



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO
EM FUNÇÃO DO SEXO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Pesquisa realizada à luz dos Direitos Luso e Brasileiro

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autora: Sonia Maria Lacerda

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número da candidata: 201611238

Julho de 2022

Lisboa

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por permitir concretizar meus sonhos e viabilizá-los.

Aos meus pais, pelo amor e heroísmo em migrar do sertão para cidade grande possibilitando uma perspectiva de vida diferente para os filhos.

Aos meus filhos, Thaina e Thiago, minha luz e minha vida.

Ao Marcelo, companheiro de grande parte da minha vida e pelos dois lindos filhos que me deu.

A amiga Elizabeth Mostardo, parceira na empreitada de estudo, pesquisa, superação de dificuldades e comemoração das vitórias.

Ao professor e meu orientador Doutor Carlos Carranho Proença que acompanhou e me orientou para chegar ao melhor resultado com importantes intervenções.

A todos familiares e amigos que tem carinho e amor por mim e querem meu bem e sucesso.

*Valeu a pena? Tudo vale a pena
Se a alma não é pequena.
Quem quer passar além do Bojador
Tem que passar além da dor.
Deus ao mar o perigo e o abismo deu,
Mas nele é que espelhou o céu.*

Fernando Pessoa

RESUMO

A presente dissertação incidirá sobre aspectos relativos à discriminação em função do sexo nas relações de trabalho. Examinar o tratamento dispensado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional que visa aumentar sua participação no trabalho, manter a proteção da mulher e prevenir o tratamento diferenciado.

A análise do tema baseia-se no princípio da igualdade e sua relação com o conceito de discriminação, o que demonstra a importância da aceitação de gênero como componente crítico da questão da discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho.

Para complementação e compreensão do tema será abordado a evolução histórica do trabalho da mulher e das normas aplicáveis às relações laborais, consequência das transformações mundiais provenientes de fatores sociais, políticos e econômicos, que resultaram em conquistas para os trabalhadores. Refletindo em mudanças que o Direito do Trabalho vem vivenciando por meio de suas medidas protecionistas voltadas às mulheres, desde o caráter protetivo até a era da promoção da igualdade. Ressaltando-se a importância do ordenamento jurídico nacional e internacional e o exame da separação do trabalho e os aspectos constitucionais da mulher nas suas diversas classes sociais.

Salienta-se a importância do tema em termos de gênero como requisito para a mudança de valores necessários para alcançar “status” de igualdade para homens e mulheres no mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Discriminação. Igualdade. Mulher. Gênero. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation will focus on aspects related to discrimination based on sex in work relationships. Examine the treatment provided by the national and international legal system, which aims to increase their participation in work, maintain the protection of women and prevent differential treatment.

The analysis of the topic is based on the principle of equality and its relationship with the concept of discrimination, which demonstrates the importance of accepting gender as a critical component of the issue of discrimination against women in the workplace.

In order to complement and understand the object of the text, the historical evolution of women's work and the rules applicable to labor relations will be addressed, as a result of global transformations arising from social, political and economic factors, which resulted in achievements for workers. Reflecting on changes that Labor of Law has been experiencing through its protectionist measures aimed at women, from the protective character to the era of promoting equality. Emphasizing the importance of the national and international legal system and the examination of the separation of work and the constitutional aspects of women in their different social classes.

The importance of the topic in terms of gender is highlighted as a requirement for the change of values necessary to achieve “status” of equality for men and women in the workspace.

Keywords: Discrimination. Equality. Women. Genre. Workplace.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS	7
INTRODUÇÃO	8
1. FATORES HISTÓRICOS QUE INFLUENCIARAM O DIREITO DO TRABALHO	11
1.1 – Era pré-industrial	11
1.2 – Era industrial	15
1.3 – Era pós-industrial	19
2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS.....	23
2.1 - Direitos fundamentais	23
2.2 – Princípio da igualdade.....	33
2.3 – Direitos da personalidade	40
2.4 – Feminismo institucional	51
3.IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO	56
3.1 – Igualdade formal e material	56
3.2- Igualdade e não discriminação em função do sexo nas relações de trabalho	59
3.2.1- Discriminação da mulher nas relações de trabalho em função da raça.....	77
3.2.2 - Discriminação da mulher nas relações de trabalho em razão da idade - Étarismo	83
3.3 A mulher na atualidade.....	85
CONCLUSÃO	94
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
FONTES DOCUMENTAIS	97
BIBLIOGRAFIA	101

LISTA DE ABREVIATURAS

CDFUE	Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
CEE	Comunidade Económica Europeia
CRP	Constituição da República Portuguesa
CRFB	Constituição República Federativa do Brasil
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTP	Código do Trabalho Português
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
CIG IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT ONU	Organização das Nações Unidas
SP TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TRT TRT	Tribunal Regional do Trabalho

INTRODUÇÃO

O direito do trabalho na Europa e no mundo foi edificado pausadamente e com espede em sacrifícios e acontecimentos históricos que marcaram a humanidade. Todas as principais ocorrências mundiais, principalmente as Revoluções e as Guerras motivaram uma maior preocupação na edição e interpretação da legislação trabalhista. As Constituições se destacaram ao conter direitos trabalhistas, através da supremacia hierárquica, assim como a garantia da existência e aplicação das normas inerentes ao ser humano, entre outros, assegurando que os direitos fundamentais tragam a efetividade dos direitos previsto no ordenamento jurídico.

A proposta da pesquisa busca na história e em fatos importantes que a humanidade vivenciou em relação a posição que a mulher ocupou na sociedade e a evolução obtida com o passar dos séculos. Aborda ainda o desenvolvimento das normas regulamentadoras nas relações laborais em termos gerais, com direcionamento relacionado com o tratamento que foi dispensado à mulher em tais relações visando identificar eventual tratamento diferenciado e a discriminação em função do sexo que afeta diretamente a inclusão no ambiente de trabalho, contratações para cargos diferenciados, remuneração e a interseccionalidade por raça e idade.

Todos os fatores vividos aliados a atual evolução tecnológica, irreversível, como é previsível, se insere nas relações de trabalho impondo estudos criteriosos sobre os direitos e obrigações do trabalhador e do empregador. Para tanto, considerando a importância e a complexidade do tema, o estudo envereda por normas constitucionais, infraconstitucionais, internacionais e o movimento de defesa de igualdade de direitos entre gênero.

Um tópico considerado relevante e influenciador na escolha do tema, foi a comprovação da existência de uma farta normatização protetiva de direitos a igualdade e não discriminação nas relações de trabalho, atentando para aspectos gerais e normas protetivas específicas em relação ao sexo que evoluíram com o passar do tempo, no entanto, no cenário contemporâneo no qual a mulher assume posição relevante como profissional e co-provedora da família, está se comprovando que há tratamento diferenciado quando se trata de inserção no ambiente de trabalho.

Embora estejamos em pleno Século XXI, subsiste a inobservância aos direitos fundamentais, demais garantias constitucionais e normas infraconstitucionais e internacionais em relação a contratação das trabalhadoras do sexo feminino.

Constata-se ainda com o desenvolvimento do estudo, não obstante a sociedade tivesse conhecimento do problema mundial da discriminação em relação ao gênero, permaneceu passiva deixando-a se perpetuar sem providências efetivas para erradicar tal prática, possivelmente devido a um sistema patriarcal arraigado à figura da mulher e seu papel no seio familiar. Atualmente é perceptível a preocupação da sociedade através de movimentos sociais pontuais e gerais para combater a manutenção das desigualdades e suas consequências.

A pesquisa se desenvolveu no campo do direito constitucional, direito civil português e europeu com ênfase no direito do trabalho vigente em Portugal em relação ao tratamento em condições de igualdade e não discriminação nas relações de trabalho, com paralelo no direito brasileiro. Será abordado conceitos, o direito assegurado na legislação vigente e as regras imperativas que buscam evitar o tratamento desigual e discriminação nas referidas relações de trabalho em função do sexo.

A questão a ser respondida é qual a origem da discriminação nas relações de trabalho em função do sexo não reprimida efetivamente pela sociedade, quais normas oferecem proteção, e como se apresentam na atualidade, e por fim, quais são as consequências reais?

Os problemas secundários serão para definir quais os acontecimentos históricos que influenciaram na evolução do direito do trabalho na Europa e a repercussão mundial. Quais as normas e princípios constitucionais de Portugal e na Europa que asseguram a igualdade e não discriminação nas relações de trabalho sob a ótica da legislação portuguesa, notadamente em razão do sexo? E se estas assemelham-se ao Brasil.

Evoluindo para o objetivo primário, é necessário pesquisar os principais elementos sociais, a legislação e ordenamento jurídico de Portugal, da Europa e o direito brasileiro, todos relacionados ao acesso ao trabalho com igualdade e não discriminação, especificamente em relação ao sexo e formas preventivas para acesso ao emprego, assim como o estudo dessas condições reais que se desenvolvem na atualidade e suas consequências.

O objetivo será investigar os principais acontecimentos históricos que influenciaram na evolução e regulamentação do direito do trabalho, na legislação ou ordenamento Europeu com

ênfase no direito Português, conceituar princípios constitucionais, direitos fundamentais, investigar a relação entre as mencionadas normas, o direito civil e o direito do trabalho relacionados a igualdade de sexo e não discriminação para acesso ao emprego e trabalho.

1. FATORES HISTÓRICOS QUE INFLUENCIARAM O DIREITO DO TRABALHO

1.1 – Era pré-industrial

A história da sociedade pré-industrial foi marcada pela falta de leis trabalhistas. Onde predominava o trabalho escravo, cujo sujeito, desprovido de qualquer direito, era tido como coisa, um bem, sem direito e que tinha somente obrigações.

Porém, antes de adentrar no estudo sobre o desenvolvimento do direito do trabalho na sociedade, uma questão não pode ser silenciada: Qual a origem e o papel do trabalho na vida do ser humano?

Se a pesquisa se voltar para os registros bíblicos, encontramos um preceito que nos leva à conclusão de que o trabalho é o esforço necessário para se obter o que necessita, consequência de um suposto castigo pela desobediência do homem: “No suor do teu rosto comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado; porquanto és pó e em pó te tornarás”¹.

Entretanto, na mesma fonte, existem outros preceitos que demonstram que o trabalho pode ser tido como uma benção e não castigo, no livro de Salmos, inserido no Novo Testamento, encontra-se: “Bem-aventurado aquele que teme ao Senhor e anda nos seus caminhos. 2.Pois comerás do trabalho das tuas mãos; feliz serás, e te irá bem”².

Para Maria do Rosário Palma Ramalho³ “... numa acepção moral e filosófica, o trabalho é encarado como um meio de realização espiritual e de promoção humana: numa acepção económica, é perspectivado como um fator de produção: numa acepção sociológica, é visto como uma fonte profícua de relações e de conflitos sociais: e, finalmente, do ponto de vista jurídico, é uma actividade humana, desenvolvida para satisfação de necessidade de outrem”.

Assim, depreende-se que todas as formas de trabalho resultam no esforço e gasto de energia de alguém, e ainda, “... que as actividades ou obras humanas destinadas à satisfação de necessidade alheias podem ser desenvolvidas num contexto voluntário, comercial ou não

¹BÍBLIA SAGRADA – *Gênesis* 3.19 – Traduzida por João Ferreira de Almeida, 32ª impressão, Rio de Janeiro – Imprensa Bíblica Brasileira. 1991, p. 5.

²*Idem - Op. Cit – Salmos 128.*

³RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito do Trabalho*, Parte I - Dogmática Geral. 2.ª ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2009. p. 15.

negocial, privado ou público, oneroso ou gratuito e com um maior ou menor grau de autonomia do prestador”⁴.

Diante da constatação que o trabalho se apresenta sob nuances distintas, se faz necessário identificar sua evolução histórica, os fatores que influenciaram as mudanças e a regulamentação do trabalho prestado a um beneficiário. Se é cediço que na atualidade encontramos uma grande diversidade de fontes disciplinadoras das relações laborais, em tempos passados a história foi marcada pela falta delas, como exemplo pode-se citar a era pré-industrial, onde prevalecia o trabalho escravo, sendo o homem considerado como um “bem” ou “coisa”, desprovido de direitos e sobrecarregado de obrigações para com seus senhores: “Conforme se sabe, no âmbito do Direito Romano, o trabalho era essencialmente efectuado pelos escravos, que eram vistos como coisas”⁵.

Pode-se afirmar, que se trata de um período difícil e triste que a humanidade passou quando seres humanos foram escravizados. Evoluindo no tempo, constata-se que a sociedade testemunhou a queda do Império Romano, invasões desenfreadas, e migração de todas as camadas da sociedade para o campo. Surgindo assim, mudanças paulatinamente que conduziram a sociedade para o movimento chamado historicamente de feudalismo, ocorrendo predominantemente na Europa mudando a vida das pessoas e a vida em sociedade por longo período.

Entretanto, a escravidão não foi erradicada, pois no feudalismo ainda existia a figura dos escravos, e mesmos os servos, pessoas livres, se mantinham presos ao senhor feudal, dono dos feudos, que cediam as terras em troca de proteção em casos de guerra, e para sua subsistência e da família. O trabalho se dava no campo, de forma simples e eram obrigados a entregar parte do que produziam.

A proteção em troca dos serviços prestados, a dependência e lealdade que tinham com os seus senhores, os mantinha preso às obrigações assumidas e à classe social onde nasceram, pois, a hierarquia na sociedade feudal permanecia estática, se revezando hereditariamente e entre os nobres, impedindo a ascensão dos menos privilegiados. E, como afirma Amauri

⁴RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito do Trabalho*, Parte I. *Op. Cit.* p. 16.

⁵LEITÃO, Luis Manuel Teles Meneses - *Direito do Trabalho – (Manuais Universitários)*. 2ª ed. Coimbra: Editora ALMEDINA, 2010, p. 2. Cita Sebastiao Cruz, *Direito Romano (Ius Romanum)*. I - Introdução. Fontes, 4ª ed. Coimbra, 1984, p. 62 (nota 92) ANTONIO SANTOS JUSTO: “A situação dos escravos em Roma”, no BFD 59 (1983), pp 129-180, e Bernardo Xavier, curso, p. 30.

Mascaro Nascimento⁶, “Não diferiu muito da servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesavam-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam”.

Depreende-se, portanto, que a escravidão não foi erradicada, continuava existindo, principalmente por conta de dívidas e atos de guerra, mas mesmo no período do feudalismo, onde o homem adquiriu a qualidade de pessoa detentora de direitos e obrigações, a liberdade não se efetivava, pois a obrigação de fornecer parte da produção obtida no cultivo da terra em troca de proteção garantida pelo senhor feudal, era sempre em proporção superior que o servo poderia suportar, situação que o mantinha submisso à terra e ao senhorio, praticamente em condições de escravidão.

Um fator agravante, na época, foi a falta de normas regulamentadoras das relações de trabalho, quem detinha o poder econômico ditava as regras em violação às garantias dos trabalhadores, que se calavam por necessidade.

Enquanto na Europa, após século XI, ainda permanecia o feudalismo como modelo produtivo, o aumento da produção na zona rural motiva o desenvolvimento das cidades e causa mutações, surgindo um movimento de urbanização na Europa Medieval chamado de “burgos”, resultante de um processo migratório dos que queriam sair da servidão dos feudos em busca de novas oportunidades, diante das atividades produtivas e do comércio em evolução nas cidades. Contudo, a urbanização ocorrida no mundo medieval não afetou significativamente o sistema agrário, característico da época, pois, conforme coloca Franco Hilário Júnior⁷, “... a Cristandade ocidental continuava a ser essencialmente rural, já que no século XIII não mais de 20% de sua população total vivia em centros urbanos (56: 158). Se em fins da Idade Média pôde surgir na Toscana, Itália central, um provérbio segundo o qual “o campo produz animais, a cidade produz homens”, é porque se tratava da região europeia mais fortemente urbanizada. Na verdade, o crescimento populacional das cidades fazia-se em grande parte graças ao capital

⁶NASCIMENTO, Amauri Mascaro - *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27ª edição. São Paulo: Editora LTR, 2012, p. 37.

⁷FRANCO, JÚNIOR, Hilário - *A Idade Média, Nascimento do Ocidente*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2001, p. 27.

demográfico recebido do campo. Nos locais onde o campo não podia fornecer grandes contingentes, como na Península Ibérica, a população urbana crescia por si mesma, porém de forma menos intensa”.

A alta produtividade agrícola, pelas novas técnicas adotadas, causava excedentes, e, por consequência, uma grande evolução no comércio, sendo criadas feiras nas cidades, tidas como lugares seguros para realização de grandes negócios, originando os chamados comerciantes burgueses.

Em contrapartida, profissionais que exerciam um ofício, utilizando, na maioria das vezes, técnicas manuais, e que eram chamados de artesãos, também vendiam nas feiras sua produção. E, devido ao crescimento do segmento, começaram a se reunir e se organizar em grupos, surgindo daí, as corporações de ofícios, cujo objetivo era regulamentar as atividades de tais trabalhadores, compostas de profissionais que desenvolviam as mesmas atividades, e respeitavam a hierarquia entre mestres, oficiais e aprendizes.

O ingresso na corporação, obrigatoriamente se dava na categoria de aprendiz, sem percepção de salário, com ascensão a oficial após o aprendizado que poderia demorar até doze anos, e para atingir o patamar de mestre, posto almejado e difícil de se conquistar, o profissional tinha que se submeter a uma prova e pagamento de taxa. Com o passar dos tempos, os mestres ricos passaram a ter autoridade sobre as corporações, conforme Hilário Franco Júnior⁸, “Os vários mestres formavam um colegiado que dirigia a corporação, isto é, fiscalizava o respeito aos regulamentos corporativos. O mais importante destes era impedir qualquer diferenciação de produção (e portanto concorrência) entre as oficinas: o tipo de matéria-prima, a quantidade produzida, o preço de venda, tudo devia ser rigorosamente igual. O fundamental era manter o espírito de cartel da associação”.

Hilário Franco Júnior coloca que o cargo de mestre, muito almejado pela importância na sociedade, vai se restringindo às relações familiares⁹: “As corporações de ofício fecharam-se ainda mais, zelosas de seus privilégios: a condição de mestre tendeu a se tornar hereditária, dificultou-se a abertura de novas

⁸FRANCO JÚNIOR, Hilário – *Op. Cit.* p. 55.

⁹FRANCO JÚNIOR, Hilário – *Op. Cit.* p. 136.

oficinas, em Flandres recorreu-se à violência contra a indústria artesanal rural que se formava como escapatória ao oligopólio corporativo.”

Capta-se pelos fatos trazidos que a era pré-industrial foi marcada por transformações, no que diz respeito às formas de trabalho. As pessoas, na condição de escravo, tido como coisa e desprovido de qualquer direito, conquistaram melhores colocações, devido a fatores sociais e políticos da sociedade. No período do feudalismo, mesmo como servos, já ostentavam postos com direitos e obrigações, eram livres, embora fosse uma liberdade relativa. Por fim, as corporações de ofícios fecham um ciclo de uma longa e importante era transformadora, oriunda das diferentes necessidades humanas.

1.2 – Era industrial

A era industrial foi marca por grandes mudanças para a humanidade. Fatores econômicos (Revolução Industrial), políticos (Revolução Francesa) e jurídicos (reivindicações de trabalhadores) foram fatores influenciadores da nova fase que o mundo viveu. No período que antecedeu a era industrial, o trabalho de produção era realizado manualmente, em baixa quantidade, as pessoas viviam no campo, o transporte e a comunicação eram precários. O trabalho era executado sem normas regulamentadoras, realizado na maioria das vezes por todos os membros da família, Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁰, coloca que “As questões ligadas às *condições de trabalho* foram as primeiras a justificar uma regulamentação jurídica específica, por força da Revolução Industrial, que teve início no final do século XVIII e se desenrolou ao longo do século XIX, na Europa e no continente americano.”

A Revolução Industrial teve origem na Inglaterra a partir do século XVIII, impulsionada pelas transformações da indústria, que agilizou a produção, diminuiu custos e preço final. A movimentação no processo de produção incentivou a mudança de pessoas do campo para a cidade.

Foi um divisor de águas, pois inaugurou um período de forte crescimento econômico dos estados capitalistas, principalmente na Grã-Bretanha. Este período, entre os Seculos XVIII

¹⁰RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Op. Cit.* - **Direito do Trabalho**, Parte I p. 29

e XIX, foi marcado pela mudança do artesanato por trabalhadores líderes e pelo uso de maquinários.

Esse contexto alterou muito as condições de vida dos trabalhadores e criou bases para o surgimento do Direito do Trabalho. As demandas produtivas dentro do contexto da Revolução Industrial, levaram à migração de grande parcela da população rural para as cidades, resultando em maior urbanização.

A Revolução Industrial teve três fases, a primeira no século XVIII, com o surgimento da indústria e maquinofatura. A indústria têxtil se destacou pela agilidade e perfeição ao tecer os fios, mas a nova forma de produção, em todos os segmentos, alavancou a economia da época.

Sem sombra de dúvida, o modelo que nasceu na era industrial foi inovador em questão de produção, redefinição e impulsionamento da economia para todos. A máquina, o carvão como fonte de combustível e o desenvolvimento da economia, contribuem significativamente para a instalação do capitalismo e liberalismo econômico na sociedade do período.

Surge assim o trabalho assalariado, intensificam-se e os debates e reivindicações dos direitos, tais como, as jornadas exigidas, as condições precárias na execução do labor e os baixos salários. João Leal Amado¹¹: “Ao abstrair do homem concreto, do homem historicamente situado, o liberalismo oitocentista fez da liberdade e da autonomia “o monopólio dos privilegiados” e fez da igualdade “a lei do mais forte”.

A falta de normatização efetiva, a ausência e inércia do Estado prejudicavam o assalariado, e como bem colocado por Sérgio Pinto Martins¹², “Começa a haver a necessidade de intervenção estatal nas relações de trabalho, dados os abusos que vinham sendo cometidos de um modo geral pelos empregadores, a ponto de serem exigidos serviços em jornadas excessivas para menores e mulheres, de mais de 16 horas por dia ou até o pôr do sol, pagando metade ou menos dos salários que eram pagos aos homens.”

Vale ressaltar que a Revolução Industrial proporcionou a garantia das relações de trabalho como base para um sistema econômico capitalista. Este é o quadro para o surgimento

¹¹ AMADO, João Leal – *Contrato de Trabalho*. 2ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. p. 17.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto – *Estudos de Direito*. São Paulo: Ed, LTR, 1998. p. 13.

do direito do trabalho. Nesse sentido, Ministro Maurício Godinho Delgado¹³ “As relações de emprego, como as esferas socioeconômica e jurídica, têm sua obsessão obsessiva pelo processo de fragmentação do sistema feudal de produção, ao longo da Época Moderna”. No entanto, continuou durante a Revolução Industrial, quando se organizaria como uma categoria particular, com a responsabilidade do modelo principal ligando o trabalhador livre ao sistema produtivo crescente. A partir da Revolução Industrial do Século XVII, as relações de emprego começam a despontar, resultado de um conjunto de produção das relações da sociedade industrial.

Ratificando o direito de o ser humano ser livre, ter emprego digno e em condições justas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁴, contempla no artigo XXIII, a dignidade de direitos: “Artigo XXIII - 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

A segunda fase da Revolução Industrial, ocorreu no século XIX, trouxe grandes inovações, aperfeiçoando o processo de modernização no mundo. A indústria, responsável por grande parte do desenvolvimento da economia, passou a ter aliados para aprimorar sua evolução com a chegada da eletricidade, petróleo, aço, e, posteriormente transporte aéreo, marítimo, ferroviário, que possibilitou também maior fluxo de pessoas em menor tempo. As inovações tecnológicas, tais como, telefone, rádio e telégrafo, proporcionaram maior interação entre os povos, surgindo a possibilidade de crescimento do mercado e desenvolvimento alcançando outros continentes.

O mundo estava constantemente em evolução, a produção em alta, grande número de empresários e trabalhadores, surgem então os sindicatos e novos direitos trabalhistas para regulamentar e impedir o trabalho precário em condições insalubres e degradantes. Entretanto, Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵ preleciona que “Efectivamente, por esta época em que o trabalho fabril é já um fenómeno de massas, por força de uma industrialização crescente e suportada pelo êxodo das pessoas para os centros industriais, extremam-se também os abusos

¹³DELGADO, Maurício Godinho – *Curso de direito do trabalho*. 6.ª ed. São Paulo: LTr editora, 2007. p.771.

¹⁴DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos – disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/2decla.htm>. Acessado em 19 junho 2022.

¹⁵RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Op. Cit.* p. 4.

dos empregadores sobre os trabalhadores em matéria de tempo e de condições de trabalho e as condições de vida do operariado sofrem uma deterioração sem precedentes”.

A terceira fase da Revolução Industrial ocorreu a partir da metade do século XX e se desenvolve até os dias atuais. Na sequência, veio à Segunda Guerra Mundial apresentando ao mundo a evolução tecnológica e científica em todos os segmentos, além da indústria.

A informática, internet, telecomunicações móveis, robótica, sistemas eletrônicos, desenvolvimento da engenharia genética e avanços na medicina, ocasionaram modificações no sistema de produção, acelerando os resultados em menor tempo, mas exigindo mão de obra qualificada para operar nova tecnologia.

O mundo entra em conexão, o distanciamento entre as nações deixa de existir, as pessoas se conectam instantaneamente, se integram, comercializam e obtêm informações em tempo real, é o fenômeno da chamada globalização, fruto das mudanças tecnológicas inserida na terceira fase da Revolução Industrial, e tornou mundialmente possível interligação econômica, social, cultural e política entre os povos de diversos países.

Com tantas mudanças no mundo, as formas de trabalho seguem o mesmo rumo, e os direitos trabalhistas, diante dos pleitos dos trabalhadores, começam a ganhar atenção e conquistam novos direitos, tais como, diminuição de horas de labor e proibição do trabalho infantil. Porém, não a contento. Utilizando-se do esquema de João Leal Amado¹⁶, “Revolução Industrial + Questão Social + Movimento Operário = Direito do Trabalho. Assim nasceu este ramo do direito, sendo-lhe cometida uma função primacial, que, apesar de todas as críticas, persiste até aos nossos dias (ainda que hoje, porventura registrando alguma perda de vitalidade): a *função tuitiva ou tutelar*, de protecção da parte mais débil da relação laboral, de obstáculo à “ditadura contratual” de outro modo exercida pelo contraente mais poderoso”.

