



Descrição: Foto de um grupo de pessoas reunidas em frente a uma construção de palha e madeira decorada com pinturas indígenas. O grupo utiliza adornos naturais, como folhas presas à cintura, pinturas corporais e cocares com penas. Algumas pessoas carregam crianças no colo, enquanto outras caminham e tocam instrumentos. No centro da cena, um pequeno animal silvestre passa pelo espaço [fim da descrição].

A GARANTIA DO DIREITO HUMANO AO TRABALHO DIGNO AOS POVOS INDÍGENAS: UMA ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO JUSLABORAL BRASILEIRA À LUZ DA CONVENÇÃO 169 DA OIT

Brenno Augusto Freire Menezes¹

RESUMO

O direito humano ao trabalho digno deve ser garantido a todos e sem qualquer distinção. Para a garantia e proteção desse direito, normativas internacionais e nacionais são constantemente criadas, promulgadas e revisadas. Dentre os principais atores que buscam a garantia do direito humano ao trabalho digno, destaca-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio de suas Convenções e Recomendações. Dentre os interessados beneficiados pelas normativas adotadas pela agência especializada da ONU, estão os povos indígenas. O presente artigo buscou analisar a salvaguarda desse direito pela legislação juslaboral brasileira, à luz da Convenção n° 169 da OIT. Ao final, restou constatado que o Estatuto do Indígena (Lei 6.001/73) segue diretrizes da OIT, regula contratos indígenas, combate discriminação e exige fiscalização contínua, embora ainda apresente dispositivos genéricos sobre formação profissional e artesanato, carecendo de alterações robustas nestes pontos, de modo que os povos indígenas não resem vulnerabilizados ao trabalho escravo contemporâneo no Estado brasileiro.

1 Doutorando em Direito na Universidade Federal do Pará. Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Analista Processual do Ministério Público da União..

Data de submissão: 05.05.2026
Data de aprovação: 26.05.2026

Palavras-chave: Direitos humanos; trabalho digno; Povos indígenas; convenção 169 da OIT; legislação trabalhista nacional.

Introdução

Durante séculos, desde o descobrimento do Brasil, os povos originários, em especial os indígenas, sofrem constantes violações de direitos humanos, dentre eles o direito humano ao trabalho digno, seja por meio da submissão desses povos a trabalhos forçados e degradantes, seja pela não garantia do emprego, por motivos discriminatórios.

Para a proteção desses atores vulneráveis, organizações internacionais vêm atuando constantemente de modo a garantir e proteger seus direitos humanos, dentre eles, o direito humano ao trabalho decente.

Infelizmente os dados não são positivos. Consoante reportagem do Repórter Brasil de abril de 2026 (Repórter Brasil, 2026), o número de indígenas escravizados saltou 202% no ano de 2025. Enquanto que, em 2024, 50 trabalhadores indígenas foram resgatados em condições de escravidão contemporânea, em 2025 esse número saltou para 151 casos, sendo que 71% desses resgates se deram no estado do Mato Grosso do Sul.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, vem diligenciando reiteradamente por meio da adoção de Convenções e Recomendações. No tocante à proteção ao trabalho dos povos indígenas e tribais, foi editada a Convenção n° 169.

Já no Estado brasileiro, além da CLT aplicável a todas as relações de trabalho, somente uma lei, editada e promulgada em 1973 resguarda de forma específica os direitos trabalhistas dos povos indígenas.

A presente pesquisa tem como objetivo apresentar à sociedade uma análise da legislação brasileira, mais precisamente as disposições concernentes ao trabalho constantes do Estatuto do Índio, Lei 6.001/1973, a qual protege e garante o direito ao trabalho digno aos povos indígenas, à luz da Convenção n° 169 da OIT.

Este estudo, de caráter qualitativo, será organizado em quatro seções, além desta introdução. Na seção 2, será traçada uma breve análise do direito humano ao trabalho. Na seção 3, serão realizados apontamentos a respeito da Organização Internacional do Trabalho e da Convenção n° 169, enquanto a seção 4 é dedicada a apresentar uma análise das normativas juslaborais nacionais que garantem o direito humano ao trabalho digno aos indígenas. Já na seção 5, serão tecidas as considerações finais.

