



UNIVERSIDADE CATÓLICA DE ANGOLA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE DIREITO

**A PROBLEMÁTICA DA ESTÉTICA DO CABELO NAS RELAÇÕES LABORAIS: A
DIGNIDADE DO TRABALHADOR.**

ARTIGO PARA O PRÉMIO DE INVESTIGAÇÃO EM DIREITO PRIVADO

2020

A PROBLEMÁTICA DA ESTÉTICA DO CABELO NAS RELAÇÕES LABORAIS: A DIGNIDADE DO TRABALHADOR.

EMERSON TAVARES CONGO¹

**“Quase tudo sobre a identidade de uma pessoa,
pode ser aprendido olhando-se o cabelo”**

LORI THARPS

¹ Licenciando em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Católica de Angola.

RESUMO

O presente estudo incide sobre a estética do cabelo nas relações laborais e como se configura a dignidade do trabalhador diante das exigências estéticas impostas pela entidade patronal.

No mundo moderno, há uma hipervalorização dos padrões estéticos e esta tendência global tem consumido as relações humanas, nomeadamente relações laborais. Intimamente ligado com a estética, o cabelo forja o conceito de uma aparência ideal ou recomendável, pese embora tal conceito seja muitas vezes seguido cegamente pelo empregador, beliscando a dignidade do trabalhador.

O cabelo, principalmente nas sociedades africanas é um aspeto estético de tremendo substrato pessoal, antropológico e cultural estando intimamente ligado ao Homem e tendo em conta a perspetiva do nosso estudo ao trabalhador. Deste jeito, qualquer tentativa de modificação desse padrão estético a volta do cabelo na pessoa do trabalhador, deve ser bem justificado pela entidade patronal, ainda mais se esse padrão estético não influencie nada na prestação laboral, sob o risco de ferir a dignidade do trabalhador.

Palavras-chaves: Dignidade, padrão estético, cabelo, princípios, direitos de personalidade.

ABSTRACT

The present study focuses on the aesthetics of hair in labor relations and how the dignity of the worker is configured in the face of the aesthetic demands imposed by the employer.

In the modern world, there is an overvaluation of aesthetic standards and this global trend has consumed human relations, namely labor relations. Closely linked to aesthetics, hair forges the concept of an ideal or recommendable appearance, despite the fact that this concept is often blindly followed by the employer, pinching the dignity of the worker.

Hair, especially in African societies, is an aesthetic aspect of tremendous personal, anthropological and cultural substrate, being intimately linked to Man and taking into account the perspective of our study of the worker. In this way, any attempt to modify this aesthetic pattern around the hair of the worker, must be well justified by the employer, even more so if this aesthetic pattern does not influence anything in the work performance, under the risk of injuring the dignity of the worker.

Keywords: Dignity, aesthetic standard, hair, principles, personality rights.

ÍNDICE GERAL

RESUMO

ABSTRACT

INTRODUÇÃO.....	1
JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA.....	2
DELIMITAÇÃO DE TEMA.....	2
1. CAPÍTULO I - CABELO	3
1.1 NOÇÕES GERAIS DE CABELO.....	3
1.2 CABELO NA PERSPECTIVA AFRICANA.....	3
1.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CABELO NEGRO.....	3
2. CAPÍTULO II - DIGNIDADE NO TRABALHO.....	6
2.1. DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO.....	6
2.2 DIGNIDADE DO TRABALHADOR.....	7
3. CAPÍTULO III – DIREITOS DE PERSONALIDADE.....	10
3.1. DIREITOS DE PERSONALIDADE	10
3.2 ESTÉTICA DO CABELO ENQUANTO UM DIREITO DE PERSONALIDADE.....	10
4. CAPÍTULO IV – PRINCÍPIOS.....	13
4.1 PRINCÍPIOS INERENTES A DIGNIDADE DO TRABALHADOR PERANTE A ESTÉTICA DO CABELO.....	13
4.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE.....	13
4.3 PRINCÍPIO DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE.....	14
4.4 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	15

4.5 PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO.....	16
5. CAPÍTULO V – A PROBLÉMÁTICA DA ESTÉTICA DO CABELO NO ÂMBITO LABORAL.....	17
5.1 A ESTÉTICA DO CABELO NO ÂMBITO LABORAL.....	17
5.2 CONFLITO ENTRE A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E OS PODERES DO EMPREGADOR.....	22
5.2.1 EXIGÊNCIA PROFISSIONAL GENUÍNA.....	23
5.3 RESPONSABILIDADE	23
CONCLUSÃO	25
BIBLIOGRAFIA.....	26

INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais remotos o trabalho sempre constituiu um fator para o desenvolvimento da humanidade. Com a célebre frase “*O trabalho dignifica o Homem*” entendemos o carácter valorativo que o trabalho contém na vida do Homem, em oposição é fácil perceber que a ausência dele pode causar um sentimento de descontentamento, algo depreciativo na vida do próprio Homem.

Ao longo do desenvolvimento do direito do trabalho se percebeu que na relação jurídico-laboral o empregador está numa posição mais privilegiada fruto de ser possuidor do poder económico, permitindo-o muitas vezes invadir a esfera privada do trabalhador, impondo normas e regras que podem ferir a dignidade do próprio trabalhador. As relações jurídico-laborais dependem muito da saudável dicotomia existente entre direito-deveres do empregador e trabalhador, sendo o ambiente de trabalho o espaço por excelência onde se materializa essa relação. Os direitos fundamentais dos trabalhadores representam deveres para os respetivos empregadores.

Fruto da própria globalização e do capitalismo feroz, existentes nas sociedades modernas a estética tem sido um critério imponente para a criação, modificação e corresponde extinção de relações laborais. Rostos “bonitos”, barba, tatuagens, queimaduras, brincos, cicatrizes, deficiência física, queloides e o cabelo são aspetos estéticos que no âmbito laboral influenciam o vínculo, por mais que a valoração desses aspetos apareça de forma camuflada para não soar os “alarmes da discriminação”, empregadores metem a margem quem não preenche o padrão estético exigido. As imposições feitas pelos empregadores a volta da estética do cabelo no âmbito laboral, sem qualquer justificativa, podem conduzir a evidentes atropelos aos direitos e a própria dignidade do trabalhador.

Na análise deste tema nos focaremos na dignidade do trabalhador diante da exigência de um padrão estético, propriamente as implicações a volta do cabelo. Desenvolveremos questões relacionadas ao cabelo, noções gerais, perspectiva histórica e cultural sobre um olhar africano, bem como a sua natureza jurídica como um direito de personalidade. Agudizando a dignidade do trabalhador, os princípios a volta dessa dignidade e a

problemática existente entre o exercício dos direitos do empregador versus a dignidade do trabalhador.

A legislação laboral Angolana determina ou acautela tal matéria? O trabalhador tem liberdade de escolher que tipo de padrão estético vai se submeter? Diante de um conflito, oriundo da imposição de um padrão estético entre os sujeitos laborais, qual deve ser o posicionamento do aplicador da lei? Em que circunstâncias o empregador pode exigir um padrão estético? Há alguma exceção? Ao longo deste estudo, tais temáticas serão abordadas, focando-nos sempre na dignidade do trabalhador, elemento que deve ser sempre a prioridade nas relações do direito de trabalho.

JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TEMA.

As motivações dessa investigação foram os constantes imbróglios que os trabalhadores na nossa realidade jurídica e não só estão sujeitos em suas relações laborais. A volta do cabelo foi se criando vários estigmas e estereótipos que podem ferir a dignidade do trabalhador, conflitos desse género são constantes em várias relações laborais. Além dos contornos jurídicos, se notará que o cabelo é um elemento com forte pendore cultural e social, logo entidades patronais deviam sobre um olhar mais cauteloso encara-lo, de modo a dar mais dignidade aos trabalhadores e a relação laboral em si.

DELIMITAÇÃO DE TEMA

A estética tem sido um elemento relevante nas relações laborais, estando muitas vezes associada com uma “aparência decente” muitos empregadores determinam regras ou padrões estéticos que mais lhes convém. Contudo esses padrões instituídos cegamente correm o risco de ferir a dignidade do trabalhador. A nossa abordagem vai se cingir na dignidade do trabalhador diante da exigência de um padrão estético do cabelo e as suas implicâncias nas relações laborais.

CAPÍTULO I – CABELO

1.1. NOÇÕES GERAIS DE CABELO

Proveniente do latim *capillus* e segundo a *Dorling Kindersley*², o cabelo é um conjunto de pelos que crescem e revestem o couro cabeludo³ da espécie humana, crescendo cerca de 1.27 cm por mês e havendo aproximadamente 300000 por ser humano. Tendo um componente estético agudizado serve também de proteção do couro cabeludo contra as radiações solares.

De acordo a cada cultura o cabelo é visto em perspectivas diferentes, ligado a crenças, valores, filosofias, modos de pensar, agir, viver, etc. Para cada cultura há uma valoração relativa do cabelo, ou seja, há alguns que o primam sendo extremamente relevante no âmbito sociocultural e outras nem tanto. Neste jogo de maior ou menor importância é notável que o cabelo sempre exprime um valor.

1.2. CABELO NA PERSPECTIVA AFRICANA

O cabelo exprime um valor simbólico na cultura africana, ligado a estética é também extensão da identidade racial do Homem. Não é um simples atributo biológico, mas sim, um verdadeiro marco identitário, designando etnia, idade, beleza, sexo, estado civil, religião, factos sociais, rituais, classe social, classe económica, região geográfica, etc. Estando presente no decorrer da vida, desde o seu nascimento até a sua morte, o africano tem uma relação íntima com o seu cabelo.

Em alguns países da África ocidental, se uma mulher deixasse o cabelo despenteado para alguns povos era sinal de desgraça, preocupação; A cabeça rapada tem muitos significados, geralmente ligado a aspetos religiosos representa rituais de passagem (transformação). As crianças de vários grupos étnicos da África subsariana, no momento

² Enciclopédia de Medicina (A-Z HOME MEDICAL ENCYCLOPEDIA) - *Dorling Kindersley limited*, 1997, Londres

³ Zona da pele da cabeça que se estende desde as sobrancelhas à nuca, onde é normalmente coberta por cabelos.

da circuncisão, entendido como a passagem da infância para a adolescência ou idade adulta, são obrigados a rapar o cabelo; Em algumas feições do grupo étnico Kimbundo, no momento do funeral a viúva tem que cortar o cabelo, como sinal da perda do seu ente querido, indicando sempre transformação onde o indivíduo ocupa um “novo papel” na sociedade. Exemplos como esses relacionados com o cabelo são abundantes em toda África, logo é fácil perceber que o cabelo é uma autêntica forma de “exaltação da identidade africana”, bem como a de construção e consolidação da cultura, hábitos e costumes.

1.3.EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CABELO NEGRO.

Como foi exposto anteriormente, o cabelo Negro⁴ é dotado de um simbolismo cultural exorbitante, mas além desse âmbito cultural é também recheado de muita história. Heródoto⁵ nas suas viagens a África e correspondente investigação da cultura desse povo fez muitos elogios a estética do cabelo negro, que viviam na região do Egípto Antigo, admirado com os penteados dos africanos.

Antes da chegada dos europeus a escravatura em África se comportava de forma diferente, tinha um pendor mais doméstico, sendo uma forma de trabalho nas diversas áreas, como a agricultura, pecuária, militar, caça, e exploração de minerais, cuidados domésticos, etc. Em vários povos e regiões a escravatura não se refletia na condição degradante que posteriormente se formou. A partir do século XIV a escravatura ganhou uma nova roupagem com a chegada dos europeus nas costas africanas. Começou a se desenvolver o negócio de escravos, baseando-se na captura, compra e venda de escravos em diversas tribos e reinos africanos com a justificativa de expansão do “Império” e a difusão da “fé católica⁶”. A escravatura começou a se basear num critério étnico, onde pessoas negras e africanas eram alvos mais fáceis, para tal prática. Capturados e consequentemente vendidos, os escravos eram enviados para os vários cantos do mundo.

⁴ Cabelo Negro - é a terminologia utilizada para descrever o cabelo do Homem de raça Negra.

⁵ Historiador Grego (485 a.c-425 a.c) é considerado o “Pai da História”, viajou muito e utilizou o material que foi colhendo na elaboração de 9 livros de história.

⁶ A igreja Católica, nas vestes dos missionários, teve um papel preponderante no processo de exploração do continente Africano. Alguns documentos como a *Bula de Nicolau V Dum Diversas (1452)* e *Romanus Pontifex (1455)* legitimaram Portugal a “suposta” evangelização e escravização dos povos Africanos.

Tal barbaridade foi acompanhada com a estigmatização de todos os traços negros, e a correspondente identidade africana. Os “senhores” depois de comprarem os escravos, muitos rapavam o cabelo e a barba dos mesmos, enquanto nas mulheres era habitual usar um ferro em brasa, para a modificação dos formatos dos cabelos. As pessoas negras de pele mais clara e cabelo mais liso estavam mais propensas a serem escravas domésticas em relação aos escravos com a pele mais escura e cabelo crespo, que faziam trabalhos mais pesados.

Todos esses factos advogam a ideia que houve uma tentativa de restrição da identidade africana, “atitudes de desqualificação de tudo que fosse Africano⁷”. Criminalizando a estética e traços negros como o cabelo, sendo foram associados a algo feio, pouco apresentável, mau. Dando origem a estigmatizações sobre o cabelo negro, com repercussões até os dias actuais.

⁷ “Verifica-se, por outro lado, que tal negativa fazia parte de um conjunto de outras atitudes de desqualificação de tudo que fosse africano (...) E isto era constado não apenas tomando como ponto de partida o colonialismo europeu, mas, como uma postura da qual se percebiam vestígios datando milhares de anos, começando com os gregos e seu pensamento negativo a respeito de África, seguindo dos Romanos dos quais autores africanos se queixam que se mostravam reticentes sobre a procedência africana de muitos de seus conhecimentos”- ANJOS, Alberico Teixeira dos, «DIREITO AFRICANO OU DIREITOS AFRICANOS», Revista brasileira de direito Comparado, (2009), Rio de Janeiro, Brasil.