Apresenta-se nesse período, um cenário insustentável de exploração do homem no trabalho que resulta na necessidade premente de legislações trabalhistas. Conseqüentemente, começa a surgir a intervenção estatal, conforme elucida Amauri Mascaro Nascimento¹⁷: “As primeiras leis trabalhistas na Europa foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos

¹⁶AMADO, João Leal – *Op. Cit.* p. 18.

¹⁷NASCIMENTO, Amauri Mascaro – *Op. Cit.* p. 37.

perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos menores e das mulheres. A falta de leis permitiu a utilização do trabalho de menores de 8, 7 e de até 6 anos de idade nas fábricas e jornadas de trabalho excessivas para as mulheres”.

1.3 – Era pós-industrial

É cediço que a Revolução Industrial do século XVIII foi transformadora para a humanidade, e, em relação aos direitos sociais, não poderiam ser diferente, pois a forma que o trabalho se desenvolvia, a atuação dos sindicatos e as reivindicações dos trabalhadores, impos a atenção de diversos países que se preocuparam em tutelar direitos dos laboristas.

Porém, as conquistas efetivadas através de normas, foram vagarosas, e sua expansão da mesma forma, conforme reconhecido por João Leal Amado¹⁸ “O Direito do Trabalho é um direito de formação recente ... é um produto tardio da Revolução Industrial, tendo nascido em estreita ligação com o advento, e posterior desenvolvido, de um novo sistema económico: o capitalismo”.

Há unanimidade quanto ao fato que os direitos trabalhistas foram conquistados vagorosamente e decorrentes de décadas de reivindicações motivadas por acontecimentos de reflexos mundiais, tais como as duas grandes guerras mundiais, revolução industrial e revolução francesa, reivindicações dos trabalhadores e movimentos sociais.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁹, o Direito do Trabalho também é recente, pois a espera para produção normativa de cunho laboral tem início no final do século XIX: “...que foi necessário esperar até ao final do séc. XIX para que a produção normativa no domínio laboral se regularizasse e intensificasse a ponto de se poder reconhecer uma nova área do universo jurídico”.

Os fatos históricos resultaram em movimento constitucionalismo social, que consistiu em incluir normas regulamentadoras de direitos trabalhistas em várias constituições no mundo, sendo a Constituição do México, a primeira a demandar leis trabalhistas.

¹⁸AMADO, João Leal – *Op. Cit.* p. 16.

¹⁹RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Op. Cit.* p. 39.

O Tratado de Versalhes, em 1919, assinado pelas grandes potências europeias, cria a Organização Internacional do Trabalho-OIT²⁰, cujo objetivo era proteger as relações entre empregadores e empregados na esfera internacional, previu a criação da Justiça do Trabalho, responsável pela expansão mundial desse ramo da Justiça.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948²¹, também previu direitos trabalhistas, bem como direitos a igualdade de tratamento e não discriminação com objetivo de tutelá-los juridicamente.

Igreja Católica também produziu crítica através da Encíclica *Rerum Novarum*²², do Papa Leão XIII, sobre as condições dos operários, a forma como os trabalhadores eram tratados, e a postura dos que detinham o poder econômico, no mesmo documento, postula proteção e dignidade aos hipossuficientes: “O problema nem é fácil de resolver, nem isento de perigos. E difícil, efectivamente, precisar com exactidão os direitos e os deveres que devem ao mesmo tempo reger a riqueza e o proletariado, o capital e o trabalho... Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida”.

O trabalho em qualquer momento da História se faz necessário, seja para subsistência humana, realização pessoal, obtenção de riquezas ou qualquer outra finalidade, mas também exaure uma grande parte da vida do ser humano, como a influência nas relações sociais e familiares afetando diretamente a saúde do corpo e mente dos trabalhadores.

Em contrapartida, a execução do trabalho proporciona ao seu beneficiário o resultado almejado, e dependendo do seu alcance e importância, pode transpor barreiras do campo privado. Sem pretensiosismo, quanto a valorização ou não de alguma modalidade de trabalho, nem todo labor deve ser assalariado, como colocado por Antonio Monteiro Fernandes²³, “O *Direito do Trabalho não é o Direito de todo o trabalho*. Não cabem no seu objecto todas as modalidades de exercício de uma actividade humana produtiva ou socialmente

²⁰ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm . Acessado em 19 junho 2022.

²¹Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em 29 de julho de 2022.

²²PAPA, Leão XIII – *Carta Encíclica “Rerum Novarum”*. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acessado em 19 Junho 2022.

²³FERNANDES, Antonio Monteiro – *Direito do Trabalho*. 14ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2009. p. 12.

útil... Como ramo do Direito, o seu domínio é o dos fenómenos de *relação*: excluem-se dele as actividades desenvolvidas pelos indivíduos para satisfação imediata de necessidades próprias ...”.

Acrescenta ainda o ilustre autor²⁴: “Em suma: O Direito do Trabalho regula as *relações jurídico-privadas de trabalho livre, remunerado e subordinado*.” E, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão²⁵, compartilha de mesmo posicionamento ao discorrer que “O Objecto do Direito do Trabalho não é assim todo o trabalho humano, mas apenas o trabalho subordinado... nao abrange as actividades realizadas em proveito próprio, mas apenas as que se exercem em proveito alheio...Por outro lado, também nao são objecto do Direito do Trabalho as actividades forçadas ...”.

Manuel Carlos Palomeque Lopez²⁶ procura retratar a formação ideológica do Direito do Trabalho espanhol sobre uma desigualdade entre os protagonistas da relação de trabalho baseada na distinta condição económica dos sujeitos da relação. E, indica, segundo sua concepção, os destinatários das normas trabalhistas e o objeto da regulação: “O Direito do Trabalho contém, assim, um triplo centro de imputação, referência normativa ou objecto de regulação: 1) a *relação individual* ...2) *as relações colectivas* ... 3) relações resultantes da *intervenção dos poderes públicos* nas relações”.

A História mostra que o mundo sempre esteve em constante mutação. A globalização, avanços tecnológicos, novas formas de trabalho para aumentar produção e resultado, mais lucro. Enfim, como será o futuro?

Para Klaus Schwab²⁷ as mudanças nos diversos segmentos da sociedade são fenómenos ocorridos a ponto de se tornar impossível a previsão: “A escala e a amplitude da atual revolução tecnológica irão desdobrar-se em mudanças económicas, sociais e culturais de proporções tão fenomenais que chega a ser quase impossível prevêê-las”.

²⁴*Idem – Op. Cit.* p. 15.

²⁵LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito do Trabalho*. 2.^a ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. p. 11.

²⁶LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque – *Direito do Trabalho e Ideologia*. Tradução da 5.^a ed. Espanhola. Coimbra: Ed. Almedina, 2001. ALMEDINA. p. 44.

²⁷SCHWAB, Klaus – *A quarta Revolução Industrial*. 1.^a ed. Bauru: Editora Edipro, 2016. p. 3.. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4212041/mod_folder/content/0/Schwab%20%282016%29%20A%20quarta%20revolucao%20industrial.pdf?forcedownload=1. Acessa do em 19 junho 2022.

Convém uma conscientização, no sentido que: “A busca pelos lucros extraordinários que se originam dessas inovações é o motor das novas ondas de crescimento que são caracterizados por ciclos econômicos com início, expansão, saturação e estagnação.”²⁸

Nas relações de trabalho e emprego, suas adaptações e ajustes serão incondicionais, algumas profissões tendem a desaparecer, outras complementadas por sistemas automatizados, a sociedade tem que estar atenta e preparada, pois, ainda, conforme Klaus Schwab²⁹ “O desafio que enfrentaremos trará novas formas de contratos sociais e de empregos, adequados a mudança da força de trabalho e a natureza evolutiva do trabalho.”

Embora na atualidade praticamente todas as formas de trabalho se encontram normatizadas, e leis são editadas para se adequar às novas modalidades de labor, os direitos trabalhistas ganharam maior relevância com o término da Primeira Guerra Mundial, sendo incluídos em várias Constituições no mundo, que foi denominado constitucionalismo social, e repisando, foi a Constituição do México a primeira a conter normas trabalhistas. J.J. Gomes Canotilho³⁰, colocou que: “... a Constituição erigiu o “trabalho”, o “emprego”, os “direitos dos trabalhadores” e a “intervenção democrática dos trabalhadores” em elemento constitutivo da própria ordem constitucional global e em instrumento privilegiado de realização do princípio da democracia econômica e social (cfr. art. 2.º)”.

O constitucionalismo social, as leis esparsas, o Tratado de Versalhes assinado com as grandes potências europeias ao final da primeira Guerra Mundial, e a Organização Internacional do Trabalho - OIT³¹, criada em 1919 para promover a justiça social cujo objetivo era: “... promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”.

Foram acontecimentos estes, que trouxeram em definitivo as normas regulamentadoras dos trabalhos subordinados, é o direito do trabalho em constante evolução, ou involução, a depender da localidade e de acontecimentos econômicos, sociais e políticos, esperando a

²⁸CADERNOS Adenauer XXI – *A quarta Revolução Industrial: Inovações, Desafios e Oportunidades*. Rio de Janeiro: Gráfica Cruzado, 2020, nº 1, p. 13. Disponível em https://www.kas.de/documents/265553/265602/Cadernos+Adenauer+1_2020.pdf/6c8d2962-deab-c600-d72c-295cfbce7751?version=1.0&t=1588779800082. Acessado em 19 junho 2022.

²⁹*Idem* – *Op. Cit.* p. 21.

³⁰CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes - *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 1997, p. 347.

³¹ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>. Acessado em 19 junho 2022.

sociedade, que o Estado cumpra seu papel social de tutelador do hipossuficiente nos termos das normas Constitucionais e infraconstitucionais.

Conforme coloca Vólia Bomfim Cassar³²: “O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limite do trabalho humano”.

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS

2.1 - Direitos fundamentais

As pessoas são detentoras de direitos e deveres para conviverem em sociedade. Desde o reconhecimento da condição de cidadão, sujeito é legitimado e qualificado a postular e fazer efetivar as transformações sociais e políticas que emergem de acontecimentos na sociedade.

As mudanças sociais, econômicas e políticas ocorridas nos últimos séculos imputam proteção aos cidadãos de uma nação com relação aos seus direitos individuais, sociais, políticos, religiosos e jurídicos. Essa proteção aos direitos naturais e públicos inerentes ao ser humano.

Conforme ensinamentos trazidos da teoria do contrato social de ROSSEAU³³ “... o poder político está no povo, e que, portanto, o povo é soberano e responsável pelo seu próprio destino”. Entretanto, a formação da sociedade e adesão ao “contrato social”, sugere a ideia de renúncia dos direitos individuais em prol do ente político, o que, para o filósofo, não é verdadeiro, pois, “após o contrato, cada associado permanece “tão livre quanto antes”, pois não há verdadeira alienação, mas uma “troca vantajosa”. A “alienação total” é somente um artifício que permite converter os direitos naturais do indivíduo em direitos civis: “O que o homem perde pelo contrato social é sua liberdade natural e um direito ilimitado a tudo o que o tenta e que pode atingir: o que ganha é a liberdade civil e a propriedade de tudo o que possui”. Intensifica-

³²CASSAR, Vólia Bomfim – *Direito do Trabalho*. 14.^a ed. Editora Forense, Rio de Janeiro, 2017, p.11.

³³ROUSSEAU, Jean-Jacques - *O Contrato Social: Princípios do Direito Político*: 1712-1778. E-Book. São Paulo: Editora Edipro, 2020. p. 5.

se, assim, a discussão, a concretização e respeito aos direitos humanos, condutor de liberdade e igualdade, em âmbito nacional e internacional.

Quanto aos direitos e garantias fundamentais, da mesma forma, se relacionam a direitos humanos, porém, inseridos em uma norma constitucional que objetivam proteção aos indivíduos de uma sociedade e a existência de forma digna, através da administração do Estado protetor. Detém *status* e força constitucional obtidas das normas que os originam.

A Constituição da República Portuguesa³⁴ traz um Constitucionalismo Democrático e Social cujo objetivo é assegurar a dignidade da pessoa humana “Libertar Portugal da ditadura, da opressão e do colonialismo representou uma transformação revolucionária e o início de uma viragem histórica da sociedade portuguesa. A Revolução restituiu aos Portugueses os direitos e liberdades fundamentais”.

Conforme Jorge Miranda³⁵ “São muitos e muito diversificados os direitos das pessoas dentro da ordem jurídico estatal”. Estando os direitos fundamentais inseridos nas Constituições dos Estados, fato consumado pela Assembleia Constituinte que textualmente: “... afirma a decisão do povo português de defender a independência nacional, de garantir os direitos fundamentais dos cidadãos, de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista, no respeito da vontade do povo português, tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno”.

Ainda segundo Jorge Miranda³⁶, “A parte I da Constituição de 1976 versa sobre “Direitos e Deveres fundamentais”, ao longo de sessenta e oito artigos, por vezes bem extensos. Não esgota, no entanto, a matéria e nem sequer a enumeração dos direitos fundamentais”. E, a justificativa para tal ensinamento está no fato que a Constituição da República Portuguesa contém, além dos dispositivos específicos sobre direitos fundamentais, dispersos nas partes II, III e IV e disposições finais e transitórias, contém previsão de outros direitos ou interferem diretamente em sua aplicação.

Além disso, conforme o jurista, o artigo 16.º, n.º 1, assevera que os direitos fundamentais previstos na Constituição da República Portuguesa não excluem outros previstos em lei e regras

³⁴CONSTITUIÇÃO da República de Portugal. 4ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017.

³⁵MIRANDA, Jorge – *Direitos Fundamentais*. 3.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2020. p. 7.

³⁶*Idem - Op. Cit* – p. 259.

do Direito internacional. O artigo 16.º, n.º 2, determina a integração e interpretação dos preceitos constitucionais e legais em consonância com os direitos fundamentais afirmados pela Declaração Universal dos Direitos do Homem. E ainda, como exemplo de ampliação dos direitos fundamentais refere-se ao artigo 7.º, n.º 1, quando trata do respeito aos direitos dos homens nas relações internacionais, o artigo 26.º, n.º 1, ao prever o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, artigo 32.º n.º 1, ao cuidar das garantias de defesa dos arguidos e o artigo 48.º, n.º 1, ao dispor sobre o direito de participação política dos cidadãos.

Não esgotando assim, o rol dos direitos fundamentais previstos em normas, sentido formal, como os constantes dos artigos 12 a 79. São na verdade, todos os previstos na Constituição da República Portuguesa e na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

É cediço que a Constituição da República Portuguesa contém uma ampla relação de normas jurídicas delineando os direitos e garantias fundamentais. Porém, como já explanado, não é um sistema unitário já que a própria norma constitucional admite expressamente a aplicação de outros direitos e garantias fundamentais, a nível constitucional e a aplicação de tratados internacionais. De tal modo, que o conteúdo constitucional não finaliza os direitos fundamentais das pessoas, havendo normas infraconstitucionais e internacionais no ordenamento jurídico para amparar a aplicação do direito fundamental nas relações de trabalho e emprego.

A sistemática de não exclusão dos direitos fundamentais constantes de normas de direito internacional, fora do texto constitucional, está insculpido na Constituição da República Portuguesa no artigo 16.^{o37} definindo o âmbito e sentido dos direitos fundamentais: “1. Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional. 2. Os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem”.

Diante da previsão de direitos fundamentais em sistemas normativos distintos, se faz necessário a distinção entre direitos fundamentais formais e direitos fundamentais materiais. Jorge Miranda³⁸ ensina: “Assim, à face da Constituição de 1976, apenas podem ser incorporados como direitos fundamentais os direitos consignados em leis, convenções

³⁷CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

³⁸*Idem - Op. Cit* – p. 264.

internacionais ou resoluções de entidades internacionais de que o Estado Português seja parte (art. 8.º), que apareçam exigidos pelos valores e princípios dos seus arts. 1.º e 2.º, que apareçam exigidos pelo respeito da dignidade da pessoa humana e pelos princípios e objetivos do Estado de Direito Democrático”.

Portanto, os Direitos fundamentais formais são os que estão previstos na Constituição, ou seja, os consignados em leis, convenções internacionais ou resoluções de entidades internacionais que Portugal integre.

Quanto aos direitos fundamentais materiais, a definição que mais se ajusta com a doutrina, é a que entende que são os direitos que decorrem da autorização da Constituição a outros direitos fundamentais não previstos no texto constitucional, bem como a viabilização da efetivação.

Forma-se assim, uma organização democrática, que, segundo Ana Maria Guerra Martins³⁹ “No quadro de uma organização democrática do Poder político a constituição material deve ainda conter as regras relativas à proteção dos cidadãos contra os abusos dos governantes, ou seja, deve incluir os direitos fundamentais dos cidadãos”.

Na interpretação do conceito ensina J.J. Gomes Canotilho⁴⁰ que “Os direitos consagrados e reconhecidos pela Constituição designam-se, por vezes Direitos fundamentais formalmente constitucionais, porque eles são enunciados protegidos por normas com valor constitucional formal [...]”, afirma ainda, a existência de direitos fundamentais fora dos textos constitucionais, ou seja, “Em virtude de as normas que os reconhecem e protegem não terem a forma constitucional, estes direitos são os chamados direitos materialmente fundamentais.⁴¹”

Como se observa, o tema central do estudo encontra respaldo e fundamento em normas de cunho constitucional e fora desse âmbito. E como o preceito constitucional relevante é o que trata dos direitos fundamentais, importante salientar, conforme Jorge Miranda⁴², que “Os direitos fundamentais constituem, em cada ordenamento constitucional, uma unidade. Mas isso não significa que não possam ser estabelecidas categorias, a partir de diferentes ângulos”.

³⁹MARTINS, Ana Maria Guerra – *Curso de Direito Constitucional da União Europeia*. Coimbra: Editora Almedina, 2004. p. 127.

⁴⁰CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Op. Cit.- Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. p. 403.

⁴¹ *Idem – Ibidem*.

⁴²MIRANDA, Jorge – *Curso de Direito Constitucional*. Vol. 1. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2016. p. 248.

E o autor ainda acrescenta: “Quanto a estrutura e ao conteúdo, ... distinguem-se direitos de agir e direitos de exigir e direitos de existência, direitos de liberdade, direitos de participação direitos a prestações e direitos de defesa.

No tocante aos sujeitos, considera-se, por um lado, direitos fundamentais individuais e institucionais; por outro lado, direitos comuns e direitos particulares; e, por outro lado ainda, direitos do homem, do cidadão e do trabalhador.

Quanto ao exercício, direitos de exercício individual, de exercício coletivo e de exercício individual e coletivo simultaneamente.

No respeito ao objeto, em primeiro lugar, direitos pessoais, sociais e políticos; depois direitos gerais e especiais; e por fim, direitos fundamentais materiais e procedimentais”⁴³.

Do mesmo modo, no contexto do estudo, convém ressaltar que princípios constitucionais são imperativos pois se inserem em normas vinculantes, que garantem, dentro de um grupo político e ou sistema de governar. Da mesma forma, os regulamentos constitucionais, relacionados às garantias dos povos vinculam os entes públicos segundo leciona J.J. Gomes Canotilho⁴⁴: “A Constituição é a norma das normas, a lei fundamental do Estado, o estalão normativo superior de um ordenamento jurídico. Daí resulta uma pretensão de validade e de observância como norma superior directamente vinculante em relação a todos os poderes públicos.”

Averigua-se pelo estudo, que direitos fundamentais estão directamente relacionados à proteção da Dignidade da Pessoa Humana e estão inseridos na Constituição de um País, enquanto as garantias fundamentais asseguram a efetivação de tais direitos. Já no artigo 1.º da Constituição da República Portuguesa⁴⁵, constata-se que Portugal adotou regime político republicano de governo, ressaltando dignidade humana e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária: “Portugal é uma República soberana, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade popular e empenhada na construção de uma sociedade livre, justa e solidária”.

A exemplo de Portugal, outros países contemplaram nas suas Constituições a defesa da dignidade da pessoa humana, primordial para a implantação do Estado de Direito Democrático

⁴³ *Idem - Op. Cit* – p. 248.

⁴⁴CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes – *Op. Cit.* p. 888.

⁴⁵CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

principalmente as que sucederam a II Guerra Mundial que consagraram em seu texto direitos e garantias fundamentais, tornando obrigatória a observância das normas relativas à liberdade nas relações privadas. Como bem colocado por J.J. Gomes Canotilho⁴⁶, “Ao falar-se da força normativa da constituição aludiu-se à constituição como *lex superior*: quer porque ela é fonte da produção normativa (*norma normarum*) quer porque lhe é reconhecido um valor normativo hierarquicamente superior (*superlegalidade material*) que faz dela um parâmetro obrigatório de todos os actos estaduais”.

Da mesma forma, a Constituição Italiana de 1947 no artigo 3.⁴⁷ deu segmento à proteção e igualdade a todos os cidadãos, ressaltando o dever de a República Italiana remover os obstáculos que limitavam a liberdade e a igualdade dos cidadãos e impediam o desenvolvimento da pessoa humana: “Art. 3 - Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei, sem discriminação de sexo, de raça, de língua, de religião, de opiniões políticas, de condições pessoais e sociais. Cabe à República remover os obstáculos de ordem social e económica que, limitando de facto a liberdade e a igualdade dos cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efetiva participação de todos os trabalhadores na organização política, económica e social do País”.

No mesmo sentido, a Constituição Espanhola⁴⁸ no artigo 9, inciso 2 ressalva a obrigação dos poderes públicos privilegiarem a liberdade e igualdade dos grupos e a efetivação do direito. E no capítulo dos direitos e deveres fundamentais o artigo 10 contempla a inviolabilidade da dignidade da pessoa humana:

Artigo 9

2. Corresponde aos poderes públicos promover as condições para que a liberdade e a igualdade do indivíduo e dos grupos em que se integram sejam reais e efectivas; remover os obstáculos que impeçam ou dificultem a sua plenitude e facilitar a participação de todos os cidadãos na vida política, económica, cultural e social.

3. A Constituição garante o princípio da legalidade, a hierarquia normativa, a publicidade das normas, a não-retroactividade das disposições penais não favoráveis ou que restrinjam os direitos individuais, a segurança jurídica, a responsabilidade e a interdição da arbitrariedade dos poderes públicos.

Artigo 10

⁴⁶CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.* p. 890.

⁴⁷CONSTITUIÇÃO da República Italiana. A consultoria de texto é de responsabilidade do Servizio degli Affari Internazionali do Senado da República, com a colaboração da Prof^a Dr^a Paula Queiroz, tradutora e intérprete de conferências. Disponível em: https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/COST_PORTOGHESE.pdf. Acessado em 19 junho 2022.

⁴⁸CONSTITUIÇÃO Espanhola – Nas versões em espanhola e português. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acessado em vinte e dois de julho de 2022.

1. A dignidade da pessoa, os direitos invioláveis que lhe são inerentes, o livre desenvolvimento da personalidade, o respeito à lei e aos direitos dos demais são fundamento da ordem política e da paz social.
2. As normas relativas aos direitos fundamentais e às liberdades que a Constituição reconhece interpretar-se-ão de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre os mesmos matérias ratificados por Espanha.

A Constituição da Alemanha⁴⁹ a exemplo das demais, aplica o princípio da dignidade da pessoa humana no artigo inaugural como obrigação do poder público proteger e aplicar os direitos fundamentais. E coloca que os direitos de liberdade (artigo 2, inciso 1 e 2), igualdade perante a lei (artigo 3, inciso 1, 2, e 3), entre outros, são direitos fundamentais aplicáveis diretamente e vinculativos: “Artigo 1 - [Dignidade da pessoa humana – Direitos humanos – Vinculação jurídica dos direitos fundamentais] - (1) A dignidade da pessoa humana é intangível. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todo o poder público. (2) O povo alemão reconhece, por isto, os direitos invioláveis e inalienáveis da pessoa humana como fundamento de toda comunidade humana, da paz e da justiça no mundo. (3) Os direitos fundamentais, discriminados a seguir, constituem direitos diretamente aplicáveis e vinculam os poderes legislativo, executivo e judiciário”.

Tal como ocorre em Portugal, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88)⁵⁰, apresenta diversas normas jurídicas protetivas aos direitos fundamentais. O Título I apresenta os princípios fundamentais e no Título II, os Direitos e Garantias Fundamentais, definidos em capítulos: (I) Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos; (II) Dos Direitos Sociais; (III) Da Nacionalidade; (IV) Dos Direitos Políticos e (V) Dos Partidos Políticos.

Encontra-se no artigo 1º, inciso III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988⁵¹ (CRFB/88), o princípio da dignidade da pessoa humana: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

⁴⁹LEI Fundamental da República Federal da Alemanha (Tradutor: Assis Mendonça, Aachen. Revisor jurídico: Urbano Carvelli, Bonn) - Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. Acessado em 22 de julho de 2022.

⁵⁰CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Vade mecum*. 9.ª ed. São Paulo: RT, 2017.

⁵¹CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.* artigo 1.º

No artigo 5.º, § 2.º⁵² da Constituição da República Federativa do Brasil, há autorização para observância de outros direitos fundamentais: “§ 2.º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. E em 2004 a Emenda Constitucional n. 45 incluiu, no art. 5.º, o parágrafo 3.º, dispondo que: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Os direitos fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil são definidos como direitos fundamentais formais. Porém, são também formais os direitos fundamentais que não estão previstos na Constituição mas foram eleitos pelo Poder Constituinte como direitos fundamentais já que escritos na Carta Magna (artigo 5.º, § 2.º).

Constata-se pelo estudo, que a Constituição da República Federativa do Brasil também não exauriu os direitos fundamentais que podem ser encontrados no âmbito constitucional, infraconstitucional e nas normas internacionais, ficando a identificação dos direitos fundamentais a cargo de afinada interpretação jurídica de todos os operadores do direito.

Entretanto, convém ressaltar que além da função de proteger o homem de eventuais arbitrariedades cometidas pelo Poder Público, os direitos fundamentais se prestam ainda, a impelir o Estado a tomar um conjunto de medidas que impliquem melhorias nas condições sociais dos cidadãos.

Assim, cumpre ao ordenamento jurídico brasileiro, através dos princípios constitucionais, mais especificamente o princípio da dignidade da pessoa humana amparar os cidadãos da sua nação cuja proteção constitucional é seu maior e irrestrito bem. Amauri Mascaro Nascimento⁵³ preleciona: “No direito comum, os *direitos fundamentais* acompanham a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural dos povos, traduzindo-se em garantias do cidadão perante o Estado. Proclamou-se que todos os homens foram criados iguais e dotados de direitos inalienáveis, dentre os quais o direito à vida, à liberdade e à procura da felicidade. Assim, surgiram as declarações de direitos individuais e, depois, as declarações

⁵²CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.* artigo 5.º

⁵³NASCIMENTO, Amauri Mascaro - *Curso de direito do Trabalho*. 24.ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. p. 477.

de direitos sociais em documento como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, ou específicos, como a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais e a Carta Social Europeia e outros, exaltando a dignidade do trabalho, o direito ao emprego, o direito ao descanso ao justo salário, o direito de associação sindical e outros”.

