

**UNIVERSIDADE CESUMAR - UNICESUMAR PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
STRICTO SENSU EM CIÊNCIAS JURÍDICAS MESTRADO EM CIÊNCIAS
JURÍDICAS.**

MARCIELLE MAYARA DA SILVA DIAS

**ANÁLISE ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+ E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE**

MARINGÁ/PR

2023

MARCIELLE MAYARA DA SILVA DIAS

ANÁLISE ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA
PESSOAS LGBTQIAPN+ E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar, como requisito para obtenção de título de Mestre em Ciências Jurídicas em Direito.

Área de Concentração: Direitos da Personalidade

Linha de Pesquisa: Direitos da personalidade e seu alcance na contemporaneidade.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a) Valéria Silva Galdino Cardin.

MARINGÁ/PR

2023

MARCIELLE MAYARA DA SILVA DIAS

**ANÁLISE ACERCA DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO
CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas em Direito.

Área de Concentração: Direitos da Personalidade

Linha de Pesquisa: Direitos da personalidade e seu alcance na contemporaneidade

Orientador(a): Prof(a). Dr(a) Valéria Silva Galdino Cardin.

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Valéria Silva Galdino Cardin
Universidade Cesumar (UNICESUMAR)

Universidade Cesumar (UNICESUMAR)

Maringá/PR, ____ de _____ 20__.

Dedico este trabalho à minha família, em especial à minha mãe, cujo amor, apoio inabalável e crença na importância da educação moldaram a pessoa que me tornei. Suas palavras de incentivo e seu compromisso em proporcionar oportunidades educacionais têm sido a força motriz por trás de minhas realizações acadêmicas. Este trabalho é uma expressão de minha profunda gratidão e admiração por vocês, e é dedicado com todo o meu amor e carinho.

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação de mestrado não poderia chegar o precioso apoio de várias pessoas. Primeiramente agradeço a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final.

É com profunda gratidão e alegria que expresso meus sinceros agradecimentos neste momento especial da minha jornada acadêmica, não podendo deixar de reconhecer o apoio e as contribuições valiosas de muitas pessoas.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer a minha orientadora Valeria Silva Galdino Cardin, pela orientação exemplar, paciência incansável e apoio constante ao longo deste processo. Suas orientações críticas e percepções moldaram minha pesquisa e meu crescimento como acadêmica de maneira significativa.

À minha família, expresso minha profunda gratidão. Seu apoio incondicional, incentivo e compreensão foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Suas palavras de encorajamento sempre vieram no momento certo, e sou eternamente grata por tudo o que fizeram por mim.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001”.

Agradeço aos meus colegas de turma e amigos, que compartilharam comigo essa jornada, apoiando e trocando ideias enriquecedoras. Esta colaboração foi fundamental para o meu desenvolvimento como pesquisador.

Não posso deixar de mencionar a importância dos amigos que sempre estiveram ao meu lado, fornecendo o suporte emocional necessário para superar os desafios que surgiram ao longo deste caminho. A amizade é inestimável.

Por fim, agradeço a todos os que acreditaram em mim e me encorajaram a perseguir os objetivos acadêmicos. Esta conquista é reflexo do apoio e do trabalho árduo de muitas pessoas que estiveram ao meu lado.

Este não é apenas o fim de uma jornada, mas o começo de um novo capítulo. Espero retribuir à comunidade acadêmica e à sociedade o conhecimento adquirido aqui e continuar contribuindo para o avanço neste campo de estudo.

Mais uma vez, obrigado a todos por fazerem parte desta jornada e por estarem aqui hoje para celebrar comigo. Sei que não estou sozinha nesta conquista, e estou emocionada pela oportunidade de compartilhá-la com todos vocês.

"Acreditamos saber que existe uma saída, mas não sabemos onde está. Não havendo ninguém do lado de fora que nos possa indicá-la, devemos procurá-la por nós mesmos. O que o labirinto ensina não é onde está a saída, mas quais são os caminhos que não levam a lugar algum ".