CAPÍTULO II - DIGNIDADE NO TRABALHO

2.1. DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO

Arduamente a dignidade no trabalho foi se construindo ao longo da história da humanidade. Durante vários séculos o trabalho não estava ligado a ideia da dignidade humana, sendo associada a uma atividade humilhante, servil, economicamente precária, própria para escravos, “O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como coisa justa e necessária⁸”.

O processo de evolução da humanidade caracterizou-se com o surgimento de várias invenções que foram determinantes para a dignificação do trabalhador. A criação da roda, a alavanca, a máquina a vapor, veio facilitar o proletário no desempenho das suas atividades. Apesar da facilitação (aparente) em vários trabalhos do Homem, se apercebeu que a Revolução Industrial veio multiplicar os esforços desempenhados pelos proletários, muitas vezes encaradas como verdadeiras “máquinas”, sendo vítimas do capitalismo agressivo e da necessidade de lucro dos seus patrões. A aceitação da dignidade do proletário era inevitável naquela época, o trabalhador não podia mais ser encarado como um “objeto” para se atingir certos fins, era imperativo a existência de uma maior dignificação dos trabalhadores, combatendo eventuais problemas. No entendimento de DOM MANUEL IMBAMBA, “A falta de conhecimento do “outro” como sujeito, como valor de fim e fonte de dignidade e respeito e não como “objeto”, valor de uso e usufruto, está na origem de transgressões (...)”¹⁰

A dignidade deve ser entendida como o “escudo” que protegeria o Homem, propriamente o trabalhador de todas as violações cometidas no decurso da atividade laboral. Com o reconhecimento de direitos económicos e sociais houve uma maior consciencialização da dignidade do trabalhador. A igreja Católica com as suas

⁸ DA FONSECA, Aldino Pedro- O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, 2017, pág.18.

⁹ Segundo a Ética Kantiana, deve haver um respeito eminente da humanidade, logo o Homem jamais pode ser instrumento para alcançar um fim, o Homem é o fim.

¹⁰ IMBAMBA, José Manuel – A problemática das violações in Júris- Direito Privado vol. III, Universidade Católica Editora, 2019, pág. 219

Encíclicas¹¹, muito contribuiu-o para a dignificação do trabalho e a melhoria das condições laborais, segundo ALDINO PEDRO DA FONSECA:

“Defendeu também as suas Encíclicas a melhoria das condições de trabalho, tendo em vista a dignificação do trabalhador, superando assim a ideia de que o trabalho é um simples fator de produção sujeito às regras de mercado e relembrando que o trabalho é efetuado por pessoas, devendo ser tidos em conta os aspetos humanos da relação laboral. A igreja ainda defendeu o estabelecimento de um período de trabalho adequado, não chegando a determinar qual seria esse número de horas pois isso dependeria de múltiplos fatores¹²”

No início do Séc. XX, com o término da 1ª guerra mundial a humanidade precisava de se reformar depois de todas as atrocidades que se verificou nos conflitos a escala mundial. A necessidade de se valorizar o Homem e os seus direitos foi premissa acolhida por vários Estados, daí surgiram às primeiras organizações internacionais. Uma delas foi a OIT¹³, com o intuito de proteger as relações entre os trabalhadores e empregadores no âmbito internacional, com um acervo de convenções e recomendações de modo a garantir uma maior dignificação do trabalho. A evolução do próprio Direito do Trabalho foi acompanhando pelo desenvolvimento da consciencialização da dignificação do trabalhador.

2.2. DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O direito ao trabalho é um direito “fundamental¹⁴” constitucionalmente previsto (Art.º57 CRA), por força do artigo 28º da CRA, todos os preceitos constitucionais

¹¹ Nomeadamente a *RERUM NOVARUM* (1981), *LABOREM EXERCES* (1981), *GAUDIUM ET SPES* (1966)

¹² DA FONSECA, Aldino Pedro (2017), Ob. Cit. Pág.24-25.

¹³ Organização Internacional do trabalho- Organização das nações unidas, fundada em 1919 para promover a justiça social, promovendo oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

¹⁴ “Em suma, o direito ao trabalho continua a ser consagrado na atual Constituição como um direito e dever fundamental. Contudo, está consagrado como um direito e dever fundamental de natureza económica e social, podendo ser facilmente restringido (...)” - DA FONSECA, Aldino Pedro (2017), Ob. Cit. Pág. 155

relacionados a direitos fundamentais (como é o caso) devem ser aplicados e vinculados aos entes públicos e privados. As relações laborais devem se pautar na preservação e resguarde da dignidade dos sujeitos laborais¹⁵, mas devido a maior fragilidade do trabalhador em relação ao empregador, o mesmo tem sido o sujeito mais privilegiado nesta perspectiva.

Nas palavras de PAPA FRANCISCO “o trabalho é um elemento fundamental para a dignidade da pessoa. Pra usar uma imagem, o trabalho «unge-nos» de dignidade, enche-nos de dignidade (...)”¹⁶. Os trabalhadores no ambiente de trabalho, não desempenham a atividade laboral simplesmente na qualidade de “empregados” ou “operários” mas sim nas vestes de seres-humanos, para tal se exige um respeito eminente da sua dignidade. A dignidade é comum a todas as pessoas, sem distinção de raça, estatuto económico, social, político, etc. A proteção da dignidade humana deve ser a prioridade em toda e qualquer relação jurídica de modo a acautelar aspetos culturais, físicos, morais, psíquicos e intelectuais, aspetos que constroem a personalidade humana.

A vida, cultura, moral, integridade, segurança, e o bem-estar são aqueles direitos que efetivam e consolidam a dignidade do trabalhador. O direito do trabalho deve versar sempre pela proteção do trabalhador, contudo somos surpreendidos no tráfego jurídico com interrogações e problemas que demonstram o contrário, no entendimento de JOÃO PAULO II “O trabalho é um desses aspetos, perene e fundamental e sempre com atualidade, de tal sorte que exige constantemente renovada atenção e decidido testemunho. Com efeito, surgem sempre novas interrogações e novos problemas.”¹⁷. No decorrer das relações laborais, surgem sempre várias inquietações metendo em conflito trabalhador e entidade patronal. O cabelo tem sido em algumas circunstâncias motivo de determinados dissabores, azedando relações jurídicas onde maioritariamente o trabalhador é prejudicado. É recorrente ver atos discriminatórios cometidos por empregadores para com os seus trabalhadores por causa da estética do cabelo. Nas vestes

¹⁵ “a tutela dos direitos de personalidade dos sujeitos laborais - trabalhador e empregador - não se circunscribe à proteção do trabalhador. Contudo apesar de a tutela do empregador não ser descurada, as situações elencadas no Código do Trabalho têm especial aplicação com respeito ao trabalhador” - MARTINEZ, Pedro Romano, Direito do Trabalho, 3.ª edição, Almedina, 2006, pág. 351

¹⁶ PAPA FRANCISCO, Audiência Geral de 1 de maio de 2013, acessível em http://www.vatican.va/content/francesco/pt/audien ces/2013/documents/papa-francesco_20130501_udienza-generale.html (consultado a 15 setembro de 2020).