Roberta Pontes Caúla Reis⁵⁴ fazendo uma análise jurídico constitucional entre Brasil e Portugal conclui que “A dignidade da pessoa humana é fundamento tanto da República Federativa do Brasil, quanto da portuguesa. Assim, mister se faz tratar do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana dentro do Estado Social Democrático de Direito”

J.J. Gomes Canotilho⁵⁵ ensina: “As normas consagradoras de direitos fundamentais protegem determinados “bens” ou “domínios existenciais” (ex: a vida, o domicílio, a religião, a criação artística a não discriminação).”.

Os direitos fundamentais são o resultado de um processo de constitucionalização, que para o Jurista referido⁵⁶ é “a incorporação de direitos subjetivos do homem em normas formalmente básicas, subtraindo-se o seu reconhecimento e garantia à disponibilidade do legislador originário”.

Pode-se dizer, em síntese, que os direitos fundamentais são aqueles que asseguram à pessoa humana uma existência mínima com dignidade. Podemos conceituar os direitos fundamentais como sendo aqueles arrimados nos princípios ético-fundamentais provenientes da consciência social de uma comunidade que gozam proteção em sistemas jurídicos estatais e internacionais. Importante não confundir “direitos fundamentais” com “garantias fundamentais” de caráter instrumental, que se revelam no direito dos cidadãos a exigir dos poderes públicos a proteção dos seus direitos, bem como no reconhecimento de meios processuais adequados a essa finalidade.

Luigi Ferrajoli⁵⁷ propõe uma definição teórica, puramente formal ou estrutural, do que sejam os direitos fundamentais: “todos aqueles direitos subjetivos que dizem respeito universalmente a “todos” os seres humanos enquanto dotados do *status* de pessoa, ou de cidadão ou de pessoa capaz de agir”.

⁵⁴REIS, Roberta Pontes Caúla -*Direitos Fundamentais: uma perspectiva de futuro*/Jorge Miranda, organizador; Bleine Queiroz Caula Bruna Souza Paulo, Valter Moura do Carmo, coordenação. – São Paulo: Atlas, 2013. p. 463.

⁵⁵CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes – *Op. Cit.* p. 1.262.

⁵⁶*Idem* – *Op. Cit.* p. 378.

⁵⁷FERRAJOLI, Luigi. *Derecho y razón: Teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, 1995. p.5.

Jorge Miranda⁵⁸ disserta que, “Por direitos fundamentais entendemos os direitos ou as posições jurídicas ativas das *pessoas* enquanto tais, indivíduos ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição”. E ainda afirma⁵⁹ que “I- Somente há direitos fundamentais quando o Estado e a pessoa, a autoridade e a liberdade se distinguem e até, em maior ou menor medida, se contrapõem, insista-se.” O que quer dizer que há limitação do poder em relação a pessoa suas necessidades e liberdade.

E, conforme menciona J.J. Gomes Canotilho⁶⁰ a Magna Carta “não ignora os valores fundamentais ...”. e, além do princípio assegurador da dignidade da pessoa humana, consagra as tarefas fundamentais do Estado, que dentre elas, consigna garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático, insculpido no artigo 9.º, alínea b) e h), além, de outras⁶¹: São tarefas fundamentais do Estado: b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático; h) Promover a igualdade entre homens e mulheres”.

Conclui-se assim que a Constituição da República Portuguesa está estruturada em direitos que salvaguardam a dignidade da pessoa humana relacionados a igualdade, a liberdade e estão inseridos em um plano internacional. Como coloca Luiz Guilherme Marques⁶² são “Direitos que pertencem ao homem pelo simples fato dele ser humano. Direitos inatos (V. direitos personalíssimos), personalíssimos, originários, que nascem com o homem ou que pertencem ao gênero humano, independentemente de raça, sexo, idade, religião, ou grau de civilização⁶³”. Quanto aos Direitos Fundamentais nas palavras de Fábio Konder Comparato⁶⁴, “... são os direitos humanos reconhecidos como tal pelas autoridades, às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional; são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis, nos tratados internacionais”.

⁵⁸MIRANDA, Jorge – *Op. Cit.* p. 229.

⁵⁹*Idem* – *Op. Cit.* p. 231.

⁶⁰*Idem* - *Op. Cit.* p. 237.

⁶¹*Idem* – *Ibidem.*

⁶²MARQUES, Luiz Guilherme – *Direitos Humanos na França*. 1ª edição. São Paulo, 2013. p. 68.

⁶³*Idem* – *Ibidem.* p. 25.

⁶⁴COMPARATO, Fábio Konder - *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 3ª edição. São Paulo, 2003. p. 36.

2.2 – Princípio da igualdade

Objetiva-se no presente capítulo, traçar de forma sucinta a estrutura da Constituição da República Portuguesa com foco no princípio da igualdade e demais normas relacionadas ao tema, expondo sobre a conquista portuguesa aos direitos e liberdades fundamentais resultando na aprovação de uma Constituição que garantiu os direitos fundamentais dos cidadãos estabelecendo os princípios basilares da democracia e assegurando o Estado de Direito democrático.

Importante frisar que integram o direito português as normas e princípios de direito internacional constantes de convenções internacionais regularmente ratificadas ou aprovadas após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente (Conf. artigo 8.º da Constituição da República Portuguesa)⁶⁵. O mesmo dispositivo constitucional (artigo 8.º, inciso 3 e 4), faz referência às normas aplicadas diretamente na ordem interna em respeito aos princípios fundamentais do Estado de Direito Democrático: “3. As normas emanadas dos órgãos competentes das organizações internacionais de que Portugal seja parte vigoram diretamente na ordem interna, desde que tal se encontre estabelecido nos respetivos tratados constitutivos.

4. As disposições dos tratados que regem a União Europeia e as normas emanadas das suas instituições, no exercício das respetivas competências, são aplicáveis na ordem interna, nos termos definidos pelo direito da União, com respeito pelos princípios fundamentais do Estado de direito democrático”.

Na mesma linha de defesa dos direitos dos cidadãos, o artigo 9.º da Constituição da República de Portugal⁶⁶ garante entre outros, como tarefa fundamental do Estado, os direitos e liberdades fundamentais, o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Já o artigo 12.^{o67} da Constituição da República Portugal apresenta o princípio da universalidade, afirmando que: “1. Todos os cidadãos gozam dos direitos e estão sujeitos aos

⁶⁵CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

⁶⁶CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

⁶⁷CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

deveres consignados na Constituição. 2. As pessoas coletivas gozam dos direitos e estão sujeitas aos deveres compatíveis com a sua natureza”. O princípio estampado no artigo 12.º, confirma que os cidadãos gozam de direitos, mas também estão sujeitos a deveres conforme previsto na Carta Magna.

O direito a vida, a liberdade e a igualdade, fazem parte do rol dos direitos humanos a que todos têm direito. Nas palavras de António Pedro Barbas Homem⁶⁸, “A “dignidade da pessoa” vai ancorar na reflexão de Kant já assinalada; mas representa por outro lado a tomada de consciência pela nossa sociedade do significado fundamental da pessoa. Dá-se um passo, e um passo muito importante, na progressiva conscientização da categoria pessoa, que passa a ocupar, nas construções teóricas, o lugar central que merece”.

Quanto ao Princípio da igualdade esculpido no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa⁶⁹ inserido na Parte I que trata dos direitos e deveres fundamentais, garante a igualdade de todos perante a lei: “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”.

Jorge Miranda⁷⁰ nos ensina sobre as Constituições de Portugal e o princípio da igualdade afirmando que “... aparecia em todas as Constituições portuguesas anteriores, em moldes, porém, nem sempre idênticos ... Finalmente na Constituição de 1976 é nítida a afirmação, com carácter geral, tanto a igualdade perante a lei (art. 13.º e art. 7.º da Declaração Universal) como da igualdade real entre os portugueses”.

No entanto, nos primórdios não havia isonomia entre as pessoas, os privilégios não eram questionados, nem combatiam as desigualdades. A mesma situação seguiu na Idade Média onde registrou-se crises com o absolutismo da Monarquia.

Mudanças significativas ocorreram com o surgimento do Iluminismo com fundamento em ideais de “liberdade, igualdade e fraternidade”, no entanto, críticas ao poder ilimitado originou em revoluções, e por consequência a queda do absolutismo.

Com o advento do liberalismo, entretanto, apenas foram obtidos direitos de índole individual, pois o Estado liberal era baseado no conceito de não intervenção do Estado em

⁶⁸HOMEM, António Pedro Barbas - *Do Direito Natural aos Direitos Humanos*. Almedina, 2015. p. 227.

⁶⁹CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

⁷⁰MIRANDA, Jorge – *Curso de Direito Constitucional*. Vol. 1. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2016. p. 292.

relação às pessoas. Durante a Revolução Francesa foi editada a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789⁷¹, trazendo em seu artigo 1.º que: “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum”.

Com o direito individual privilegiado na época, a igualdade dos cidadãos ficou limitada e surge assim, a igualdade formal interpretada como “igualdade perante a lei”. Portanto, a igualdade formal corresponde ao tratamento isonômico, advindo da lei e com destino às pessoas da sociedade que se subordinavam a legislação.

Todavia, a crise aumenta devido à perpetuação das desigualdades, até que se instala o Estado Social que passa a garantir direitos aos cidadãos e assegura dignidade de vida, e a igualdade entre as pessoas encontra novos contornos. Identifica-se que a igualdade formal, é uma interpretação da norma deficiente já que a aplicação seca da lei não leva em consideração condições especiais dos indivíduos, grupos e intersecções.

Com a influência do Estado Social, o Estado intervém visando assegurar os direitos fundamentais e igualdade de direitos às pessoas e classes menos privilegiadas, implicando em relevante conquista no campo da igualdade de direitos que evoluiu do plano meramente formal para aplicação efetiva e positiva, fenômeno conhecido como igualdade real, substancial ou material.

Guilherme Dray⁷² define que “O princípio da igualdade surge, pois, historicamente, como uma ideia centrada no Homem e na luta pela afirmação da sua dignidade: em última instância, o princípio da igualdade esteve sempre associado ao da dignidade humana ...”.

Ainda para Guilherme Dray⁷³ o princípio da igualdade, no Estado moderno, tornou-se realidade estando presente na maioria das Constituições. Defende a possibilidade de identificar três entendimentos distintos sobre o princípio da igualdade: “... o *princípio da igualdade perante a lei* enquanto realidade de índole *formal*; o *princípio da igual perante a lei* numa aceção *material*; e o *princípio geral da igualdade de oportunidades* enquanto projeto de *igualdade real*”.

⁷¹DECLARAÇÃO dos Direitos do Homem e Cidadão – Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf> - Acessado em 01 julho 2022.

⁷²DRAY, Guilherme Machado – *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina Editora, 2015. p. 125.

⁷³*Idem* - *Op. Cit.* p. 130.

Colige-se, que o princípio da igualdade representa uma busca incessante por uma justiça ideal impondo aos poderes públicos que trate todos de forma igual e impeçam tratamento discriminatório. O estudo do artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa que consagra o princípio da igualdade, conduz à conclusão, que se trata de um princípio afeto à dignidade da pessoa humana cujo objetivo é eliminar a discriminação em todas as suas formas.

Cristina Queiroz⁷⁴ entende que “Na verdade, a "cláusula de igualdade" do artigo 13º da Constituição proíbe essencialmente as acções arbitrariamente discriminatórias, isto é, sem fundamento material de justificação, na ausência de mandato particular de diferenciação. Desse mandato genérico a "acções iguais" decorre uma pretensão a prestações "derivadas". Esta pretensão de participação em acções prestacionais iguais refere-se, correctamente, não à pretensão, mas a uma “igualdade de oportunidades” de participação”.

A Constituição da República Portuguesa de 1976, assim como outras normas, evoluiu com o tempo e, embora contemple a igualdade de direitos perante a lei no artigo 13.º, onde era omissa em relação às mulheres, situação corrigida em 1997 conforme ensina Jorge Miranda⁷⁵: “A Constituição, no texto inicial, não continha a explicitação da igualdade de direito de homens e mulheres por tal se entender desnecessário ... Mas em 1997entendeu-se, algo diferentemente, que o Estado devia promover a igualdade entre homens e mulheres (art. 9.º, alínea h), em particular no acesso a cargos políticos”.

Ou seja, a igualdade material humaniza o direito no sentido da percepção das diferenças reais, embora uma pessoa pertença ao mesmo grupo protegido pelo princípio da isonomia. Para melhor esclarecer, a colocação de Gilmar Ferreira Mendes⁷⁶:

Igualdade formal é a igualdade de todos perante a lei. Trata-se de um mandamento para o aplicador do direito, para que, na hora de aplicar a lei, faça-o de maneira igual, sem perseguições nem predileções. Já a igualdade material é um mandamento para o legislador, para que, na hora de elaborar a lei, faça-o de maneira a reduzir desigualdades. É a igualdade na lei.

Em outras palavras: a igualdade formal é a garantia de ser tratado de forma não discriminatória por parte daquele que tem a obrigação de aplicar a lei (por exemplo: proibição da preferência de marca em licitações), ao passo que a igualdade material é o direito a exigir do legislador que, ao elaborar a lei, dê a esse ato jurídico um conteúdo que vise a reduzir as desigualdades (por exemplo, criando alíquotas diferenciadas de imposto de renda de acordo com o poder aquisitivo de cada pessoa)

⁷⁴QUEIROZ, Cristina – *Direitos Fundamentais Sociais*. Editora Petrony, 2.ª ed. 2020. p. 227.

⁷⁵*Idem - Op. Cit* – p. 293.

⁷⁶MENDES, Gilmar F.; FILHO, João Trindade C. Série IDP - Linha Doutrina - *Manual Didático de Direito Constitucional*. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786555591088. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591088/>. Acesso em: 28 jul. 2022. p. 87.

A Jurisprudência do STF⁷⁷ também faz menção sobre a igualdade material seus efeitos e consequências: “O princípio da igualdade material é prestigiado por ações afirmativas. No entanto, utilizar, para qualquer outro fim, a diferença estabelecida com o objetivo de superar a discriminação ofende o mesmo princípio da igualdade, que veda tratamento discriminatório fundado em circunstâncias que estão fora do controle das pessoas, como a raça, o sexo, a cor da pele ou qualquer outra diferenciação arbitrariamente considerada. Precedente do CEDAW. [**ADI 5.617**, rel. min. Edson Fachin, j. 15-3-2018, P, *DJE* de 3-10-2018.]”.

No Brasil, o princípio da igualdade está previsto, no artigo 5.º, caput da Constituição da República Federativa do Brasil⁷⁸, que além da isonomia, consagra o direito fundamental à vida, liberdade, igualdade entre outros, ressaltando no inciso I a igualdade de gênero: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”.

Convém pontuar, que o dispositivo não está tratando da proteção à isonomia, e sim vedando a discriminação de conduta, cujo desrespeito será punido nos parâmetros fixados no artigo 5.º, inciso XLI da Constituição da República Federativa do Brasil⁷⁹: “XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Materializado através da Jurisprudência do STF:

Controle e constitucionalidade das leis penais. Mandatos constitucionais de criminalização. A Constituição de 1988 contém um significativo elenco de normas que, em princípio, não outorgam direitos, mas que, antes, determinam a criminalização de condutas (CF, art. 5º, XLI, XLII, XLIII, XLIV; art. 7º, X; art. 227, § 4º). Em todas essas normas é possível identificar um mandato de criminalização expresso, tendo em vista os bens e valores envolvidos. Os direitos fundamentais não podem ser considerados apenas como proibições de intervenção (Eingriffsverbote), expressando também um postulado de proteção (Schutzgebote). Pode-se dizer que os direitos fundamentais expressam não apenas uma proibição do excesso (Übermassverbote), como também podem ser traduzidos como proibições de proteção insuficiente ou imperativos de tutela (Untermassverbote). Os mandatos constitucionais de criminalização, portanto, impõem ao legislador, para o seu devido

⁷⁷STF – Jurisprudência. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/constituicao/constituicao.asp#29>. Acessado em 28 de julho de 2022.

⁷⁸CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

⁷⁹ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

cumprimento, o dever de observância do princípio da proporcionalidade como proibição de excesso e como proibição de proteção insuficiente. [**HC 104.410**, rel. min. Gilmar Mendes, j. 6-3-2012, 2ª T, *DJE* de 27-3-2012.].

Importante ressaltar, que o artigo 3.º, inciso IV⁸⁰ da Constituição da República Federativa do Brasil assegura vedação à discriminação como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: ... IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

Para Dimitri Dimoulis⁸¹ “O art. 3, IV da Constituição brasileira [...]. Indica cinco critérios de discriminação proibida, vetando também “quaisquer outras formas de discriminação”.

E as normas internacionais, aprovadas pelo Brasil, aplicam-se na órbita interna. Nesse caminho, ao tratar de Direitos Humanos e igualdade é primordial fazer referência a Declaração Universal dos Direitos Humanos-DUDH⁸², cujo objetivo foi reconhecer direitos existentes e inerentes ao ser humano e assegurar a efetividade indistintamente, consignando no artigo 7.º que “Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.”.

Da mesma forma a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão - DDHC (1789) privilegia a liberdade e a igualdade de direitos: “Art.1.º - Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem ter como fundamento a utilidade comum.

Art. 6.º - A lei é a expressão da vontade geral. Todos os cidadãos têm o direito de concorrer, pessoalmente ou através de mandatários, para a sua formação. Ela deve ser a mesma para todos, seja para proteger, seja para punir. Todos os cidadãos são iguais a seus olhos e igualmente admissíveis a todas as dignidades, lugares e empregos públicos, segundo a sua capacidade e sem outra distinção que não seja a das suas virtudes e dos seus talentos”.

⁸⁰ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

⁸¹DIMOULIS, Dimitri. *Direito de Igualdade: antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais*. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2021. p. 233. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556273808/>. Acesso em: 28 jul. 2022.

⁸²DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos-DUDH – artigo 1.º e 7.º. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acessado em: 25 de julho de 2022.

Cumprе ressaltar, que na época que foram editadas as declarações (americana e francesa), não contemplavam as mulheres nem os escravos, pois não eram detentores de direitos civis.

Para concluir, convém reafirmar que o artigo 16.º da Constituição da República Portuguesa⁸³ expõe que “Os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros constantes das leis e das regras aplicáveis de direito internacional” e que tais direitos “devem ser interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁸⁴”, que proclama em seu artigo 1.º: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

O estudo dos direitos humanos e direitos fundamentais revela uma complexa e interessante linha de pesquisa, isto posto, convém simplificar, deixando a percepção obtida, no sentido que direitos dos Homens em todas as suas esferas e hierarquia, são conquistados com sacrifícios e embasados em fatores de diversas origens de que uma sociedade vive em determinada época. Do mesmo modo, os tempos atuais, com a globalização e integração das normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, impõe que a sociedade em geral e as autoridades busquem aprovação de normas que atendam à forma contemporânea de viver. Estamos em tempos de respeito a dignidade humana e aos direitos das pessoas com respeito a igualdade e não discriminação.

Os dispositivos constitucionais e as normas infraconstitucionais estudadas, dão conta que o mundo não permite mais que direitos e garantias fundamentais sejam ignorados. A Constituição da República Portuguesa assegura uma sociedade baseada na dignidade humana (art. 1.º), a independência nacional, direitos e liberdades fundamentais e promoção da igualdade entre homens e mulheres entre suas tarefas art. (9.º) e combate privilégios e prejuízos em razão de sexo e outras situações (art. 13.º).

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet⁸⁵, “efetividade dos direitos fundamentais - de todos os direitos - depende, acima de tudo, da firme crença em sua necessidade e seu significado para a

⁸³CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

⁸⁴CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

⁸⁵SARLET, Ingo Wolfgang. *Os Direitos Fundamentais Sociais Na Constituição de 1988*. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, nº. 1, 2001. Disponível em: <<http://www.direitopublico.com.br>>. Acesso em: vinte e oito de julho de 2022.

vida humana em sociedade, além de um grau mínimo de tolerância e solidariedade nas relações sociais, razão aliás, pela qual de há muito se sustenta a existencia de uma terceira dimensão (ou geração) de direitos fundamentais, oportunamente designada de direitos de fraternidade ou solidariedade”.

2.3 – Direitos da personalidade

Os direitos da personalidade são direitos subjetivos inerentes à pessoa humana, cujo objetivo é tutelar bens e interesses inerentes ao ser humano. Segundo Rabindranath V.A. Capelo Sousa⁸⁶, “[...] deparamos aqui com direitos de cada homem sobre a sua própria personalidade oponíveis aos demais homens (*iura in se ipsum*) [...]”. Atualmente, o direito da personalidade encontra-se muito bem definido e enraizado nas normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, contudo, a terminologia não tinha espaço no mundo jurídico e na sociedade.

O levantamento histórico revela que algumas nações viveram um longo período subjugados pela monarquia e nobres que detinham poder e riqueza. Na sociedade encontrava-se de um lado o Estado, do outro os burgueses interessados em desenvolver as relações econômicas, mas com temor de o Estado contê-los. Paralelamente, estavam as pessoas comuns, com postulações individuais referente ao direito à liberdade e outros inerentes a condição ser humanos. Nas palavras de Anderson Schreiber⁸⁷, “A essência do projeto liberal foi estampada no art. 4.º da já mencionada Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão: A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo”. Dá-se, assim, início à formação dos direitos universais atemporais das pessoas naturais.

A liberdade conquistada foi fartamente usufruída pelo homem já que a atuação do Estado foi limitada nas relações privadas. A liberdade excessiva na época, principalmente durante a Revolução Industrial, causou transtorno para a sociedade devido ao distanciamento do Estado nas relações entre os particulares, imposto pelo direito liberal. Conforme Anderson Schreiber “Foi nesse contexto histórico da segunda metade do Século XIX, marcado por

⁸⁶SOUSA, Rabindranath V.A. Capelo – *O Direito Geral de Personalidade*. 1.º edição. Lisboa: Coimbra Editora, 2011. p. 16.

⁸⁷SCHREIBER, Anderson. *Direitos da Personalidade: Revista e Atualizada*, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2014. p. 3. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522493449/>. Acesso em: 29 jul. 2022.

injustiças e revoltas, que surgiram as primeiras construções em torno dos direitos da personalidade”.⁸⁸

Os direitos de personalidade têm sua importância destacada na Declaração Universal de Direitos Humanos-DUDH⁸⁹ após a Segunda Guerra Mundial, fruto da conscientização da magnitude dos direitos das pessoas e da necessidade de tutelá-los juridicamente. É a convergência do direito público e privado buscando mesmos objetivos para assegurar o respeito, a liberdade e a dignidade humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos-(DUDH)⁹⁰ foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, com objetivo de se aplicar a todas as nações e proteger os direitos humanos. Além disso, sua aprovação serviu de fundamento para inserção de direitos em Constituições de muitas nações. Porém, ocorreram críticas e divergências entre juristas, acentuadamente no direito privado, sobre temas diversificados, entre eles, o alcance, nome e rol de direitos abrangidos pelo direito da personalidade.

Anderson Schreiber⁹¹ comenta que: “Nesse cenário, não chega a ser espantoso que juristas importantes, como Savigny, Von Thur e Enneccerus, negassem qualquer validade científica à categoria. Viam nela uma inovação inconsistente. Sustentavam, em poucas palavras, que os direitos da personalidade configuravam uma contradição nos próprios termos, já que tinham como objeto o próprio sujeito. Se, para o direito civil, a personalidade consistia na capacidade de ter direitos, não podia essa mesma personalidade figurar como objeto de direito algum”.

As críticas aos direitos da personalidade inibiram a sua progressão, por consequência, algumas nações resistiram a sua adoção. “No Código Português de 1867, já haviam sido definidos os direitos à existência, a liberdade, à associação, à apropriação e à defesa (arts. 359.º a 367.º)”, ensina Carlos Alberto Bittar⁹². No Brasil, “o Código Civil brasileiro de 1916 também não trouxe qualquer menção ao assunto”, segundo Anderson Schreiber⁹³.

⁸⁸*Op. Cit.* p. 7.

⁸⁹DECLARAÇÃO Universal de Direitos Humanos – [Em linha]. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/2decla.htm#:~:text=A%20presente%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos,respeito%20a%20esses%20direitos%20e>. Consult. 19 junho 2022.

⁹⁰DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acessado em 29 de julho de 2022.

⁹¹*Op. Cit.* p. 5.

⁹²BITTAR, Carlos Alberto - *Os Direitos da Personalidade*. 8ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015. p. 68.

⁹³*Idem Op. Cit.* p. 6.

As omissões e controvérsias causaram transtornos no sentido de inibir a progressão do direito da personalidade no mundo jurídico. No entanto, os fatores sociais, econômicos, políticos e Guerras, impactaram na vida das pessoas que passaram a reivindicar um direito que considere as particularidades da personalidade, havendo ascensão do direito em muitas nações. Afirma Carlos Alberto Bittar⁹⁴: “Daí para cá, vem sendo esses direitos inseridos em alguns Códigos e projetos apresentados em diversos países.

Incursões na vida privada, especificamente ditadas pela evolução da tecnologia e das comunicações, têm exigido o reconhecimento expresso desses direitos e a sua regulamentação, para garantir-lhes proteção no âmbito privado [...] Assistiu-se, assim, a uma paulatina disciplina desses direitos no preâmbulo dos novos Códigos, como eixo de todo o direito privado”.

O Código Civil Português consigna no artigo 66.º número 1 e 68.º número 1, sobre o começo e término da personalidade, colocando que se adquire a personalidade no momento do nascimento completo com vida e cessa com a morte, o que significa que o ser humano durante toda sua vida estará sob a égide da tutela geral da personalidade.

Carlos Alberto Bittar⁹⁵ ensina que “O Código Civil *português* prevê a matéria nos arts. 70.º e 81.º, incluindo nessa disciplina a proteção de cartas, nome, à imagem e à intimidade (esta também protegida na França, por lei de 1970, e na Argentina, em 1974 e 1975)”.

Artigo 70.º (Tutela geral da personalidade)

1. A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.

2. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida”.

“Artigo 81.º (Limitação voluntária dos direitos de personalidade)

1. Toda a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública.

2. A limitação voluntária, quando legal, é sempre revogável, ainda que com obrigação de indemnizar os prejuízos causados às legítimas expectativas da outra parte.