Por derradeiro, salienta-se que, para o desenvolvimento desta pesquisa, foram levantadas informações em diversas fontes, dentre elas: doutrinas nacionais e internacionais, artigos científicos, entre outros, que tratam da temática a seguir abordada.

O Direito humano ao trabalho digno

Os direitos humanos podem ser definidos como aqueles pertencentes a todos os seres humanos, pelo simples fato de existirem, garantindo ainda sua sobrevivência dignamente. Todavia, não basta apenas o seu positivismo, a sua garantia eficaz é o mais importante, devendo sempre ser perseguida e almejada.

Consoante à doutrina de Arendt (1977), os direitos humanos pressupõem a cidadania não

apenas como um fato e um meio, mas sim como um princípio, pois privar sujeitos da cidadania afeta substancialmente a condição humana, uma vez que o ser humano privado de suas qualidades acidentais, seu estatuto político, estará privado também de sua substância, vale dizer: tornado pura substância, perde sua qualidade substancial, que é a de ser tratado pelos outros como semelhante.

Assim, consoante lições de Alvarenga (2009), perceber os direitos humanos e a dignidade humana como valor impulsionador de todo o Direito nos faz, assim, penetrar na alma do homem esquecido e desnecessário para podermos admirar as suas qualidades.

Contudo, devemos ter cuidado com a menção genérica do termo dignidade da pessoa humana, uma vez que se trata de super princípio constitucional, base do nosso ordenamento jurídico vigente. Seu conceito, conforme lições de Matos (2019) deve ser enxergado além, ou seja, deve ser associado a forma de vida digna e o direito de não ser humilhado.

Não obstante, cumpre salientar que os direitos humanos em sua totalidade não surgiram todos de uma só vez, nem de uma vez por todas. Segundo Bobbio (1992), esses direitos constroem-se com o avançar do tempo e as necessidades insurgentes.

Nessa ideia, a doutrina majoritária registra a evolução dos direitos humanos em três dimensões. A primeira, baseada no lema da liberdade e no Estado negativo, guardando como exemplos: o direito à propriedade e o direito de liberdade de ir e vir; a segunda dimensão busca a garantia dos direitos sociais e econômicos, através da igualdade, como exemplos, citam-se o direito ao trabalho, à saúde e à educação; e, finalmente, a terceira, insculpida nos ditames da fraternidade social, como o direito ao meio ambiente equilibrado. Doutrina minoritária defende ainda a existência de direitos de quarta, quinta e sexta dimensões, direitos baseados na globalização política, paz e água potável, respectivamente.

Dentre o rol de direitos humanos de segunda dimensão, destaca-se o direito humano ao trabalho, o qual não deve ser concebido apenas no mero ato de servir, devendo ser garantido de forma decente, apto a coroa os seres trabalhadores ao ápice da dignidade da pessoa humana.

Garantir esse direito humano a todos aqueles aptos ao seu desenvolvimento permite, segundo Silveira e Rocasolano (2010), uma demasiada concretização da dignidade da pessoa humana, simultaneamente em que atende às necessidades de cada novo momento histórico.

Em complemento, Schultz (1999) é categórico ao afirmar que o exercício do trabalho digno proporciona ao sujeito não apenas a satisfação das necessidades concretas da vida, mas também permite que ele encontre um lugar no mundo, estabelecendo as bases para a cidadania plena e até mesmo para a nossa identidade pessoal.

Reforçando essa ideia de concretização da dignidade, Alckimin (2007) aduz que o trabalho dignifica o homem que dele abstrai meios materiais e produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e indispensável à realização pessoal e valorização no contexto familiar e da sociedade.

Essa dignidade deve ser garantida a todos indistintamente, uma vez que o valor social do trabalho se revela como meio para concretizar a dignidade humana e proporcionar uma sociedade igualitária nas condições de trabalho (Moraes; Dettmer, 2017).

