

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

**DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS
DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE
DO TRABALHO II**

CAIO AUGUSTO SOUZA LARA

JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO

FRANCINE CANSI

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

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

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

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

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

Comunicação:

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

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

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

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

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigner Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

E27

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Caio Augusto Souza Lara; Francine Cansi; José Claudio Monteiro de Brito Filho. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-768-7

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Eficácia dos direitos fundamentais. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Os artigos contidos nesta publicação foram apresentados no Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Eficácia dos Direitos Fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho II durante o XII Encontro Internacional do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito - CONPEDI, realizado nos dias 11 a 14 de outubro de 2023, sob o tema geral “Derecho, democracia, desarrollo y integración”. O evento foi promovido por esta sociedade científica do Direito em coorganização com a Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires com o apoio do Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas da Universidade Federal de Goiás. Trata-se de mais uma exitosa experiência de encontro internacional do CONPEDI na América do Sul em mais de três décadas de existência.

A apresentação dos trabalhos abriu caminho para uma importante discussão, em que os pesquisadores do Direito puderam interagir em torno de questões teóricas e práticas, levando-se em consideração a temática central grupo. Essa temática traz consigo os desafios que as diversas linhas de pesquisa jurídica enfrentam no tocante ao estudo dos referenciais teóricos do Direito do Trabalho e sua relação com a eficácia dos Direitos Fundamentais no meio ambiente do trabalho.

Os temas abordados vão desde os novos desafios neste campo ligados à tecnologia, bem como temas clássicos da área. Teletrabalho, escravidão digital, racismo estrutural e relações de emprego, inteligência artificial e até a exploração do trabalho feminino na indústria “fast fashion”, dentre outros instigantes temas, foram abordados.

Na coletânea que agora vem a público, encontram-se os resultados de pesquisas desenvolvidas em diversos Programas de Pós-graduação em Direito, nos níveis de Mestrado e Doutorado, com artigos rigorosamente selecionados, por meio de dupla avaliação cega por pares (double blind peer review). Dessa forma, todos os artigos ora publicados guardam sintonia direta com este Grupo de Trabalho.

Agradecemos a todos os pesquisadores pela sua inestimável colaboração e desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Caio Augusto Souza Lara

José Claudio Monteiro de Brito Filho

Francine Cansi

O DEVER PATRONAL DE PROMOVER A EDUCAÇÃO PARA UMA CULTURA DE DIREITOS HUMANOS NO AMBIENTE LABORAL E A REDUÇÃO DAS VIOLÊNCIAS BASEADAS NO GÊNERO E NA COR DA PELE

THE EMPLOYER'S DUTY TO PROMOTE EDUCATION TOWARDS A HUMAN RIGHTS-ORIENTED CULTURE IN THE WORKPLACE, AND THE REDUCTION OF GENDER AND SKIN-COLOR-BASED VIOLENCE IN THE LABOUR WORLD

Luiz Fernando de Oliveira ¹
Rodrigo Espíúca dos Anjos Siqueira ²

Resumo

O artigo pretende investigar a existência de um dever patronal de promover a educação em direitos humanos no ambiente laboral, como obrigação acessória do contrato de trabalho, com o fito de reduzir as violências às quais são submetidas pessoas em situação de vulnerabilidade social decorrente do gênero ou cor da pele. A pesquisa almeja responder à pergunta: em que medida é possível afirmar a existência de um dever patronal de promover a educação para uma cultura dos direitos humanos no ambiente laboral? Para tanto, subdivide-se em três seções, sendo a primeira dedicada a uma breve análise dos direitos humanos no Brasil Contemporâneo. Na segunda seção, abordar-se-á o dever patronal de fornecer educação para os direitos humanos à luz da normativa internacional de direitos humanos, a política da ONU para as empresas e os direitos humanos, dentre os quais o relatório do Comitê de Combate ao Racismo do Conselho de Direitos Humanos da ONU e o relatório da 52ª sessão do Conselho de Direitos Humanos. A terceira seção, por sua vez, investiga o direito da pessoa empregada à educação no ambiente laboral, para delinear os seus elementos básicos, à luz da ordem jurídica nacional. Ao final, serão apresentadas as conclusões da pesquisa, para reconhecer uma obrigação patronal de promover ações de educação para uma cultura de direitos humanos. Neste sentido, a pesquisa será desenvolvida mediante a aplicação do método indutivo de abordagem científica, organizado pelo viés das técnicas de pesquisa da análise documental e bibliográfica.

Palavras-chave: Direitos humanos, Ambiente de trabalho, Direito à educação, Vínculo de emprego, Dever patronal

Abstract/Resumen/Résumé

The paper aims to investigate the existence of an employer duty to promote human rights education in the workplace, as an ancillary obligation of the employment contract, to reduce

¹ Advogado. Doutor em História e Teoria do Direito pela Universidade Federal de Goiás. Historiador. Teólogo. Sociólogo. Professor do Centro Universitário Estácio de Brasília e do Centro Universitário IESB.