Conforme Victor Correia⁹⁶, o Código Civil de Português prevê em seu artigo 80.º, o direito à reserva sobre a intimidade da vida privada, o artigo 483.º dispõe sobre o direito de indenizar, enquanto o artigo 70.º, nº 2, estabelece as providências judiciais adequadas ao caso.

⁹⁴*Op. Cit.* p. 66.

⁹⁵BITTAR, Carlos Alberto - *Os Direitos da Personalidade*. 8ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015. p. 69.

⁹⁶ *Idem – Op. Cit.* p. 62.

A significativa vida privada do homem é protegida também na Declaração Universal dos Direitos Humanos⁹⁷ de 1948 quando consigna no artigo 12.º que: “Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra interferências ou ataques”.

Da mesma forma o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos⁹⁸ de 1966 protege os direitos de personalidade ao amparar a vida privada, a família, a correspondência, a honra e reputação quando afirma no artigo 17.º: “§1. Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação. §2. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas”.

Assenta-se que a limitação voluntária ao exercício dos direitos de personalidade é nula, se for contrária aos princípios da ordem pública, conforme dispõe o artigo 81.º, n.º 1 do Código Civil Português⁹⁹, demonstrativo da imperatividade dos dispositivos legais de proteção aos direitos de personalidade.

Rodolfo Pamplona Filho¹⁰⁰ coloca que “O homem não deve ser protegido somente em seu patrimônio, mas principalmente em sua essência”.

E para o autor Carlos Alberto Bittar¹⁰¹, “Além dos direitos da personalidade, dispõe a pessoa, ainda, na órbita privada, de outros direitos, correspondentes ao respectivo estado, ou posição, na sociedade: são chamados “direitos da pessoa, ou “direitos pessoais”, estes detectados já na Antiguidade e consagrados, depois em todas as codificações do mundo, em que ocupam o frontispício da respectiva Parte Geral”.

Em âmbito constitucional, o artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa¹⁰² está inserido no Título II que trata dos direitos, liberdades, garantias e dispõe sobre direitos

⁹⁷DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos artigo 12.º. Disponível em: Declaração Universal dos Direitos Humanos (tjsp.jus.br). Acessado em 29 de julho de 2022.

⁹⁸Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos – artigo 17.º. Disponível em: <https://oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acessado em 29 de julho de 2022.

⁹⁹CÓDIGO Civil de Portugal: Decreto-lei n.º 47.344/66, de 25 de novembro, 21.ª ed. Coimbra: Editora Almedina.

¹⁰⁰GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo - *Novo curso de direito civil*. 23ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. p. 183.

¹⁰¹BITTAR, Carlos Alberto - *Os Direitos da Personalidade*. 8ª ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015. p. 62.

¹⁰²CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

fundamentais consagrando no inciso 1: “A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

Nesse aspecto Pedro Pais de Vasconcelos¹⁰³ ensina que o direito não pode atribuir personalidade, mas consegue reconhecer a qualidade da pessoa humana:

A pessoa humana constitui o fundamento ético-ontológico do Direito. Sem pessoas não existiria o Direito. O Direito existe pelas pessoas e para as pessoas. Tem como fim reger a sua interação no Mundo de um modo justo. As pessoas constituem, pois, o princípio e o fim do Direito. O Direito não tem poder nem legitimidade para atribuir a personalidade individual. Limita-se a constatar, a verificar a hominidade, qualidade de ser humano”. “Os direitos da personalidade são direitos que decorrem da protecção da dignidade da pessoa humana e estão intimamente ligados à própria condição humana. Embora a violação a esses direitos possa ter repercussão patrimoniais, são direitos que se distinguem dos direitos patrimoniais, porque estão ligados à pessoa humana de maneira perpétua.”¹⁰⁴ Outra, “os direitos da personalidade tutelam a pessoa, tanto no seu aspecto corporal, interior e exterior. Podemos exemplificar a) aspecto corporal: corpo, nome, voz; b) interior: intimidade, privacidade, honra subjetiva e objetiva; c) exterior: imagem, reputação e também seus feixes de papéis institucionalizados (Ferraz Júnior) que representa na Sociedade. Neste último aspecto, há a tutela da imagem social da pessoa, ou seja, como ela é vista pela sociedade.”¹⁰⁵.

Para Diogo Costa Gonçalves¹⁰⁶, numa análise mais profunda sobre o direito de personalidade garante que “... a tutela da personalidade está orientada a proteger não só quem o Homem é, mas também quem o Homem está chamado a ser. Na concretização dos direitos de personalidade, o intérprete terá, assim, que apelar para este conteúdo ético fundamental, que o mesmo é dizer que terá que apelar para um profundo conhecimento antropológico da realidade pessoal”.

Quanto ao direito da personalidade no Brasil, assim como as outras nações, o Brasil acompanhou a discussão, formação e ascensão do direito da personalidade na Europa e no mundo. Também já foi sinalizado no presente estudo, que não constou no Código Civil de 1916

¹⁰³VASCONCELOS, Pedro Pais de – *Direito de Personalidade*. Coimbra: Editora Almedina, 2021. p. 6.

¹⁰⁴SCHIAVI, Mauro - *Ações de reparação por Danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2009, p. 54.

¹⁰⁵*Idem* – *Op. Cit.* p. 82

¹⁰⁶GONÇALVES, Diogo Costa - *Pessoa e direitos de personalidade. Fundamentação ontológica da tutela*. Coimbra: Editora Almedina, 2008. p. 93.

o direito da personalidade. Porém, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹⁰⁷ no capítulo que trata dos Direitos Fundamentais, artigo 5.º, inciso X, assegura proteção aos direitos fundamentais da personalidade do trabalhador e sua condição de dignidade: “Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (EC no 45/2004).

Inciso X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Já no artigo 5.º, § 2º da Constituição da República Federativa do Brasil¹⁰⁸, consigna que “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Ou seja, o parágrafo 2.º transcrito, representa o desenvolvimento do direito da personalidade no ordenamento jurídico brasileiro. O que se confirma nos ensinamentos de Jorge Miranda¹⁰⁹ ao dispor que “Como já foi mencionado, na Constituição da República Federal brasileira não se encontra formulação expressa do direito ao desenvolvimento da personalidade, como sucede com os outros ordenamentos jurídicos citados. Todavia, o reconhecimento advém do § 2o do art. 5o da Constituição brasileira, que prevê a cláusula aberta como também, em decorrência do regime e dos princípios adotados, como o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e consequentemente da liberdade”.

Cabe frisar que os direitos da personalidade não poderão sofrer alteração pelo legislador, embasado essencialmente no princípio da dignidade da pessoa humana, princípios do Direito do Trabalho, conforme dispõe o artigo 60, § 4º da Constituição da República Federativa do Brasil¹¹⁰: “Art. 60., § 4º. Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: IV - os direitos e garantias individuais”.

“O constitucionalismo moderno está estruturalmente ligado aos direitos fundamentais. Basta recordar o art. 16, da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789: “Qualquer sociedade em que não esteja assegurada a garantia dos

¹⁰⁷CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

¹⁰⁸ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

¹⁰⁹MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais: uma perspectiva de futuro*. São Paulo.: Grupo GEN, 2013. p 75. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481095/>. Acesso em: 31 jul. 2022.

¹¹⁰ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

direitos individuais, nem estabelecida a separação de poderes, não tem Constituição”, conforme afirma Jorge Miranda¹¹¹.

O Código Civil Brasileiro de 2002¹¹², contempla os direitos da personalidade, ao contrário do que ocorria com o Código revogado, e no artigo 2.º ao tratar da personalidade e da capacidade coloca que “A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro”, e dedicou o Capítulo II (artigos 11 a 21)¹¹³, exclusivamente aos Direitos da Personalidade, ressaltando o direito a indisponibilidade, irrenunciabilidade e limitação voluntária dos direitos da personalidade; o direito ao nome e a inviolabilidade da vida privada da pessoa natural entre outros:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 13. Salvo por exigência médica, é defeso o ato de disposição do próprio corpo, quando importar diminuição permanente da integridade física, ou contrariar os bons costumes.

Parágrafo único. O ato previsto neste artigo será admitido para fins de transplante, na forma estabelecida em lei especial.

Art. 14. É válida, com objetivo científico, ou altruístico, a disposição gratuita do próprio corpo, no todo ou em parte, para depois da morte.

Parágrafo único. O ato de disposição pode ser livremente revogado a qualquer tempo.

Art. 15. Ninguém pode ser constrangido a submeter-se, com risco de vida, a tratamento médico ou a intervenção cirúrgica.

Art. 16. Toda pessoa tem direito ao nome, nele compreendidos o prenome e o sobrenome.

Art. 17. O nome da pessoa não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que a exponham ao desprezo público, ainda quando não haja intenção difamatória.

Art. 18. Sem autorização, não se pode usar o nome alheio em propaganda comercial.

Art. 19. O pseudônimo adotado para atividades lícitas goza da proteção que se dá ao nome.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. (Vide ADIN 4815)

Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

¹¹¹MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais*: uma perspectiva de futuro. São Paulo: Grupo GEN, 2013. 9788522481095. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481095/>. Acesso em: 31 jul. 2022.

¹¹²CÓDIGO Civil Brasileiro – Disponível em: L10406compilada (planalto.gov.br) . Acessado em 29 de julho de 2022.

¹¹³ *Ibidem* – *Op. Cit.*

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Isto posto, o direito brasileiro, seguindo a tendência mundial, após o advento da Constituição da República Brasileira de 1988, dedicou outras normas à proteção aos direitos da personalidade. A Lei de transplante¹¹⁴ é um exemplo de proteção ao direito individual da pessoa e proteção aos direitos da personalidade. Tantos outros poderiam ser citados em âmbito nacional ou internacional pela universalidade do direito de proteção aos direitos individuais e princípio da dignidade humana, no entanto, as relações laborais, que representam, uma importante e contemporânea área do ordenamento jurídico, voltou-se à aplicação do direito da personalidade.

Como nos demais ramos do ordenamento jurídico o Direito do Trabalho por ser um direito social voltado para as relações privadas alcança a proteção aos direitos da personalidade. Embora o tema em estudo esteja na área do direito do trabalho, importante colocar que os direitos da personalidade, também na área laboral, estão consagrados na Constituição da República Portuguesa. Nos capítulos anteriores verificou-se que os direitos de personalidade tem como função principal proteger as pessoas e cuidar para que não haja ofensa ao princípio da dignidade humana.

Seguindo o ensinamento de Guilherme Dray¹¹⁵, “mais do que ver o trabalhador como um parente pobre de uma relação jurídica, o Direito do Trabalho trata-o como cidadão pleno, que atua com liberdade e deve ver os seus direitos de personalidade salvaguardados, mesmo no âmbito da unidade produtiva em que presta a sua atividade.”

Como já relatado anteriormente o artigo 26.º da Constituição da República Portuguesa¹¹⁶ prevê a proteção aos direitos fundamentais entre outros, de tal modo que nas relações laborais o trabalhador como pessoa, é detentor do direito da personalidade, especialmente à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada, à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. O artigo 35.º inciso, 1¹¹⁷, também do direito da personalidade, cuida do direito à acessar os dados informatizados: “Todos os cidadãos têm o direito de acesso aos dados informatizados que lhes digam respeito, podendo exigir a sua

¹¹⁴LEI Nº 9.434, DE 4 DE FEVEREIRO DE 1997 – *Lei de Transplante*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19434.htm. Acessado em 31 de julho de 2022.

¹¹⁵CÓDIGO do Trabalho anotado, 2016 – 10.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2016. p. 135.

¹¹⁶ CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

¹¹⁷ CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

rectificação e actualização, e o direito de conhecer a finalidade a que se destinam, nos termos da lei”.

Como preleciona Amauri Mascaro Nascimento ¹¹⁸, “No direito comum, os *direitos fundamentais* acompanham a valorização dos direitos humanos na experiência jurídica e cultural dos povos, traduzindo-se em garantias do cidadão perante o Estado. Proclamou-se que todos os homens foram criados iguais e dotados de direitos inalienáveis, dentre os quais o direito à vida, à liberdade e à procura da felicidade. Surgiram as declarações de direitos individuais e, depois, as declarações de direitos sociais em documento como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, ou específicos, como a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais e a Carta Social Europeia e outros, exaltando a dignidade do trabalho, o direito ao emprego, o direito ao descanso ao justo salário, o direito de associação sindical e outros”.

O Código do Trabalho português adota em parte dos seus artigos, o direito da personalidade. Já no artigo 3.^o¹¹⁹ que regulamenta relações entre as fontes, apresenta como exceção para afastar as normas legais regulamentadoras de contrato de trabalho por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, se dispor em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem, entre outros: “a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação”.

Na Subsecção II nos artigos 14.^o a 21.^o o Código do Trabalho Português relaciona os direitos da personalidade protegidos. Entre eles: a liberdade de expressão e de opinião, integridade física e moral, reserve da intimidade da vida privada (artigos 14.^o, 15.^o e 16.^o).

Em âmbito laboral é obrigatório que o empregador e empregado se respeitem mutuamente, em especial, com relação aos direitos da personalidade, e assim, impõe o Código do Trabalho Português no artigo 16.^o que dispõe: “1 - O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada. 2 - O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.”

O artigo 17.^o do Código do Trabalho, refere-se à proteção de dados pessoais, cujo

¹¹⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro – *Op. Cit.* p. 477.

¹¹⁹CONSTITUIÇÃO da República de Portugal – *Op. Cit.*

objetivo é proibir o empregador de exigir do candidato ao emprego que preste informações sobre sua vida privada, salvo se necessárias; à sua saúde ou estado de gravidez, salvo, quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem. O artigo 18.º do Código do Trabalho Português trata dos dados biométricos e dispõe que dados fornecidos aos empregadores, o empregado tem direito a tomar conhecimento do modo como os dados são registados, a que se destinam e a finalidade que será dado aos dados colhidos.

O artigo 19.º do Código do Trabalho de Portugal¹²⁰, dispõe sobre a proibição de exigência de realização de testes e exames médicos para contratação:

- 1 - Para além das situações previstas em legislação relativa a segurança e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir a candidato a emprego ou a trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a protecção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à actividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respectiva fundamentação.
- 2 - O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir a candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.
- 3 - O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a actividade”.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2”.

O artigo 20.º do Código do Trabalho de Portugal¹²¹ trata dos meios de vigilância a distância, proibindo a utilização de meios de vigilância à distância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador, desde que seja com a finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens: “1 - O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 - A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a protecção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da actividade o justifiquem”.

Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra : “1. Ac. TRC, de 02.06.2016 Apesar de o artº 20º, nº 1 do Código do Trabalho proibir a utilização de meios de vigilância ? distância

¹²⁰ CÓDIGO do Trabalho Anotado 10.ª – *Op. Cit.*

¹²¹ CÓDIGO do Trabalho Anotado 10.ª – *Op. Cit.*

para controlar de forma dedicada e permanente o desempenho profissional do trabalhador, esta utilização é lícita se cumprir os requisitos de fim e publicidade previstos nos n.ºs 2 e 3 do mesmo art.º 20º e for obtida a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados. Neste último caso, os dados obtidos podem servir de meio de prova em procedimento disciplinar e no controlo jurisdicional da licitude da decisão disciplinar”.

E o artigo 21.º do Código do Trabalho de Portugal¹²² refere-se aos meios de vigilância a distância, proibindo: “1 - A utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Protecção de Dados”. Por fim, o capítulo referente aos direitos da personalidade encerra com a protecção a confidencialidade de mensagens e de acesso à informação: “Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação: 1 - O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através do correio electrónico. 2 - O disposto no número anterior não prejudica o poder de o empregador estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação na empresa, nomeadamente do correio electrónico”.

No Brasil, o direito da personalidade incorporou o ordenamento jurídico do direito do trabalho como em outros países, possibilitando que o direito comum seja fonte subsidiária do Direito do Trabalho conforme insculpido no artigo 8.º § 1º da Consolidação da Leis Trabalhistas¹²³: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho”. Ou seja, além da Consolidação da Leis Trabalhista-CLT, norma própria que regulamenta as relações laborais, e o Direito Civil, poderá ser aplicado no direito laboral assim como as normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais. O que significa que os direitos humanos amparados pelo direito da personalidade superam o sistema normativo posto, como explícita valorização do ser humano.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 1.º, inciso III, consagra o princípio da dignidade da pessoa humana¹²⁴. Assegurando a todo cidadão brasileiro protecção irrestrita em todas as relações individuais, inclusive do Estado. Portanto, cumpre ao ordenamento jurídico brasileiro, através dos princípios constitucionais, mais especificamente o

¹²²CÓDIGO do Trabalho Anotado.10.ª ed. 2016. Coimbra: Editora Almedina.

¹²³CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho [Em linha]. Brasília: Planalto. Disponível em: Acessado em 19 de julho de 2022.

¹²⁴CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

princípio da dignidade da pessoa humana, amparar os direitos de personalidade, especialmente em relação à inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra, a imagem, além de outros.

A conclusão que se chega, é que o direito de personalidade integra o direito subjetivo de personalidade do indivíduo e o auxilia na sua tutela, tipificados no ordenamento jurídico, quer seja em Portugal, quer seja no Brasil e além de outros.

Na mesma linha em que os direitos de personalidade têm características próprias e fundamentais, pois não podem ser transferidos à esfera jurídica, de outra ordem, são indisponíveis, irrenunciáveis, são inatos à pessoa e não ultrapassam os limites do seu titular. São permissivos concedidos pela norma jurídica a cada pessoa, que poderá defender um bem de ordem pessoal. Inserindo-se, nesse contexto, a privacidade no ambiente de trabalho.

2.4 – Feminismo institucional

O que é feminismo?

Assim como as mulheres sempre enfrentaram preconceito e discriminação na sociedade, o termo “feminismo” é, em pleno Século XXI tido como um movimento praticado por mulheres históricas que se classificam como portadoras de doença nervosa e perturbações emocionais. Muitas das vezes, são interpretadas como mal-amadas e sem definição de opção sexual. Obviamente que se trata de uma definição com erros conceituais e preconceituosos.

Charles Fourier¹²⁵ usou a palavra “feminismo” pela primeira vez no livro “Teoria dos quatro movimentos”, para retratar a necessidade de as mulheres conquistarem a liberdade, condição que alavancaria o progresso da sociedade. No entanto, o feminismo é um movimento que busca conquistar a igualdade de gênero e combater a discriminação e a exclusão em função do sexo.

Como se pode verificar, o estudo apresentado nos capítulos anteriores revela a transformação que a sociedade passou em decorrência dos movimentos sociais, econômicos, tecnológicos e políticos. Nesse cenário, a mulher desenvolveu importante papel, tanto no seio

¹²⁵NEXO Jornal – Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens...> Acessado em 01 julho 2022.

familiar como nas atividades laborativas, desde o trabalho na área rural, como nos grandes centros, sempre relacionado ao desenvolvimento das cidades.

A Revolução Francesa, que culminou, em parte, nas transformações da humanidade, também deu origem a Declaração dos Direitos do Homem e Cidadão¹²⁶ em 1789, conquista a democracia plena, a liberdade e define os direitos dos homens e dos cidadãos: “Artigo 1º- Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundar-se na utilidade comum .

Artigo 2º- O fim de toda a associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses Direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão.”

O conteúdo da Declaração dos Direitos do Homem e Cidadão e os artigos que a compõem fazem referência exclusivamente ao “homem”, dando margem a interpretação de proteção exclusiva ao sexo masculino, fato desagradou as mulheres da época, que sofriam com a ausência de direitos, tratamento desigual e discriminação.

A aprovação da Declaração dos Direitos dos Homem e Cidadão, interpretado como excludente das mulheres, agravado pelos tratamentos diferenciados, motivou Olympe de Gouges, defensora das classes menos privilegiadas, propor em 1791 uma Declaração de Direitos da Mulher e da Cidadã¹²⁷, em contraposição à declaração que supostamente beneficiava os homens. Também foi autora do 1.º manifesto público em defesa das mulheres.

Preâmbulo

Mães, filhas, irmãs, mulheres representantes da nação reivindicam constituir-se em uma assembléia nacional. Considerando que a ignorância, o menosprezo e a ofensa aos direitos da mulher são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção no governo, resolvem expor em uma declaração solene, os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher. Assim, que esta declaração possa lembrar sempre, a todos os membros do corpo social seus direitos e seus deveres; que, para gozar de confiança, ao ser comparado com o fim de toda e qualquer instituição política, os atos de poder de homens e de mulheres devem ser inteiramente respeitados; e, que, para serem

¹²⁶DECLARAÇÃO dos Direitos do Homem e Cidadão – Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf> - Acessado em 01 julho 2022.

¹²⁷DECLARAÇÃO dos Direitos da Mulher e Cidadã – Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo - Comissão de Direitos Humanos Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>. Acessado em 01 julho 2022.

fundamentadas, doravante, em princípios simples e incontestáveis, as reivindicações das cidadãs devem sempre respeitar a constituição, os bons costumes e o bem estar geral.

Olympe de Gouges, no período da Revolução Francesa, se empenhou na luta e conquista dos direitos das mulheres. Por conta da sua combatividade e críticas públicas, em 1793 foi guilhotinada. A “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã” foi publicada no Brasil no livro “O dilema da cidadania. Direitos e deveres das mulheres”, organizado por Gabriella Bonacchi e Angela Groppi (Editora da Unesp, 1994)¹²⁸.

Justifica-se o movimento feminista, pelos direitos das mulheres em todas as suas formas, uma luta contra a opressão e discriminação das mulheres. Sua necessidade é a legitimidade da igualdade, liberdade, direitos civis, direitos políticos e sociais.

Os doutrinadores afirmam a existencia de três ondas do feminismo, sendo que o período inicial se deu no século XVIII e foi chamado de Protofeminismo¹²⁹, movimento propagador de ideias inovadoras relacionadas às mulheres e sua condição humana. Porém, não se faziam reivindicações laborais nem políticas e não se conhecia o feminismo; a primeira onda ocorreu no Século XIX, a segunda no Século XX e a terceira abrangendo parte do Século XX e XXI.

No período inicial, a sociedade vivia uma época com predominância de posições misóginas e machistas, era um avanço atos de protofeministas, mesmo que não obtivesse resultados significativamente positivos de qualquer forma, o movimento serviu de base para a estruturação do feminismo e das lutas das mulheres pelo reconhecimento de seus direitos. E, serviam de resistência aos opressores.

Com a primeira onda do feminismo (1848) no Século XIX, as mulheres se organizaram e partiram para as reivindicações de direitos até então inexistentes, transformando o mundo.

¹²⁸FUNDAÇÃO Perseu Abramo – Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2008/03/27/a-declaracao-dos-direitos-da-ulher-e-da-cidada/>. Acessado em: 01 julho 2022.

¹²⁹O PROTOFEMENISMO – disponível em; *O protofeminismo - Primeira Onda do Feminismo* (1library.org). Acessado em 01 julho 2022.

Elizabeth Stanton¹³⁰ e Lucretia Mott¹³¹ encabeçaram reuniões, postulando o direito de voto e ingresso da mulher no mercado de trabalho.

Em 1848, em um movimento com 300 pessoas, chamado de “*Convenção de Seneca Falls*”¹³², as duas defensoras do feminismo e da luta em prol das mulheres, fizeram uma pesquisa com os participantes, e a maioria das mulheres reprovaram as reivindicações sobre o pretexto que não pretendiam ter mais deveres, apenas direitos civis sem repercussão. As justificativas, normalmente eram na responsabilidade que a conquista acarretaria. Ana Campagnolo, com fundamento no tratado anti-sufrágio de Grace Goodwin, justifica: “Em 1912, nesta publicação antissufrágio, nós vemos que as mulheres estavam isentas da responsabilidade política e legal, como servir ao Exército ou se sentar em júris.

Muitas responsabilidades pesadas como prover para a família, pagar dívidas e ir para a cadeia por crimes menores são poupadas do sexo feminino. Se uma esposa se envolve em negócios ilegais, a lei responsabiliza o marido, e não ela.

Essas são apenas algumas das razões, citadas por Grace em seu livro, pelas quais as mulheres da época se negavam a aderir ao movimento sufragista. Inclusive, na Inglaterra, existia um partido político antissufrágio”.

O movimento idealizado pelas feministas tinha grande apoio dos participantes e da sociedade, no entanto, algumas mulheres resistiam, já que o direito ao voto significava assumir

¹³⁰LUCRETIA Mott (nascida *Coffin*, Nantucket, Massachusetts, Estados Unidos da América, 3 de janeiro de 1793 — Filadélfia, Pensilvânia, Estados Unidos da América, 11 de Novembro de 1880) foi uma americana quaker, abolicionista, ativista dos direitos das mulheres e reformadora social. Ficou conhecida por ser uma das primeiras ativistas feministas do século XIX ao defender o sufrágio feminino e a necessidade de reformar a posição das mulheres na sociedade quando foi proibida de participar na Convenção Mundial contra a Escravidão em 1840, devido ao facto de ser mulher. Quando a escravatura foi proibida em 1865, defendeu o direito de voto para os escravos que estavam sujeitos a leis discriminatórias e raciais dentro dos limites dos Estados Unidos. Permaneceu uma figura central no movimento de abolição e sufrágio até sua morte em 1880 – Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Lucretia_Mott. Acessado em: 01 julho 2022.

¹³¹ELIZABETH Cady Stanton (Johnstown, New York, 12 de novembro de 1815 — 26 de outubro de 1902) foi uma feminista, ativista social e abolicionista estadunidense, uma figura líder do movimento pelos direitos das mulheres. Sua *Declaração de Sentimentos*, apresentado na Convenção de Seneca Falls realizada em 1848 em Seneca Falls, Nova York, é muitas vezes creditado com o início da organização e movimento pelos direitos das mulheres e sufrágio feminino nos Estados Unidos.^{[1][2]} Stanton foi presidente da National Woman Suffrage Association de 1892 até 1900. Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Elizabeth_Cady_Stanton. Consult. 01 julho 2022.

¹³²CONVENÇÃO de Seneca Falls –

Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Declara%C3%A7%C3%A3o_de_seneca_falls. Acessado em 01 julho 2022.

deveres, como servir ao exército, em alguns países. E o trabalho intelectual implicava responsabilidades complexas.

Assim, tem-se que a primeira fase do feminismo foi a base para a inclusão das mulheres nos direitos políticos que pregavam a participação das mulheres nas eleições como eleitoras e votantes. No Brasil, Bertha Lutz¹³³ teve importante papel na defesa pelos direitos das mulheres.

A segunda onda do feminismo foi de grande movimentação e teve como objetivo o encorajamento pela luta de igualdade jurídica e social das mulheres. Já a terceira onda trouxe reflexões sobre os períodos anteriores, o que de fato era importante para as mulheres, definindo como foco, as questões sociais, culturais, políticas, raça e sexo.

