

CONGRESSO NACIONAL DA ADVOCACIA TRABALHISTA

Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas - ABRAT

Humberto Marcial Fonseca

Tauane Caldeira Porto

**O ASSÉDIO MORAL CONTRA GAYS E LÉSBICAS NO AMBIENTE DE
TRABALHO E SUAS IMPLICAÇÕES**

O assédio moral contra gays e lésbicas no ambiente de trabalho e suas implicações

Bullying against gays and lesbians in the workplace and its implications

Humberto Marcial Fonseca¹

Tauane Caldeira Porto²

RESUMO

O presente artigo discute como se dão as formas de sujeição dos trabalhadores homossexuais e lésbicas no ambiente de trabalho, no que tange ao assédio moral sofrido por essas pessoas nos respectivos locais de labor. Pretende-se, ainda, ressaltar as situações rotineiras que, cobertas por um viés humorístico, aparentam ser inofensivas e possuir a inocente função de integrar o trabalhador no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: direito do trabalho, assédio moral, homo-lesbofobia.

ABSTRACT

The present work seeks to discuss how does the subjection of homosexual and lesbian workers in the workplace takes place, in what concerns the moral harassment suffered by these people in their respective places of laboring. It intends, as well, to highlight the common situations that, shielded by a humorous façade, appear to be harmless and have the innocent function of integrating the worker in his stations.

Key words: labor law, bullying, homo-lesbophobia.

¹ Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Oeste de Minas (FADOM) desde 1990, em Divinópolis/MG. Pós-graduado em Metodologia do Ensino Superior, pela FUMEC/Belo Horizonte – MG, e em Direito Público e de Empresas pela FADOM. Ex-bancário e ex-dirigente sindical, com 25 anos de experiência na advocacia sindical e contenciosa trabalhista no ramo bancário.

² Graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais no ano de 2016, em Belo Horizonte/MG. Atua na área trabalhista contenciosa desde janeiro de 2017, no escritório Humberto Marcial e Cristiane Pereira Advogados. Pesquisadora no Instituto Declatra – Defesa da Classe Trabalhadora – e no Programa de extensão Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero.

1. Introdução

As práticas de assédio moral contra gays e lésbicas no ambiente de trabalho ocorrem, muitas vezes, de forma velada e disfarçada. É comum que tais situações aconteçam por meio de insinuações jocosas em relação à sexualidade dos trabalhadores envolvidos, o que muitas vezes leva os agressores a considerar que não houve ofensa. Nesse sentido, cabe ressaltar que o humor é um dos fatores de inserção do trabalhador no ambiente de trabalho e apresenta-se como mecanismo de integração entre os empregados, motivo pelo qual muitos decidem por não denunciar os atos discriminatórios.

No mesmo sentido da ausência de tutela jurídica para gays e lésbicas em relação a violências físicas e psicológicas sofridas, está a legislação trabalhista. Sobre a discriminação no meio ambiente de trabalho, Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil e promulgada por meio do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, prevê em seu artigo primeiro:

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:
 - a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
 - b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 1968).

Não existe, portanto, garantia específica aos empregados gays e lésbicas de que suas orientações sexuais serão respeitadas pelos seus superiores hierárquicos e colegas de trabalho, tendo em vista que, em diversas situações, o assédio moral praticado contra essas pessoas tem um aspecto humorístico, através de piadas proferidas pelos agressores. Essa conotação jocosa esconde, na maioria das vezes, seu sentido pejorativo, além de causar traumas nos trabalhadores vítimas do assédio.

Contudo, importante ressaltar o papel dos magistrados no processo de reafirmação dos preceitos constitucionais na seara trabalhista, bem como de garantir aos empregados um meio ambiente de trabalho sadio e a preservação de sua dignidade. Dessa forma, entende-se que, ainda que não haja norma protetiva aos trabalhadores não-heterossexuais, ou sequer esforço do legislativo nesse sentido, cabe aos juízes das Varas do Trabalho e aos desembargadores

dos Tribunais Regionais do Trabalho promover tais direitos por meio de suas decisões, quando provocados.

Nessa perspectiva de preservação e garantia de disposições constitucionais, aduz o artigo 32 do Código de Ética dos Magistrados:

Art. 32. O conhecimento e a capacitação dos magistrados adquirem uma intensidade especial no que se relaciona com as matérias, as técnicas e as atitudes que levem à máxima proteção dos direitos humanos e ao desenvolvimento dos valores constitucionais (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2008).