² Pós-Doutorando em Educação (UFPE), com bolsa de pesquisa CETALC. Doutor em Direito (UFRGS). Professor do Centro Universitário UNIEURO, Brasília-DF. Professor e bolsista de produtividade do Centro Universitário Estácio de Brasília.

the violence suffered by people in situations of social vulnerability due to gender or skin color. The research aims to answer the question: to what extent is it possible to affirm the existence of an employer duty to promote education for a culture of human rights in the workplace? To this end, it is divided into three sections, with the first dedicated to a brief analysis of human rights in contemporary Brazil. In the second section, the employer duty to provide education on human rights will be addressed considering international human rights norms, the UN policy for companies and human rights, including the report of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination of the UN Human Rights Council and the report of the 52nd session of the Human Rights Council. The third section, in turn, investigates the right of the employee to education in the workplace, setting the legal framework within the internal legal system. Finally, the research's conclusions will be presented through the acknowledgment of an employer's obligation to promote educational activities towards a human rights culture. In this sense, the research will be developed through the application of the inductive method of scientific approach, organized by the means of documental and bibliographical analysis techniques.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human rights, Work environment, Right to education, Employment relationship, Employer's duty

1. INTRODUÇÃO

As violências baseadas no gênero e na cor da pele são alguns dos meios mais nocivos de discriminação no ambiente de trabalho. Tais práticas geram uma série de violações a direitos humanos, condutas que não podem ser toleradas se considerados o direito e a justiça. A banalização desses tipos de violências acarreta um reforço na cultura do preconceito. Ocorre que nos últimos anos, inúmeras vezes na sociedade têm se levantado com o objetivo de levar justiça e desconstruir discursos e práticas discriminatórias, desafiando a comunidade acadêmica e toda a sociedade a repensar as relações de trabalho.

Considerando este cenário, a presente pesquisa tem como objetivo investigar a existência de um dever patronal de promover a educação em direitos humanos no ambiente laboral, como uma obrigação acessória do contrato de trabalho com vistas à redução das violências sofridas por pessoas em situação de vulnerabilidade social, decorrente do gênero ou da cor da pele. Para responder à pergunta de pesquisa proposta, o artigo se divide em três seções.

A primeira seção propõe uma sucinta análise dos direitos humanos no Brasil contemporâneo. A segunda seção aborda o dever patronal de fornecer educação para os direitos humanos à luz da normativa internacional de direitos humanos, a política da ONU para as empresas e os direitos humanos, dentre os quais o relatório do Comitê de Combate ao Racismo do Conselho de Direitos Humanos da ONU e o relatório da 52ª sessão do Conselho de Direitos Humanos. A terceira seção, por sua vez, investiga o direito da pessoa empregada à educação no ambiente laboral, para delinear os seus elementos básicos, bem como, da normativa interna relativa ao protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ.

O método de abordagem científica utilizado foi o indutivo, organizando nas técnicas de pesquisa da análise documental e bibliográfica. Ao final serão apresentadas as considerações finais do texto, ao demonstrar práticas antidiscriminatórias no ambiente laboral e a importância da educação em direitos humanos.

2. DIREITOS HUMANOS NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Os direitos humanos são fundamentais para garantir a dignidade e a igualdade de todas as pessoas. Apesar dos avanços significativos na promoção e proteção desses direitos, os desafios permanecem no Brasil contemporâneo. Um dos maiores desafios está relacionado à garantia dos direitos de grupos historicamente marginalizados, como mulheres, indígenas,

pretos e pardos, quilombolas e população LGBT. Nesse sentido, ganha destaque o objeto de estudo, qual seja, minorias envolvendo gênero e a cor da pele, as quais enfrentam discriminação, preconceito e violência, além de ameaças a seus direitos territoriais e culturais por políticas governamentais e interesses econômicos. Garantir os direitos humanos também inclui proteção legal, a qual significa a atribuição de significado político (HUNT, 2009) e a sua efetiva concretização em sociedade (BOBBIO, 2004).

O ordenamento jurídico brasileiro enfrenta problemas como a lentidão e a seletividade da aplicação da lei, que atinge principalmente as populações mais vulneráveis (TAVARES, 2005). A falta de recursos para assistência judiciária gratuita também é uma questão que requer a atenção das autoridades (GEBRAN NETO, 2002). Apesar desses desafios, é importante ressaltar que o Brasil possui diversas instituições e mecanismos de proteção aos direitos humanos, como o Ministério Público, a Defensoria Pública, a Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados e a Comissão Nacional de Direitos Humanos. As organizações não governamentais também desempenham um papel fundamental na proteção e promoção dos direitos humanos.

Os direitos humanos são uma questão complexa e multifacetada no Brasil contemporâneo, exigindo esforços conjuntos e contínuos de governos, instituições e sociedade civil para garantir a plena realização desses direitos para todos os brasileiros (PIOVESAN, 2014). Alguns dados recentes mostram a desigualdade de gênero e cor da pele no Brasil, com foco no ambiente de trabalho (IBGE, 2019). Tais dados mostram que a desigualdade de gênero e cor da pele persistem no Brasil em diversas áreas, inclusive no ambiente de trabalho.

Segundo o estudo “Desigualdade Social por Cor ou Raça no Brasil” do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), a renda média das mulheres negras no Brasil foi de R\$ 934,00, enquanto a dos homens brancos foi de R\$ 2.796,00. Isso significa que as mulheres negras ganharam, em média, apenas 33,4% da renda dos homens brancos. Esse número evidencia a grande desigualdade de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro, onde as mulheres negras enfrentam múltiplas formas de discriminação e têm menor acesso a oportunidades de trabalho e ascensão profissional. Além disso, o mesmo estudo constatou que a taxa de desemprego para mulheres negras era de 16,5%, em comparação com 7 % para homens brancos. Essa disparidade foi agravada durante a pandemia, quando os efeitos econômicos e sociais da crise atingiram mais as mulheres e as pessoas negras (IBGE, 2019).

O estudo "Mulheres no Mercado de Trabalho" (ONU, 2020), realizado pela ONU Mulheres em colaboração com a Fundação Getúlio Vargas (FGV), constatou que apenas 37% dos cargos de alta gerência no Brasil são ocupados por mulheres. Quando se trata de mulheres

negras, o número é ainda menor: apenas 6% das mulheres negras ocupam cargos de liderança. Além disso, a mesma pesquisa constatou que as mulheres continuam enfrentando desafios para equilibrar o trabalho e a vida privada, com a maioria das mães pesquisadas afirmando que já sofreu preconceito ou discriminação como resultado da maternidade (ONU, 2020). Tomados em conjunto, os dados apontam para a persistência da desigualdade de gênero e cor da pele no Brasil, especialmente no ambiente de trabalho. É importante que as empresas e organizações implementem políticas e medidas positivas para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no local de trabalho para que todas as pessoas tenham os mesmos direitos e oportunidades.