Após análise das ondas do feminismo, convém esclarecer a existência de vertentes do movimento, já que ser “mulher” significa ter várias formas de se apresentar ao mundo, portanto interesses distintos que se adequavam a grupos individualizados. Para tanto, os movimentos se classificam em feminismo liberal¹³⁴, cujo objetivo é promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres, não aborda as desigualdades dentro do grupo.

O Feminismo Marxista ou socialista¹³⁵ defende que o capitalismo oprime as mulheres e diminui sua participação na sociedade. O feminismo interseccional¹³⁶ considera que o grupo sofre opressão de gênero e outros fatores dentro do próprio grupo. Os interesses são individualizados por grupos. Já o feminismo radical¹³⁷ entende que o papel social do gênero é a causa do problema. A realidade é vivenciada por cada mulher de acordo com a raça, orientação sexual, classe social, embora a luta por direitos seja comum.

No Brasil, o movimento feminista teve início no século XIX, motivado pelas mesmas causas do resto do mundo. No país prevalecia a escravidão dos negros, que moravam nas senzalas, e as mulheres brancas, presas à maternidade, ao serviço do lar, ao patriarcalismo.

¹³³BERTHA Lutz -Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acessado em: 01 julho 2022.

¹³⁴ *FEMINISMO Liberal* – Disponível em: <https://gedes-unesp.org/feminismo-liberal/>. Consult. 01 julho 2022.

¹³⁵ *FEMINISMO Socialista* – Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/gandhi/2006/correntes/06.htm>. Consult. 01 julho 2022.

¹³⁶ *FEMINISMO interseccional* – Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_%28Feminismos_Plurais%29_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359. Acessado em: 01 julho 2022.

¹³⁷ *FEMINISMO radical* – Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/download/3107/2445/0>. Acessado em: 01 julho 2022.

Conforme desenvolvimento do tema, ficou perceptível que as mulheres conquistaram o direito à educação no período do império. Nísia Floresta Augusta, escritora tida como precursora do feminismo no Brasil, teve importante papel, pois suas colocações provocavam o sistema patriarcal e motivavam as conquistas da mulher ao tratamento igualitário, como outras reivindicações que tinham reflexos na política e no movimento abolicionista.

Foi dessa situação, que se desenvolveu o pensamento e o ato do feminismo no Brasil. Havia grande poder político na Europa e nos Estados Unidos, pois a mudança climática foi uma das principais mudanças na revolução cultural. No Brasil, o ambiente era extremamente estressante e mortal. Assim, é possível perceber que o movimento feminista teve um efeito profundo nos acontecimentos políticos em ambos os hemisférios.

Havia uma dicotomia na época, de um lado, tinha que reduzir o atrito entre a luta pela independência contra a ditadura militar, e, de outro, as lutas eram vistas como subversivas aos pequenos capitalistas. De toda forma, a luta pela conquista de direitos não reconhecidos às mulheres, igualdade de tratamento, respeito, se estenderam por séculos, perpetuaram não se exauriram.

O feminismo, em sua metamorfose, mesmo encontrando dificuldades, caminha na luta pela igualdade de gênero, se adaptando às novas modalidades de vida em sociedade e às necessidades detectadas.

3.IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

3.1 – Igualdade formal e material

A igualdade de tratamento vem sendo perseguida há séculos, Aristóteles¹³⁸ na Grécia, já se preocupava em buscar definição de igualdade que retratasse isonomia jurídica, definindo que: “E a mesma igualdade se observará entre as pessoas e entre as coisas envolvidas; pois a mesma relação que existe entre as segundas (as coisas envolvidas) também existe entre as primeiras. Se não são iguais, não receberão coisas iguais; mas isso é origem de disputas e

¹³⁸ARISTÓTELES, *Ética a Nicômaco* – Martin Claret – Le Livros, (tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim), ed. Nova Cultura, 1991, p. 100. livro V, 3.

queixas: ou quando iguais tem e recebem partes desiguais, ou quando desiguais recebem partes iguais”.

Na atualidade, a igualdade está prevista em vasta legislação, objetivando que todos sejam tratados de forma igual, inibindo discriminação e tratamento diferenciado entre pessoas em iguais condições. Uma importante reflexão trazida pelo professor Carlos Proença¹³⁹ no sentido que o sistema de proteção de direitos subjetivos e interesses legítimos convoca duas vertentes que se completam e correspondem às duas faces de uma mesma moeda: uma de natureza proclamatória, de consagração de direitos; outra de cariz garantístico, onde avulta o controlo do seu respeito.

O professor Carlos Proença¹⁴⁰ ensina ainda que “Na primeira situação realçam-se os direitos e interesses que devem ser assegurados pelos poderes públicos, principalmente pelo poder legislativo e pelo poder executivo, bem como pelas atuações dos demais entes jurídicos; na segunda destaca-se a fiscalização do cumprimento de tais pretensões, a cargo dos órgãos inseridos no poder judicial”.

Daí, conclui-se que com base em norma legal em vigor, a igualdade é condição imperativa que deve ser observada, respeitada e aplicada pelas autoridades a ponto de assegurar sua efetividade. Importante, destacar, fatores relevantes para observância de princípios fundamentais do ser humano.

Se o direito a tratamento isonômico e de não ser discriminado contempla todos os ramos do direito, bem como está assentado em normas infraconstitucionais, princípios constitucionais e internacionais, que asseguram a efetividade aos seus titulares, como proteção de arbitrariedades cometidas pelo Poder Público e iniciativa privada, garantindo a função de conduzir o Estado a tomar sempre que necessário, medidas que possibilitem melhores condições sociais. Na área laboral não poderia ser diferente, por se tratar de um direito social que surgiu do tratamento desumano do trabalhador ao longo do tempo e principalmente na Revolução Industrial, e que se encontrava em plena evolução.

¹³⁹PROENÇA, Carlos Carranho - (2016). *Proteção jurisdicional efetiva na União Europeia: evolução e perspectivas (ou expectativas) futuras. Debater a Europa*, (15), 83-103. https://doi.org/10.14195/1647-6336_15_4. Consult. 07 julho 2022.

¹⁴⁰ *Idem* – *Op. Cit.* p. 2.

Como já colocado em capítulos anteriores, as formas de trabalho sofreram modificações radicais causadas por guerras, fatores sociais, econômicos, tecnológicos e políticos através das reivindicações dos trabalhadores. A Revolução Industrial e a Revolução Francesa dos Séculos XVIII e XIX causaram transformações na humanidade, no modo de tratamento das pessoas e as distinções existentes entre elas. As reivindicações dos trabalhadores e o atendimento a elas através de normas que melhoravam as condições de trabalho, consagram a igualdade formal com combate à discriminação alicerçada em lei.

Com o tempo, percebeu-se que o fato de o direito à igualdade estar inserido em norma e nos direitos fundamentais, não significava a efetivação da isonomia. Estava sendo em vão o trabalho e as conquistas estampadas em normas legais, as pessoas tratadas de forma diferenciada não gozavam dos mesmos direitos nem mesmas oportunidades que os mais privilegiados.

Entendeu-se então, que se fazia necessário mais que leis, era necessária atitude humana dissociada da concepção formalista de igualdade e que efetivamente tratasse as desigualdades concretas vivenciadas pelas pessoas, corrigindo as desigualdades. Surge dessa premissa, a concepção de igualdade material ou substancial. Ao equiparar os homens, no que pertine ao gozo e fruição de direitos, não se justifica que pessoas naturais, sejam tratados com distinção. E, para atingir o objetivo da efetivação da tutela jurisdicional, se faz necessário valer-se de todo o sistema de proteção dos direitos fundamentais, sendo o ordenamento europeu importante fonte de amparo.

Para o Professor Carlos Proença¹⁴¹ a proteção aos direitos fundamentais na ordem jurídica da União Europeia, “... reside na insuscetibilidade de subsunção do mesmo a apenas uma forma de tutela. Convirá recordar que as versões originárias dos Tratados de Paris e de Roma não faziam qualquer referência, expressa ou direta, relativamente à necessidade de proteção de tais direitos, (...) Não obstante, é com a entrada em vigor do Tratado de Maastricht que nasce a EU, a qual ficou de imediato sujeita à obrigação de respeito pelos direitos fundamentais ...”.

Para Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁴² “O resultado desta evolução foi um acervo normativo e jurisprudencial abrangente nesta área, que permite hoje reconhecer a emergência e

¹⁴¹PROENÇA, Carlos Carranho - *Tutela Jurisdicional Efetiva no Direito da União Europeia*. Editora Petrony, 2018. p. 249.

¹⁴² RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Op. Cit. - *Direito do Trabalho*, Parte I . p. 79.

a autonomia de um Direito Comunitário da Igualdade de Género”. Complementa: “No caso do direito social da União Europeia, as fontes mais importantes a ter em conta são os Tratados Europeus em vigor, a Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, os instrumentos normativos secundários ou derivados (com destaque para as directivas e para os regulamentos comunitários relevantes nesta área), a jurisprudência comunitária com relevo em matéria social e, secundariamente, outros actos comunitários atípicos”.

3.2- Igualdade e não discriminação em função do sexo nas relações de trabalho

A igualdade e não discriminação em função do sexo nas relações de trabalho, certamente é de grande relevância em âmbito mundial, pois a sociedade ainda convive com os resquícios do patriarcalismo e do papel da mulher na sociedade ainda atrelado à imagem do sexo feminino restrito a cuidar da família e subordinado ao homem. Mudar o cenário imaginário do passado não tem sido fácil, mas é necessário para se eliminar as diferenças de tratamento que significa simplesmente, exercer o direito de um tratamento igualitário. As palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁴³ são esclarecedora do tema: “Ao longo das últimas décadas, nas sociedades ocidentais contemporâneas, a igualdade de género foi sinónima de mulheres e da sua luta pela independência económica, pela educação, por níveis salariais iguais, por responsabilidades e poderes iguais, pelo combate à violência doméstica e pela eliminação da opressão”.

Assim, como nos demais ramos do direito, na Justiça do Trabalho, a igualdade formal se caracteriza pela exigência legal ao poder público de tratar a todos de forma igual, proibindo a discriminação infundada nas relações de trabalho ou situações ligadas às tais relações. Enquanto a igualdade material nas relações laborais busca amenizar as desigualdades entre pessoas ou grupos compostos de indivíduos em situações distintas.

¹⁴³LIVRO Branco - *Homens Igualdade de Género em Portugal*. Colaboradores: Mafalda Leitão, Vasco Ramos, Sofia Aboim, Rita Gouveia, Sofia Marinho, Cristina Nunes. Lisboa, Editorial do Ministério da Educação e Ciência. 2016. p. 1.

É com espeque na igualdade material que se pode postular que o Poder Legislativo, edite e aprove leis voltadas ao direito laboral visando reduzir as desigualdades entre pessoas com certas peculiaridades e intersecções em grupos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁴⁴ define justiça social como o meio pelo qual todo trabalhador e toda trabalhadora pode reivindicar livremente e com base na igualdade de oportunidades sua justa parte da riqueza que ajudou a gerar. “Assim, o conceito engloba ações que, dentro de uma sociedade composta pelos mais diferentes tipos de pessoas, promovem justiça e prezam pelo valor da igualdade material. A data busca eliminar barreiras sociais entre os diferentes grupos e relembra a necessidade de iniciativas para o combate à pobreza, à exclusão, ao preconceito, ao desemprego e a diversos outros estigmas que colaboram para a segregação social”.

O Código do Trabalho Português trata do conceito em matéria de igualdade e não discriminação no artigo 23.º colocando que:

Para efeitos do presente Código, considera-se:

- a) Discriminação directa, sempre que, em razão de um factor de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
 - b) Discriminação indirecta, sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar uma pessoa, por motivo de um factor de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
 - c) Trabalho igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade;
 - d) Trabalho de valor igual, aquele em que as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador são equivalentes, atendendo nomeadamente à qualificação ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.
- 2 - Constitui discriminação a mera ordem ou instrução que tenha por finalidade prejudicar alguém em razão de um factor de discriminação

Porém, convém trazer o conceito do contrato de trabalho que está previsto no Código Civil de Portugal, artigo 1152.^{o145}, e como nos demais negócios jurídicos, mas com peculiaridades distintas, é bilateral, com obrigações recíprocas, no entanto, conforme definição legal, “...uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou

¹⁴⁴ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho - OIT. *Op. Cit.*

¹⁴⁵ CÓDIGO Civil de Portugal: Decreto-lei n.º 47.344/66, de 25 de Novembro, 21.ª ed. Coimbra: Editora Almedina.

manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”. É daí que surge a necessidade de protecção aos direitos dos trabalhadores com base nos direitos e garantias fundamentais inerentes ao ser humano, nos quais, destaca-se a liberdade, a igualdade e a não discriminação.

A protecção ao laborista se justifica pelo contexto histórico, e uma das partes envolvidas ser economicamente subordinada a outra, o que causa desequilíbrio na relação se valendo o trabalhador do direito à observância das normas relativas a dignidade humana, a protecção ao seu direito da personalidade de liberdade, igualdade e não discriminação, entre outros.

Para o legislador português, conforme definido no artigo 11.º do Código do Trabalho Português: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”¹⁴⁶

Nas palavras de Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁴⁷, o contrato de trabalho pressupõe a existência de elementos, sendo: “A prestação de uma actividade produtiva ... e corresponde ao dever principal do trabalhador”; “... no contrato de trabalho se promete uma *actividade continuada* ou, numa referência expressiva, de se pôr à disposição do credor a força de trabalho ou a energia do trabalhador, ... e obtenção do resultado”.

Nessa senda, o contrato se caracteriza pela existência de subordinação jurídica, que se traduz em “situação de sujeição”, onde o trabalhador se submete à direcção do empregador, se diferencia de outras modalidades de contratos pela desigualdade económica e a subordinação jurídica em que se encontra o empregado em face do empregador, são, assim dois aspectos que propiciam o trabalhador de ser atingido moralmente por ato ou omissão do empregador, o que justifica a protecção jurídica.

Voltando ao artigo 23.º do Código do Trabalho Português e ao estudo da igualdade de direitos, a letra a) do citado dispositivo, estabelece protecção a igualdade de género como uma obrigação do ente público. Sua redacção foi inspirada no Tratado da União Europeia¹⁴⁸ e Tratado

¹⁴⁶CÓDIGO do Trabalho anotado. 10.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2016. p. 124.

¹⁴⁷RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho* - Parte II - Situações Laborais Individuais. 5.ª Ed. Coimbra: Editora Almedina, 2014. pp. 23 e 24.

¹⁴⁸TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA - Artigos 3.º, 1 e 2. Disponível –em: Tratado da União Europeia (versão consolidada) (europa.eu). Acessado em 29 de julho de 2022.

sobre o Funcionamento da União Europeia¹⁴⁹, que dispõem em seus artigos sobre o objetivo de promover a igualdade entre homens e mulheres:

Artigo 3.º- Tratado da União Europeia

1. A União tem por objetivo promover a paz, os seus valores e o bem-estar dos seus povos.
2. A União proporciona aos seus cidadãos um espaço de liberdade, segurança e justiça sem fronteiras internas, em que seja assegurada a livre circulação de pessoas, em conjugação com medidas adequadas em matéria de controlos na fronteira externa, de asilo e imigração, bem como de prevenção da criminalidade e combate a este fenómeno”.

Artigo 8.º - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 157.º, inciso 1 - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia

1. Os Estados-Membros assegurarão a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.

O artigo 157.º, inciso 4 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia¹⁵⁰, assegura plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, sem exclusão de benefícios específicos ou promoções na carreira: “Artigo 157.º, inciso 4 - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. 4. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional”.

A Carta Social Europeia no artigo 20.^o¹⁵¹, consagra como nas demais normas a igualdade e oportunidade de emprego e de profissão sem discriminação de gênero: “Direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo.

¹⁴⁹TRATADO sobre o Funcionamento da União Europeia – artigo 8.º e 157.º incisos 1 e 4. Disponível em: Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada) (europa.eu). Acessado em 29 de julho de 2022.

¹⁵⁰TRATADO sobre o Funcionamento da União Europeia. Op. Cit. artigo 157.º, inciso 4.

¹⁵¹CARTA Social Europeia - artigo 20.º. Disponível em: *Carta Social Europeia Revista* | Portal do Ministério Público - Portugal (ministeriopublico.pt). Acessado em 29 de julho de 2022.

Com vista a assegurar o exercício efectivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, sem discriminação baseada no sexo, as Partes comprometem-se a reconhecer esse direito e a tomar as medidas apropriadas para assegurar ou promover a sua aplicação nos seguintes domínios:”

E, no mesmo sentido que as normas protetivas anteriormente citadas, concede proteção à igualdade de sexo a Directiva 76/207/CEE¹⁵², referindo-se à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em relação ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

Para Guilherme Dray¹⁵³ os artigos 23.º, 24.º e 25.º do Código do Trabalho de Portugal se apresentam da seguinte forma: “No âmbito da referida Divisão I, depois de o artigo 23.º do CT enunciar “*conceitos em matéria de igualdade e não discriminação*”, os artigos 24.º e 25.º, por sua vez, contém os fatores de discriminação a que se refere o artigo 23.º: haverá *discriminação direta* sempre que, em razão de um dos fatores de discriminação indicado no artigo 24.º e 25.º uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável; e *discriminação indireta* sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros sejam suscetíveis de colocar pessoas que se incluam num dos fatores característicos indicados nos referidos preceitos legais numa posição de desvantagem comparativamente com outras ...”

Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵⁴ ratifica a magnitude da matéria ao colocar que: “O tema que nos foi proposto para trazer a este Seminário foi o do direito da igualdade, na perspectiva do seu tratamento pelo Código do Trabalho. É, do nosso ponto de vista, um tema de grande importância no domínio laboral, pela verificação de que está é, infelizmente, uma das áreas jurídicas em que se observam maiores atropelos ao princípio constitucional da igualdade, *verbi gratia*, na valência da igualdade de gênero”.

¹⁵²DIRECTIVA 76/207/CEE do Conselho. Disponível em Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho - Publications Office of the EU (europa.eu).

¹⁵³DRAY, Guilherme. *O Princípio da Proteção ao Trabalhador*. Coimbra. Editora Almedina, 2015. p. 644. Já citado .

¹⁵⁴RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *O Direito da Igualdade no Código do Trabalho – Contributos Para uma Reflexão*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. p. 173.

Ou seja, o artigo 24.º do Código do Trabalho de Portugal, trata do direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho. Guilherme Dray¹⁵⁵ comenta que esse artigo engloba vários fatores de discriminação, além da afirmação da dignidade no trabalho e da cidadania do trabalhador, enquanto concretização do princípio da proteção do trabalhador.

E acrescenta Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵⁶ que “... igualdade de tratamento em razão do sexo ser um problema estrutural do direito do trabalho, o crescente peso estatístico das mulheres no mercado de trabalho lhe confere uma particular actualidade e urgência - o que justifica a sua abordagem nesta sede temática”.

Em relação ao artigo 25.º - Proibição de discriminação, o Código do Trabalho Português expõe que o empregador não poderá praticar qualquer ato de discriminação, dos fatores inseridos no artigo 24.º. O artigo 25.º, portanto: “1 - O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, em razão nomeadamente dos factores referidos no n.º 1 do artigo anterior¹⁵⁷”.

Guilherme Dray¹⁵⁸ analisando o Código do Trabalho Português, coloca que “O artigo 26º considera nulas as regras constantes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou de regulamento interno que sejam contrárias aos princípios da igualdade e não discriminação”. E no artigo 27º, menciona a existência de “*medidas de ação positiva*”¹⁵⁹ que favorecem grupos discriminados.

Para o grupo ou pessoa individual que se considerar discriminado, “O artigo 28º, como *supra* se referiu, garante que a prática de ato discriminatório confere ao trabalhador o direito a *indenização por danos patrimoniais e não patrimoniais*”, nos termos gerais de direito, ao passo que o artigo 29º contempla a regra de *proibição do assédio*.¹⁶⁰

O assédio no trabalho segundo Maria do Rosario Palma Ramalho¹⁶¹, “...é referido com autonomia pelo Código do Trabalho, que lhe dedica uma divisão própria na secção em que trata

¹⁵⁵DRAY, Guilherme. *O Princípio da Proteção ao Trabalhador*. Coimbra. Editora Almeda, 2015. p. 644. Já citado p 645.

¹⁵⁶RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *O Direito do Trabalho Numa Sociedade em Mutação Acelerada e o Problema da Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras*. Lisboa. Livro cedido a Universidade de Direito de Lisboa. Registro 84125. 2008. p. 181.

¹⁵⁷ CÓDIGO Civil de Portugal – *Op. Cit.*

¹⁵⁸DRAY, Guilherme Machado – *Op. Cit.* p. 645.

¹⁵⁹*Idem – Ibidem.*

¹⁶⁰*Idem – Ibidem.*

¹⁶¹RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. Cit. - O Direito do Trabalho Numa Sociedade em Mutação Acelerada e o Problema da Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras*. p. 180.

os temas da igualdade e não discriminação... trata-se de um comportamento indesejado, que viola a dignidade do trabalhador ou candidato a emprego e cujo objetivo ou efeito é criar um ambiente hostil ou degradante, humilhante ou desestabilizador para o trabalhador ou o candidato a emprego (art. 29.º n.º 1)”.

Segundo o jurista Júlio Manuel Vieira Gomes¹⁶², “Um dos traços característicos das Directivas da nova geração é qualificarem o assédio como uma modalidade de discriminação (ou, pelo menos, e como dizem alguns autores, equiparar o assédio à discriminação). Esta qualificação do assédio é saudada por muitos que efetivamente consideram que o assédio representa uma modalidade dos comportamentos discriminatórios, mas está longe de ser pacífica. Na realidade, tudo depende da visão da igualdade que se perfilhe e da própria noção de discriminação; para alguns a discriminação representa uma noção que necessariamente supõe uma comparação e um comportamento diferenciado; para outros, a discriminação é, antes de mais, um comportamento que viola a dignidade da pessoa e que é humilhante ou insultuoso”.

No Brasil, a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação foi promulgada pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983, e, posteriormente, pelo Decreto nº 4.377/2002¹⁶³. Foram mais de trinta anos de trabalho da “*United Nations Commission on the Status of Women*”, que combate a discriminação contra a mulher em diversos aspectos, e a discriminação no trabalho no artigo 11.^o¹⁶⁴:

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um

¹⁶² GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Vol. 1. Coimbra: Editora Coimbra, 2007. p. 408/410.

¹⁶³DECRETO nº 4.377, de 13 setembro 2002. [Em linha]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acessado em 19 de junho de 2022.

¹⁶⁴DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002, artigo 11.º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acessado em 19 junho 2022.

trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

No âmbito das garantias constitucionais, são vários os artigos que rechaçam o tratamento diferenciado ou discriminatório nas relações de trabalho.

A ideia é cristalina: a prática de atos discriminatórios, bem como a atribuição de privilégios ou de regalias, arbitrários e injustificados, é suscetível de violar o princípio (constitucional) da igualdade, por ser uma afronta ao princípio da dignidade humana.

A igualdade, enquanto inserida neste sistema de valores, tem como função reconhecer a todos a mesma dignidade e a mesma liberdade. Como afirma Antonio Menezes Cordeiro¹⁶⁵, “... *postulado básico de tratar o igual de modo igual e o diferente de forma diferente, de acordo com a medida da diferença*”. E de o fazer de forma transversal – o princípio da igualdade, contrariamente à maioria dos direitos fundamentais, não tutela uma atividade ou uma qualidade humana em particular: ele determina, apenas, que se trate de forma idêntica o que é semelhante e de forma desigual o que é dissemelhante.”

De resto, é um dado adquirido, atualmente, em que a igualdade e não discriminação faz parte do ideal democrático, estando acolhida na grande maioria das constituições modernas, bem como em diversos textos internacionais, juridicamente relevantes, nomeadamente na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948¹⁶⁶, na Convenção sobre a Eliminação de

¹⁶⁵CORDEIRO, Antonio Menezes – *Tratado de Direito Civil Português*, I Parte Geral, Tomo I. 3ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2005. p. 145, *apud* DRAY, Guilherme – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Coimbra: Editora Almedina, 2015. p. 146.

Bibliografia: DRAY, Guilherme - *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Coimbra: Editora Almedina, 2015.

¹⁶⁶Declaração Universal dos Direitos dos Homens. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acessado em 29 de julho de 2022.

Todas as Formas de Discriminação Racial¹⁶⁷ de 1965, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos¹⁶⁸ de 1966, etc.

O Código do Trabalho Português no artigo 30.º, está inserido na Divisão III que trata da igualdade e não discriminação em função do sexo, porém o dispositivo em comento refere-se a discriminação se houver exclusão ou restrição a candidato a emprego ou trabalhador em função do sexo. O dispositivo representa uma repulsa à discriminação aos casos previstos nos incisos 1, 2 e 3 do artigo 30.º. Na hipótese, o princípio da igualdade é de grande relevância, pois definindo-se os direitos protegidos, a discriminação será facilmente identificada:

Artigo 30. CTP¹⁶⁹

Acesso ao emprego, actividade profissional ou formação

- 1 - A exclusão ou restrição de acesso de candidato a emprego ou trabalhador em razão do sexo a determinada actividade ou à formação profissional exigida para ter acesso a essa actividade constitui discriminação em função do sexo.
- 2 - O anúncio de oferta de emprego e outra forma de publicidade ligada à pré-selecção ou ao recrutamento não pode conter, directa ou indirectamente, qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo.
- 3 - Em acção de formação profissional dirigida a profissão exercida predominantemente por trabalhadores de um dos sexos deve ser dada, sempre que se justifique, preferência a trabalhadores do sexo com menor representação, bem como, sendo apropriado, a trabalhador com escolaridade reduzida, sem qualificação ou responsável por família monoparental ou no caso de licença parental ou adopção.
- 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2.

Para Luiz Manuel Teles Menezes Leitão¹⁷⁰, “A lei preocupa-se especificamente com a situação da discriminação em função do sexo.”

Guilherme Dray¹⁷¹ coloca: “Em suma e nos termos acima assinalados: o princípio da igualdade e não discriminação nas condições de trabalho, através dos normativos previstos no CT, é mais uma forma de limitação da autonomia privada”

¹⁶⁷CONVENÇÃO sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/flaviapiovesan/piovesan_convencao_sobre_eliminacao_todas_for_mas_discriminacao_racial.pdf. Acessado em 29 de julho de 2022.

¹⁶⁸PACTO Internacional de Direitos Civis e Políticos. Disponível em: <https://www.cne.pt/content/onu-pacto-internacional-sobre-os-direitos-civis-e-politicos>. Acessado em 29 de julho de 2022.