Frise-se, ainda, que a Justiça do Trabalho e os demais âmbitos do judiciário devem ser utilizada como instrumento de promoção de direitos fundamentais tendo em vista seu caráter célere e acessível, permitindo, inclusive, que os empregados reclamem pessoalmente perante os órgãos judiciários trabalhistas – *jus postulandi* - com fulcro no artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943).

2. Trabalho e sexualidade: formação do indivíduo na sociedade do capital

Sobre a relevância do ambiente laboral na vida dos cidadãos e cidadãs, Nardi (2007) afirma que a partir da modernidade a sexualidade e o trabalho têm-se consolidado como dois dos principais pilares de formação da subjetividade dos indivíduos, influenciando seu tornar-se humano na sociedade capitalista atual. Por isso, importante se faz que trabalhadores gays e lésbicas afirmem sua orientação sexual em seus espaços sociais, inclusive, no ambiente de trabalho.

Porém, salienta-se que:

(...) tendo em vista a existência de uma dominação baseada em uma oposição binária entre gays/lésbicas e heterossexuais (...), o ato de assumir-se não-heterossexual pode ensejar situações indesejadas no ambiente de trabalho, a exemplo da preterição do empregado em relação a promoções (PORTO; OLIVEIRA; FERNANDES, 2015).

A oposição binária destacada no trecho acima propicia a inserção da lógica da divisão sexual do trabalho na conformação dos modelos de produção e de organização laboral, sem deixar, por óbvio, de condicionar o ideal de trabalhador desejado pelos empregadores – em regra, heterossexuais. A dificuldade se impõe, portanto, na própria formação do contrato de trabalho, o que intensifica a situação de exclusão e marginalização de gays e lésbicas em relação ao mercado de trabalho.

No que tange ao princípio da valorização do trabalho, há previsão no artigo 1º

Constituição Federal que situa os valores sociais do trabalho (digno) como um dos fundamentos da República brasileira. O trabalho, nesse sentido, é entendido como um dos

principais motores necessários para o país se desenvolver plenamente além de ser um dos meios mais eficazes de efetivação da justiça social.

Quanto ao princípio da justiça social, conforme já brevemente apontado no parágrafo anterior, encontramos no trabalho digno um dos pilares que sustentam uma nação que se propõe a ser desenvolvida. Desenvolvimento este que ultrapassa as perspectivas meramente financeiras e econômicas, mas pauta-se, sobretudo, pelo viés garantidor de direitos sociais. O trabalho encontra-se, assim, em uma posição de destaque no sistema capitalista em um contexto de aparente contradição: ao mesmo passo que representa uma das formas mais perversas de captura das subjetividades do sujeito trabalhador (ALVES, 2010), revela-se, também, como um dos elementos com maior potencial emancipador numa sociedade capitalista – desde que a sua prestação observe os princípios aqui elencados.

Mesma sorte acompanha a empresa, entendida como propriedade de uma individualidade ou coletividade de empresários. A empresa, num contexto democrático social que limita, sem extinguir, a exploração capitalista, é percebida como importante setor de criação, sustentação e garantia de um emprego digno. O exercício da atividade empresarial, apesar de estar voltado para geração de lucro e distribuição de dividendos não deve, contudo, imiscuir-se de suas responsabilidades para com os trabalhadores que ela sustenta.

Todos os mencionados princípios são pautados a partir de um alicerce democrático de nossa configuração política, econômica e social: a dignidade da pessoa humana (MIRAGLIA, 2008).

Uma vez que “a forma mais importante de viabilidade de uma existência digna no mundo contemporâneo” (PORTO; ZINI, 2015), fez-se importante que o Direito do Trabalho seguisse tal caminho. Assim sendo, era dever do legislador, em respeito ao disposto na CF/88, garantir que o meio ambiente de trabalho de qualquer indivíduo fosse saudável e respeitoso, primando pela ausência de quaisquer atos discriminatórios.