¹⁷ João Paulo II, (1981) Carta Encíclica Laborem Exerces

de trabalhador, surgem situações de dificuldades em entrar no mercado de trabalho; o não desempenho de alguns cargos (mesmo o cabelo não interferindo nada na normal atividade laboral); Exigências de uma aparência estética “injustificável”, mesmo sabendo que em determinados trabalhos o relevante são outras aptidões não influenciáveis pelo cabelo (intelectuais, etc.); discriminação estética; são apenas alguns exemplos existentes sobre todos os imbróglis que orbitam sobre o cabelo, enquanto um padrão estético.

Posicionamentos do género por parte das entidades patronais acabam de ferir um elemento insubstituível e imprescindível do trabalhador, a sua **dignidade**. A mística existente a volta do cabelo, bem como a compreensão de ser um componente eminentemente humano e extensão da identidade racial do Homem, deve ser entendido nas lides laborais de modo a evitar imbróglis nas relações jurídicas.

CAPÍTULO III - DIREITOS DE PERSONALIDADE

3.1. DIREITOS DE PERSONALIDADE

Os direitos que incidem sobre a personalidade humana são os direitos de personalidade, um conjunto muito particular de direitos subjetivos que incidem sobre valores inatos a própria pessoa. São assim direitos com uma acentuada ligação à pessoa humana e à sua dignidade, imprescindíveis na esfera jurídica de cada pessoa. Estes direitos não resultam da ordem jurídica positiva, mas sim de um direito natural (anterior a qualquer ordenamento positivo).

Os direitos de personalidade pertencem a categoria dos direitos fundamentais, tutelado de forma geral no plano superpositivo, onde constitui um princípio do direito natural e no plano positivo regulado pela constituição, inserindo-se no plano dos direitos, liberdades e garantias, gozando de aplicabilidade imediata (28º CRA). Sendo limite material da revisão constitucional (236, alínea a), e) CRA). Ainda no plano positivo, é tutelado pelo Direito Internacional, Declaração Universal dos Direitos do Homem, Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, Tribunal Internacional de Justiça. Na Tutela penal, os direitos de personalidade incidem sobre um bem jurídico fundamental digno do respaldo penal e por último é tutelado pelo Direito Civil, art.º 70ª e seguintes do CC.

Os direitos de personalidade traduzem-se numa realidade bastante abrangente, fruto do desenvolvimento do próprio pensamento jurídico e a natureza intimista destes direitos, permitem sempre o aparecimento de “novos” direitos de personalidade. Como não faz parte do objeto do nosso estudo, não iremos aprofundá-los, nos focaremos simplesmente na perceção da estética do cabelo, enquanto manifestação da identidade racial, um componente eminentemente humano e subsequente um Direito de Personalidade.

3.2. ESTÉTICA DO CABELO ENQUANTO UM DIREITO DE PERSONALIDADE

Após uma elucidação inicial, percebemos que os direitos de personalidade se conectam a valores existenciais do Homem. Num olhar jusnaturalista, os direitos de personalidade extravasam o direito positivado, a sua tutela pode se estender a novas

realidades, desde que estejam “cobertas” de um valor eminentemente humano. *Só a espécie humana tem cabelo, característica exclusivamente do ser humano*, logo consideramos a estética do cabelo revestida de um cunho axiológico, essencialmente humano. O cabelo tem sido uma forma de exaltação da identidade racial, da cultura, hábitos e costumes de um povo, manifestação do substrato pessoal de cada ser, principalmente na realidade africana (como já referimos). Nesses moldes reforça-se o entendimento que a estética do cabelo é um elemento identitário de cada pessoa e um direito de personalidade.

A estética do cabelo como tal, se formos para classificar, enquadraríamos nos direitos de personalidade privados, que dizem respeito aos “direitos intrínsecos ao ser humano, referem-se aos aspetos privados da personalidade e tutelam relações entre particulares¹⁸”. Podemos também a classificar como um direito integrado nos direitos de integridade moral, segundo FRANCIELLEN BERTONCELLO, uma subdivisão dos direitos de personalidade.

O critério dos aspetos fundamentais da personalidade, considerando a extensão e a densidade de cada um deles, leva as várias subdivisões(...) à integridade moral, que compreende os direitos: à liberdade civil, política e religiosa, à segurança moral, à honra, à honorificência, ao recato, à intimidade, à imagem, ao aspeto moral da estética humana, ao segredo pessoal, ao segredo doméstico, ao segredo profissional, ao segredo político, ao segredo religioso, à identidade pessoal, à identidade familiar e à identidade social, à identidade sexual, ao nome, ao título, ao pseudônimo, à alcunha;”
(Bertoncello, Franciellen, ob.cit.pag 34)

A identidade das pessoas estende-se ao seu nome, imagem, integridade física, moral, sua intimidade e principalmente ao seu corpo. *Cabelos crespos, tranças longas, traços faciais, pele escura, cabelos grandes, características associadas a estética que exprimem a “sublime” identidade racial, são manifestações de um direito de personalidade.*

¹⁸ Bertoncello, Franciellen. (2006). Direitos da Personalidade: Uma nova categoria de direitos a ser tutelada. Tese de Mestrado. Centro Universitário de Maringá – CESUMAR- Maringá, Brasil

Nos termos do Art.º 70º CC, os indivíduos são protegidos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça a sua personalidade, física ou moral. Subsumindo a norma ao facto, entendemos que as normas aplicadas pelas entidades patronais aos trabalhadores de se submeterem a um determinado padrão estético, contra a sua vontade e sem qualquer motivo justificável ou fundamentação legal, no exercício da atividade laboral é um ataque aos direitos de personalidade, encarcerando a identidade, a integridade moral e ferindo a dignidade do trabalhador. Segundo PEDRO ROMANO MARTINEZ, “O trabalhador não deve obediência ao empregador sempre que as ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias (...) ou ao seu direito de personalidade¹⁹”.

¹⁹ MARTINEZ, Pedro Romano (2006), Ob. Cit. Pág. 612

CAPÍTULO IV – PRINCÍPIOS

4.1. PRINCÍPIOS INERENTES A DIGNIDADE DO TRABALHADOR PERANTE A ESTÉTICA DO CABELO

Os princípios orientam a relações jurídicas norteando a conduta dos sujeitos. No âmbito laboral não foge a regra e os princípios desempenham uma função importante, dando diretrizes as normas laborais, expressando valores que não podem (em princípio) ser contrariados.

Aspeto como a proteção da vida, moral, integridade, intimidade privada, cultura, segurança, etc, são determinantes para o respeito da dignidade do trabalhador. Todos esses aspetos devem ser salvaguardados pela entidade patronal no exercício dos seus poderes.

Vamos debruçar-nos sobre os principais princípios que estão inerentes a dignidade do trabalhador, face a estética do cabelo. Princípios que norteiam as condutas da entidade patronal de modo a não proceder a atos que violem a dignidade do trabalhador.