¹⁶⁹CÓDIGO do Trabalho de Portugal. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis. Consult. 01 julho 2022.

¹⁷⁰LEITÃO, Luiz Manuel Teles Menezes - *Direito do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Almedina, 2010. p. 186

¹⁷¹*Idem* – *Op. Cit.* p. 645.

Já o artigo 31.º do Código do Trabalho de Portugal, colaciona as condições de emprego assegurado aos laboristas, trazendo textualmente que em relação à retribuição, deve-se ter cautela para não se caracterizar discriminação em função do sexo.

No Brasil, as mulheres enfrentaram todas as dificuldades que as demais mulheres do mundo para conquistar seus direitos, tratamento igualitário e não discriminatório e respeito no mercado de trabalho. O princípio da igualdade, está insculpido no artigo 5º¹⁷² da Constituição da República Federativa do Brasil, ressaltando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

A Igualdade na área trabalhista, além dos preceitos constitucionais já mencionado, a Consolidação das Leis Trabalhista-CLT¹⁷³ consagra o tratamento igualitário e não discriminatório em relação ao sexo no 5.º “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Convém ressaltar, por oportuno, que o legislador privilegiou o plano remuneratório, referente à igualdade. Ou seja, a inibição à discriminação apenas em relação ao sexo, quando a isonomia poderia ser extensiva a toda forma de discriminação. Possivelmente justificável pelos históricos de discriminação em relação às mulheres. Tal fato retrata uma característica materialista e protetiva do direito laboral brasileiro em relação à mulher.

A Constituição da República Federativa do Brasil¹⁷⁴, contempla as garantias fundamentais, dipondo no: “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

No que diz respeito ao trabalho da mulher, o artigo 7.º, inciso XX da Constituição da República Federativa do Brasil¹⁷⁵, consagra o direito dos trabalhadores urbanos e rurais e dispensa proteção especial ao sexo feminino: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;”.

¹⁷²*Idem – Ibidem.*

¹⁷³CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho - *Op. Cit.*

¹⁷⁴CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

¹⁷⁵ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

A Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil - CLT, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sofreu várias alterações, dentre elas, o Capítulo III, destinado a proteção do trabalho da mulher, através da Lei 9.799, de 26.5.1999, alterando vários artigos e acrescentando o artigo 373-A, corrigindo distorções, proibindo discriminação, protegendo mulheres grávidas, etc. O capítulo III, trata da proteção do trabalho da mulher, e na seção I, cuida “Da Duração, Condições do Trabalho e da Discriminação Contra a Mulher”¹⁷⁶. Expondo textualmente que a proteção especial às mulheres no artigo 372.º.

373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

No parágrafo único do art. 373-A da CLT, tal como ocorreu em Portugal, o legislador adota as ações afirmativas, em busca de conquistar igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A Lei n.º 9.029/95¹⁷⁷ também confere proteção à mulher e está compatível com o artigo 373-A, portanto, ocorrendo discriminação ou ofensa, poderão ser aplicadas as duas normas, atentando-se para o fato que a Lei n.º 9.029/95, tem cominação de penalidade.

Os artigos, 389, §§ 1º e 2º, e 400 da CLT trata de proteção à mulher em diversos aspectos, que se emplementados conforme a norma, possibilitarão e facilitarão o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, principalmente as que são mães. Ressalta-se por oportuno, que o Brasil dispõe de outras normas de proteções ao trabalho da mulher, inclusive, normas da

¹⁷⁶ *Idem – Ibidem.*

¹⁷⁷LEI nº 9029/1995 [Em linha]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acessado em: 01 julho 2022.

Organização Internacional do Trabalho - OIT, tratados internacionais e outras institutos, sempre visando a proteção ao trabalho, igualdade de direitos e a não discriminação.

A Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher em 1979¹⁷⁸, em vigor desde 1981, e dispõe sobre direitos humanos das mulheres. “A Convenção se fundamenta na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade. A Convenção trata do princípio da igualdade, seja como obrigação vinculante, seja como um objetivo”. Isso significa que o trabalhador ou candidato a emprego tem direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego, à formação e promoção ou às condições profissionais e de trabalho.

Jorge Leite¹⁷⁹ nos ensina: “A Constituição da República Portuguesa reconhece e garante, no seu artigo 13.º, a igualdade de todos os cidadãos, com consequente recusa de privilégios ou discriminações, fundados, nomeadamente no sexo. ... Tal discriminação encontra reflexos também no mundo do trabalho”. Acrescenta Jorge Leite¹⁸⁰, que “apesar da multiplicidade e da diversidade de referências constitucionais, pode dizer-se que os arts. 13.º e 9.º são os grandes pilares em que assenta o nosso edifício jurídico da igualdade, de que os demais artigos são, meras explicações ou desenvolvimentos”.

Para Guilherme Dray¹⁸¹, “O "princípio da proteção do trabalhador", na sua vertente normativa, ou seja, enquanto princípio inspirador de previsões normativas específicas (*regras*), tem subjacente uma ideia de proteção dos respetivos direitos pessoais de cidadania, em especial na constância e na execução do contrato de trabalho. O princípio em causa tem forte aplicação ao nível da execução do contrato de trabalho”.

Quanto ao tratamento desigual e discriminação em razão do sexo, especificamente em relação às mulheres, previstos atualmente em normas constitucionais e infraconstitucionais, são de cunho imperativo, não apenas pela importância em proteger o direito individual, mas também, e principalmente, por consequência dos princípios constitucionais, conquista histórica, reconhecida mundialmente por ser inerente ao ser humano que nasce com vida, e, que por longos períodos da história, estiveram expostos a situações degradantes. A Comissão para a

¹⁷⁸CONVENÇÃO sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher em 1979. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf. Acessado em: 19 junho 2022.

¹⁷⁹LEITE, Jorge – *Legislação do Trabalho*. Coimbra: Editora Coimbra, 1986. p. 105.

¹⁸⁰LEITE, Jorge – *A igualdade de gêneros nas relações de trabalho* – Brasília: Editora Pontual, 2006. p. 11.

¹⁸¹DRAY, Guilherme – *O Princípio da Proteção do Trabalhador*. Coimbra: Editora Almedina, 2015. p. 641.

Cidadania e a Igualdade de Gênero¹⁸², na defesa da igualdade entre homens e mulheres, defende que: “Uma das tarefas fundamentais do Estado Português é a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como consta na Constituição da República Portuguesa. Esta obrigação é inseparável do facto da igualdade social e da liberdade serem princípios estruturantes da democracia, assim como de qualquer sociedade que garanta plenamente a não-discriminação em função do sexo”.

É notório que “todos são iguais perante a lei” (artigo 13.º Constituição da República Portuguesa e artigo 5º, caput e inciso I da Constituição da República Federativa do Brasil) e que o Estado tem o dever de promover a “igualdade entre homens e mulheres” (artigo 9.º, alínea h) da Constituição da República Portuguesa), em todas as áreas, portanto, não seria diferente nas relações laborais. Que inclusive, contempla o ordenamento jurídico, com normas protetivas de âmbito constitucional, infraconstitucionais e internacionais, sem excluir, as vistas até agora, que asseguram direitos fundamentais de igualdade também aplicáveis nas relações de trabalho.

Em âmbito europeu, destaca-se simplifadamente o Tratado de Roma, assinado em 1957 e originou a Comunidade Económica Europeia (CEE)¹⁸³, que motivou a adesão de outros países no bloco europeu, inclusive Portugal. A livre circulação de pessoas e mercadorias enriqueceu e fortaleceu os países da Comunidade Europeia, dando origem, com a assinatura do Tratado de Maastricht ao bloco económico da União Europeia em 1992, com objetivo de cooperação económica e política de alguns países da Europa.

Os Tratados da União Europeia viabilizaram respeito e maior proteção aos direitos humanos e direitos fundamentais, servindo de embasamento para decisões jurídicas. Nesse sentido, Maria do Rosário Palma Ramalo¹⁸⁴ afirma que “Outra área de grande dinamismo no âmbito do Direito Social da União Europeia é a que se reporta à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres”.

¹⁸²COMISSÃO para a Cidadania e a Igualdade de Gênero – Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/>. Acessado em: 07 julho 2022.

¹⁸³TRATADO de Roma – CEE, disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>. Acessado em: 07 julho 2022.

¹⁸⁴RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito Social da União Europeia*. Coimbra: Editora Almedina, 2009, p. 79.

A princípio, o Tratado de Roma não contemplava os direitos humanos e direitos fundamentais, porém, constatou-se que manter uma finalidade puramente econômica, afastaria a proteção dos direitos fundamentais. Conforme o Professor Carlos Proença¹⁸⁵:

Foi necessário esperar pela entrada em vigor do Tratado de Maastricht para que o comprometimento de respeito pelos direitos fundamentais fosse levado a categoria normativa, dotada de vinculatividade, embora com reduzida coercitividade, no articulado dos tratados institutivos... Com efeito, o n.º 2 do artigo F (posteriormente artigo 6.º) do TUE proclamou que “A União respeitará os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma em 4 de Novembro de 1950, e tal como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário”. Mediante esta fórmula, correspondente à ideia de fundo construída pela jurisprudência do TJ, positivou-se o imperativo de salvaguarda dos direitos fundamentais no ordenamento da UE.

Acrescenta o Professor Carlos Proença¹⁸⁶: “... é com a entrada em vigor do Tratado de Maastricht que nasce a UE, a qual ficou de imediato sujeita à obrigação de respeito pelos direitos fundamentais enquanto princípios gerais de direito da União, tal como garantidos pela CEDH e que não foi alheio a institucionalização pelo referido tratado do estudo da *cidadania da União Europeia*”.

Posicionamento ratificado por Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁸⁷ que afirma: “Em suma, o Tratado de Maastricht lança as bases para o surgimento de uma legislação comunitária abrangente em matéria social e para a negociação colectiva ao nível europeu”.

Porém, instituída a Comunidade Europeia, com alterações posteriores, definiu-se sua missão: “Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”¹⁸⁸ (artigo 8.º).

¹⁸⁵ PROENÇA, Carlos Carranho - *Tutela Jurisdicional Efetiva no Direito da União Europeia*. Editora Petrony, 2018. p. 275.

¹⁸⁶ *Idem* – *Ibidem*. p. 249.

¹⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Op. Cit. - *Direito Social da União Europeia*. p. 39.

¹⁸⁸ TRATADO sobre Funcionamento da União Europeia – TFUE. , *Ibid*. Artigo 2.º. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> Acessado em: 07 julho 2022.

Posteriormente, o Tratado de Lisboa¹⁸⁹, assinado pelos Estados-membros da União Europeia em 2007 em Lisboa, entrou em vigor em 01/12/2009 e alterou o Tratado da União Europeia e o Tratado que instituiu a Comunidade Europeia. Na ocasião o Tratado da União Europeia foi renomeado para Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

Com o reconhecimento da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia- CDFUE e dos direitos fundamentais, a base para a defesa do tratamento igualitário e sem discriminação está definida e pronta, a nível internacional, para a proteção dos Direitos dos Homens.

No âmbito do direito internacional relacionado ao direito do trabalho, destaca-se, segundo Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹⁹⁰, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e as Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho-OIT: Afirma que: “Declaração de 1998 proclama a obrigação a todos os Membros de respeitarem os princípios referentes aos direitos fundamentais, independentemente de terem ou de não terem ratificado as Convenções Fundamentais, por estarem enunciados na constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT e na Declaração de Filadélfia”

A Organização Internacional do Trabalho– OIT contempla vários dispositivos protetivos à mulher, em 1948 a OIT aprovou a Convenção n.º 89¹⁹¹, que entrou em vigor no plano internacional em 27/02/51 (no Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 24, de 29.5.56; ratificada em 25 de abril de 1957; e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25.5.57, passou a Vigora em âmbito nacional a partir de 25 de abril de 1958), que além de definir o que seriam “empresas industriais”, traz no artigo 3.º a proibição do trabalho da mulher em horário noturno, devido aos abusos praticados na época contra as mulheres e a imposição de condições degradantes: “Art. 3 — As mulheres, sem distinção de idade, não poderão ser empregadas durante a noite, em nenhuma empresa industrial, pública ou privada, ou em dependência de uma dessas empresas, excetuadas as empresas onde somente são empregados membros de uma mesma família.”

A Convenção 100¹⁹² da OIT aprovação no Brasil pelo DL n.º 24, de 29.5.56, do Congresso Nacional; ratificada em 25/04/1957, promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25.6.57

¹⁸⁹TRATADO de Lisboa - <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pt/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-lisbon>. Acessado em: 07 julho 2022.

¹⁹⁰ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de – *A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e as Convenções Fundamentais da OIT*. São Paulo: Editora LTR, 2018. p. 13.

¹⁹¹ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pto./index.htm . Acessado em: 19 junho 2022.

¹⁹²ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho - OIT. *Op. Cit.*

e vigência em âmbito nacional em 25 de abril de 1958) dota “b) a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo”; e ainda em relação à discriminação relacionada a mulher, aplica a Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho- OIT¹⁹³, aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 104/64, ratificada em 26/11/65, promulgada pelo Decreto n.º 62.150/68, com vigência em todo o território nacional a partir de 26/11/1966, dispondo no artigo 1.1 que: “ a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados”.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT na sua nobre missão de “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas” reduzindo as desigualdades sociais, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, adotou instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos¹⁹⁴, 2011 (nº 189), acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (nº 201).

A proteção ao trabalhador pelo Estado se justifica por todos os preceitos legais já estudados, mas também importante ressaltar que no âmbito das relações de trabalho cabe ao empregador, além de cuidar do ambiente de trabalho para que ofereça condições saudáveis de desenvolvimento, é sua responsabilidade todos os atos praticados por seus empregados, assim

¹⁹³ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho - OIT. *Op. Cit.*

¹⁹⁴CONVENÇÃO sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2011 [Em linha]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf. Acessado em: 19 junho 2022.

como responde também por violência, assédio e toda forma de discriminação praticada contra o trabalhador.

Organização Internacional do Trabalho - OIT, preocupada com o tema, adotou nova convenção para inibir situações de violência, assédio e discriminação no ambiente de trabalho, e, aprovou na 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (junho de 2019), a Convenção 190¹⁹⁵ que dispõe: “Para efeitos da presente Convenção: (a) o termo "violência e assédio" no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género: (b) o termo "violência e assédio com base no género" significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.”

A lesão causada a trabalhadora vítima de discriminação ou outro tipo de assédio causa danos ao corpo e a mente. Extrapola o campo individual e invade a coletividade, outros laboristas, a família e a sociedade em geral, por tal motivo, o empregador, tem o dever de coibir práticas ou atos no ambiente de trabalho que configure assédio moral, garantindo aos trabalhadores, em especial às mulheres, o respeito, condições dignas de trabalho e inibir todo tipo de discriminação, o que pode ensejar ação de indenização. Cabe às autoridades, coibir as praticas discriminatórias e desrespeitosas, punindo com severidade o empregador infrator.

No Brasil, a Convenção foi promulgada pelo Decreto Legislativo nº 93, de 1983, e, posteriormente, pelo Decreto nº 4.377/2002¹⁹⁶. Foram mais de trinta anos de trabalho da “United Nations Commission on the Status of Women”, que combate a discriminação contra a mulher em diversos aspectos, e a discriminação no trabalho no artigo 11.^{o197}:

¹⁹⁵CONVENÇÃO sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf . Acessado em: 19 junho 2022.

¹⁹⁶DECRETO nº 4.377, de 13 setembro 2002. [Em linha]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acessado em 19 de junho de 2022.

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: o direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) o direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) o direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) o direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) o direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas; f) o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

A igualdade e não discriminação nas relações de trabalho é um tema de relevância para a sociedade, que historicamente assistiu os povos lutarem bravamente para a conquista de direitos laborais. Os trabalhadores passaram pela escravatura, regime feudal que se assemelhava com escravidão, pelas regras impostas aos menos providos, enfrentaram guerras, revoluções e condições precárias de trabalho.

Nesse cenário, a mulher nunca foi protagonista, pelo contrário, submetida a uma sociedade patriarcal, não tinha direitos, não tinha liberdade, não podia nada. Mas a história revela que os fatores sociais, políticos e econômicos, introduziram a mulher no mercado de trabalho, no campo e nas grandes cidades, da lavoura nas fábricas, sujeitas a condições degradantes, jornadas extensas e salários inferiores aos demais trabalhadores.

Décadas, séculos, embora se tenha conquistado vários direitos na esfera trabalhista, a luta continua para eliminar o tratamento desigual e a discriminação, mesmo diante de tantas normas protetivas que não foram, nem têm sido, suficientes para reconhecimento da igualdade entre as pessoas. Pior, é a percepção da interseccionalidade dessa figura que massacra as mulheres no ambiente de trabalho, na projeção profissional, na vida. E, se torna mais agressiva dependendo da raça, da idade, da origem, da escolaridade.

Daí, conclui-se que com base em normal legal em vigor, a igualdade é condição imperativa que deve ser observada, respeitada e aplicada pelas autoridades para assegurar sua efetividade. Importante, porém, destacar, fatores relevantes para observância de princípios fundamentais do ser humano.

3.2.1- Discriminação da mulher nas relações de trabalho em função da raça

Não tem como iniciar o estudo do tema, sem mencionar os princípios da dignidade humana e igualdade insculpidos nas Constituições das maiores nações.

Em Portugal, o artigo 13.º Constituição da República Portuguesa¹⁹⁸ reconhece que os cidadãos são iguais perante a lei, ressalvando que ninguém poderá ser privado de qualquer direito ou dever, em razão de sexo ou raça, entre outros.

A Directiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de Junho de 2000, aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. E o artigo 2.º, n.º 2, alíneas a) e b), da Directiva relativa à igualdade racial¹⁹⁹ disciplina que: “a) Considera-se que existe discriminação directa sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objecto de tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável; b) Considera-se que existe discriminação indirecta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificada por um objectivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários”.

No Brasil, a Constituição no artigo 5º²⁰⁰ contempla a igualdade perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, afirmando textualmente que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (artigo 5º, inciso I). E no artigo 4.º²⁰¹ dispõe que em âmbito internacional repudia o racismo (artigo 4.º, inciso VIII).

¹⁹⁸CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

¹⁹⁹Directiva 2000/43/CE do Conselho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>. Acessado em 29 de julho de 2022.

²⁰⁰CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – *Op. Cit.*

²⁰¹ *Idem – Ibidem.*

A Constituição da República Federativa do Brasil confere ainda direitos aos trabalhadores proibindo tratamento diferenciado em questão de salário, função e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (artigo 7.^o²⁰², inciso XXX). E, no plano infraconstitucional, o Brasil dispõe de várias normas de proteção à mulher negra, no entanto, o documento formal que regulamenta as relações laborais, CLT, ressalva no 373-A²⁰³, disposições legais destinadas a corrigir distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho, vedando, referência ao sexo e cor.

A Lei n.º 7.716/1989²⁰⁴ define os crimes em decorrência de discriminação racial ou étnica, e, devido ao problema disseminado, o Tribunal Superior do Trabalho²⁰⁵, vem trabalhando contra o racismo no ambiente de trabalho. “Já o racismo, previsto na Lei 7716/1989 (que ficou conhecida como Lei Caó, por ter sido proposta pelo jornalista e político Carlos Alberto Caó de Oliveira) compreende uma série de crimes, como o impedimento de acesso, de emprego, de promoção ou de qualquer vantagem em razão da cor da pele, da dependência ou da origem racial ou étnica. Na área trabalhista, caracteriza-se na recusa da contratação ou no pagamento de salários mais baixos, por exemplo. “A injúria é uma ofensa em momento único. O racismo é uma prática mais ampla, que acaba, por sua vez, impedindo o acesso ou a evolução do funcionário dentro do ambiente de trabalho por motivos de cor de pele”, resume o magistrado”.

No cenário global, foi confirmado pelo Brasil: a) Conferência n. 117²⁰⁶, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 1962, foi aprovado pelo Despacho n.º. 66.496/1970, que trata especificamente da discriminação em razão de raça ou cor; b) Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução n.º. 2.106²⁰⁷, das Nações Unidas, de 21/12/1955, ratificada pelo Brasil em 27/01/1958; c) Acordo n.º 111²⁰⁸, adotada pela Organização Internacional do

²⁰² *Idem - Ibidem.*

²⁰³ CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho - *Op. Cit.*

²⁰⁴ Lei n.º 7.716/1989 – Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm. Acessado em: 01 julho 2022.

²⁰⁵ TST – Especial : *discriminação racial no ambiente de trabalho* – Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Acessado em: 01 julho 2022.

²⁰⁶ COFERÊNCIA n.º 117 - *Objetivos e Normas Básicas da Política Social* – Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm. Acessado em 01 julho 2022.

²⁰⁷ RESOLUÇÃO n.º. 2.106 – Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/discrimina/lex81.htm>. Acessado em 01 julho 2022.

²⁰⁸ ACORDO n.º 111- disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acessado em 01 julho 2022.

Trabalho em 1958, que trata da discriminação no emprego, foi ratificada pela Proclamação nº. 62.150/1968;

Como se pode notar, na atualidade, há uma extensa lista de normas protetivas da mulher para ter acesso ao trabalho em iguais condições e sem discriminação, entretanto, é cediço que a mulher, por fatores históricos, ainda enfrenta dificuldades para gozar seus direitos conforme conquistados a duras penas e por lutas travadas por um longo período. E, embora a escravidão tenha sido extinta no Brasil, pela Lei n.º 3.353/1888²⁰⁹ a discriminação contra negros no ambiente de trabalho não foi totalmente extinta, persistindo desigualdades históricas que não condizem com os atuais métodos de seleção de pessoas para preencher as vagas de emprego oferecidas.

Agora, quando se trata de mulher negra, os problemas se potencializam, pelo simples fato de ser mulher e da cor negra, o que significa que além da discriminação em relação ao gênero, a sociedade tem que debater e fazer efetivar as normas protetivas em relação a raça, que se estende por todo o mundo, devido a diversos fatores sociais, econômicos, políticos, facilmente encontrados nos veículos de comunicação²¹⁰: "A população negra na União Europeia (UE) enfrenta dificuldades inaceitáveis em coisas tão simples como encontrar um sítio para viver ou um emprego digno devido à cor da sua pele. O assédio racial continua a ser uma ocorrência quotidiana. Ser negro na UE é frequentemente sinónimo de racismo, más condições de habitação e maus empregos"

A questão da discriminação em função do sexo já foi bem colocada, no entanto, quando a discriminação se dá dentro do próprio grupo por questões impostas pela sociedade, a atenção deve ser redobrada para não criar subgrupos, o que multiplicaria a desigualdade no convívio social. É o que se pode chamar de interseccionalidade ou teoria interseccional, que tem como objetivo estudar a sobreposição de agentes na sociedade, ou seja, a interação e marcadores sociais, relacionado à discriminação e opressão.

A interseccionalidade pode ajudar a identificar as desigualdades e a sobreposição de opressões e discriminações existentes num grupo social, importante ferramenta para analisar a discriminação de raça, dentro do grupo das mulheres. "A prática da interseccionalidade permite

²⁰⁹ LEI n.º 3353/1888 – Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm. Acessado em 01 julho 2022.

²¹⁰RÁDIO Notícias - TSF – Disponível em: <https://www.tsf.pt/sociedade/ser-negro-em-portugal-piores-empregos-mais-pobreza-casas-sobrelotadas-10252145.html>. Acessado em 07 julho 2022.

que fatores vistos como isolados, ou por vezes tratados como oriundo de uma única subordinação, passem a ser vistos pelo que realmente são: um cruzamento de opressões que, embora sejam distintas, não devem ser analisadas de forma isoladas”²¹¹

A sociedade e autoridades não podem ignorar uma questão social tão complexa e grave como o tratamento diferenciado e a discriminação entre pessoas do mesmo gênero, com base em raça ou cor da pele. Como coloca Flavia Piovesan²¹²: “Daí a urgência em se fomentar uma cultura fundada na observância dos parâmetros internacionais e constitucionais de proteção aos direitos humanos das mulheres, para implementação dos avanços constitucionais e internacionais já alcançados, que consagram uma ótica democrática e igualitária em relação aos gêneros”.

É conveniente a aplicação da teoria da interseccionalidade direcionada especificamente às mulheres negras, que poderá viabilizar solução para opressão e tratamento diferenciado. É um instrumento disponível aos Direitos Humanos, movimentos feministas e todos que estão engajados na causa, para fundamentar, concomitantemente com as normas em vigor, ação protetiva a um grupo de minorias. O cuidado se justifica, pois, conforme alerta Jorge Fonseca²¹³, “Ao tempo em que essas mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbraram-se os desafios encontrados para a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça”.

Outro condutor ao combate à discriminação da mulher negra ao acesso ao emprego, pode ser a implementação de políticas públicas, paralelamente ao direito social e normas protetivas já existentes. Pois, conforme insculpido na Declaração sobre a raça e os preconceitos raciais²¹⁴, “Todos os seres humanos pertencem à mesma espécie e têm a mesma origem. Nasceram iguais em dignidade e direitos e todos formam parte integrante da humanidade”.

²¹¹REVISTA do Pós-graduação: Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/6780>. Acessado em: 07 julho 2022.

²¹²PIOVESAN, Flávia – *Op. cit.* p 211.

²¹³FONSECA, E. S.; JORGE, M. A. *A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO NA BAHIA VERSUS BRASIL NO PERÍODO DE 2001 E 2015. Planejamento e Políticas Públicas*, [S. l.], n. 60, 2022. DOI: 10.38116/ppp60art9. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351). Acessado em: 07 julho 2022.

²¹⁴DECLARAÇÃO sobre a raça e os preconceitos raciais – disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1978%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20Ra%C3%A7a%20e%20Preconceitos%20Raciais.pdf>. Acessado em: 01 julho 2022.

E ainda ressalta a liberdade de os indivíduos serem diferentes, sem sofrer preconceitos²¹⁵: “2. Todos os indivíduos e os grupos têm o direito de serem diferentes, a se considerar e serem considerados como tais. Sem embargo, a diversidade das formas de vida e o direito à diferença não podem em nenhum caso servir de pretexto aos preconceitos raciais; não podem legitimar nem um direito nem uma ação ou prática discriminatória, ou ainda não podem fundar a política do apartheid que constitui a mais extrema forma do racismo”.

Estudos demonstram que no Brasil, assim como em outros países, “as oportunidades de acesso a emprego de qualidade sempre foram diferentes para homens e mulheres, negros, negras, brancos e brancas”, conforme afirma Anastasia Divinskaya²¹⁶, representante da ONU Mulheres Brasil.