O Brasil é um país que enfrenta desafios significativos na proteção dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, especialmente no que diz respeito à desigualdade de gênero e cor da pele. Listamos aqui alguns direitos básicos e violações de direitos humanos que são diretamente relevantes para este tema. O primeiro tema diz respeito ao direito à vida. A violência racial e de gênero é um problema sério no país, afetando principalmente mulheres e negros. As mulheres negras têm 2,2 vezes mais chances de serem assassinadas do que as mulheres brancas, de acordo com o Atlas da Violência de 2022 (IPEA, 2022).

Em segundo lugar, destacamos o direito à igualdade. Embora existam políticas públicas e leis orientadas para a promoção da igualdade de gênero e raça, as desigualdades permanecem. Segundo o estudo de 2019 do IBGE “Desigualdade Social por Cor ou Raça no Brasil”, as mulheres negras ganhavam remunerações bem abaixo do que ganham os homens brancos. Esse fato se liga diretamente ao direito à educação, pois as desigualdades entre gênero e cor da pele também se refletem no acesso à educação. Segundo o IBGE, a taxa de analfabetismo entre as mulheres negras é de 11,2%, contra 2,7% entre os homens brancos (IBGE, 2019).

Com igualdade e educação comprometidas, o direito à saúde também fica prejudicado. As mulheres negras enfrentam desafios significativos no acesso aos cuidados de saúde, incluindo a mortalidade materna. Segundo o Ministério da Saúde, a taxa de mortalidade materna de mulheres negras é 2,5 vezes maior que a das mulheres brancas (BRASIL, 2023).

Diante dos demais direitos, cita-se ainda o direito ao trabalho, foco central desse texto. As desigualdades entre gênero e cor da pele também se refletem no mercado de trabalho, pois mulheres e negros enfrentam mais barreiras para o acesso a empregos formais com salários mais altos. A desigualdade de gênero e cor da pele no Brasil é um problema complexo e multifacetado que envolve a violação de muitos direitos básicos e direitos humanos. É importante implementar políticas públicas e ações afirmativas para garantir que esses direitos

sejam plenamente realizados por todas as pessoas, independentemente de cor da pele, gênero ou outras características pessoais.

A teoria geral dos direitos sociais básicos fornece a base para a proteção dos direitos humanos e sociais, com o objetivo de garantir a dignidade e a igualdade de todas as pessoas. Considerando que a violência de gênero é uma realidade generalizada em muitas, tem-se que os direitos básicos das pessoas não são respeitados (ZANATTA; FARIA, 2018). Por exemplo, a violência de gênero é uma violação dos direitos humanos que afeta principalmente mulheres heterossexuais, lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros. Isso pode incluir abuso físico, psicológico, sexual e financeiro.

A violência de gênero está enraizada na desigualdade de gênero, e a discriminação e a opressão são as chaves para sua perpetuação (SAFFIOTI, 2015). Além disso, a cor da pele é um fator que pode levar à violência e à discriminação. A discriminação racial se manifesta de várias formas, incluindo racismo institucional, brutalidade policial e crimes de ódio. A falta de proteção dos direitos sociais básicos também está na raiz do problema, assim como a falta de igualdade de oportunidades e de acesso à educação e à saúde. Pode levar à marginalização e à violência contra as minorias (LERNER, 2019).

Portanto, é importante que as sociedades se comprometam a promover e proteger os direitos sociais básicos de todos, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero ou outras características pessoais. Isso significa lutar contra todas as formas de discriminação e desigualdade e implementar políticas públicas e medidas legais para proteger os grupos vulneráveis. A violência baseada em gênero e cor da pele deve ser levada a sério e o respeito aos direitos básicos deve ser priorizado para garantir uma sociedade justa e igualitária para todos.

3. DO DIREITO À EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS À LUZ DA NORMATIVA INTERNACIONAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, é uma das referências mais importantes do direito internacional dos direitos humanos (ONU, 1948). Com base nisso, é possível destacar os artigos 26 e seguintes, que tratam do direito à educação, direitos culturais e direito ao trabalho, entre outros. O artigo 26 estabelece que todos têm direito à educação gratuita, pelo menos nos níveis elementar e básico. A educação deve ser orientada para o pleno desenvolvimento da

personalidade humana e para a promoção do respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Além disso, a educação deve promover a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e todos os grupos étnicos ou religiosos, ao mesmo tempo em que promove o desenvolvimento das capacidades individuais e coletivas.

O artigo 27 estabelece que toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do progresso científico e de seus interesses. Este direito deve ser garantido pelo Estado, que deve respeitar e proteger a diversidade cultural e garantir o acesso aos meios necessários à liberdade de expressão e criatividade cultural. O artigo 28, por sua vez, reconhece o direito à educação com vistas ao pleno desenvolvimento da personalidade humana, à promoção do respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais, bem como ao espírito humano e à promoção da compreensão, tolerância e amizade.

Finalmente, o artigo 29 reconhece o direito ao trabalho, que deve ser livremente escolhido e exercido em condições justas e favoráveis. O trabalho deve permitir a todos desenvolver as suas capacidades e melhorar a sua vida econômica, social e cultural. Além disso, o trabalho deve respeitar a dignidade humana, proteger contra o desemprego e garantir remuneração justa e igual para trabalho igual.