Norberto Bobbio

Resumo: O presente estudo tem por objetivo abordar as principais questões referentes ao assédio moral e o crime de perseguição ou “*stalking*” no ambiente de trabalho em nosso país contra o grupo LGBTQIAPN+. Inicialmente, tratou-se dos direitos da personalidade e a importância destes no ambiente de trabalho, assim como os direitos fundamentais. O assédio moral é uma conduta praticada de forma reiterada pelo empregador com o objetivo de isolar e diminuir o empregado, tornando-o cada vez mais vulnerável no ambiente de trabalho, podendo chegar ao *stalking*. Foram apresentados os tipos de assédio e como pode ser minimizado este ato, como dar voz às vítimas do assédio moral. O Ministério público tem um papel crucial de fiscalizador das atividades laborais. E a responsabilidade por danos morais, além de ter um caráter punitivo, preventivo é também pedagógico. Apesar da legislação tratar do tema, não há efetividade. Faz-se necessário ainda, conscientizar os empregadores que estes atos são nefastos, atingem a sociedade e o Estado. Por fim, foi adotado o método hipotético dedutivo, sendo a pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho; LGBTQIAPN+; Assédio moral; Violação dos direitos da personalidade.

Abstract: The present study aims to address the main issues relating to moral harassment and the crime of persecution or “stalking” in the workplace in our country against the LGBTQIAPN+ group. Initially, it dealt with personality rights and their importance in the workplace, as well as fundamental rights. Moral harassment is a conduct practiced repeatedly by the employer with the aim of isolating and diminishing the employee, making him increasingly vulnerable in the work environment, which can lead to stalking. The types of harassment were presented and how this act can be minimized, and how to give a voice to victims of bullying. The Public Ministry has a crucial role in monitoring labor activities. And responsibility for moral damages, in addition to having a punitive, preventive nature, is also pedagogical. Although legislation addresses the issue, it is not effective. It is also necessary to make employers aware that these acts are harmful and affect society and the State. Finally, the hypothetical deductive method was adopted, with bibliographical research.

Keywords: Work environment; LGBTQIAPN+; Moral harassment; Violation of personality rights.

SUMÁRIO

2 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	17
2.1 Direitos fundamentais e da personalidade diante do assédio moral	22
3 AMBIENTE DE TRABALHO AGRESSIVO	33
3.1 Consequências do assédio moral e o crime de perseguição ou " <i>Stalking</i> " no meio ambiente de laboral	35
3.2 Da violência psicológica	36
3.3 Assédio moral como causa de suicídio	37
4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	44
4.2.1 Assédio moral vertical descendente	44
4.2.2 Assédio moral vertical ascendente	44
4.2.3 Assédio moral horizontal	44
4.2.4 Assédio moral misto	44
5 DA DIVERSIDADE DE SEXUAL E DE GÊNERO	46
5.1 Discriminação e preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+	56
5.2 A homotransfobia no mercado de trabalho	59
5.3 As práticas de diversidade sexual e equidade de gênero nas Organizações	66
6 RELAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+ NO AMBIENTE DE TRABALHO	71
6.1 Inclusão ao mercado de trabalho	77
6.2 Casos de violências contra pessoas LGBTQIAP+	83
6.3 Casos famosos de assédio moral contra diversidade sexual e de gênero	87
7 A IMPORTÂNCIA DA REPARAÇÃO DO DANO SUBJETIVO	92
7.1 Dano Causado	94
7.2 Reparação dos danos extrapatrimoniais	97
7.3 A aplicação do direito comum ao direito do trabalho	111
7.4 Aplicação da lei penal nos casos de assédio moral	114
8 A NECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	118
8.1 Âmbito Estadual	118
8.2 Âmbito Federal	119
8.3 Âmbito Municipal	121

9 MEDIDAS PREVENTIVAS	124
9.1 Ações preventivas	125
9.2 Dos Mecanismos	126
9.3 COMPLIANCE TRABALHISTA	128
10 CONCLUSÃO	132
REFERÊNCIAS	141

INTRODUÇÃO

A análise do assédio moral e do crime de perseguição envolverá uma abordagem que combina as perspectivas psicológicas e jurídicas. Isso ocorre porque esses fenômenos são intrincados e relacionados à complexidade da mente humana, que muitas vezes é o ponto de partida para o assédio.

Esse comportamento prejudicial, que atinge os direitos fundamentais da personalidade e a dignidade das pessoas, será examinado considerando essa interação entre os aspectos psicológicos e legais.

A presente pesquisa se relaciona com a área de pesquisa do Programa de Pós Graduação *stricto sensu* em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar – UNICESUMAR, qual seja: Direitos da Personalidade, com a linha de pesquisa escolhida, “direitos da personalidade e seu alcance na contemporaneidade”, bem como o projeto em que está inserida a pesquisa: “Proteção Integral da Pessoa: Interações dos Direitos Humanos, dos Direitos Fundamentais e dos Direitos da Personalidade”, visto que objetiva analisar esta seara.