4.2. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Este princípio tem consagração constitucional, determinando que todos os indivíduos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção. Defendendo a igualdade, este princípio é um fundamento básico para assegurar a dignidade do Homem. Além desse respaldo constitucional, tem consagração infraconstitucional, sendo transversal a todos ramos de Direito.

No âmbito laboral esse princípio é basilar nas relações, o empregador deve garantir tratamento igual em situações idênticas, qualquer tratamento diferenciado sem um motivo legítimo fundado, existente no ambiente de trabalho é considerado uma afronta a esse princípio. O empregador não pode conceder um tratamento laboral diferenciado entre os trabalhadores, esses devem ter um tratamento igual, independentemente das diferenças em razão do sexo, raça, cor, religião, orientação sexual, orientação política, grupo étnico, etc.

4.3. PRINCÍPIO DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

Esse princípio incide sobre a ideia que os direitos de personalidade devem ser respeitados em toda a estrutura da relação laboral. Aspectos que constituem a personalidade do trabalhador são por excelência os objetos dos direitos de personalidade, nomeadamente aspectos ligados a integridade física, moral, intelectual, cultural, imagem, honra, intimidade, etc. Assim diante do contrato de trabalho, deve ser impensável a violação dos direitos de personalidade.

A legislação laboral angolana não determina de forma específica quais os direitos de personalidade salvaguardados nas relações laborais, contudo vamos recorrer ao princípio da subsidiariedade, aplicando o direito civil. Nessa sequência, o art.º 70º CC determina a tutela geral dos Direitos de personalidade, abarcando também os direitos de personalidade atípicos, ou seja, aquele conjunto de direitos de personalidade que não estão especificamente tipificados no Código Civil. Realidade diferente dos direitos de personalidade típicos, que merecem uma tutela especial, há aqui uma “concretização exemplificativa²⁰”. Estão previstos de forma específica, nos art.º 72 a 80 CC (o direito ao nome, confidencialidade das cartas-missivas, imagem e à reserva da intimidade da vida privada). Nas palavras de PEDRO ROMANO MARTINEZ:

(...)a inclusão de algumas regras especiais sobre direitos de personalidade no Código do Trabalho não pressupõe a inaplicabilidade de regimes gerais; no âmbito laboral valem as regras gerais de tutela da personalidade constantes da Constituição e do Código Civil. De facto, o regime dos direitos de personalidade concretizado no Código do Trabalho não é autónomo e independente da tutela constitucional e civil dos direitos de personalidade, limitando-se a indicar, de modo exemplificativo, alguns direitos que têm especial relevância no âmbito laboral, sem descuidar o regime geral. (MARTINEZ, Pedro Romano (2006), Ob. cit, pág. 350)

²⁰ MARTINEZ, Pedro Romano (2006), Ob. cit, pág. 350

Por meio desse princípio, entendemos que nas relações laborais questões ligadas aos direitos de personalidade devem ser tuteladas, de modo a que não se firam os direitos dos sujeitos laborais.

4.4. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos princípios estruturantes do próprio Direito, todos outros princípios são influenciados por este, por isso é um princípio transversal a todo o direito. Conquista da Revolução Francesa e das revoluções liberais foi acolhida pela declaração universal dos direitos do Homem (1948), estando hodiernamente presente em todas as constituições dos Estados modernos²¹, é um forte pilar na construção de um Estado democrático de direito. Assenta na consideração da dignidade humana, como elemento central nas relações jurídicas, desse jeito o Homem sendo o ser por excelência que está revestido desse poder, deve ser escrupulosamente respeitado, ou seja o “valor da dignidade da pessoa humana supõe uma pretensão de reconhecimento e respeito por parte de cada indivíduo²²”.

Na realidade laboral, esse princípio apresenta um pendor importantíssimo, emanando normas que não permitem que o trabalhador seja explorado, se transformando num instrumento de lucros. O trabalhador não pode ser tratado como um “objeto “ para alcançar fins ou interesses de outros, fazemos apelação ao imperativo categórico de Kant, “ o Homem jamais trate a si mesmo ou aos outros como meio, mas sempre simultaneamente como fins de si “. Esse princípio deve contrariar qualquer medida implementada pela entidade patronal que fira a dignidade do trabalhado, sendo assim todo o trabalhador merece ser tratado com respeito, acautelando sempre a sua integridade física, moral, intelectual e cultural independentemente de suas escolhas. A dignidade do

²¹ No caso de Angola, este princípio é vislumbrado na CRA, logo no artigo 1º, “Angola é uma República soberana e independente, baseada na dignidade da pessoa humana e na vontade do povo angolano, que tem como objetivo fundamental a construção de uma sociedade livre, justa, democrática, solidária, de paz, igualdade e progresso social.”

²² MACHADO, E. Jónatas; DACOSTA, Paulo Nogueira & Hilário, Esteves (2013) -Direito Constitucional Angolano, 2º Edição, pág. 154.

trabalhador é nessa perspectiva o eminente valor sobre o qual a relação jurídico-laboral vai se orbitar.

4.5. PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Os princípios da igualdade pressupõem a igualdade de tratamento, assegurando que a lei seja igual para todos sem distinções, proibindo formas de discriminação. O princípio da não discriminação é a “face contrária” do princípio da igualdade, assentes no respeito das pessoas independentemente das suas diferenças em relação a cor, raça, religião, partido político, idade, descendência, aspetos estéticos, etc. A não discriminação, tem como objetivo principal, garantir o tratamento igual entre as pessoas, respeitando as suas diferenças, nesta senda esse princípio, muitas vezes determina um tratamento diferenciado das pessoas com o intuito de se equilibrar a desigualdade observada na realidade fáctica.

Dentro do Direito do trabalho, a discriminação verifica-se de diversas formas. Há discriminação por motivo de idade, discriminação racial (acentuada em muitos países), discriminação por motivos de sexo, discriminação a níveis remuneratórios, discriminação por convicção políticas, etc. Mesmo com a vasta consagração no plano constitucional e infraconstitucional, atos discriminatórios são práticas constantes nas relações jurídicas-laborais, contudo muitas vezes aparecem de forma camuflada.

Angola ratificou a convenção nº 111 (convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão) e de acordo ao seu art.º1 a discriminação é “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”. A luz de tal convenção os Estados-membros devem adotar políticas e medidas para combater qualquer forma de discriminação.

No que toca a discriminação estética, um tratamento desfavorável da pessoa segundo critérios ligados a sua aparência é ilícito, a determinação de padrões estéticos por parte dos empregadores, não pode prejudicar os trabalhadores de forma injustificada. O princípio da não discriminação deve ser um dos “escudos”, blindando os trabalhadores para não serem prejudicados por atos discriminatórios.