A ONU Mulheres- Brasil pesquisou, fez estudo e lançou uma série (“Desigualdade de Raça e Gênero no Mundo do Trabalho”), com base em dados históricos, relacionados a gênero e raça no ambiente de trabalho sobre a realidade de profissionais no país. Do estudo concluiu a necessidade de incorporação da “interseccionalidade nas ações para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e com mais oportunidades a todas e todos”.

Conforme pesquisa levantada pela ONU-Mulher²¹⁷: “Sob quaisquer comparações, quando se fala de mercado de trabalho no Brasil, o que se vê são homens brancos na melhor situação e mulheres negras na pior: “As mulheres recebem em média um salário 21,3% inferior ao salário dos homens As mulheres negras, um salário 55,6% inferior ao dos homens brancos As mulheres ocupam somente 37,4% dos cargos gerenciais em empresas As mulheres negras, 1,6% dos cargos de gerência e 0,4% dos cargos executivos”

²¹⁵ *Idem. Op. Cit.*

²¹⁶ ANASTASIA, Divinskaya – Representante da ONU Brasil – Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-unops-e-ministerio-publico-do-trabalho-lancam%E2%80%AFserie%E2%80%AFde-videos-sobre-desigualdades%E2%80%AFde-raca-e-genero%E2%80%AFno-mundo%E2%80%AFdo-trabalho%E2%80%AF/>. Acessado em: 07 julho 2022.

²¹⁷ ONU-Mulher – Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-unops-e-ministerio-publico-do-trabalho-lancam%E2%80%AFserie%E2%80%AFde-videos-sobre-desigualdades%E2%80%AFde-raca-e-genero%E2%80%AFno-mundo%E2%80%AFdo-trabalho%E2%80%AF/>. Acessado em: 07 julho 2022.

Conforme Laís Abramo, diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho – OIT no Brasil²¹⁸:

As diversas formas de discriminação estão fortemente relacionadas aos fenômenos de exclusão social que originam e reproduzem a pobreza. São responsáveis pela superposição de diversos tipos de vulnerabilidades e pela criação de poderosas barreiras adicionais para que pessoas e grupos discriminados possam superar a pobreza e ter acesso a um trabalho decente. No Brasil, as desigualdades de gênero e raça não são fenômenos que estão referidos a “minorias” ou a grupos específicos da sociedade. Pelo contrário, são problemas que dizem respeito às grandes majorias da população: segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2003, as mulheres representam 43% da População Economicamente Ativa (PEA) no Brasil e os negros (de ambos os sexos) representam 46%. Somados, correspondem a aproximadamente 70% da PEA (60 milhões de pessoas). As mulheres negras, por sua vez, correspondem a mais de 15 milhões de pessoas (18% da PEA) e, como resultado de uma dupla discriminação (de gênero e raça), apresentam uma situação de sistemática desvantagem em todos os principais indicadores sociais e de mercado de trabalho.

Os dados demonstram que as desigualdades no mercado de trabalho com base no gênero e raça são uma triste realidade, no entanto, o estudo e o empenho de organizações e pessoas sérias e empenhadas na causa, divulga o problema de discriminação sofrido pelas mulheres negras e conscientiza que “A promoção da igualdade de gênero e raça e o enfrentamento à discriminação demandam ações coordenadas em diferentes áreas. A legislação e as políticas de emprego e de mercado de trabalho são parte importante da solução. Mas também é preciso a participação consciente de toda a sociedade”²¹⁹.

Será que a dominação se estabelece, se “naturaliza” e assim se eterniza? Pierre Bourdieu, no livro “A Dominação Masculina²²⁰” coloca: “A dominação masculina encontra, assim, reunidas todas as condições de seu pleno exercício. A primazia universalmente concedida aos homens se afirma na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas em uma divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social, que confere aos homens a melhor parte”.

²¹⁸LAÍS Abramo, diretora do escritório da OIT no Brasil – Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400020. Acessado em: 07 julho 2022.

²¹⁹ *Idem* – *OP. Cit.*

²²⁰BOURDIEU, pierre – *A Dominação Masculina*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand, 2012. Tradução Maria Helena Kuhner.

Mas também deixou uma reflexão: “Simbolicamente votadas à resignação e à discrição, as mulheres só podem exercer algum poder voltando contra o forte sua própria força, ou aceitando se apagar, ou, pelo menos, negar um poder que elas só podem exercer por procuração (como eminências pardas)”

3.2.2 - Discriminação da mulher nas relações de trabalho em razão da idade - Etarismo

Ageísmo ou etarismo, no livro “maturidade e envelhecimento²²¹”, as autoras colocam que o termo ageísmo foi utilizado pela primeira vez por Robert Butler em 1969, “que o definiu como uma forma de intolerância relacionada a idade, evoluindo para “... forte preconceito e discriminação contra pessoas idosas”.

Os dois termos são utilizados para indicar o preconceito relacionado a faixa etária de uma pessoa, podendo ainda, surgir variantes, como idadismo, no mesmo sentido preconceituoso. No entanto, qualquer que seja a terminologia utilizada, “O idadismo piora a qualidade de vida das pessoas idosas, aumenta seu isolamento social e sua solidão...”²²².

Certamente, as sequelas são físicas e mentais, com declínio cognitivo, redução da expectativa de vida e exclusão social.

O tema é de interesse mundial, tanto que os Estados Unidos, preocupados com os impactos causados na população mais velha, e discutindo há décadas formas de amenizar o problema, em 1967, através do Congresso Norte Americano promulgou o “*Age Discrimination in Employment Act*²²³”, objetivando proteger trabalhadores com mais de 40 anos.

Na União Europeia, mesmo com uma grande quantidade de normas, constitucionais e infraconstitucionais proibindo a discriminação em geral, diversas instituições se movimentam contra a discriminação etária. Em Portugal, uma campanha da Sociedade Francesa de Geriatria

²²¹COUTO, Maria Clara Pinheiro de Paula; KOLLER Silvia Helena; NOVO, Rosa Ferreira – *Maturidade e Envelhecimento* – São Paulo: Casa PSI Livraria e Gráfica Ltda, 2006. p. 322.

²²²Organização Pan-Americana da Saúde, 2021 - *Relatório Mundial sobre o IDADISMO*. [Em linha]. Campanha Mundial de Combate ao Idadismo – p. 3.

²²³*AGE Discrimination in Employment Act* – Disponível em: <https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>. Consult. 07 julho 2022.

e Gerontologia (SFGG)²²⁴, com o apoio da European Geriatric Medicine Society (EuGMS), mostra a frequência com que ocorre o preconceito por idade, que tem se intensificado sem chamar a atenção.

No âmbito laboral, existe uma liberdade para que os países membros legislem sobre as relações laborais e temas relacionados à discriminação de gênero e idade, e, embora timidamente, vem-se discutindo o etarismo que provoca debate.

O art. 5º, XLII da Constituição da República Federativa do Brasil expõe que: “A discriminação racial é crime inafiançável e inexplicável, sujeito a reclusão, observadas as disposições da lei”. E o art. 7º, XXX, define a proibição de diferenciação salarial, uso ocupacional e condições de admissão por idade, em alguns casos, o STF já determinou que a imposição de limite de idade, quando o cargo não o exigir, é inconstitucional:

“Competitividade: agricultor solidário: candidato a funcionário público: recusa de registro com base na idade legal, indesejada por funções de escritório, inclusive discriminação inconstitucional (CF, arts. 5 e 7, XXX) (.) - (RE 141.357, Autor do Min. Sepúlveda Pertence, acórdão 14/09/2004, Primeira Turma, DJ 08/10/2004).

A este respeito, o Ministro Sepúlveda Pertence, decidiu: “A vedação constitucional de diferenças nos procedimentos de adoção por idade (CF, art. 7º, XXX) é uma sequência, no campo das relações trabalhistas, do princípio básico da igualdade (CF, art. pela indiscutível falta de emissão constitucional (como nos militares - CF, art., 42, § 11), ao longo do programa de serviço militar como restrições ambientais e o status do cargo a ser preenchido, para mostrar que a discriminação é negligenciada devido aos requisitos de idade dos correios. - (RMS 21.046, Relatório da Justiça Sepúlveda Pertence, Acórdão de 14/12/1998, Reunião da Conferência, DJ de 14/11/1991)”²²⁵.

Os dois termos são utilizados para indicar o preconceito relacionado a faixa etária de uma pessoa, podendo ainda, surgir variantes, como idadismo, no mesmo sentido

²²⁴ATLAS da Saúde - Sociedade Francesa de Geriatria e Gerontologia (SFGG)<https://www.atlasdaaude.pt/noticias/portugal-em-campanha-global-contra-discriminacao-pela-idade>. Acessado em: 07 julho 2022.

²²⁵RMS 21.046, *Relatório da Justiça Sepúlveda Pertence*, Acórdão de 14/12/1998, Reunião da Conferência, DJ de 14/11/1991. AgR, Dep. Min. -Ricardo Lewandowski, julgador em 03/02/2009, Primeiro Painel, DJE 06 março 2009.

preconceituoso. No entanto, qualquer que seja a terminologia utilizada, “O idadismo piora a qualidade de vida das pessoas idosas, aumenta seu isolamento social e sua solidão...”²²⁶.

No âmbito laboral, existe uma liberdade para que os países membros legislem sobre as relações laborais e temas relacionados à discriminação de gênero e idade, e, embora timidamente, vem-se discutindo o etarismo que provoca debate. Porém, é cediço que há discriminação e negativa de vagas de emprego por questão de idade, o que pode causar impacto psicológico na pessoa já que a idade é empecilho para permanecer produtivo e conviver na sociedade, o que pode causar sequelas irreversíveis,

3.3 A mulher na atualidade

“O animal satisfeito dorme”²²⁷

A frase do poeta brasileiro Guimarães Rosa poderia nos remeter a imagem de um inocente animal em repouso, porém, a inserção dela no contexto do trabalho, tem o objetivo fazer um paralelo com a vida real dos seres humanos, que, pela interpretação doutrinária, perdem a energia quando gozam de conforto e se satisfazem plenamente da situação que encontram.

Mario Sergio Cortella²²⁸ alerta: “ Por trás dessa aparente obviedade está um dos mais fundos alertas conta o risco de cairmos na monotonia existencial, na redudância afetiva e na indigência intelectual”.

A história revela que homens e mulheres, assumiram posições diferentes na sociedade. A princípio, o sexo feminino sofreu repressão e subordinação, não tinha direitos e sequer podia participar da sociedade e se integrar ao mercado de trabalho. E, foi pela inquietação daquelas que não se conformaram com a monotonia existencial e com a situação que se encontravam, que direitos foram conquistados, e hoje, embora a mulher embora sofra de discriminação e

²²⁶ORGANIZAÇÃO Pan-Americana da Saúde, 2021 - *Relatório Mundial sobre o IDADISMO*. [Em linha]. Campanha Mundial de Combate ao Idadismo – p. 3.

²²⁷ROSA, João Guimarães - poeta, romancista, novelista e diplomata. Disponível em: <https://www.academia.org.br/academicos/joao-guimaraes-rosa/biografia>. Acessado em: 07 julho 2022.

²²⁸CORTELLA, Mario Sérgio -*Não Nascemos Prontos – Provocações Filosóficas*, 5ª ed. Petrópolis-RJ: editora Vozes, 2007. p. 11.

preconceito, há uma grande quantidade de normas em vigor, em âmbito constitucional, infraconstitucional e internacional que assegura proteção ao tratamento diferenciado.

Historicamente a mulher foi considerada sexo frágil nas relações familiares, com a incumbência de procriação, tinha que se manter no interior de seus lares para amamentar e cuidar dos filhos, não tinha liberdade, não poderia estudar nem trabalhar.

Antonio Menezes Cordeiro²²⁹ dedica a ensinar como se deu a discriminação da mulher ao longo da História, iniciando nas sociedades sedentárias, no Direito romano, no Ocidente, no Direito Público e Direito Privado, em termos puramente civis, no Código de Seabra, com o casamento etc.

Conforme Antonio Menezes de Cordeiro²³⁰, nas sociedades sedentárias, os homens ocupavam-se com o gado. Apenas no século XX, os homens passaram a ter acesso ao ensino, cultura e estudo do direito, enquanto às mulheres restavam as atividades domésticas e educação dos filhos. “As inferioridades económica e, depois, cultural da mulher, assim provocadas, tiveram reflexos jurídicos até, praticamente, aos nossos dias. Ela mantém-se, de resto, noutras culturas, vindo mesmo a agravar-se, nos últimos anos.”

Continua o autor, em relação ao Direito Romano, onde a mulher era submetida ao *pater familias*. Aos homens cabiam as funções públicas e o exercício militar e a mulher era submetida ao poder do marido, o que era denominado de *cum manu*. Somente com os finais da República, os casamentos passaram a ser *sine manu*, o que representava maior autonomia às mulheres, no entanto, era mantida a incapacidade do Direito Público, dando-se início a equiparação quanto aos direitos privados. “Surgiram mesmo, nessa altura, institutos de privilégio para as mulheres, com relevo para o *senatus-consultum vellaeianum*, que permitia à mulher fiadora, por meio de uma *exceptio*, evitar responder por uma fiança que tivesse outorgado. [...] No período justinianeu a discriminação civil, agora sob influência cristã, manteve a linha do abrandamento e da superação.”²³¹

Em relação ao Direito germânico, o autor afirma que “A situação veio a piorar, no Ocidente após as invasões. O Direito germânico não era, *in abstracto*, discriminador da mulher; tinha, no entanto, um forte sentido de família, que conduzia a entregar ao pai a generalidade

²²⁹CORDEIRO, Antonio de Menezes – *Direito do Trabalho, II, Direito Individual*. Coimbra: Almedina Editora, 2019, p. 260 e segs.

²³⁰*Idem, Op. Cit.* p. 262.

²³¹*Idem, Op. Cit.* p. 260/1.

dos poderes. As mulheres transitavam do poder do pai para o do marido, numa situação algo semelhante ao do primitivo Direito romano.”²³² Continua o autor, no sentido que o problema da inferioridade cultural das mulheres permanecia e, na história, verifica-se algumas medidas de proteção da mulher, como a proibição do divórcio e comunhão geral de bens.

A mulher passou a ter posição próxima à do homem, quando da pré-codificação civil. “O Código de Seabra partira de uma aparente posição de igualdade entre os sexos, consagrada no seu artigo 7.º. A mulher apenas incorria em algumas limitações tradicionais.”²³³

A legislação prevista no Código de Napoleão deixava a mulher sob o poder do marido, conforme artigo 213.º. Assim, somente com autorização do marido a mulher poderia ir a juízo, não poderia adquirir ou alienar bens, nem contrair obrigações, em nome da manutenção da unidade familiar.²³⁴

No Século XX, com o acesso da mulher ao ensino secundário e superior e em decorrência de reformas legislativas, houve uma queda da desigualdade da mulher. Afirma o autor que, no Direito Português, a discriminação da mulher manteve “manifestações tardias; estas coincidiam com uma referência de princípio à igualdade de sexos.”²³⁵

No Brasil, a mulher também sofreu muita discriminação quer na esfera privada, particularmente, no Direito Civil, quer no Direito do Trabalho.

O Código Civil Brasileiro de 1916²³⁶ (Lei 3.071, de 1º de janeiro de 1916) dispunha que as mulheres casadas eram relativamente incapazes. O mesmo ocorria com os maiores de 16 anos e menores de 21 anos, os pródigos e os silvícolas (artigo 6º).

Somente em 2002, a Lei 10.406 revogou a Lei 3.071/1916 o que significou que por 86 anos a mulher capaz, nos termos da lei civil, tornou-se incapaz ao se casar e, ainda, era equiparada aos menores de idade, aos pródigos e aos silvícolas.

Assim, dispunha o artigo 6º do Código Civil Brasileiro, de 1916: “Art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: I – Os maiores de dezesseis e menores

²³² *Idem. Op. Cit.* p. 261.

²³³ *Idem. Op. Cit.* p. 262.

²³⁴ *Idem. Op. Cit.* p. 263.

²³⁵ *Idem. Op. Cit.* p. 264.

²³⁶ Código Civil de 1916 – Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70309/704509.pdf>. Acessado em 29 de julho de 2022.

de vinte e um anos. II – As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal. III - Os pródigos. IV – Os silvícolas”.

Em relação à conclusão das mulheres no ambiente de trabalho, se faz necessário um breve histórico, já que a condição da mulher em âmbito civil se diferenciava das conquistas no mercado de trabalho devido aos fatos que influenciaram a criação das normas laborais.

Nesse contexto, Antonio Menezes Cordeiro²³⁷ coloca que: “Ficava a mulher remetida para a lides domésticas e para a educação dos filhos de mais tenra idade: ocorrência, de resto, prejudicada justamente pelo problema cultural”. Essa condição distanciava as mulheres da sociedade e de possível aperfeiçoamento e qualificação profissional.

A governança sobre o sexo feminino se dava pelo simples fato de serem mulheres. “Ao longo da História, a mulher foi vítima de uma discriminação característica, que teve diversas consequências no Direito. Nas sociedades sedentárias que permitiram a acumulação de riqueza, os homens, pela sua força física em regra superior, ocupavam-se do gado e das tarefas agrícolas, vindo a controlá-las.”²³⁸

Na idade média, as transformações causadas pelas ocorrências de fatores sociais, políticos e econômicos, que mudaram o modo de vida da humanidade, atribuíram à mulher uma nova forma comportamental. Foi a partir do século XIX, com a evolução da industrial e a economia em crescimento, que a história registra o trabalho e presença das mulheres nos ambientes das fábricas.

Com a grande quantidade de trabalho nas indústrias, as mulheres migraram da reclusão de seus lares para o trabalho assalariado em oficinas e indústrias, onde se submetiam a receber salários menores que os homens, embora executando os mesmos serviços, e extensas jornadas de trabalho que chegavam a 16 (dezesesseis) horas por dia. E, muitas vezes, em condições prejudiciais à saúde, que tinham que se submeter para não perder o emprego.

A Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918) e a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) também foram responsáveis pela introdução das mulheres no mercado de trabalho, os homens foram para as batalhas, pois, de acordo com Antonio Menezes Cordeiro²³⁹, “A guerra era feita

²³⁷CORDEIRO, Antonio Barreto Menezes – *Tratado de Direito Civil IV – Pessoas*. 5.^a ed. Coimbra: Editora Almedina, 2019. p. 418.

²³⁸*Idem – Ibidem.*

²³⁹*Idem – Ibidem.*

tendencialmente por homens, permitindo o seu adestramento e o seu acesso às funções públicas de índole militar.” Enquanto isso, as mulheres vão conquistando espaço nas escolas e reduzindo a desigualdade, “O grande óbice à igualdade dos sexos residia na falta de cultura e de instrução da mulher.”²⁴⁰

O conteúdo do princípio da igualdade sofreu aumentos significativos nas últimas décadas. Durante o antigo conflito entre capitalismo e socialismo, os principais temas do debate centraram-se na promoção da igualdade material e na redistribuição da riqueza. No entanto, ao final da Guerra Fria, outros temas, especialmente as chamadas políticas de reconhecimento, emergiram sobre raça, género e orientação sexual. Tendo um sistema de parâmetros da dignidade humana, passou-se a ideia de que todos os projetos de vida pessoal e todos os aspectos da cultura devem ser respeitados, mesmo que não sejam a maioria.

Para as Nações Unidas:²⁴¹ “A igualdade de direitos das mulheres constitui um princípio essencial das Nações Unidas. No Preâmbulo da Carta, as Nações Unidas declaram-se decididas “a reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres”.

O artigo 1.º da Carta dispõe que um dos objectivos das Nações Unidas consiste em «realizar a cooperação internacional, resolvendo os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, promovendo e estimulando o respeito pelos direitos do homem e pelas liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

A Carta Internacional dos Direitos Humanos vem trazer um peso e alcance acrescentados de direitos das mulheres. A Carta Internacional dos Direitos Humanos é composta por três instrumentos: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, bem como os seus dois Protocolos Facultativos. O conjunto destes instrumentos constitui a base moral e jurídica sobre a qual assentam todas as actividades da

²⁴⁰*Idem* – *Op. Cit.* p. 422.

²⁴¹ FICHA Informativa n.º 22 – *Discriminação Contra as Mulheres* : A Convenção e o Comité. *Edição portuguesa*

Comissão Nacional para as Comemorações do 50.º Aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Década das Nações Unidas para a Educação em matéria de Direitos Humanos. Tradução Gabinete de Documentação e Direito Comparado. Lisboa, 2002. p. 7.

Organização da Nações Unidas-ONU em matéria de direitos humanos e sobre a qual foi edificado o mecanismo internacional de protecção e promoção dos direitos humanos.

A mulher na atualidade pode se considerar vitoriosa, pois está inserida no mercado de trabalho, em grande parte dos lares é chefe e provedoras da família, conquistou liberdade sexual e independência financeira. No entanto, as estatísticas em relação a mulher na sociedade, principalmente no mercado de trabalho, são alarmantes:

As mulheres constituem a maioria dos pobres no mundo, e o número de mulheres rurais que vivem na pobreza aumentou em 50% desde 1975. São as mulheres que constituem a maioria dos analfabetos no mundo, tendo o seu número passado de 543 milhões em 1970 para 597 milhões em 1985. Na Ásia e em África as mulheres trabalham por semana 13 horas mais do que os homens, e muitas vezes sem auferirem qualquer remuneração. Em todo o mundo as mulheres ganham menos 30% a 40% que os homens para trabalho igual e encontram-se presentes em cerca de 10% a 20% de empregos de direcção e administração, sendo que este valor é inferior a 20% no sector da manufactura. Menos de 5% dos Chefes de Estado são mulheres. Se o trabalho não remunerado das mulheres em casa e com a família fosse contabilizado em cada país como rendimento produtivo nacional, tal faria aumentar em 25% a 30% o produto global²⁴².

Mesmo diante de estatísticas desagradáveis, cujo resultado não era esperado em pleno século XXI, a mulher na sociedade contemporânea goza de liberdade ampliada, tem acesso ao mercado de trabalho e pode desenvolver o papel que desejar na sociedade, inclusive se dedicar a família, com atividades restritas ao seu lar, sem sofrer desvalorização social.

A mulher conquistou seu direito de escolha, porém, ainda há muito a alcançar. Principalmente para assegurar o tratamento igual sem discriminação por gênero, raça, etnia, idade outra modalidade. Para atingir os objetivos, se faz necessário o envolvimento da sociedade e das autoridades, com atitudes e medidas efetivas, nessa linha, a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual foi aprovada em Conselho de Ministros em 11 de janeiro de 2018 , coordenada e monitorizada pela CIG – Comissão para

²⁴²FICHAS INFORMATIVAS SOBRE DIREITOS HUMANOS - *Discriminação contra as Mulheres* – Edição portuguesa. Editora Texttype, 2002, p. ISBN 6. 972-8707-07-x - ISSN 1014-5567 Edição Original impressa nas Nações Unidas – Genebra - GE.94-18976 — Novembro de 1994 – 7,000 - Comissão Nacional para as Comemorações do 50.º Aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem.

a Cidadania e Igualdade de Género²⁴³, e contém 3 (três) planos que serão avaliados de acordo com a implementação até 2030:

“1-Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PNAIMH). 2- Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (PNAVMVD). 3- Plano nacional de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade de género e características sexuais (PNAOIC)”.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação²⁴⁴ reconheceu a “Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, o XXI Governo Constitucional definiu eixos e objetivos estratégicos até 2030”, e tem desenvolvido um importante trabalho, com adoção de Plano de Ação²⁴⁵ para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres, com resultados positivos, no sentido de erradicar a tolerância social conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

Outra ação que representa atuação positiva em Portugal, para acabar com a discriminação no acesso e no próprio trabalho é a Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas²⁴⁶, que visa auxiliar no combate à segregação sexual no trabalho, promover igualdade, e compatibilização da vida familiar e profissional, que entre outras, propõe: **“Mecanismos de análise da transparência salarial entre mulheres e homens - As análises, os estudos, as avaliações dos problemas têm sempre a sua utilidade específica, na medida em que ajudem a melhor conhecer e compreender os problemas e a encontrar soluções concretas e eficazes...Medidas específicas de promoção da igualdade salarial entre mulheres e homens”**

²⁴³COMISSÃO para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG – Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/>. Acessado em: 17 julho 2022.

²⁴⁴ESTRATÉGIA Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação. Disponível em: <https://www.dge.mec.pt/noticias/estrategia-nacional-para-igualdade-e-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual>. Acessado em: 12 julho 2022.

²⁴⁵PLANO de Ação²⁴⁵ para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres – Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/12/Relatorio-Intercalar-de-Monitorizacao-2020-PAVMVD.pdf>. Acessado em: 12 julho 2022.

²⁴⁶AGENDA para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=20170727-madj-igualdade-trabalho>. Acessado em: 12 julho 2022.

No Brasil, as mesmas dificuldades são identificadas. A luta converge com os ideais das demais nações quando o tema é igualdade de gênero nas relações de trabalho. Pesquisas indicam²⁴⁷:

Indicadores tradicionais de monitoramento do mercado de trabalho desagregados por sexo revelam desigualdades expressivas entre homens e mulheres. A Taxa de participação (CMIG 3), que tem como objetivo medir a parcela da população em idade de trabalhar (PIT) que está na força de trabalho, ou seja, trabalhando ou procurando trabalho e disponível para trabalhar, aponta a maior dificuldade de inserção das mulheres no mercado de trabalho.

Em 2019, a taxa de participação das mulheres com 15 anos ou mais de idade foi de 54,5%, enquanto entre os homens esta medida chegou a 73,7%, uma diferença de 19,2 pontos percentuais. O patamar elevado de desigualdade se manteve ao longo da série histórica e se manifestou tanto entre mulheres e homens brancos, quanto entre mulheres e homens pretos ou pardos. O indicador Nível de ocupação das pessoas de 25 a 49 anos (CMIG 15) mostra que a presença de crianças com até 3 anos de idade vivendo no domicílio é uma característica importante na determinação da ocupação das mulheres no mercado de trabalho. Entre aquelas que possuem crianças nesse grupo etário, a proporção de ocupadas em relação à PIT é de 54,6%, abaixo dos 67,2% daquelas que não possuem.