Para a efetivação dessa garantia, vários diplomas internacionais, boa parte deles ratificados pelo Estado brasileiro, prescrevem a necessidade de sua garantia, de modo a garantir a dignidade humana. No caso dos povos indígenas, no que concerne à garantia do direito humano ao trabalho, o principal instrumento normativo internacional é a Convenção nº 169 da Organização Internacional

do Trabalho, ratificada pelo Brasil, a seguir detalhada.

Breves apontamentos à convenção 169 da Organização Internancional do Trabalho

Com surgimento em 1919, após o fim da Primeira Guerra Mundial e a assinatura do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas que tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Suas normativas se encontram prescritas em Convenções e Recomendações aprovadas na forma de sua Constituição, de observância obrigatória aos países membros que as ratificam e, em alguns casos, quando se tratam de princípios fundamentais do trabalho (o que não é o caso da Convenção ora discutida), são de observância obrigatória independente de ratificação.

Dentre as várias Convenções promulgadas pela OIT, destaca-se a Convenção 169, que trata sobre os povos indígenas, objeto do presente estudo, e dos povos tribais, especificando o gozo pleno dos direitos humanos e liberdades fundamentais sem obstáculos nem discriminação, devendo ser adotadas as medidas especiais que sejam necessárias para salvaguardar as pessoas, as instituições, os bens, as culturas e o meio ambiente dos povos interessados (Moraes; Dettmer, 2017, p.127).

Adotado na 76ª Conferência Internacional do Trabalho em 1989, o referido pacto legal foi aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 143, de 20.06.2002, ratificado em 25 de julho de 2002, promulgado pelo Decreto n. 5.051, de 19.04.2004, com vigência no país a partir de 25 de julho de 2003.

Seu texto conta com quarenta e quatro artigos, os quais resguardam aos povos indígenas e tribais os mais variados direitos humanos, dentre eles a contratação e condições dignas de trabalho, reservado nos artigos 20 a 23.

Cumpra salientar que o texto da Convenção não se limita à garantia de emprego, prescrevendo ainda a necessidade de garantir a formação profissional dos povos interessados.

Conforme consta do artigo 20 do texto legal, os governos deverão adotar, no âmbito da legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir aos trabalhadores pertencentes a esses povos uma proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, enquanto não estejam protegidas eficazmente pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral (OIT, 1989).

Os governos deverão ainda fazer o que estiver ao seu alcance para evitar qualquer discriminação entre os trabalhadores pertencentes aos povos interessados e os demais trabalhadores, especialmente quanto a: I) acesso ao emprego, inclusive aos empregos qualificados e às medidas de promoção e ascensão; II) remuneração igualitária por trabalho de igual valor; III) assistência médica e social, segurança e higiene no trabalho, todos os benefícios da seguridade social e demais benefícios derivados do emprego, bem como a habitação; IV) direito de associação, direito a se dedicar livremente a todas as atividades sindicais para fins lícitos, e direito a celebrar convênios coletivos com empregadores ou com organizações patronais (OIT, 1989).

A referida convenção preceitua ainda que as medidas a serem adotadas deverão garantir particularmente que: I) os trabalhadores pertencentes aos povos indígenas e tribais, inclusive os trabalhadores sazonais, eventuais e migrantes empregados na agricultura ou em outras atividades, bem como os empregados por empreiteiros de mão de obra, gozem da proteção conferida pela legislação e a prática nacionais a outros trabalhadores dessas categorias nos mesmos setores, e

sejam plenamente informados dos seus direitos conforme a legislação trabalhista e dos recursos de que dispõem; II) os trabalhadores pertencentes aos povos beneficiados pela Convenção não estejam submetidos a condições de trabalho perigosas para sua saúde, em particular como consequência de sua exposição a pesticidas ou a outras substâncias tóxicas; III) os trabalhadores pertencentes a esses povos não sejam submetidos a sistemas de contratação coercitivos, incluindo-se todas as formas de servidão por dívidas; IV) os trabalhadores pertencentes a esses povos usufruam da igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres no emprego e de proteção contra a perseguição de cunho sexual (OIT, 1989).