Com esse intuito foi promulgada a Lei n. 9.799/99, que inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 373-A, que versa sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, dentre outros assuntos. A modificação é feita a partir do artigo 1º do diploma legal, em que se lê:

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

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

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

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

Nota-se, portanto, que tal lei elencou, conforme proposto no artigo 1º, alínea “b” da Convenção 111 da OIT, outras formas de exclusão diversas daquelas presentes no item “a” do mesmo dispositivo. Porém, ao contrário da norma internacional, a Lei 9.799/99 aparenta tornar o rol de discriminações taxativo. Isso porque, enquanto a primeira veda, explicitamente, que qualquer outra distinção, exclusão ou preferência no âmbito do contrato de trabalho, a segunda determina quais as formas de discriminação são proibidas.

Assim sendo, entende-se que houve, no mínimo, negligência por parte do legislador pátrio ao tomar essa decisão, além de restar claro o desinteresse em incluir na CLT proteção específica contra a discriminação alicerçada na orientação sexual do empregado. Essa perversidade pode acarretar conseqüências terríveis para a vida dos trabalhadores que vivem, em seu ambiente de trabalho, situações discriminatórias diariamente.

A inexistência de lei proibindo atos discriminatórios contra gays e lésbicas no local de trabalho prejudica, ainda, que decisões judiciais contrárias a tais atos sejam proferidas. Não está pacificado na jurisprudência trabalhista o que é considerado, ou não, segregação em virtude de orientação sexual, tendo em vista que os fatos ocorrem de forma sutil, na maioria das vezes, tornando mais dificultosa sua caracterização. Portanto, a inclusão do preconceito contra gays e lésbicas no artigo 373-A da CLT seria de suma importância para a efetivação dos direitos e garantias fundamentais dessa parcela da população no âmbito do trabalho, tendo em vista o valor coercitivo que tal mudança teria sobre os praticantes de atos discriminatórios, permitindo, uma possível redução no número de tais ocorrências. Deve-se, ainda, exigir uma aplicação mais efetiva do supracitado dispositivo pelo judiciário, uma vez que, na ausência de legislação específica sobre o tema o artigo celetista pode ser aplicado de forma análoga aos casos existentes.

Ainda no tocante ao meio ambiente de trabalho, recentemente a Organização das Nações Unidas lançou a segunda edição da cartilha “Construindo a igualdade de oportunidades no mundo do trabalho: combatendo a homo-lesbo-transfobia”. O documento foi produzido por três agências da ONU no Brasil: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Programa Conjunto das Nações Unidas sobre HIV/Aids (UNAIDS), com o objetivo de orientar a forma como pessoas LGBTs devem ser tratadas no local de trabalho.

Segundo Andrea Bosi, responsável pelo projeto PNUD Brasil “os manuais foram analisados para sabermos se poderiam ser utilizados em outros países, e isso nos foi confirmado. Então, andamos com o processo de tradução, cientes da potencialidade desse material se tornar referencial em outras culturas”.

Em que pese todos os avanços promovidos por outras searas do Direito, bem como por organizações internacionais que atuam no sentido de reduzir a desigualdade e a discriminação no âmbito trabalhista, ainda há uma enorme falha dos legisladores brasileiros nesse quesito. O silêncio em relação à ausência de proteção legal a empregados gays e lésbicas influencia diretamente na sensação de segurança dessas pessoas no ambiente de trabalho, implicando, dessa forma, de maneira significativa, em suas vidas pessoais.

3. Vedação da discriminação como princípio constitucional

A definição de discriminação, de acordo com o Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa (2009), é “1 discernir. 2 diferenciar, distinguir. 3 separar. 4 tratar de modo preferencial”, o que não expressa, necessariamente, uma conduta violenta, com o intuito específico de excluir ou lesar alguém.

A discriminação tem significado muito específico e sua compreensão depende em grande parte de nossa capacidade de entender conceitos de justiça, igualdade e cidadania. [...] A igualdade de oportunidades caracteriza um procedimento que permite decidir sobre como determinar o acesso de toda população a certos bens ou posições sociais. (VALENZUELA, 1997 apud GUGEL, 2011).

Os princípios constitucionais são aqueles que definem a estrutura do Estado, estruturam seu regime político e caracterizam a forma de governo e da organização política em geral. No que tange à discriminação positiva, tal qual explicada alhures, alguns dispositivos da Constituição devem ser destacados, para melhor compreensão do assunto.