Em suma, os artigos 26 a 29 da Declaração Universal dos Direitos Humanos afirmam o direito à educação, cultura, trabalho e desenvolvimento pessoal, econômico e social. O Estado deve garantir e proteger esses direitos para garantir a igualdade, liberdade e dignidade de todos. A partir da leitura e análise desses dispositivos da declaração, observa-se que a educação em direitos humanos é uma questão importante nos debates sobre justiça social e desenvolvimento humano.

Somando-se à Declaração, apresenta-se aqui algumas das convenções mais importantes para lidar com esse tema. A primeira foi a Declaração de Helsinque de 1975, que tratou de questões de segurança e cooperação internacional, incluindo a promoção dos direitos humanos e a educação para a paz e a justiça social. O Brasil ratificou a convenção em 1976 (BRASIL, 1976).

A adoção da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Convenção de San José da Costa Rica, afirma o compromisso dos países da América Latina e do Caribe com a promoção e proteção dos direitos humanos. O artigo 13.º do Pacto prevê o direito à educação, incluindo a educação para os direitos humanos. O Brasil ratificou a Convenção em 1992 (BRASIL, 1992).

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, incluiu a educação em direitos humanos como um dos objetivos de sua agenda. O referido Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelece a meta de garantir educação inclusiva, equitativa e de qualidade para promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. O Brasil aderiu à agenda em 2015. Esses acordos internacionais, que o Brasil ratificou, destacam a importância da educação em direitos humanos como elemento essencial na promoção e proteção dos direitos humanos. É importante que as políticas educacionais nacionais sejam consistentes com esses compromissos internacionais para garantir que a educação seja um meio eficaz de construir sociedades justas e iguais (ONU, 2023).

O relatório do Comitê de Combate ao Racismo do Conselho de Direitos Humanos da ONU aborda questões relacionadas à discriminação racial e étnica em todo o mundo. O relatório descreve as formas como o racismo afeta a vida das pessoas, incluindo o acesso a oportunidades educacionais, emprego, habitação e cuidados de saúde. O relatório também destaca as principais tendências e desafios no combate ao racismo, incluindo a xenofobia, o racismo institucional e a discriminação racial na aplicação da lei. Ele oferece recomendações para governos e outras partes interessadas sobre como melhorar a proteção dos direitos humanos das pessoas que sofrem discriminação racial e étnica (ONU, 2023).

O Comitê de Combate ao Racismo da ONU é responsável por monitorar a implementação da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que é um tratado internacional que visa a promoção e proteção dos direitos humanos das pessoas de todas as raças e etnias. O relatório anual do Comitê de Combate ao Racismo da ONU é uma importante ferramenta para avaliar o progresso feito na luta contra o racismo em todo o mundo e para identificar áreas onde mais esforços são necessários. Faça uma análise desse relatório. O relatório destaca que a discriminação racial e étnica continua sendo uma questão global, afetando a vida das pessoas em todo o mundo, com muitas formas de discriminação ainda profundamente enraizadas nas estruturas sociais, políticas e econômicas. O relatório também destaca as tendências e desafios no combate ao racismo, incluindo a xenofobia, o racismo institucional e a discriminação racial na aplicação da lei. Além disso, o relatório oferece recomendações para governos e outras partes interessadas sobre como melhorar a proteção dos direitos humanos das pessoas que sofrem discriminação racial e étnica, destacando a importância de políticas e medidas afirmativas para promover a igualdade racial e o fim da discriminação. O relatório também enfatiza a necessidade de fortalecer a cooperação internacional no combate ao racismo, a fim de enfrentar desafios globais relacionados ao

racismo e à discriminação racial, incluindo a migração e o refúgio, a segurança e a proteção dos direitos humanos nas fronteiras e o acesso à justiça para as vítimas de racismo (ONU, 2023).

Assim, o relatório do Comitê de Combate ao Racismo do Conselho de Direitos Humanos da ONU é uma importante ferramenta para avaliar o progresso feito na luta contra o racismo em todo o mundo e para identificar áreas onde mais esforços são necessários. O relatório destaca a necessidade de ação contínua e coordenada para enfrentar a discriminação racial e étnica e promover a igualdade racial em todo o mundo.

O debate que se faz a partir das normativas internacionais aqui apresentadas está ligado à educação cooperativa. Este é um conceito que busca a cooperação e a participação ativa de alunos e professores no processo de aprendizagem com o objetivo de criar um ambiente de aprendizagem mais participativo e democrático. Nesse modelo, os alunos são incentivados a contribuir com suas ideias e experiências, cabendo ao professor o papel de facilitador que orienta o processo de aprendizagem. A educação comunitária é uma abordagem educacional que valoriza a participação ativa da comunidade no processo de ensino. A ideia é que a educação não seja vista como um processo isolado, mas como uma atividade que envolve toda a sociedade, incluindo pais, alunos, professores e demais membros da sociedade (SCHNEIDER, 2003).

A educação orientada para a libertação é um modelo educacional que incentiva as pessoas a serem autossuficientes e críticas, permitindo-lhes tomar decisões informadas e participar ativamente da sociedade. Nesse modelo, a educação é vista como um processo de libertação, capaz de ajudar os indivíduos a superarem as barreiras que limitam sua capacidade de serem agentes de mudança. Esses modelos de educação têm uma relação direta com os direitos humanos e com o combate às práticas antidiscriminatórias, como a violência de gênero e o racismo. Isso porque, ao promover a participação ativa dos indivíduos e a sua capacidade de se tornarem autônomos e críticos, esses modelos de educação permitem que eles sejam capazes de reconhecer e combater as desigualdades sociais e as práticas discriminatórias presentes em nossa sociedade. Além disso, esses modelos de educação também podem ser utilizados para fomentar a discussão sobre os direitos humanos e para incentivar o respeito às diferenças e a promoção da diversidade. Ao enfatizar a importância da participação ativa dos indivíduos e da comunidade no processo de ensino e aprendizagem, esses modelos de educação podem contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa (FREIRE, 1996; 2005).