CAPÍTULO V – A PROBLÉMÁTICA DA ESTÉTICA DO CABELO NO ÂMBITO LABORAL

5.1 A ESTÉTICA DO CABELO NO ÂMBITO LABORAL

O dinamismo da sociedade será refletido na maturidade que a mesma terá em encarar certos valores. O “hoje” será obsoleto no futuro e esse objecto de novas reflexões. Nesta perspectiva dinâmica, a cada dia parece haver uma maior aceitação de certos padrões estéticos de cabelo (principalmente para o género feminino). “Cabelos Afros” e suas variações, *Dread locks*, tranças, etc, têm sido manifestamente exprimidos, contudo esse facto não pode mascarar os excessos e/ou exigências que entidades patronais fazem em relação ao cabelo.

A legislação laboral no ordenamento jurídico angolano, não possui uma regulamentação específica sobre a estética do cabelo no ambiente de trabalho. Diante desta lacuna, poderá tal situação (a estética do cabelo) ficar sob tutela do exercício dos poderes do empregador, contudo a exigência de uma aparência estética instituída por um padrão escolhido pelo empregador, não pode prejudicar o trabalhador, de modo que o mesmo se sinta a margem se não o preencher. Recorrendo ao célebre pensador africano AMADOU HAMPATÉ BÂ, “**Eu me abstenho de ceder às armadilhas dos modelos padronizados**”²³.”

O poder de regulamentação segundo TEÓFILO CAUXEIRO “consiste na faculdade de fixar as regras relativas a organização do trabalho e disciplina laboral, mediante a elaboração e aprovação de regulamentos internos²⁴.” É uma prerrogativa concedida ao empregador para fixar normas disciplinadoras com a finalidade última de manter a ordem na atividade laboral. Previsto no artigo 62º LGT, determinando que o “empregador deve elaborar e aprovar regulamentos internos” de modo a organizar a atividade laboral. Este regulamento incide diretamente sobre os trabalhadores e ao próprio empregador, sendo de cumprimento obrigatório, nos termos do artigo 65º LGT. No que toca esse poder, a

²³ HAMPATÉ BÂ, Amadou (1981)- A noção de pessoa na África Negra. Tradução para uso didático de: HAMPATÉ BÂ, Amadou. *La notion de personne en Afrique Noire*. In: DIETERLEN, Germaine (ed.).

²⁴ CAUXEIRO, Teófilo, (2016) - Lei Geral do Trabalho, Tudo que precisa saber, 2º Edição, Plural, pág. 35

questão que surge é saber se a imposição de um padrão estética do cabelo é matéria, por este poder regulado.

Nas palavras de TEÓFILO CAUXEIRO, percebemos que as matérias abarcadas pelo poder de regulamentação podem ser “normas de organização técnica do trabalho, definição das tarefas dos trabalhadores, segurança, saúde e higiene no trabalho, indicadores de rendimento do trabalho, sistema de renumeração, horas de funcionamento dos vários sectores da empresa ou centro de trabalho, controlo da produção e outras matérias que não respeitem diretamente o conteúdo da relação jurídico-laboral²⁵.”

Desta categorização a estética do cabelo pode se inserir nas questões relacionadas a segurança, saúde e higiene no trabalho, nestes moldes há determinadas situações que tendo em conta a natureza, e especificidade da actividade laboral, é necessário adotar medidas de biossegurança, contudo essas medidas devem ser expressamente e de forma clara determinados num regulamento interno (art.º 62 LGT). Como qualquer norma no Direito, os regulamentos internos devem ser publicados nos termos do art.º 64 LGT, para o prévio conhecimento de todos os trabalhadores, evitando o desconhecimento das normas, que regulam aquela actividade laboral em específico. Medidas com o propósito de acautelar a saúde, segurança, e higiene no local de trabalho, fazem parte de um dos deveres do empregador, a luz do art.º 41 n.º1 alínea g) LGT, e o correspondente cumprimento por parte do trabalhador a luz do art.º 44º n.º1 alínea b), f) LGT. Ao trabalhador são exigidos esses deveres, incumprindo estará sujeito a sanções disciplinares.

Vejamos alguns exemplos: **Ex1** As médicas, enfermeiras e outros profissionais de saúde, no decorrer das suas atividades, vetam-se a utilização de postigos ou extensões (entende-se que são potenciais vetores de vírus) e exige-se o uso de uma toca (Gorro), medidas de biossegurança que são previstas na lei²⁶ ou num regulamento interno. Exemplo prático é que devido a Pandemia da Covid-19, médicos na China, cortaram o cabelo para evitar ou diminuir o risco de contágio; **Ex 2** Trabalhadores que exerçam as suas atividades laborais em ambientes de fácil combustão exige-se um corte de cabelo, que o prenda ou use um gorro, de modo a evitar que o mesmo pegue fogo.

CAUXEIRO ²⁵, Teófilo, (2016), Ob. cit. pág35

²⁶ Decreto Presidencial n.º62/11 (REGULAMENTO DA BIOSSEGURANÇA)

MENEZES CORDEIRO considera que "Por razões evidentes, técnicas e de fundo, o regulamento de empresa não podem limitar direitos conferidos por fontes de nível superior²⁷". Como já elucidamos nos capítulos passados, considerando a estética do cabelo um direito de personalidade do trabalhador, intimamente ligado a sua dignidade e um corolário do direito à identidade, à privacidade e à intimidade (art.º32 CRA), preceitos constitucionalmente salvaguardados. Por conseguinte, devem ser afastados dos regulamentos laborais, disposições que limitam ou ferem preceitos da norma "**magna**", por serem hierarquicamente superiores. Essa ideia fica mais patente no entendimento de FORTUNATO PAIXÃO sobre a conformação das normas laborais à constituição, "No ordenamento jurídico angolano, tal como na maioria dos ordenamentos jurídicos, vigora o princípio da supremacia da Constituição, especificadamente estabelecido no n.º 3 do artigo 6.º, que dispõe que "As leis, os tratados e demais atos do Estado, dos órgãos do poder local e dos entes públicos no geral só são válidos e se forem conforme à Constituição" (...) Por outro lado, a LGT confirma, no artigo 9.º, a supremacia da Constituição da República, que se encontra no topo da hierarquia normativa da regulamentação das matérias laborais. Com efeito, há um dever de conformar as leis à Constituição²⁸."

Importa aqui frisar que deve haver uma justificativa suficientemente "fundável", para legitimar a exigência de um padrão estético do cabelo. Para evitar qualquer grau de abstração ou relativismo na interpretação daquilo que consideramos "justificativa fundável", recorreremos a relação de funcionalidade existente entre o cabelo e a actividade prestada. Neste sentido o cabelo deve influenciar direta ou indiretamente na má prestação da actividade laboral, para se admitir tal exigência da entidade patronal. Questões de saúde, segurança e higiene no local de trabalho, as políticas da própria empresa e a especificidade da actividade laboral desempenhada (Aprofundaremos esse ponto específico no próximo Capítulo) devem ser os critérios a ter em conta pelos empregadores, na determinação de um padrão estético.

²⁷ CORDEIRO, António Menezes (1999) Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra, pág. 178

²⁸ PAIXÃO, Fortunato (2018). UM NOVO PARADIGMA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM ANGOLA, pág 109. Tese de Mestrado. Universidade de Lisboa – Faculdade de Direito, Lisboa, Portugal

Abordagens sobre a problemática da estética do cabelo nas relações laborais, principalmente a volta de afrodescendentes tem sido recente no dogma jurídico. A luz do Direito Comparado, ordenamentos jurídicos como o Brasileiro e o Norte-Americano, já teorizaram muito sobre tal matéria.