Cabe ressaltar, a priori, os incisos I e IV do artigo 3º do supracitado Constituição, elencam como deveres do Estado Democrático de Direito, respectivamente, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A temática é abordada também no artigo 5º, XLI, da mesma compilação normativa, em que se lê “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”, evidenciando, novamente, o caráter garantista da Constituição no tocante à proteção dos cidadãos contra a discriminação, qualquer que seja sua motivação. No próprio *caput* do artigo consta que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...). (BRASIL, 1988)

Essa concepção se refere ao princípio da igualdade que, segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, não deve ser interpretado como aplicável apenas aos destinatários das normas jurídicas, mas, também, aos legisladores. Nesse sentido, nenhuma lei que esteja em desconformidade com a isonomia pode ser editada e aprovada. Assim sendo, o poder legislativo, por mais que conte com certo grau de discricionariedade, deve sempre se ater aos preceitos constitucionais, tendo o princípio da igualdade como limite de sua atuação, permitindo, dessa forma, a confecção de leis que estejam em desconformidade com o preceito acima explicitado.

Ressalte-se, ainda, que as formas de discriminação atentam, também, contra o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, III, da Constituição Federal, elencado como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Nesse sentido:

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira. Forçoso asseverar, então, que o princípio da dignidade humana permeia todos os ramos do Direito, devendo ser sempre perseguido pelo legislador e pelo intérprete da lei, além de influir nas condutas humanas particulares. (MIRAGLIA, 2008).

Os atos discriminatórios que depreciem a dignidade do indivíduo atingem o cerne de sua condição enquanto ser humano, além de ferir também o princípio da igualdade, uma vez que é inaceitável a existência de maior dignidade em uns do que em outros. A dignidade da pessoa humana não é, contudo, uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos a priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana.

Assim sendo, a coibição da discriminação é também dever do Estado, cabendo àqueles que podem atuar de forma efetiva no sentido de reduzir a ocorrência de tais situações. O poder legislativo e o poder judiciário, por exemplo, possuem esse dever e detêm mecanismos necessários para atuarem na mitigação dos atos discriminatórios, seja por meio da edição de normas proibindo atos discriminatórios ou sentenças judiciais que condenem práticas de discriminação.

Dessa forma, os preceitos constitucionais balizadores do Estado Democrático de Direito brasileiro estariam protegidos e preservados através da ação de representantes dos poderes da República e, conseqüentemente, promover efetivamente os princípios consagrados na Carta Magna.

4. Assédio moral e discriminação por orientação sexual no ambiente de trabalho

O emprego é, inegavelmente, a forma mais importante de viabilidade de uma existência digna no mundo contemporâneo e que, a partir das revoluções do trabalho, vem conquistando maior proteção jurídica. Não apenas o acesso ao trabalho de maneira legal, mas a manutenção de um bom ambiente laboral durante a vigência do contrato empregatício são pressupostos básicos de validade da relação empregador-empregado.

Entretanto, situações discriminatórias podem ser vivenciadas (e frequentemente são) pelo trabalhador enquanto no exercício de sua função e podem incorrer na prática de assédio moral.

Assédio moral, instituto de recente apreciação pela doutrina e na jurisprudência trabalhistas, é praticado por meio de atos ou palavras que provoquem constrangimento, baixa auto-estima e desequilíbrio emocional na vítima, a partir de sua exposição a situações vexatórias no ambiente de trabalho (DELGADO, 2012). Tais condutas podem ser executadas por indivíduos em posição hierárquica superior ao sujeito passivo, por colegas de trabalho e, até mesmo, superiores hierárquicos, ainda que não ocorra com frequência.

No caso horizontal (colegas versus colegas), os grupos tendem a nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças, seja de gênero, raça, religião ou, no caso especificamente estudado, orientação sexual (FERREIRA, 2013). Em uma sociedade tradicionalmente reservada a heterossexuais, não é fácil para uma lésbica ou um gay se posicionarem. Eles estão sujeitos a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que dizem e fazem, e recusa em terem seus trabalhos levados a sério.

Entretanto, o fato de o assédio moral ter ocorrido horizontalmente não retira a responsabilidade do empregador, como se pode notar a partir do voto do Ministro do TST, Maurício Godinho Delgado:

Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. (BRASIL, 2012)

Nesse contexto, gays e lésbicas são culturalmente mais suscetíveis a ridicularizações, segregação, e constrangimento. Estas pressões sociais implicam sensações como angústia,

impotência e ansiedade, uma vez que se percebem obrigados a se manterem em permanente estado de vigilância pela expectativa de serem atacados física ou verbalmente a qualquer momento, introjetando, assim, atitudes sociais negativas, que se podem desdobrar em custos psicossomáticos (IRIGARAY, 2008).