Tais conceitos educacionais podem ser pensados a partir da ótica trabalhista e patronal, especialmente porque a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem desenvolvido

programas que incentivam a educação em direitos humanos no ambiente laboral, como, por exemplo, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (OIT, 2012). A OIT é uma agência especializada das Nações Unidas que promove o trabalho decente e a justiça social em todo o mundo. Uma das suas principais áreas de atuação é a promoção do respeito pelos direitos humanos nas condições de trabalho, incluindo nas relações entre empresas e trabalhadores. A Organização Internacional do Trabalho reconhece o importante papel que as empresas desempenham na promoção e proteção dos direitos humanos, incluindo os direitos dos trabalhadores. Como tal, a organização está empenhada em promover a Responsabilidade Social Corporativa (RSE), o compromisso empresarial com o respeito pelos direitos humanos, promovendo o desenvolvimento sustentável e contribuindo para o bem-estar geral da sociedade.

A OIT tomou várias medidas para promover a responsabilidade social corporativa, incluindo o desenvolvimento de padrões e diretrizes para orientar as empresas no cumprimento de suas obrigações de direitos humanos (OIT, 2012). Uma das principais referências nesse sentido é a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que estabelece diretrizes para as empresas em áreas como emprego, condições de trabalho, saúde e segurança, relações trabalhistas e diálogo social (OIT, 2012).

Além disso, a OIT também tem promovido a adoção de medidas para garantir que as empresas respeitem os direitos humanos em suas operações e cadeias de suprimentos. Nesse sentido, a organização tem incentivado a adoção de medidas de diligência devida, que se referem ao processo pelo qual as empresas avaliam e gerenciam os riscos de violações de direitos humanos em suas operações e em suas relações com terceiros. Em suma, a OIT trata da relação entre direitos humanos e empresas ao promover a responsabilidade social das empresas e ao estabelecer normas e diretrizes para orientar as empresas em relação às suas obrigações no que diz respeito aos direitos humanos. A organização tem atuado para garantir que as empresas respeitem os direitos humanos em suas operações e cadeias de suprimentos, contribuindo para a promoção do trabalho decente e da justiça social em todo o mundo (OIT, 2012).

4. O DIREITO À EDUCAÇÃO PARA OS DIREITOS HUMANOS À LUZ DA NORMATIVA INTERNA

O direito à educação é um dos pilares dos direitos humanos, reconhecido em diversas normativas internacionais e nacionais, incluindo a Constituição Federal brasileira. No Brasil, a

garantia do direito à educação é uma obrigação do Estado e um direito de todos os cidadãos, independentemente de sua condição social, gênero, raça ou qualquer outra forma de discriminação. A Constituição Federal (art. 205) estabelece que a educação é um direito social e um dever do Estado, que deve garantir o acesso à educação básica obrigatória e gratuita, inclusive para aqueles que não tiveram acesso na idade própria (BRASIL, 1988).

A educação também é um direito humano fundamental, assegurado em instrumentos internacionais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, conforme anteriormente afirmado.

Além disso, o Brasil também conta com uma legislação específica para a educação, a Lei nº 9.394/1996, denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a qual estabelece as normas gerais para a organização da educação brasileira. Entre outros, a LDB (art. 2º) destaca a importância da educação para o desenvolvimento humano, a cidadania e a capacitação profissional (BRASIL, 1996). No entanto, apesar das garantias legais, ainda existem muitos desafios que precisam ser enfrentados para promover o direito à educação no Brasil. A combinação de desigualdade social, discriminação racial e de gênero e falta de investimento adequado contribui para a exclusão de muitos alunos e reduz seu desempenho. Portanto, medidas devem ser tomadas para garantir a efetividade do direito à educação no país, como a promoção da igualdade de oportunidades e a melhoria da qualidade da educação.

O estado deve investir recursos suficientes em educação para garantir recursos para construir e manter escolas, formar professores e fornecer livros didáticos. Além disso, a educação deve ser orientada para a promoção dos direitos humanos, incluindo a educação para a igualdade, a não discriminação e o respeito pela diversidade cultural. A educação em direitos humanos é uma ferramenta essencial para promover uma cultura de paz, democracia e respeito aos direitos fundamentais, que contribua para uma sociedade mais justa e igualitária. Ou seja, o direito à educação é um dos pilares dos direitos humanos garantidos pela legislação brasileira e por instrumentos internacionais. Para tornar esse direito uma realidade, os Estados devem investir adequadamente na educação e promover uma educação voltada para a promoção dos direitos humanos e o respeito à diversidade.

A Constituição Federal do Brasil é uma importante ferramenta para combater as práticas discriminatórias no país com base em gênero e cor. Ela estabelece alguns princípios e direitos básicos destinados a garantir a igualdade e a não discriminação, que podem contribuir muito para o fortalecimento de práticas antidiscriminatórias. Em relação ao gênero, a Constituição afirma que homens e mulheres têm os mesmos direitos e obrigações (art. 5º, I), e proíbe qualquer forma de discriminação de gênero (art. 3º, IV). Além disso, a Constituição

prevê a proteção da família, da mãe e da criança (art. 203, I), bem como o direito à saúde (art. 196) em uma perspectiva holística (BRASIL, 1988).