No Brasil por exemplo há várias decisões dos tribunais, que condenaram entidades patronais por discriminação estética, porque imponham um certo padrão estético aos trabalhadores. O tribunal regional do trabalho do Trabalho da 15ª região (São Paulo, Brasil) condenou uma empresa a indenizar o trabalhador, por tê-lo despedido, justificando que o mesmo se recusou cortar o cabelo. No entendimento do tribunal “Os dispositivos do regulamento interno da ré [a empresa], impugnados não guardam relação alguma com o bom e regular desenvolvimento das funções de agente de trânsito [trabalhador despedido] sendo que o seu conteúdo viola frontalmente o dever moral e jurídico de respeito e consideração ao próximo, além dos valores concernentes à personalidade, dignidade humana, intimidade, vida privada e integridade física e moral dos empregados”²⁹. Outro caso foi quando o Ministério Público do Trabalho condenou uma instituição bancária por discriminação estética. Onde a empresa imponha normas relacionadas a proibição do uso do cabelo natural as trabalhadoras de raça negra. No entendimento do Ministério Público esses traços estéticos “não mostram nenhuma relação maior ou menor eficiência no tocante à prestação de trabalho³⁰”. Ora, verificamos a partir dessas decisões no ordenamento jurídico brasileiro, que tem de existir uma relação direta entre o padrão estético exigido e o bom desenvolvimento da prestação laboral, para que as exigências estéticas feitas pelo empregador, não se confundam com discriminação estética.

Nos Estados Unidos da América, em alguns estados foram aprovadas leis no âmbito da estética do cabelo nas relações laborais. Muito influenciada pelos inúmeros casos de discriminação em volta do cabelo que vários trabalhadores, principalmente afrodescendentes eram alvo. Um dos maiores avanços foi a lei aprovada no estado de Califórnia, designada *CROWN ACT* (Crie um Mundo Respeitoso e Aberto para o Cabelo

²⁹ Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário Vara do Trabalho de SOROCOBA 3A n° 0000448-07.2014.15.0109, São Paulo, Brasil.

³⁰ <https://mpt-prt5.jusbrasil.com.br/noticias/933442/discriminacao-a-barba-e-cabelo-a-fro-gera-m-acao-do-mpt-contra-bradesco>

Natural)³¹. Essa lei basicamente proíbe a discriminação a volta da forma ou textura do cabelo, geralmente de afrodescendentes. No âmbito dessa lei os empregadores ficam proibidos de impor padrões estéticos que discriminem os trabalhadores.

Implementation and enforcement of the CROWN act will require employers and schools to examine their facially neutral grooming and appearance policies and their disparate impact on African Americans and other minorities (...) The guidance advises employers that requirements around maintaining a work appropriate appearance are acceptable, but warns that policies “that ban, limit, or otherwise restrict natural hair or hairstyles associated with Black people generally violate the NYCHRLs anti-discrimination(..).” (D. Sharmin Arefin (2020). “Is Hair Discrimination Race Discrimination?” Business Law Section, Publications. ABA)³²

Outros estados e cidades americanos como Nova Iorque, *Kentucky, New Jersey, Michigan, Illinois* também deram avanços legislativos no que toca a erradicação da discriminação que vários trabalhadores foram ou estão sujeitos devido a estética do seu cabelo.

Apesar das abordagens serem diferentes em cada ordenamento jurídico é notável que as exigências estéticas feitas por vários empregadores denotam um comportamento discriminatória atentando contra a dignidade do trabalhador. Contudo há por parte desses ordenamentos jurídicos, a tentativa de se combater a tirania das entidades patronais, no que toca a determinação de um padrão estético. Outras valências dos trabalhadores (verdadeiramente prioritárias) acabam sendo esquecidas, sendo consumidas pelas exigências estéticas dos empregadores, metendo em perigo e/ou violando a dignidade do trabalhador.

5.2. CONFLITO ENTRE A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E OS PODERES DO EMPREGADOR

No decorrer da relação laboral, a estética do cabelo pode ser motivo para a existência de um conflito entre a entidade patronal e o trabalhador. Há aqui dois direitos

³¹ A terminologia original da Crown Act é “*Create a Respectful and Open Workplace for Natural Hair*”

³² AREFIN, D. Sharmin, Abril 17(2020) “Is Hair Discrimination Race Discrimination?” Business Law Section, Publications. ABA (<https://businesslawtoday.org/2020/04/hair-discrimination-race-discrimination/>) (Consultado em 10 de Outubro de 2020)

fundamentais que estão protegidos pela Constituição. Por um lado, temos a estética do cabelo, um elemento caracterizador da dignidade do trabalhador, elemento identitário da pessoa, com um carácter extremamente pessoal, um óbvio direito de personalidade, ou seja, um direito fundamental, do outro, temos o exercício dos poderes do empregador com intuito de garantir uma “gestão empresarial”, sendo consequência do direito a livre iniciativa económica (CRA 38º) assegurado ao empregador.

Existindo de um conflito, oriundo do exercício do poder do empregador e um direito fundamental do trabalhador, os respetivos titulares devem ceder na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes, nos termos do 335 nº1 CC. Colidindo com a dignidade do trabalhador e direitos advenientes do exercício dos poderes do empregador, se percebe que há uma linha muito ténue entre os dois. Os direitos de personalidade não orbitam unicamente na pessoa do trabalhador, esclarece bem PEDRO ROMANO MARTINEZ que “o regime dos direitos de personalidade consagrado no Código do Trabalho não tem por escopo a defesa e a tutela incondicional dos direitos de personalidade do trabalhador, a todo o custo e em qualquer circunstância. Há que atender à relação laboral no seu todo e ao conflito com o direito de livre iniciativa privada do empregador³³”, mas também os poderes do empregador a serem exercidos não podem atropelar a dignidade do trabalhador. Deve ser então o aplicador do Direito, diante da situação conflituosa, analisando cada caso concreto, fazer uma valoração dos direitos em causa.

De algum modo, a ideia da estética do cabelo nas relações laborais abordada até aqui não é absoluta e tem que se analisar de forma casuística. Nas vestes do empregador, há que se justificar segundo um critério ou uma relação de funcionalidade que tal aparência estética pode ou influencia a actividade laboral, tendo repercussões negativas para a própria empresa. Por último, há que considerar uma figura que pode vir a surgir nesse âmbito, onde a determinação de um padrão estético por parte do empregador é justificável, ou seja o tratamento diferenciado do trabalhador em relações a outros é legítimo e razoável. É o caso da exigência profissional genuína (“*bona fide occupational qualification- BFOQ*”).