Já o quarto e derradeiro ponto do 20º artigo da Convenção preceitua o dever dos países acordantes de darem especial atenção à criação de serviços adequados de inspeção do trabalho nas regiões onde os trabalhadores pertencentes aos povos indígenas exerçam atividades assalariadas, de modo a garantir o cumprimento das disposições presentes na Convenção (OIT, 1989).

Os artigos 21 e 22 cuidam da garantia da formação profissional, que deverá se encontrar à disposição dos povos interessados de forma pelo menos igual àquela ofertada aos demais cidadãos, reforçando que, quando os programas de formação profissional de aplicação geral existentes não atendam às necessidades especiais dos povos indígenas e tribais, os governos deverão assegurar, com a participação desses povos, que sejam colocados à disposição dos mesmos programas e meios especiais de formação ocupacional (OIT, 1989).

No mais, referidos programas de formação profissional deverão estar baseados no entorno econômico, nas condições sociais e culturais e nas necessidades concretas dos povos interessados, permitindo, quando possível, que os povos interessados assumam progressivamente a responsabilidade pela organização e o funcionamento de tais programas, se assim decidirem.

Por derradeiro, o artigo 23 aponta as atividades originais desenvolvidas pelos povos interessados, que deverão ser reconhecidas como fatores importantes da manutenção de sua cultura e de sua autossuficiência e desenvolvimento econômico e que, caso haja requerimento dos interessados, os Estados deverão, quando for possível, prestar assistência técnica e financeira apropriada que considere suas técnicas tradicionais e as características culturais, além da sua importância do desenvolvimento sustentado e equitativo (OIT, 1989).



Descrição: Rosto de um jovem indígena ao ar livre, com o rosto pintado em duas cores: preto na região dos olhos e vermelho na parte inferior do rosto. [Fim da descrição].

Análise da legislação JusLaboral brasileira quanto a garantia do Direito Humano ao Trabalho Digno aos povos indígenas

A Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 7º, direitos sociais a serem garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais, os quais são aplicados indistintamente aos trabalhadores indígenas, assim como todas as previsões constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Todavia, em razão da vulnerabilidade desses povos originários e em razão da ausência de capítulo específico reservado a eles nas normativas supramencionadas, o Estatuto do Índio, Lei nº 6.001/73, reservou capítulo específico às condições de trabalho e um artigo à formação profissional, os quais serão mais bem delineados a seguir.

O texto normativo inicia o capítulo referente ao trabalho determinando que não haverá nenhuma discriminação entre trabalhadores indígenas e os demais trabalhadores, concedendo todos os direitos e garantias das leis trabalhistas e de previdência social (Brasil, 1971).

Ato contínuo, nos artigos 15 e 16, caput, o estatuto detalha a proteção de forma mais específica, subdividindo os povos indígenas em três categorias: I) Isolados; II) Em vias de integração e III) Integrados (Brasil, 1971).

Quanto aos índios isolados, que são aqueles que vivem em grupos desconhecidos ou de que se possuem poucos e vagos informes por meio de contatos eventuais com elementos da comunhão nacional, o texto normativo em discussão dispõe que será nulo o contrato de trabalho ou de locação de serviços realizado com essa classe.

“A respeito dos povos indígenas integrados, observar-se-ão as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho no momento de formalização de seus contratos de trabalho, todavia, exige-se do órgão de assistência ao indígena que seja propiciado o acesso aos seus quadros de índios integrados, estimulando sua especialização indigenista.”

No tocante aos indígenas em vias de integração, aqueles que, quando em contato intermitente ou permanente com grupos estranhos, conservam menor ou maior parte das condições de sua vida nativa, mas se conformam com algumas práticas e modos de existir comuns aos demais setores da comunhão nacional da qual vão necessitando cada vez mais para o próprio sustento, a lei em questão permite a formalização de contrato de trabalho, o qual dependerá de prévia aprovação do órgão de proteção ao índio, obedecendo, quando necessário, a normas próprias. Caberá ainda ao órgão de proteção exercer constante fiscalização das condições de trabalho, denunciando os abusos e providenciando a aplicação das sanções cabíveis.