Em relação à cor da pele, a Constituição de 1988 estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei sem qualquer discriminação, sendo proibida qualquer forma de discriminação racial (art. 3º, IV). Também prevê a proteção das culturas indígenas e quilombolas, reconhecendo a importância da diversidade étnica e cultural do país (art. 231) (BRASIL, 1988). Além dessas disposições específicas, a Constituição Federal de 1988 também estabelece um conjunto de direitos e garantias fundamentais que são essenciais para a promoção de práticas antidiscriminatórias de gênero e cor da pele. Entre eles, destacam-se os direitos: à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, *caput*); à liberdade de expressão, de associação e de manifestação (art. 5º, IV); à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia e ao lazer (art. 6º); à igualdade de acesso a cargos públicos e empregos (art. 37, *caput*, I); a proteção contra tortura, tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III), e todo e qualquer tipo de violência (art. 226, § 8º).

Dessa forma, é possível afirmar que a Constituição Federal do Brasil de 1988 fundamenta um sistema de promoção de práticas antidiscriminatórias de gênero e cor da pele, ao estabelecer uma série de princípios e direitos fundamentais que visam garantir a igualdade e a não discriminação. No entanto, é importante ressaltar que a efetivação desses direitos depende não apenas das disposições constitucionais, mas também da atuação dos poderes públicos e da sociedade civil na promoção da igualdade e do combate à discriminação.

O Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH), pode contribuir significativamente para o combate às práticas antidiscriminatórias de gênero e cor da pele no Brasil (BRASIL, 2018). O PNEDH é uma política pública que tem como objetivo promover a educação em direitos humanos em todos os níveis de ensino e em todas as áreas do conhecimento, visando a construção de uma cultura de respeito aos direitos fundamentais. Em relação às práticas antidiscriminatórias de gênero e cor da pele, o PNEDH propõe uma série de ações que visam sensibilizar e conscientizar a sociedade sobre a importância da igualdade de gênero e da não discriminação racial. Entre as principais ações propostas estão: inclusão da temática de gênero e raça nos currículos escolares em todos os níveis de ensino, desde a educação infantil até a educação superior, de forma transversal e interdisciplinar; capacitação de professores e demais profissionais da educação para a promoção da igualdade de gênero e da não discriminação racial; fomento à pesquisa e à produção de materiais didáticos que abordem a temática de gênero e raça de forma adequada e respeitosa; promoção de atividades extracurriculares que estimulem o diálogo e o debate sobre questões relacionadas a gênero e

raça, como oficinas, seminários, palestras, entre outras; fortalecimento da educação em direitos humanos nas universidades e instituições de formação de professores. Com essas ações, o PNEDH busca contribuir para a formação de uma sociedade mais igualitária e justa, que respeite a diversidade e combata as práticas discriminatórias de gênero e cor da pele. A educação em direitos humanos é uma ferramenta essencial para promover a igualdade e o respeito aos direitos fundamentais, além de contribuir para uma sociedade mais democrática e inclusiva.

O Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), aprovado pelo Decreto 7.037/2009, é um outro importante instrumento de política pública que busca promover e proteger os direitos humanos no Brasil (BRASIL, 2009).

Em relação às práticas antidiscriminatórias de gênero e cor da pele, o PNDH pode contribuir de diversas formas para a promoção da igualdade e do combate à discriminação. O PNDH estabelece um conjunto de diretrizes e ações voltadas para a promoção dos direitos humanos, incluindo a igualdade de gênero e a promoção da diversidade étnico-racial. Entre as medidas previstas no plano, destacam-se: a promoção da igualdade de gênero, com medidas de prevenção e combate à violência contra a mulher, promoção da equidade salarial, inclusão de mulheres em áreas tradicionalmente masculinas, entre outras medidas; a promoção da igualdade étnico-racial, com medidas de combate ao racismo e à discriminação, promoção da igualdade de oportunidades, inclusão de afrodescendentes em áreas de poder e decisão, entre outras medidas; a promoção da educação em direitos humanos, com medidas de formação de educadores, produção e disseminação de materiais didáticos, promoção de iniciativas de educação em direitos humanos em todas as etapas e modalidades de ensino; a promoção de ações afirmativas, com medidas de promoção da inclusão social e econômica de grupos historicamente marginalizados, como afrodescendentes, mulheres, LGBTI, pessoas com deficiência, entre outros (BRASIL, 2009).

Além disso, o PNDH prevê a criação de mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas públicas voltadas para a promoção dos direitos humanos, com o objetivo de garantir sua efetividade e adequação às necessidades da população. Assim, os planos nacionais de direitos humanos podem contribuir significativamente para a promoção de práticas não discriminatórias com base no sexo e na cor, através do desenvolvimento de um conjunto de medidas e orientações destinadas a garantir a igualdade e a não discriminação. No entanto, a efetividade dessas políticas depende da atuação do poder público e da sociedade civil na sua implementação e monitoramento (BRASIL, 2009).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é um importante instrumento legal que estabelece normas e direitos trabalhistas no Brasil. Em termos de práticas de não discriminação relacionadas a gênero e cor, a CLT pode promover a igualdade e combater a discriminação no ambiente de trabalho de várias maneiras. A CLT estabelece que é proibida qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho, seja por sexo, raça, cor, orientação sexual ou outras características (art. 461, § 6º). Dessa forma, o CLT ajuda a fomentar um ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, que valoriza a igualdade e respeita as diferenças. Além disso, a CLT assegura que sejam tomadas medidas para garantir a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, como a adoção de políticas que promovam a diversidade, bem como, garantam remuneração igual para trabalho igual entre homens e mulheres (art. 461, *caput*, e, art. 510-B, V) (BRASIL, 1943).