Em que pese não haver previsão legal coibindo o assédio moral contra gays e lésbicas, especificamente, o artigo 483 da CLT é interpretado no sentido de proteger o trabalhador de situações de assédio moral, em especial na alínea “e”, em que se lê:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
[...] e) praticar o empregador ou seus prepostos, **contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;** (Grifo nosso)(BRASIL, 1943)

Nesse sentido, nos casos de assédio moral – vertical ou horizontal – baseados na orientação não-heterossexual do empregado enquadram-se no conceito de discriminação positiva, explicitado anteriormente, tendo em vista a diferenciação na forma de tratamento dessas pessoas com base em critérios subjetivos. De tal forma entende a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho, 2ª Região:

HOMOFOBIA. DISCRIMINAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Para efeito de cumprimento das cláusulas do contrato de trabalho é **absolutamente irrelevante a orientação sexual adotada pelo empregado**, vez que se trata de questão estritamente relacionada à sua intimidade. *In casu*, restou provada a **insólita conduta patronal**, com a prática reiterada de ofensas de cunho homofóbico por parte de superior hierárquico, que atingiram o patrimônio moral da obreira, resultando a obrigação legal de reparar. **O epíteto de "sapatona" utilizado à míude por preposta da demandada, é expressão chula de cunho moral e depreciativo que, nas circunstâncias, constitui grave atentado à dignidade da trabalhadora, pelo alto grau de ofensividade e execração moral, agravada por ser proferida diante do corpo funcional.** Independentemente da opção sexual da autora, que só a ela diz respeito posto que adstrita à esfera da sua liberdade, privacidade ou intimidade, a prática revela retrógrada e **repugnante forma de discriminação**, qual seja, o preconceito quanto à orientação sexual do ser humano. A histeria homofóbica e a hipocrisia explicam o incipiente estágio de conquistas na esfera legislativa e a demora na efetivação de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil: a **dignidade do ser humano**, independentemente da forma como cada um expresse a sua sexualidade. O Judiciário tem se posicionado de forma vanguardista contra o conservadorismo e a ortodoxia, ao assegurar igualdade

substantiva ao segmento perseguido e hostilizado que assume orientação sexual diversa do "padrão modelar", garantindo o direito à convivência, à formação da família e à união civil homoafetiva, cumprindo a promessa constitucional de igualdade e de organização da sociedade com vistas à felicidade. Nesse sentido, o julgamento proferido pelo E. STF, na ADIn 4277 e ADPF n.º 132. No caso, caracterizou-se o atentado à dignidade da trabalhadora, que se viu humilhada com ofensas e atingida em sua intimidade e vida privada (art. 5º, X, CF), malferindo o empregador, por meio do seu preposto, os princípios da igualdade (art. 5º, caput, CF) e da dignidade humana (art. 1º, III, CF), práticas estas intoleráveis numa sociedade que se alça a um novo patamar civilizatório. Recurso patronal ao qual se nega provimento no particular. (Grifo nosso) (BRASIL, 2014)

Em que pese o caso destacado acima envolver a conduta discriminatória praticada pelo empregador contra o empregado, ensejando, diretamente, sua responsabilidade acerca do fato ocorrido, sabe-se que a responsabilidade patronal existe em situações em que o ato de exclusão é praticado por colegas de trabalho, em mesmo nível hierárquico. Isso decorre do poder empregatício conferido ao patrão, os quais permitem que sejam fixadas formas de coibir práticas hostis entre seus subordinados. Destaque-se, nesse jaez, o poder disciplinar do empregador, o qual pode ser utilizado para punir e desencorajar condutas excludentes praticadas entre empregados, e o poder regulamentar, no sentido de criar regras proibindo quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho.

Assim sendo, deve o empregador tomar as providências necessárias, no âmbito de seu poder empregatício, para impedir que ocorram casos de discriminação praticados por empregados de mesmo nível hierárquico, sendo sua conduta omissiva ensejadora de responsabilidade pelo fato ocorrido.