A pesquisa conterá, posicionamentos e demonstração dos impactos que o assédio moral acarreta a vida do trabalhador, apontando a necessidade de combate ao assédio moral. Portanto, para a pesquisa será utilizado o método hipotético dedutivo, sendo a pesquisa bibliográfica, que ocorre por meio da análise das legislações, jurisprudências, obras doutrinárias, documentos eletrônicos, para se obter uma conclusão sobre o porquê que essa violência se tornou presente em muitos ambientes laborativo.

Em primeiro momento o objetivo geral da pesquisa é comprovar que por ineficiência do empregador o assédio moral na dependência da empresa tornou-se ainda mais comum, conceituando os tipos de assédio moral, especificando quais as causas do problema, utilizando pesquisas qualitativas para que ao final possa traçar soluções para o problema em questão.

No segundo capítulo será dado enfoque na importância do ambiente de trabalho saudável e seguro, demonstrando o impacto que o desrespeito ao meio ambiente de trabalho digno com a prática de assédio moral e o crime de perseguição provoca na saúde, na honra, na vida privada, na estima, na imagem

dentre outros direitos da personalidade do trabalhador, levantando entendimentos jurisprudenciais depois da Reforma Trabalhista para a análise do problema.

Atualmente, o assédio moral deixou de ser um problema individual e passou a ser visto como um problema social já que atinge todas as pessoas, principalmente as mais vulneráveis com LGBTQIAPN+, que sofrem todo tipo de preconceito discriminação e indiferença, acarretando danos diversos.

A diversidade sexual, é um tema de crescente importância e relevância nos dias de hoje. À medida que a sociedade evolui e se torna mais inclusiva, a compreensão das diferentes identidades de gênero e expressões de gênero se torna essencial. Este tópico não se limita a uma simples dicotomia entre masculino e feminino, mas abrange uma ampla gama de experiências de gênero que desafiam as normas tradicionais e estereótipos de gênero.

Neste trabalho, será explorado a complexidade e a riqueza da diversidade de gênero, destacando sua importância na construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva. A diversidade de gênero não é apenas uma questão de direitos civis; é um reflexo da riqueza da experiência humana e uma oportunidade para a aceitação e celebração da individualidade de cada pessoa, independentemente de sua identidade de gênero.

Em todo o mundo, as discussões sobre identidade de gênero, orientação sexual e direitos das pessoas LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais e outras identidades não conformes) têm ganhado destaque nos âmbitos social, político e empresarial. É um movimento que busca promover a inclusão, o respeito e a igualdade para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Nos últimos anos, testemunhou-se avanços significativos na luta pelos direitos das pessoas LGBTQIAPN+. Leis foram promulgadas em muitos países para reconhecer o casamento entre pessoas do mesmo sexo, proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero, e permitir que indivíduos transgêneros alterem legalmente seus documentos para refletir sua identidade de gênero.

No entanto, apesar desses avanços, a discriminação e o preconceito ainda persistem em muitos lugares. As pessoas LGBTQIAPN+ frequentemente enfrentam desafios no ambiente de trabalho, na educação, na saúde e em outros aspectos da vida cotidiana. Isso torna essencial dar continuidade à discussão sobre diversidade de gênero e a luta pelos direitos humanos básicos de todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Vislumbra-se a importância de reconhecer e celebrar a diversidade de gênero, com um foco especial nas experiências e desafios enfrentados pelas pessoas LGBTQIAPN+. Ao fazê-lo, espera-se contribuir para um diálogo construtivo e inclusivo sobre este tema vital, promovendo uma sociedade mais justa e acolhedora para todos.

Essas situações de assédio podem ser devastadoras, afetando não apenas o bem-estar emocional e psicológico das vítimas, mas também comprometendo sua produtividade e qualidade de vida.

A importância de implementar medidas eficazes de prevenção ao assédio moral contra pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. O respeito à diversidade de gênero e à orientação sexual não é apenas uma questão de ética e justiça, mas também está diretamente relacionado ao desempenho e à cultura organizacional. Ao criar um ambiente de trabalho inclusivo, as empresas podem colher benefícios em termos de retenção de talentos, criatividade, produtividade e reputação.

Ao final da pesquisa pretende-se indicar caminhos para a redução do assédio moral no meio ambiente laboral, demonstrando a importância deste assunto e dos direitos da personalidade para a sociedade, com o auxílio do Poder Judiciário, do Ministério Público, dos Sindicatos e do Ministério do Trabalho para a fiscalização dos direitos básicos do trabalhador.