A legislação laboral garante ainda a existência de mecanismos de fiscalização e sanções em casos de discriminação no local de trabalho, assegurando o respeito e proteção dos direitos dos trabalhadores. Esses mecanismos existem para ajudar a prevenir incidentes de discriminação no local de trabalho e promover um ambiente de trabalho mais justo e igualitário. Em última análise, o fortalecimento da legislação trabalhista pode contribuir significativamente para a não discriminação no trabalho por gênero e cor, ao estabelecer normas e direitos que garantam a igualdade e o respeito às diferenças. No entanto, a efetividade dessas normas depende da atuação do poder público e da sociedade civil na sua implementação e monitoramento.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero é uma iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que visa promover a igualdade de gênero e o respeito aos direitos das mulheres nos julgamentos judiciais. O protocolo foi instituído em 2018 e é direcionado a magistrados, servidores e demais profissionais que atuam no sistema de justiça. O protocolo estabelece uma série de diretrizes e orientações para garantir que os julgamentos judiciais levem em consideração a perspectiva de gênero e sejam sensíveis às questões de gênero e violência contra as mulheres. Algumas das principais diretrizes do protocolo incluem: sensibilizar os magistrados e servidores sobre a importância da perspectiva de gênero nos julgamentos e capacitar os profissionais para identificar e abordar questões de gênero nos casos judiciais; garantir que as vítimas de violência doméstica e outras formas de violência baseada em gênero sejam tratadas com respeito e consideração durante todo o processo judicial, incluindo medidas para garantir a sua segurança e privacidade; considerar as desigualdades de gênero e a discriminação de gênero que as mulheres enfrentam em suas vidas diárias ao analisar os fatos e as circunstâncias de cada caso; garantir que as decisões judiciais reflitam a perspectiva de

gênero e sejam sensíveis às questões de gênero, incluindo a necessidade de reconhecer e combater a discriminação de gênero. O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero é uma importante iniciativa para garantir que o sistema de justiça seja sensível às questões de gênero e promova a igualdade de gênero e o respeito aos direitos das mulheres. Ao adotar as diretrizes do protocolo, os magistrados e servidores podem contribuir para a criação de um sistema de justiça mais justo e igualitário para todos (CNJ, 2018).

Como visto, o sistema normativo internacional e nacional de promoção dos direitos humanos estabelece uma teia protetiva com vistas à garantia e ao avanço dos direitos humanos e fundamentais. O Estado deve atuar para concretizar tais garantias fundamentais, ao que se denomina efeito vertical dos direitos humanos e fundamentais (SARLET, 2015). Já no que diz respeito à vinculação dos particulares, denominado efeito horizontal dos direitos fundamentais, afirma-se que referidos direitos se aplicam não apenas às relações entre o Estado e os indivíduos, mas também às relações intersubjetivas (SARLET, 2015). Isso significa que, além de impor obrigações ao Estado, os direitos fundamentais também criam obrigações entre indivíduos nas relações sociais, como, por exemplo, as relações de trabalho.

Pode-se, portanto, afirmar que a dignidade humana será garantida pela incidência direta deste princípio sobre a ordem jurídica e as relações sociais (SARMENTO, 2016). A dignidade da pessoa humana, deve ser entendida como valor intrínseco às democracias, possuindo *status* de fonte tanto de direitos como de deveres (BARROSO, 2016). Os direitos fundamentais, portanto, na condição de instrumentos de concretização da dignidade humana, afetam as relações sociais como medidas de garantia da igualdade (ALEXY, 2011). Por serem medidas de concretização de igualdade, exigidas pela ordem jurídica constitucional, a não realização dos direitos fundamentais pode ser entendida como efetiva restrição. Para restringir-se uma exigência constitucional, faz-se necessário oferecer os fundamentos jurídicos para tanto, sob pena de configurar-se verdadeira violação (SILVA, 2011).

Neste sentido, ao analisar as condutas dos contratantes no mundo do trabalho, a efetividade horizontal dos direitos fundamentais revela-se particularmente importante para combater as práticas discriminatórias de gênero e o preconceito de cor da pele. A responsabilidade do empregador pela educação em direitos humanos é fundamental para garantir que essas práticas discriminatórias sejam eliminadas. O dever do empregador de tratar de questões relativas aos direitos humanos no ambiente de trabalho significa que os empregadores têm a obrigação de conscientizar os trabalhadores sobre os direitos básicos e garantir que sejam aplicados no local de trabalho. Isso inclui, por óbvio, a promoção de um ambiente de trabalho livre de discriminação, a garantia de igualdade de oportunidades e

tratamento justo para todos os trabalhadores, independentemente de sua origem, gênero ou cor da pele.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais no ambiente laboral também pode ser aplicada na exigência de medidas concretas para combater a discriminação no trabalho, como a promoção da diversidade e a adoção de políticas afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades para grupos historicamente discriminados. Assim, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais no ambiente laboral pode ser vista como uma importante ferramenta para garantir a promoção da igualdade e o combate à discriminação. O dever patronal de educação em direitos humanos é fundamental para que essa eficácia seja alcançada, garantindo que todos os trabalhadores tenham seus direitos fundamentais respeitados e protegidos no ambiente de trabalho, independentemente de sua origem, gênero ou cor da pele.

No ambiente de trabalho, a força horizontal dos direitos fundamentais pode ser usada para prevenir a discriminação, especialmente preconceitos associados ao gênero e à cor da pele. O artigo 7º da Constituição Federal do Brasil estabelece que os trabalhadores das áreas urbanas e rurais têm direito, entre outros direitos destinados à melhoria de suas condições sociais, à igualdade de oportunidades, à não discriminação e à liberdade de despedimento arbitrário ou sem justa causa.

O ordenamento jurídico nacional e internacional conta com disposições para promover a igualdade e prevenir a discriminação no ambiente de trabalho. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais no ambiente laboral também pode ser aplicada na exigência de medidas concretas para combater a discriminação no trabalho, como a promoção da diversidade e a adoção de políticas afirmativas para garantir a igualdade de oportunidades para grupos historicamente discriminados.