5. Conclusão

A partir dos fatos demonstrados alhures conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho é prática recorrente contra gays e lésbicas, seja por superiores ou por empregados de mesmo nível hierárquico. Essas ocorrências podem, inclusive, ser imputadas ao empregador mesmo se este não tiver praticado o ato discriminatório, ensejador do assédio moral. Isso se dá em decorrência de seu poder empregatício, que deve ser utilizado de tal forma que proteja os empregados mais vulneráveis – em função de questões subjetivas –, estando de acordo com os preceitos constitucionais balizadores do Estado Democrático de Direito, como a dignidade da pessoa humana e o princípio da igualdade.

Evidenciou-se, ainda, que as práticas excludentes – sejam praticadas por superior hierárquico ou não – não atingem o empregado apenas no âmbito laboral, destituindo-o de um dos alicerces da formação do indivíduo no mundo atual – o trabalho –, mas também o atinge em nível pessoal. Isso porque uma vez que o trabalhador perde uma das bases que o definem

enquanto ser humano, perde a referência de si mesmo.

Ainda, cabe ressaltar o compromisso dos magistrados e legisladores com o fiel cumprimento dos princípios constitucionais, devendo os detentores de tais poderes garantir que todos sejam abarcados igualmente pelos preceitos dispostos na Carta Magna. Nesse sentido, os primeiros devem expedir sentenças e decisões judiciais que favoreçam os atingidos pelos atos discriminatórios, seja por meio da punição dos praticantes ou da indenização por danos morais, e os segundos devem se ater à edição de normas que coíbam diretamente tais situações, pois, conforme restou demonstrado ao longo deste trabalho, não há lei que proteja os trabalhadores gays e lésbicas do assédio moral sofrido em função de sua orientação sexual.

Assim sendo, conclui-se que uma ação conjunta entre empregadores, poder judiciário e poder legislativo acarretaria em mudanças positivas no que tange ao assédio sexual contra empregados não-heterossexuais. Sabe-se que o Direito não é solução para todas as mazelas sociais, mas que pode iniciar um processo de mudança profundo na sociedade e facilitar a mudança de práticas prejudiciais, favorecendo, novamente, a efetivação do Estado Democrático de Direito.

Referências

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *Curso de Direito Administrativo*. 26ª edição. São Paulo: Malheiros, 2009.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____. *Decreto nº 62.150*, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____. *Lei nº 10.406*, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 30 jul. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.277/Distrito Federal. Rel. Ministro Ayres Britto. Acórdão de 05 de maio de 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=628635>>. Acesso em: 30 jul. 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão em AIRR - 29000-59.2011.5.13.0006. Relator Maurício Delgado Godinho. *Diário Oficial da União*. Brasília, 25 maio 2012.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão em RR 7252820125090863. Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Brasília, 09 de março de 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - 2ª Região. Acórdão em RO: 00010612020135020078 SP 00010612020135020078 A28. Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. *Diário Oficial da União*. São Paulo, 15 ago. 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 69.

CONSELHO NACIONAL DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO. *Brasil Sem Homofobia: Programa de combate à violência e à discriminação contra GLTB e promoção da cidadania homossexual*. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf>. Acesso em: 16 jul.

2017.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Código de Ética da Magistratura Nacional* Brasília, 26 de agosto de 2008. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/publicacoes/codigo-de-etica-da-magistratura>>. Acesso em: 30 jul. 2017.

_____. *Resolução nº 175*, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

GRUPO GAY DA BAHIA. *Relatório 2015: assassinatos de LGBT no Brasil, 2015*. Disponível em: <<http://pt.calameo.com/read/0046502188e8a65b8c3e2>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

IBOPE INTELIGÊNCIA. *União estável entre homossexuais*. Disponível em: <<http://www4.ibope.com.br/download/casamentogay.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2017.

NARDI, Henrique Caetano. Nas tramas do humano: quando a sexualidade interdita o trabalho. In: POCAHY, Fernando (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007. p. 71-80.

PORTO, Tauane Caldeira; OLIVEIRA, João Felipe Zini Cavalcante de; CORREA, Máira Cristina Fernandes. O direito e a lei: as anomias e as lacunas legais nanegação dos direitos e da cidadania de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros: o silêncio do direito e o assédio moral contra gays e lésbicas no ambiente de trabalho no Brasil. In: *Congresso Desfazendo Gênero*, Salvador, 2015.