A respeito dos povos indígenas integrados, observar-se-ão as normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho no momento de formalização de seus contratos de trabalho, todavia, exige-se do órgão de assistência ao indígena que seja propiciado o

acesso aos seus quadros de índios integrados, estimulando sua especialização indigenista.

No entanto, importa salientar que, conforme bem exposto por Lima Filho (2008), o contrato de trabalho indígena deverá observar os seguintes requisitos de validade e eficácia: I) preservação do direito à sua organização social, costumes, línguas, crenças e tradições, conforme dispõe a Carta Maior de 1988; II) assistência pelo órgão tutor na contratação, fiscalização e extinção do contrato, exceto em casos extraordinários, quando o trabalhador revele plena consciência do ato praticado e da extensão de seus efeitos e desde que não lhe seja prejudicial (artigos 8º e 14 da Lei 6.001/73); III) não aplicação da prescrição prevista no artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal de 1988, salvo quando o obreiro revele consciência de seus atos; e IV) assistência do Ministério Público do Trabalho.

Esses requisitos mínimos podem ser observados nas jurisprudências dos Tribunais Regionais do Trabalho, em decisões das 23ª e 24ª Regiões. O mesmo não pode ser dito quanto à jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, o qual entende pela observância das regras das prescrições bienal e quinquenal quanto aos contratos que envolvem os povos originários (Machado, 2011, p. 277-281).

O Estatuto do Índio ainda dispõe sobre a possibilidade do contrato de equipe, ou em domicílio, o qual deverá ser firmado sob a orientação do órgão competente de modo a favorecer a continuidade da via comunitária.

Sobre a referida possibilidade de contrato de trabalho, Rezende (2007) enfatiza que tal contrato surgiu na busca de minorar a discriminação na última década em todo o Brasil, sendo que tal equipe deve ser composta por até 60 trabalhadores de modo a favorecer a vida em comunidade.

Por derradeiro, os artigos 52 e 53 do Estatuto determinam que será proporcionada ao índio a formação profissional adequada conforme seu grau de aculturação e que o artesanato e as indústrias rurais serão estimulados no sentido de elevar o padrão de vida do indígena com a conveniente adaptação às condições técnicas modernas (Brasil, 1971).

Considerações finais

O direito humano ao trabalho digno é inerente à dignidade da pessoa humana, uma vez que garante ao cidadão prover o próprio sustento, acrescentando-lhe não apenas recursos financeiros, mas incluindo-o na vida em sociedade.

Esse direito deve ser garantido a todos, sem distinção, vedada qualquer forma de discriminação, seja ela por fator de raça, gênero, opção sexual, étnica (objeto do presente estudo), dentre outras.

De modo a garantir esse direito de forma efetiva, diversos atores vêm atuando constantemente, com destaque, no nível internacional, à Organização Internacional do Trabalho por meio da adoção de suas Convenções e Recomendações.

O presente trabalho analisou, ao longo de quatro seções, a legislação juslaboral brasileira quanto à proteção e garantia do trabalho digno aos povos indígenas, à luz da Convenção nº 169 da OIT.

Após breve exposição introdutória, diligenciou-se na segunda seção uma breve análise do direito humano ao trabalho. Na seção 3, foram realizados apontamentos a respeito da Organização Internacional do Trabalho e da Convenção nº 169, enquanto a seção 4 foi dedicada a analisar as normativas juslaborais nacionais que garantem o direito humano ao trabalho digno aos indígenas, mais precisamente artigos constantes do Estatuto do Índio que dispõem a respeito das condições de

trabalho, formação profissional e atividades laborais dos povos originários.

Conclui-se da exposição realizada que a Lei 6.001/73 observou cautelosamente as prescrições determinadas pela OIT quanto às condições de trabalho, estabelecendo determinado cuidado no momento em que definiu de que forma devem ser formalizados os contratos dos indígenas a partir de três classificações: I) isolados; II) em vias de integração e III) integrados, reservando outras disposições que tratam ainda de outras modalidades de contrato que propiciam maior acesso desses povos ao mercado de trabalho, combatendo também quaisquer formas de discriminação que possam excluí-los do acesso ao labor digno.