No ponto, tome-se, por exemplo, o art. 23, incisos I e III, da Lei 14.457/2022, segundo a qual os empregadores devem incluir a temática da prevenção e combate ao assédio sexual no ambiente de trabalho nos processos e atividades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio. Esse é um claro exemplo de que a legislação impõe ao empregador a obrigação de promover uma educação para os direitos humanos no ambiente laboral. Portanto, é possível concluir que a educação em direitos humanos é fundamental para garantir a conscientização dos trabalhadores sobre seus direitos e para a promoção de um ambiente de trabalho livre de discriminação.

Afirma-se, aqui, que como decorrência da eficácia horizontal dos direitos humanos e fundamentais, os empregadores (ao lado do Estado) também têm a obrigação de promover a

educação dos trabalhadores sobre as garantias fundamentais, assim como, de garantir a aplicação desses direitos no ambiente de trabalho, inclusive no combate à discriminação.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

À luz do exposto, pode-se afirmar que embora existam dispositivos legais que visam proteger os trabalhadores contra a discriminação no ambiente de trabalho, a realidade mostra que a discriminação por gênero e cor da pele ainda é uma prática social relevante. Isso indica a importância não apenas da existência de regras e leis, mas também a importância de sua efetiva aplicação e fiscalização no desenvolvimento das relações sociais.

Partindo-se da premissa que as relações laborais são relevantes para o alcance dos recursos necessários à existência humana com dignidade, não apenas para a obtenção de subsídios financeiros, mas também como elemento imprescindível para a efetiva integração social em comunidade, importa analisar as condições nas quais tais relações se desenvolvem.

No que concerne aos direitos humanos e fundamentais, tem-se que as empresas e os empregadores têm o compromisso de promover a igualdade e a diversidade no local de trabalho, bem como, podem ser responsabilizados por práticas discriminatórias neste contexto. Outro ponto importante é que a educação em direitos humanos não pode se limitar aos trabalhadores, mas também deve ser uma preocupação das empresas e dos empregadores, que devem ser educados e conscientes de seus direitos e deveres para com o ser humano. Só assim será possível criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e livre de discriminação.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais é, neste sentido, um conceito fundamental para a garantia da aplicação dos direitos fundamentais não apenas nas relações entre o Estado e os indivíduos, mas também nas relações entre particulares. Isso significa que os direitos fundamentais também impõem obrigações aos indivíduos, no desenvolvimento das suas relações sociais intersubjetivas, de respeitar os direitos fundamentais de seus funcionários e parceiros de negócios.

À luz do exposto, responde-se afirmativamente à pergunta de pesquisa inicialmente apresentada, para afirmar que a vigência horizontal dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho impõe aos empregadores o dever de promover ações educativas no ambiente laboral, com o fito de promover a conscientização da importância dos direitos humanos na sociedade, assim como, prevenir a discriminação e as violências baseadas no gênero ou na cor da pele em qualquer contexto.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 4. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil: texto Constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988. Brasília: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Brasília: Presidência da República, 1940. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 09 de junho de 1994. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1973.htm. Acesso em: 25 abr. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. **Plano de Educação em Direitos Humanos**. 3ª reimpressão, simplificada. Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/DIAGRMAOPNEDH.pdf> Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm Acesso em: 01 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm Acesso em: 02 ago. 2023.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução Carlos Nelson Coutinho. Apresentação de Celso Lafer. Nova ed. 7. reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. Brasília: Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf> Acesso em: 02 ago.2023.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. 29ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

- FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 42ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.
- GEBRAN NETO, João Pedro. **A aplicação imediata dos direitos e garantias individuais: a base de uma exegese emancipatória**. São Paulo: RT, 2002.
- HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos: uma história**. Tradução Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desigualdade Social por Cor ou Raça no Brasil** - 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf>. Acesso: abr. 2023.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA; Fórum Brasileiro de Segurança Pública. **Atlas da Violência 2022**. Rio de Janeiro: IPEA, 2021. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacoes>>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: história da opressão das mulheres pelos homens**. Tradução Luiza Sellera. – São Paulo: Cultrix, 2019.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos. Aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>>. Acesso em: 25 abr. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER (CEDAW), 1979**. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres. Disponível em http://compromissoeatitude.org.br/wpcontent/uploads/2012/08/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 18 abr. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Mulheres no mercado de trabalho: tendências de 2020**. Genebra, 2020. Disponível em: <https://unctad.org/system/files/official-document/td_b64_bp5_women_workforce_trends_2020_pt.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social / Brasília**. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_211136.pdf>. Acesso: 10 abr. 2023.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SAFFIOTI, Heleith I. B. **Gênero, patriarcado, violência**. 2ª ed. São Paulo: Expressão Popular: Fundação Perseu Abramo, 2015.
- SCHNEIDER, J. O. Pressupostos da educação cooperativa: a visão de sistematizadores da doutrina do cooperativismo. In: SCHNEIDER, J. O. (Org.). **Educação cooperativa e suas práticas**. Brasília: SESCOOP, 2003. p. 13-58.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa humana) e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.
- SARMENTO, Daniel. **Dignidade da pessoa humana: conteúdo, trajetórias e metodologias**. 1. ed. 1. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

SILVA, Virgílio Afonso da. **Direitos Fundamentais**: conteúdo essencial, restrições e eficácia. 2. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2011.

TAVARES, Fernando Horta (Coord.) **Constituição, direito e processo**: princípios constitucionais do processo. Curitiba: Juruá, 2005.

ZANATTA, Michelle Ângela; FARIA, Josiane Petry. Violência contra a mulher e desigualdade de gênero na estrutura da sociedade: da superação dos signos pela ótica das relações de poder. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**. e-ISSN: 2525-9848. Salvador. Volume 4, n. 1, p. 99-114, 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/4209> Acesso em: 02 ago. 2023.