³³ MARTINEZ, Pedro Romano (2006), Ob. cit, pág. 352

5.2.1 EXIGÊNCIA PROFISSIONAL GENUÍNA

Exigências profissionais genuínas, qualificações ocupacionais de boa-fé, ou ainda “*bona fide occupational qualification- BFOQ*”, previstas no artº1, nº 2 da convenção nº 111³⁴, configuram as situações que qualquer tratamento diferenciado que em princípio seria discriminatório, é fundável e legítimo em razão da especificidade ou a natureza da actividade laboral e no contexto é que praticada. O empregador tem que provar que a “exigência” (no caso o padrão estético do cabelo) é necessário para a real concretização ou a plena e eficaz realização da prestação laboral, sempre com base a proporcionalidade.

Não se comprovando objetivamente a exigência requerida é “necessária”, há o risco de tal acto ser uma conduta discriminatória do empregador, estando o mesmo sujeito a responsabilização nos termos da lei.

Ex. Profissional de moda como modelos, em que para uma actividade específica o empregador exige um padrão estético para dar mais autenticidade a prestação de modo a sua plena realização

5.3 RESPONSABILIDADE

O trabalhador é revestido de um conjunto de garantias que o protege no decurso da relação laboral. Exigências a submissão de um padrão estético sem qualquer fundamento “justificável”, como já referenciamos, atenta contra os direitos e a dignidade dos trabalhadores, bem como em princípios estruturantes no âmbito laboral, princípios que são a “espinha dorsal de todo Direito do Trabalho”³⁵. A intimidade e a personalidade ficam abaladas acarretando danos para a sua esfera.

No âmbito do direito civil, todo aquele que comete um dano é obrigado a repará-lo. Os artigos 70º CC e seguintes vêm salvaguardar a tutela dos direitos de personalidade A estética do cabelo como um direito de personalidade deve ser tutelada, aferido que houve

³⁴ Artigo ° 1, nº 2 Convenção nº 111 (Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão) - “Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.”

³⁵DA FONSECA, Aldino Pedro (2017), Ob. cit. pág. 50

dano moral na esfera do trabalhador (integridade, privacidade, saúde, corpo, etc.) fruto da violação desse direito, o empregador incorre a uma reparação (indenização) 483º CC e seguintes.

Qualquer conduta abusiva, inamistosa por parte do empregador que fira a dignidade ou os direitos de personalidade é punível com consequências de carácter rescisórias e indemnizatórias. A LGT no seu artigo 226º determina que “as ofensas à integridade física, honra e dignidade do trabalhador...” praticados pelo empregador serão causa para a rescisão contratual por motivos respeitantes ao empregador. Tendo o direito à indenização nos termos do artigo 226º conjuntamente com o 239º e o 241º da LGT.

CONCLUSÃO

Nas relações laborais, deve existir um equilíbrio entre os poderes do empregador e a dignidade do trabalhador. As entidades patronais não devem impor medidas ou exigências que violem a dignidade dos trabalhadores.

Os padrões estéticos influenciam na formação de opinião, mas a sua valorização não pode ser exacerbada, ao ponto de criar um clima discriminatório. O cabelo espelha a identidade da pessoa, tendo repercussões no âmbito jurídico, cultural e social, representando um valor antropológico, íntimo a pessoa. No âmbito laboral, os empregadores não poderão simplesmente sem motivo justificável impor que os trabalhadores se encaixem num padrão estético em relação ao cabelo, tal exigência oprime a identidade dos trabalhadores e a sua correspondente dignidade.

As tiranias dos padrões estéticos consomem outras aptidões dos trabalhadores, aptidões que muitas vezes são determinantes para o bom e regular funcionamento das prestações laborais. Contudo é bom realçar que há situações que a exigência de um padrão estético em relação ao cabelo é justificável, muito devido a especificidade da actividade laboral, questões ligadas a saúde e segurança do trabalho. Ora, quando a determinação de um padrão estético é determinante para a normal e eficiente concretização da prestação laboral, se permite tal conduta da entidade patronal, todavia há que demonstrar objetivamente essa relação de causa-efeito.

BIBLIOGRAFIA

Bertoncello, Franciellen. (2006). Direitos da Personalidade: uma nova categoria de direitos a ser tutelada. Tese de Mestrado. Centro Universitário de Maringá – CESUMAR- Maringá, Brasil

CAUXEIRO, Teófilo, (2016) - Lei Geral do Trabalho, tudo que precisa saber, 2º Edição, Plural

CORDEIRO, António Menezes (1999) Manual de Direito do Trabalho, Almedina, Coimbra

Da Fonseca, Aldino Pedro (2017) - O Contrato de Trabalho no Ordenamento Jurídico Angolano antes e depois da Nova Lei Geral do Trabalho, Dicionário da língua portuguesa (1999), 8º Edição, Porto Editora.

Dicionário Jurídico Contratos e obrigações Vol. I (2015), Escolar Editora

DIREITO AFRICANO OU DIREITOS AFRICANOS», Revista brasileira de direito Comparado, (2009), Rio de Janeiro, Brasil.

Enciclopédia de Medicina (*A-Z HOME MEDICAL ENCYCLOPEDIA*) (1997) - *Dorling Kindersley limited, Londres*

Hampaté Bâ, Amadou (1981) - A noção de pessoa na África Negra. Tradução para uso didático de: *HAMPÂTÉ BÂ, Amadou. La notion de personne en Afrique Noire. In: DIETERLEN, Germaine (ed.).*

JOÃO PAULO II, Carta Encíclica *Laborem Exerces*.

IMBAMBA, José Manuel – A problemática das violações in *Juris- Direito Privado vol. III*, Universidade Católica Editora, 2019

MACHADO, E. Jónatas; DA COSTA, Paulo Nogueira & Hilário, Esteves (2013) - *Direito Constitucional Angolano*, 2º Edição.

MARTINEZ, Pedro Romano (2006), *Direito do Trabalho*, 3.ª edição, Almedina

PAIXÃO, Fortunato (2018). *UM NOVO PARADIGMA SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO A TERMO EM ANGOLA*. Tese de Mestrado. Universidade de Lisboa – Faculdade de Direito, Lisboa, Portugal

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário Vara do Trabalho de SOROCOBA 3A nº 0000448-07.2014.15.0109, São Paulo, Brasil.

- **SITES**

PAPA FRANCISCO, Audiência Geral de 1 de maio de 2013, acessível em http://www.vatican.va/content/francesco/pt/audiences/2013/documents/papa-francesco_20130501_udienza-generale.html (consultado a 15 Setembro de 2020).

Ministério Público do Trabalho da Bahia (2007), “Discriminação a Barba e Cabelo Afro geram ação do MPT contra Bradesco “acessível em <https://mptprt5.jusbrasil.com.br/noticias/933442/discriminacao-a-barba-e-cabelo-afro-geram-acao-do-mpt-contrabradesco>

AREFIN, D. Sharmin, Abril 17(2020) “Is Hair Discrimination Race Discrimination?” Business Law Section, Publications. ABA

- **LEGISLAÇÃO**

CRA 2010 (Constituição da República de Angola)

Código Civil Angolano

Lei geral do Trabalho (nº 7/15)

Convenção nº 111 (Convenção sobre discriminação em matéria de emprego e profissão)

Decreto Presidencial nº62/11 (REGULAMENTO DA BIOSSEGURANÇA)