No entanto, à medida que a estrutura social se torna mais complexa, impulsionada pela evolução tecnológica, o mercado de trabalho enfrenta uma

crescente pressão para maximizar a eficiência, resultando em uma competição intensa entre os empregados que produzem bens e serviços.

Fatores como a informatização no ambiente de trabalho, a presença das redes sociais, a flexibilidade para trabalhar remotamente e a automação de tarefas anteriormente realizadas por pessoas são exemplos que destacam a necessidade dos trabalhadores de aprimorar suas habilidades para manter seus empregos.

É importante ressaltar que essa concorrência acirrada entre as empresas em busca de resultados impacta diretamente os trabalhadores. Eles agora enfrentam uma pressão para serem precisos e imediatos, sem margem para erros, exigindo uma excelência muitas vezes irreal.

Enquanto a tecnologia trouxe benefícios significativos para os trabalhadores, também contribuiu para a precarização do ambiente de trabalho. Isso não apenas afeta a dinâmica laboral, mas também a forma como as pessoas se comunicam e interagem. Nesse cenário, os empregados muitas vezes são reduzidos a meros recursos para atingir metas específicas, o que pode resultar em situações de assédio moral.

A partir da definição do assédio moral, este estudo investigará o impacto desses comportamentos no ambiente de trabalho. Será realizada uma análise da dinâmica das relações entre subordinados e superiores hierárquicos, bem como do papel do empregador no que se refere à criação e manutenção de um ambiente de trabalho digno para os colaboradores.

Logo, analisar este tema é imprescindível diante de todas as sequelas que pode acarretar para o empregado, à sociedade e ao Estado.

O assédio é um tema recorrente, embora não seja um fenômeno recente, faz-se necessário discutir este tema para demonstrar que as condutas dos assediadores, decorrem de comportamento abusivo causando danos às vítimas, afetando a sua saúde mental, sendo assim visível a desigualdade e a discriminação contra o grupo LGBTQIAPN+.

É fundamental que as organizações compreendam a necessidade de adotar políticas e práticas que promovam a igualdade e protejam seus funcionários contra o assédio moral baseado em identidade de gênero e orientação sexual. Neste contexto, serão examinadas estratégias e diretrizes para a prevenção eficaz do assédio moral, bem como a criação de um ambiente

onde todas as pessoas se sintam valorizadas e respeitadas por quem são, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Por último, foi adotado o método hipotético dedutivo, sendo a pesquisa bibliográfica em obras, artigos, documentos eletrônicos, bem como da legislação pertinente e decisões dos Tribunais.

2 DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Antes de abordar o assédio moral e o crime de perseguição como violações dos direitos da personalidade, é importante fornecer uma explicação sobre esses conceitos.

Os direitos da personalidade não devem ser confundidos com a própria personalidade de uma pessoa, que se refere à capacidade de adquirir direitos e obrigações e engloba um conjunto de características individuais que definem moralmente uma pessoa.

Carlos Bittar (1999, p. 45), destaca a essência dos direitos da personalidade como sendo inerentes a todas as pessoas e fundamentais para proteger os valores intrínsecos do ser humano. Esses direitos são uma parte essencial do ordenamento jurídico e têm como objetivo garantir que cada indivíduo seja tratado com dignidade, respeito e consideração em todas as esferas da vida social e legal.

Os direitos da personalidade são fundamentais para a proteção dos valores intrínsecos de cada ser humano perante a sociedade. São direitos que refletem a dignidade e a individualidade de cada pessoa, respeitando a sua integridade física e psicológica, bem como a sua identidade e autonomia.

Esses direitos são universais e inalienáveis, aplicando-se a todas as pessoas, independentemente de sua origem, raça, gênero, orientação sexual, identidade de gênero, implicações religiosas, entre outros aspectos.

De acordo com Maria Helena Diniz (2000), os direitos da personalidade são direitos subjetivos inerentes ao ser humano e englobam o direito à vida, que ocupa uma posição de destaque na esfera natural e jurídica. Esses direitos estão intrinsecamente ligados à pessoa, independentemente de condições de nascimento, estado físico ou psicológico, sendo, portanto, indisponíveis.

Como estabelecido por lei, os direitos da personalidade são garantidos pelo art. 5º da Constituição Federal. O Código Civil, nos artigos 1º e 2º, define o início da personalidade civil. São direitos fundamentais que independem da capacidade civil:

“A personalidade civil da pessoa começa do nascimento com vida; mas a lei põe a salvo, desde a concepção, os direitos do nascituro (BRASIL, 2002).”