Observou-se ainda que, no tocante à formação profissional e preservação das atividades artesanais originais, os dispositivos legais do Estatuto apresentam ainda um caráter genérico, carente de alterações de cunho ampliativo e específico.

No mais, cumpre salientar que, além de um robusto texto normativo protecionista, faz-se necessária uma constante fiscalização de seu cumprimento, para uma melhor eficácia, função esta que cabe, dentre outros, à FUNAI e a órgãos públicos como o Ministério Público do Trabalho, que despende vultosos esforços na proteção dos direitos coletivos dos povos indígenas por meio da Coordenadoria Nacional de Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e do Grupo de Trabalho: Povos Originários, Comunidades Tradicionais e Periféricas, atuação esta que merece ser melhor detalhada em estudo próprio.

A atuação jurídica *juslaboral* em favor dos povos indígenas ao enfrentar a exploração indevida do trabalho desses povos deve ir além, e considerar também o território, cultura e a organização social como elementos protetivos e garantidores da dignidade da pessoa humana aos povos indígenas.

Todo o exposto conclui que proporcionar a todos, inclusive aos indígenas, e eficazmente, o direito humano ao trabalho digno, apresenta-se como o ideal para uma sociedade que se aspira atingir o Estado de Bem-estar social.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Juruá, 2007.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Direito do Trabalho como dimensão dos Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2009.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 6 ed. Tradução: Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1977.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Lei 6.001, de 19 de dezembro de 1973**. Dispõe sobre o Estatuto do Índio. Brasília, DF, Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6001.htm. Acesso em: 15 fev. 2026.

DETTMER, Sílvia Araújo; MORAES, Júlia Thais de Assis. Breve análise sobre as relações de trabalho indígena em Mato Grosso do Sul sob a perspectiva do pacto comunitário dos direitos sociais. In: ETIC - ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 2017, Presidente Prudente. **Anais [...]** Presidente Prudente, 2017.

LIMA FILHO, Francisco das C. A proteção do trabalhador indígena e a Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho. **Argumentum Jurídico**, Campo Grande, mar. 2008.

MACHADO, Jorge Luís. O trabalhador indígena e o direito à diferença: o caminho para um novo paradigma antropológico no direito laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 83, p. 269-283, 2011.

MATOS, Saulo Monteiro Martinho de. **Dignidade Humana, humilhação e forma de vida**. Revista Direito e práxis, v. 10, n.3, p. 1863–1888. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/34008>. Acesso em: 16 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 169**. [Genebra], OIT, 1989. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1989%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20Povos%20Ind%C3%ADgenas%20e%20Tribais%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20OIT%20n%20C2%BA%20169.pdf>. Acesso em: 16 fev. 2026.

REPÓRTER BRASIL. **#147 – Nº de indígenas escravizados salta 202% em 2025 ante 2024**. São Paulo: Repórter Brasil, 16 abr. 2026. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/enp-educarb/147-no-de-indigenas-escravizados-salta-202-em-2025-ante-2024/>. Acesso em: 28 abr. 2026.

REZENDE, Simone Beatriz Assis de. Os indígenas no corte da cana-de-açúcar no Estado de Mato Grosso do Sul: breve histórico da luta pelo reconhecimento de seus direitos trabalhistas. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**, v. 1, n. 1, p. 153-176, abr. 2007.

SCHULTZ, Vicki. **Una explicación alternativa del acoso por un ambiente laboral hostil: un paradigma basado en la competencia**. In: GARGARELLA, Roberto (comp.). Derecho y grupos desaventajados. Barcelona: Editorial Gedisa, 1999.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da Silveira. ROCASOLANO, Maria Mendez. **Direitos Humanos: Conceito, Significados e Funções**. Saraiva, 2010.

Foto de capa: [Pexels](#)

Foto 1: [Pexels](#)