfhHpdHA1S&pais=Brasil&estado=Brasil&ano=2022&conteudo=3) . Acesso em: 23 jul. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CONVENÇÃO AMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Pacto de San José da Costa Rica.** Adotado em San José, Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/convencao.asp>. Acesso em: 12 mar. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CORTE IDH). **Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil.** 15 jul. 2020. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_407\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf). Acesso em: 10 ago. 2023.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CORTE IDH). **Caso Dos Santos Nascimento e Ferreira Gomes vs. Brasil.** Sentença de 7 de outubro de 2024. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_545\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_545_por.pdf). Acesso em: 12 mar. 2024.

FACHIN, Melina Girardi. Constitucionalismo multinível: diálogos e(m) direitos humanos. **Revista Ibérica do Direito**, v.1, n.1, p. 53-68, jan./jun. 2020.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. Tradução de Julio Assis Simões. **Cadernos de Campo**, São Paulo, v. 14/15, p. 231-239, 2006.

HANASHIRO, Olaya Sílvia Machado Portella. **O Sistema Interamericano de Proteção aos Direitos Humanos.** São Paulo: EDUSP, 2001.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson da Valle (Orgs.). **Origens e destinos:** desigualdades sociais ao longo da vida. Rio de Janeiro: Topbooks, 2005.

HERRERA FLORES, Joaquín. **Teoria Crítica dos Direitos Humanos:** os direitos humanos como produtos culturais. Tradução e revisão de Luciana Caplan et al. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua 2016/2022**. Educação. 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102002_informativo.pdf). Acesso em: 23 jul. 2023

LIMA, Márcia; GOMES, Laura; SOUZA, Conceição Evaristo; SILVA, Maria Aparecida; COSTA, Simone; SANTOS, Juliana; FERNANDES, Andreza. Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009). In: MARCONDES, Mariana Mazzini; PEREIRA, Sylvia Ramos; CAVALCANTI, Sandra (Orgs.). **Dossiê mulheres negras: retrato das condições da vida das mulheres negras no Brasil**. Brasil: Ipea, 2013.

MAC-GREGOR, Eduardo Ferrer. Interpretación conforme y control difuso de convencionalidad. El nuevo paradigma para el juez mexicano. **Estudios Constitucionales**, a. 9, n. 2, p. 531-622, 2011.

NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/pt-br/agenda2030/>. Acesso em: 12 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância**. 2013. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/convenios/racismo.asp>. Acesso em: 12 mar. 2025.

PETERS, Anne. Compensatory Constitutionalism: the function and potential of fundamental international norms and structures. **Leiden Journal of International Law**, Leiden, v. 19, n. 3, p. 579-610, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 18. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2018.

RAMÍREZ, Sergio García. El control judicial interno de convencionalidad. **Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla**, México, año V, n. 28, p. 123-159, jul./dez. 2011.

RAMOS, André de Carvalho. A relação entre o Direito Internacional e o Direito interno no contexto da pluralidade de ordens jurídicas. In: BRANDT, Leonardo Nemer Caldeira (orgs.). **VII Anuário Brasileiro de Direito Internacional**. Belo Horizonte: CEDIN, 2012. v. 1, n. 12, p. 99-134.

TAVEIRA, Élide Martins de Oliveira. **A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos na consolidação de *standards* mínimos de tutela dos trabalhadores na América Latina**. Blumenau: Dom Modesto, 2023.

TAVEIRA, Élide Martins de Oliveira; BEDIN, Gilmar Antonio; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho. A violação dos direitos trabalhistas das mulheres negras no Brasil e o pensamento decolonial: uma análise a partir do caso da fábrica de fogos de Santo Antônio de Jesus. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 9, n. 17, p. 335-368, 2023. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/16310>. Acesso em: 5 mar. 2025.