O nível de ocupação dos homens é superior ao das mulheres em ambas as situações, sendo inclusive maior entre os homens com crianças com até 3 de idade vivendo no domicílio, situação em que a diferença para as mulheres chegou a 34,6 pontos percentuais em 2019. As mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade no domicílio apresentaram os menores níveis de ocupação – menos de 50% em 2019 –, ao passo que, entre as mulheres brancas, a proporção foi de 62,6%. Para aquelas sem a presença de crianças nesta faixa etária, os percentuais foram de, respectivamente, 63,0% e 72,8%. O maior envolvimento no trabalho não remunerado contribui para explicar a menor participação das mulheres no mercado de trabalho. O indicador Número de horas semanais dedicadas às atividades de cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos, por sexo (CMIG 1), ao ser desagregado segundo idade e localização geográfica, fornece informações para o monitoramento do ODS 5 (alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas) e é de extrema importância para dar visibilidade a esta forma de trabalho.

²⁴⁷INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acessado em: 12 julho 2022.

Os números apresentados nas pesquisas e por todas as ações positivas, revelam que as mulheres predominam no mercado de trabalho, recebem salários inferiores e acumulam as atividades desenvolvidas na área profissional ainda com funções em âmbito familiar.

Acrescenta-se a isso, a discriminação nas contratações e na ascensão a cargo superior, para piorar, ainda há a discriminação interseccional.

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e condição de justiça social necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento, a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania.

A sociedade está em movimento constante para garantir à mulher os direitos de igualdade e não discriminação, e para tanto, dispõe de normas que asseguram e protegem tais direitos, a luta tem que ser para que haja a efetivação real.

CONCLUSÃO

Na presente pesquisa busca-se transmitir os desafios do trabalho feminino contemporâneo. Os problemas enfrentados para a inserção no mercado de trabalho diante do tratamento desigual, discriminatório em função do sexo e a discriminação interseccional experimentada pelas pessoas inseridas em um grupo.

Para atingir o objetivo, buscou-se reexaminar a história identificando as formas de trabalho desde a escravidão, modo mais precário de se referir ao trabalho humano, passando pela era pré-industrial, a industrial e pós-industrial, guerras e outros fatores sociais, econômicos e políticos. A precariedade e discriminação acontece até os dias atuais, no estudo, buscou-se determinar o momento histórico em que a humanidade presenciou o despontamento da mulher do isolamento e de condições que viviam subjulgadas pelo patriarcalismo, para trabalhar na indústria e outros ramos da economia se sujeitando a toda forma de trabalho, mesmo em condições precárias e desumanas.

O estudo do tema mostrou que as conquistas das mulheres para inserção no mercado de trabalho foram lentas e a custo de muitas lutas que resultaram em regulamentação das atividades laborais. Porém, notou-se que as mulheres embora detentoras de direitos fundamentais originários dos direitos humanos que asseguram a igualdade de tratamento e não discriminação, têm suportado há séculos discriminação no ambiente de trabalho, nas contratações, nas ocupações de cargos de projeção e chefia e percepção de salários inferiores em relação aos homens.

Identificou-se ainda que a discriminação de gênero se agrava quando ocorre a discriminação interseccional, que implica no tratamento diferenciado entre integrantes do mesmo grupo, que na presente pesquisa se baseou na discriminação por idade e raça, nas relações de trabalho.

A conclusão a que se chegou com o estudo foi no sentido de que a discriminação de gênero nas relações de trabalho, além de afrontar a legislação, prejudica o desenvolvimento econômico da sociedade, causa impacto nas famílias e abala o psicológico das mulheres e seus familiares. O problema requer um complexo mapeamento das diversas formas que a discriminação é praticada contra as mulheres e as intersecções, para combater toda forma de desigualdade e discriminação.

A solução que se propõe, como já indicado anteriormente, é a identificação da discriminação, em quais ambientes do trabalho se desenvolvem, quem as pratica e contra quem são dirigidas para viabilizar ações concretas contra essas pessoas.

Indica-se, ainda como complementação, atuação dos poderes públicos e da sociedade em geral na realização de ações afirmativas para auxiliar as minorias, investir na educação das crianças como medida preventiva da discriminação, e por fim, buscar aplicação rigorosa das normas vigentes.

As normas constitucionais, infraconstitucionais e internacionais, já combatem expressamente todas as formas de discriminação, restando à sociedade exigir que as autoridades efetivem a aplicação da lei punido os infratores com rigorosidade. Assim, o objetivo será alcançado com a erradicação da discriminação no ambiente e nas relações de trabalho.

O trabalho é importante para o ser humano em todos os aspectos, não apenas para subsistência, é no ambiente laboral que as pessoas se realizam, convivem socialmente e alimentam sonhos. Fatos traumatizantes ocasionados em ambiente de trabalho ou para sua inserção, pode deixar cicatrizes físicas e psíquicas irreversíveis, e aí, se justifica, inclusive, a aplicação de indenizações reparadoras de danos, quando é cabível.

Mudanças são necessárias na sociedade, e somente com a imersão no tema direitos humanos, em consonância com a aplicação dos princípios que regem a política de desenvolvimento econômico e social, em conjunto com órgãos internacionais do trabalho, será alcançado a igualdade de gênero e eliminada a discriminação.

Ressalta-se, por oportuno, que as mulheres hoje ocupam importante papel na sociedade. São profissionais, mães, em grande parte provedoras dos lares. Lutaram historicamente pela conquista de direitos e estão lutando para a efetivação deles, e principalmente a igualdade de gênero como fortalecimento da democracia no mundo.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”.

Madre Teresa de Calcutá

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FONTES DOCUMENTAIS

CADERNO Adenauer XXI – *A quarta Revolução Industrial: Inovações, Desafios e Oportunidades*. Rio de Janeiro: Gráfica Cruzado, 2020, nº 1, p. 13. Disponível em https://www.kas.de/documents/265553/265602/Cadernos+Adenauer+1_2020.pdf/6c8d2962-deab-c600-d72c-295cfbce7751?version=1.0&t=1588779800082. Acessado em 19 junho 2022.

CARTA Social Europeia - artigo 20.º. Disponível em: Carta Social Europeia Revista | Portal do Ministério Público - Portugal (ministeriopublico.pt). Acessado em 29 de julho de 2022.

CÓDIGO do Trabalho Anotado.10.^a ed. 2016. Coimbra: Editora Almedina. ISBN 978-972-40-6608-0.

CÓDIGO Civil de Portugal: Decreto-lei n.º 47.344/66, de 25 de novembro, 21.^a ed. Coimbra: Editora Almedina. ISBN 978-972-40-6898-5.

COFERÊNCIA n.º 117 - *Objetivos e Normas Básicas da Política Social* – Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235329/lang--pt/index.htm. Acessado em: 01 julho 2022.

CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho [Em linha]. Brasília: Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em 19 de julho de 2022.

CONSTITUIÇÃO da República Portuguesa, de 25 de abril de 1976. 4.^a ed. Coimbra: Editora Almedina, 2017. ISBN 978-972-40-6809-1.

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. *Vade mecum*. 9.^a ed. São Paulo: RT, 2017. ISBN 978-85-203-7085-8.

CONSTITUIÇÃO da República Italiana. A consultoria de texto é de responsabilidade do Servizio degli Affari Internazionali do Senado da República, com a colaboração da Prof^a Dr^a Paula Queiroz, tradutora e intérprete de conferências. Disponível em: https://www.senato.it/sites/default/files/media-documents/COST_PORTOGHESE.pdf. Acessado em 19 junho 2022.

CONSTITUIÇÃO Espanhola – Nas versões em espanhola e português. Disponível em: <https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/normativa/Normativa/CEportugu%C3%A9s.pdf>. Acessado em: 22 de julho de 2022.

CONVENÇÃO de Seneca Falls – Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Declara%C3%A7%C3%A3o_de_seneca_falls. Acessado em 01 julho 2022.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos – disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/2decla.htm>. Acessado em: em 19 junho 2022.

DECLARAÇÃO dos Direitos do Homem e Cidadão – Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf> – Acessado em 01 julho 2022.

DECLARAÇÃO dos Direitos da Mulher e Cidadã – Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo - Comissão de Direitos Humanos Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>. Acessado em 01 julho 2022.

DECRETO Nº 4.377, DE 13 DE SETEMBRO DE 2002, artigo 11.º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm. Acessado em 19 junho 2022.

DIRECTIVA 76/207/CEE do Conselho. Disponível em Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho - Publications Office of the EU (europa.eu).

DIRETIVA 2000/43/CE do Conselho. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>. Acessado em 29 de julho de 2022

FICHA Informativa n.º 22 – *Discriminação Contra as Mulheres: A Convenção e o Comité. Edição portuguesa* Comissão Nacional para as Comemorações do 50.º Aniversário da Declaração Universal dos Direitos do Homem e Década das Nações Unidas para a Educação em matéria de Direitos Humanos. *Tradução* Gabinete de Documentação e Direito Comparado. Lisboa, 2002. p. 7. ISBN 972-8707-07-X.

FUNDAÇÃO Perseu Abramo – Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2008/03/27/a-declaracao-dos-direitos-da-ulher-e-da-cidada/>. Acessado em: 01 julho 2022.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) - Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acessado em 19 de julho de 2022.

LEI n.º 9029/1995 [Em linha]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acessado em 19 de julho de 2022.

LEI Fundamental da República Federal da Alemanha (Tradutor: Assis Mendonça, Aachen. Revisor jurídico: Urbano Carvelli, Bonn) - Disponível em: <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>. Acessado em: 22 de julho de 2022.

LEI Nº 9.434, de 4 de fevereiro de 1997 – Lei de Transplante. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19434.htm. Acessado em 31 de julho de 2022.

MANUAL sobre a legislação europeia antidiscriminação. Disponível em: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_PT.pdf. Acessado em 07 julho 2022.

O PROTOFEMINISMO – disponível em; *O profeminismo - Primeira Onda do Feminismo (1library.org)*. Acessado em 01 julho 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/comece-a-oi/lan--pt/index.htm>. Acessado em 19 junho 2022.

ORGANIZAÇÃO Pan-Americana da Saúde, 2021 - Relatório Mundial sobre o IDADISMO - *Campanha Mundial de Combate ao Idadismo* – p. 3.- ISBN: 978-92-75-72430-9 (pdf).

PACTO Internacional de Direitos Cíveis e Políticos – artigo 17.º. Disponível em: <https://oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>. Acessado em 29 de julho de 2022.

TRATADO da União Europeia - Artigos 3.º, 1 e 2. Disponível –em: Tratado da União Europeia (versão consolidada) (europa.eu). Acessado em 29 de julho de 2022.

TRATADO sobre o Funcionamento da União Europeia – artigo 8.º e 157.º incisos 1 e 4. Disponível em: Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada) (europa.eu). Acessado em 29 de julho de 2022.

TST – Especial : *discriminação racial no ambiente de trabalho* – Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/especial-discrimina%C3%A7%C3%A3o-racial-no-ambiente-de-trabalho>. Consult. 01 julho 2022.

BIBLIOGRAFIA

ACORDO nº 111- disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acessado em 01 julho 2022.

AGE Discrimination in Employment Act – Disponível em:

<https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967>. Acessado em: 07 julho 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de – *A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 e as Convenções Fundamentais da OIT*. São Paulo: Editora LTR, 2018. ISBN 978-85-361-9566-7.

AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho*. 2.^a ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2010. ISBN 978-972-32-1781-0.

AMADO, João Leal - *Contrato de trabalho*. 3.^a ed. Coimbra: Ed. Almedina, 2019.. ISBN 978-972-40-7438-2.

AMADO, João Leal – *Temas Laborais*. Coimbra: Editora Coimbra, 2005. ISBN 972-32-1332-X.

ANDRADE, J. O; CARVALHO NETO, A. - *Mulheres profissionais e suas carreiras sem censura: estudos sob diversas abordagens*. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2015. ISBN 978-852-24-9670-9.

ANTUNES, R. - *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 1999. ISBN 978-8585934439.

ARISTÓTELES, *Ética a Nicômaco* – Livro V, 3. Marin Claret – Le Livros, (tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim), ed. Nova Cultura, 1991, p. 100. ISBN 85-13-00214-3/ISBN 85-13-00232-1. Disponível em: <https://abdet.com.br/site/wp-content/uploads/2014/12/%C3%89tica-a-Nic%C3%B4maco.pdf>. Acessado em 12 de julho de 2022.

ATLAS da Saúde - *Sociedade Francesa de Geriatria e Gerontologia* (SFGG) <https://www.atlasdasaude.pt/noticias/portugal-em-campanha-global-contradiscriminacao-pela-idade>. Acessado em: 07 julho 2022.

BÍBLIA, Sagrada – *Gênesis 3.19* – Traduzida por João Ferreira de Almeida, 32ª impressão, Rio de Janeiro – Imprensa Bíblica Brasileira. 1991.

BITTAR, RAMALHO, Carlos Alberto – *Direitos da Personalidade*. 8.ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. ISBN 978-85-02-20827-8.

BERTHA Lutz -Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/entenda-o-assunto/bertha-lutz>. Acessado em 01 julho 2022.

BOURDIEU, Pierre – *A Dominação Masculina*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 2012. tradução Maria Helena Kuhner. ISBN 978-85-286-0705-5.

CAMARGO, Jose A. – *Os Direitos da Personalidade na Perspectiva da Vontade de Homens e Mulheres*. Curitiba-PR. Editora Juruá. 2011. ISBN: 978-85-362-3415-1.

CANOTILHO, Jose Joaquim Gomes - *Direito Constitucional e teoria da Constituição*. 7.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2007. ISBN 978-972-40-2106-5.

CASSAR, Bonfim Vólia - *Direito do Trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2017. ISBN 978-85-309-7716-0.

COMPARATO, Fábio Konder - *A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos*. 3ª edição. São Paulo, 2003. ISBN 85-02-04077-4.

CORDEIRO, António Menezes – *Direito do Trabalho, II, Direito Individual*. Coimbra: Almedina Editora, 2019. ISBN 978-972-40-7831-1.

CORDEIRO, Antonio Barreto Menezes – *Tratado de Direito Civil IV – Pessoas*. 5.ª ed. Coimbra: Almedina Editora, 2019. Identificação: Ministério Público Portugal n.º 077820 – Biblioteca da Procuradoria Geral da República.

CORREIA, Victor – *Da Privacidade, Significado e Valor*. Coimbra: Editora Almedina, 2018. ISBN 978-972-40-7744-4.

CORTELLA, Mario Sérgio - *Não Nascemos Prontos – Provoações Filosóficas*, 5ª ed. Petrópolis-RJ: editora Vozes, 2007. ISBN 978-85-326-3286-9.

COUTO, Maria Clara Pinheiro de Paula; KOLLER Silvia Helena; NOVO, Rosa Ferreira – *Maturidade e Envelhecimento* – São Paulo: Casa PSI Livraria e Gráfica Ltda, 2006. ISBN 85-7396-457-X.

DE MASI, Domênico - *Sociedade Pós-Industrial*. São Paulo: Editora SENAC, 1999. ISBN 978-8573590951.

DELGADO, Maurício Godinho – *Curso de direito do trabalho*. 6.ª ed. São Paulo: LTr editora, 2007. ISBN 978-85-361-0929-9.

DIOGO, M.F. - *De balde e vassoura na mão: os sentidos do trabalho para as mulheres que exercem serviços de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços em Santa Catarina*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2005. Dissertação de Mestrado em Psicologia.

DIMOULIS, Dimitri. *Direito de Igualdade: antidiscriminação, minorias sociais, remédios constitucionais*. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2021. 9786556273808. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556273808/>. Acessado em: 28 jul. 2022.

DRAY, Guilherme Machado – *O princípio da proteção do trabalhador*. Coimbra: Almedina Editora, 2015. ISBN 978-972-40-5900-6.

ELIZABETH Cady Stanton (Johnstown, New York, 12 de novembro de 1815 — 26 de outubro de 1902) foi uma feminista, ativista social e abolicionista estadunidense, uma figura líder do movimento pelos direitos das mulheres. Sua *Declaração de Sentimentos*, apresentado na Convenção de Seneca Falls realizada em 1848 em Seneca Falls, Nova York, é muitas vezes

creditado com o início da organização e movimento pelos direitos das mulheres e sufrágio feminino nos Estados Unidos.^{[1][2]} Stanton foi presidente da National Woman Suffrage Association de 1892 até 1900. Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Elizabeth_Cady_Stanton. Acessado em: 01 julho 2022.

FERNANDES, Antonio Monteiro – *Direito do Trabalho*. 14^a ed. Coimbra: Editora Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-3835-3.

FERRAJOLI, Luigi - *Derecho y razón: Teoría del garantismo penal*. Madrid: Editora Trotta, 1995. ISBN 84-87699-94-4.

FEMINISMO Liberal – Disponível em: <https://gedes-unesp.org/feminismo-liberal/>. Acessado em 01 julho 2022.

FEMINISMO Socialista – Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/gandhi/2006/correntes/06.htm>. Acessado em: 01 julho 2022.

FEMINISMO Interseccional – Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/1154/o/Interseccionalidade_%28Feminismos_Plurais%29_-_Carla_Akotirene.pdf?1599239359. Acessado em 01 julho 2022.

FEMINISMO radical – Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/travessias/article/download/3107/2445/0>. Acessado em 01 julho 2022.

FONSECA, E. S.; Jorge, M. A. *A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho: uma análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus Brasil no período de 2001 a 2015*. Planejamento e Políticas Públicas, [S. l.], n. 60, 2022. DOI: 10.38116/ppp60art9. Disponível em: [//www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351](http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/1351). Acessado em: 7 jul. 2022.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo - *Novo curso de direito civil*. 23^a ed. São Paulo: Editora Saraiva. ISBN 978-65-5559-446-1.

GOMES, Júlio Manuel Vieira – *Direito do Trabalho – Relações Individuais de Trabalho*, Vol. 1. Coimbra: Editora Coimbra, 2007. ISBN 978-972-32-1482-6.

GONÇALVES, Diogo Costa - *Pessoa e direitos de personalidade. Fundamentação ontológica da tutela*. Coimbra: Editora Almedina, 2008. ISBN 978-972-40-3296-2.

HOMEM, António Pedro Barbas - *Do Direito Natural aos Direitos Humanos*. Almedina, 2015. ISBN - B00W4HFUZM.

LEITÃO, Luis Manuel Teles Menezes. *Direito do Trabalho. – (Manuais Universitários)*. 2ª Edição. ALMEDINA, 2010, p. 2. Cita Sebastiao Cruz, Direito Romano (*Ius Romanum*), I-Introdução. Fontes, 4aed. Coimbra, 1984, p. 62 (nota 92) ANTONIO SANTOS JUSTO: “*A situação dos escravos em Roma*”, no BFD 59 (1983), pp 129-180, e Bernardo Xavier, curso, p. 30. ISBN 978-972-40-4098-1. CDU 349, 378.

LEITE, Jorge – *Direito do Trabalho*. 1ª ed. Coimbra: Serviços de Acção Social da U.C. Serviços de Textos, 1998. Vol I.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - *Direito do Trabalho*. 2.ª ed. Coimbra: Editora Almedina, 2010. ISBN –978-972-40-4098-1.

LEITE, Jorge – *Legislação do Trabalho*. Coimbra: Editora Coimbra, 1986. Procuradoria Geral da República. nº 025630.

LEITE, Jorge – *A igualdade de gêneros nas relações de trabalho* – 8ª ed. Coordenação Laís de Oliveira Penido. Brasília: Editora Pontual, 2006. ISBN 85-88652-07-2.

LOPEZ, Manuel Carlos Polomeque - *Direito do Trabalho e Ideologia*. G.C. - Gráfica de Coimbra Ltda. Palheira – Assafarge 3001-453. Coimbra: Editora Almedina, 2001. ISBN 97-8972-401-472-2.

LUCRETIA, Mott (nascida *Coffin*, *Nantucket, Massachusetts*, Estados Unidos da América, 3 de janeiro de 1793 — Filadélfia, Pensilvânia, Estados Unidos da América, 11 de

Novembro de 1880) foi uma americana, abolicionista, ativista dos direitos das mulheres e reformadora social. Ficou conhecida por ser uma das primeiras ativistas feministas do século XIX ao defender o sufrágio feminino e a necessidade de reformar a posição das mulheres na sociedade quando foi proibida de participar na Convenção Mundial contra a Escravidão em 1840, devido ao facto de ser mulher. Quando a escravatura foi proibida em 1865, defendeu o direito de voto para os ex-escravos que estavam sujeitos a leis discriminatórias e raciais dentro dos limites dos Estados Unidos. Permaneceu uma figura central no movimento de abolição e sufrágio até sua morte em 1880 – Disponível em: https://www.wikifox.org/pt/wiki/Lucretia_Mott. Acessado em: 01 julho 2022.

LIVRO Branco - *Homens Igualdade de Gênero em Portugal* – Colaboradores: Mafalda Leitão, Vasco Ramos, Sofia Aboim, Rita Gouveia, Sofia Marinho, Cristina Nunes. Lisboa, Editorial do Ministério da Educação e Ciência. 2016. ISBN 978-972-8399-75-7.

MARQUES, Luiz Guilherme – *Direitos Humanos na França*. 1ª edição. São Paulo, 2013. ISBN 978-85-8248-016-8.

MARTINEZ, Pedro Romano; ET. al - *Código do Trabalho Anotado*. Coimbra: Editora Almedina, 2016, 10ª ed. ISBN 978-972-40-6608-0.

MARTINS, Sérgio Pinto – *Estudos de Direito*. São Paulo: LTR, Editora, 1998. ISBN 85-7322-441-X.

MARTINS, Ana Maria Guerra – *Curso de Direito Constitucional da União Europeia*. Coimbra: Editora Almedina, 2004. Depósito Legal 217585/04.

MENDES, Gilmar F.; FILHO, João Trindade C. Série IDP - *Linha Doutrina - Manual Didático de Direito Constitucional*. São Paul: Editora Saraiva, 2021. 9786555591088. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591088/>. Acesso em: 28 jul. 2022.

MIRANDA, Jorge – *Curso de Direito Constitucional*. Vol. 1. Lisboa: Universidade Católica Editora, 2016. ISBN 978-9725405123.

MIRANDA, Jorge – *Direitos Fundamentais*. Coimbra-Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8681-1.

MIRANDA, Jorge. *Direitos fundamentais: uma perspectiva de futuro*. São Paulo: Grupo GEN, 2013. 9788522481095. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522481095/>. Acessado em: 31 jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro - *Curso de direito do Trabalho*, 24.^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. ISBN 978-8502-0736-16.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro/Sonia Mascaro Nascimento – *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 41^a ed. São Paulo: Editora LTR, 2018. ISBN 978-85-361-9546-9.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro - *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 27^a ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012. ISBN 978-85-02-15347-9.

NEXO Jornal – Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/explicado/2020/03/07/Feminismo-origens...> Acessado em: 01 julho 2022.

PAPA, Leão XIII – *Carta Encíclica “Rerum Novarum”*. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_1-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acessado em: 19 Junho 2022.

PIOVESAN, Flávia – *A Igualdade dos Gêneros nas Relações de Trabalho*. Editora Eletrônica, 2006. ISBN 85-88652-07-2.

PIOVESAN, Flávia – *Direitos Humanos* [Em linha]. São Paulo. Disponível em <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista2/artigo3.htm>. Acessado em: 12 de julho de 2022.

PLANO de Ação para a prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres – Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/12/Relatorio-Intercalar-de-Monitorizacao-2020-PAVMVD.pdf>. Acessado 12 julho 2022.

PROENÇA, Carlos Carranho - *Tutela Jurisdicional Efetiva no Direito da União Europeia*. Editora Petrony, 2018. ISBN: 9789726852407.

PROENÇA, Carlos Proença, (2016). *Proteção jurisdicional efetiva na União Europeia: evolução e perspectivas (ou expetativas) futuras*. Debater a Europa, (15), 83-103. https://doi.org/10.14195/1647-6336_15_4. Acessado em: 07 julho 2022.

QUEIROZ, Cristina – *Direitos Fundamentais Sociais*. Editora Petrony, 2.^a ed. 2020. ISBN 978-972-685-295-7.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma - *Direito do Trabalho* – Parte I – Dogmática Geral. 2^a edição – v. (Manuais universitários) 1^o v.: Dogmática geral. Coimbra: Editora Almedina, 2009, ISBN 978-972-404010-3.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *O Direito da Igualdade no Código do Trabalho – Contributos Para uma Reflexão*. Coimbra: Coimbra Editora, 2004. ISBN 972-32-1290-0.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *O Direito do Trabalho Numa Sociedade em Mutação Acelerada e o Problema da Igualdade de Tratamento entre Trabalhadores e Trabalhadoras*. Lisboa. Livro cedido a Universidade de Direito de Lisboa. Registro 84125. 2008.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Tratado de Direito do Trabalho* – Parte II - Situações Laborais Individuais. 5.^a Ed. Editora Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5597-8.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – *Direito Social da União Europeia*. Coimbra: Editora Almedina, 2009, p. 79 ISBN 978-972-40-3991-6.

REIS, Roberta Pontes Caúla -*Direitos Fundamentais: uma perspectiva de futuro* - Jorge Miranda, organizador; Bleine Queiroz Caula Bruna Souza Paulo, Valter Moura do Carmo, coordenação. – São Paulo: Atlas, 2013. ISBN 978-85-224-9017-2.

ROSA, João Guimarães - poeta, romancista, novelista e diplomata. Disponível em: <https://www.academia.org.br/academicos/joao-guimaraes-rosa/biografia>. Acessado em 07 julho 2022.

ROUSSEAU, Jean-Jacques - *O contrato social* [livro eletrônico]: Princípios do Direito Político. Tradução de Edson Bini. São Paulo : Editora Edipro, 2020. ISBN - 978-85-521-0126-0 (e-pub).

SARLET, Ingo Wolfgang. *Os Direitos Fundamentais Sociais Na Constituição de 1988*. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, nº. 1, 2001. Disponível em: <<http://www.direitopublico.com.br>>. Acessado em: 28 de julho de 2022.

SCHREIBER, Anderson. *Direitos da Personalidade*: Revista e Atualizada, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2014. p. 3. ISBN 9788522493449. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522493449/>. Acesso em: 29 jul. 2022.

SCHWAB, Klaus - *A Quarta Revolução Industrial*. 1ª ed. São Paulo: Editora Edipro, 2016. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4212041/mod_folder/content/0/Schwab%20%282016%29%20A%20quarta%20revolucao%20industrial.pdf?forcedownload=1. Acessado em 29 de julho de 2022.

SCHIAVI, Mauro – *Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho*. 3.ª ed. São Paulo: LTr editora, 2009. ISBN 978-85-361-1354-8.

SOUSA, Rabindranath V.A. Capelo – *O Direito Geral de Personalidade*. 1.º edição. Lisboa: Coimbra Editora, 2011. ISBN 972-32-0677-3

VASCONCELOS, Pedro Pais de – *Direito de Personalidade*. Coimbra: Editora Almedina, 2006. ISBN 972-40-2994-8.