A integridade intelectual engloba também a garantia da liberdade de expressão e pensamento, bem como a preservação dos direitos autorais em produções científicas e literárias. Esses bens jurídicos estão protegidos pelo ordenamento jurídico e são externos à pessoa, porém, têm impacto significativo na vida do indivíduo em sociedade. Em sua essência, esses direitos são considerados indisponíveis, ou seja, não podem ser renunciados voluntariamente, a menos que haja uma ação específica perante um tribunal e uma sentença judicial que autorize tal renúncia (DINIZ, 2000).

O aspecto moral é de vital importância na composição dos direitos da personalidade, e esse componente abrange bens jurídicos de grande abrangência, como a reputação e a preservação da dignidade humana. Esses direitos são caracterizados por serem intransferíveis, incomunicáveis, inestimáveis e ilimitados, uma vez que encontram respaldo no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal, o qual assegura o direito à indenização por danos materiais ou morais decorrentes da violação desses direitos (BRASIL, 1988).

Os direitos da personalidade são inerentes a cada indivíduo e estão presentes em todas as etapas da vida de uma pessoa. Portanto, é imperativo que o ambiente de trabalho seja um espaço protegido para garantir o pleno exercício desses direitos.

Quando ocorre o assédio moral no ambiente de trabalho, os direitos da personalidade são frequentemente violados. Esses direitos são intrínsecos ao ser humano e incluem o direito à vida, à saúde, ao nome, à liberdade, à imagem, à honra, à intimidade e à integralidade psíquica, física e moral. São direitos com prerrogativas individuais que têm como principal objetivo a proteção da dignidade humana.

Portanto, é inegável que o Estado tem a responsabilidade de garantir a proteção dos empregados em face do assédio moral e da perseguição no ambiente de trabalho, assegurando que esses direitos fundamentais sejam respeitados e preservados em todos os contextos laborais.

O ambiente de trabalho é caracterizado por sua dinamicidade, constantemente moldado por mudanças sociais, econômicas, políticas e tecnológicas. Essas transformações exigem a constante revisão das normas e regulamentações que o regem, bem como a efetiva aplicação das que já existem.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saúde e a segurança dos trabalhadores são prioridades, especialmente no que diz respeito a acidentes de trabalho. Portanto, é fundamental promover recomendações internacionais que estabeleçam padrões uniformes de proteção (OIT, 2009). Além disso, a Constituição Federal do Brasil, em seu inciso VIII do art. 200, estabelece o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho saudável e de qualidade para o desempenho de suas atividades laborais (art. 7º, inciso XXII, CF) (BRASIL, 1988).

Como Suely Padilha define:

A correlação direta da proteção da saúde e qualidade de vida do trabalhador ao equilíbrio do meio ambiente é resultado da consagração do meio ambiente do trabalho enquanto um direito fundamental, e exige do aplicador do direito uma nova postura, voltada à promoção dessa nova ótica de implementação da proteção do trabalhador no seu ambiente laboral, numa perspectiva muito mais abrangente e integradora (PADILHA, 2013, p. 177).

Portanto, a saúde no ambiente de trabalho, está vinculada a questões ambientais e psicológicas. O assédio moral e a perseguição no ambiente de trabalho afetam diretamente o *psique* do trabalhador, ocasionando consequências nefastas na vida deste.

Inicialmente, a preocupação com os direitos humanos estava principalmente ligada à proteção contra o poder estatal excessivo, como no caso dos Estados totalitários. As declarações de direitos surgiram como resposta à necessidade de proteger os cidadãos contra a arbitrariedade do Estado, e isso era abordado principalmente pelo direito público.

Os direitos políticos e a integridade física eram as principais preocupações, com o direito penal sendo responsável por reprimir os delitos contra a integridade das pessoas.

No entanto, à medida que a compreensão dos direitos humanos evoluiu, houve uma expansão da proteção da pessoa humana nas relações de direito privado. Isso se manifestou através do estabelecimento de direitos subjetivos que visavam proteger valores relacionados à personalidade, indo além das questões políticas e de integridade física. Esses direitos subjetivos foram moldados pelo paradigma do direito de propriedade, que historicamente foi visto como o modelo máximo de direito subjetivo privado.

Nesse sentido, os civilistas (juristas especializados em direito civil) desempenharam um papel importante na definição e delineamento desses direitos subjetivos relacionados à personalidade. Isso representou uma mudança significativa na forma como os direitos humanos eram concebidos e protegidos, expandindo a esfera de proteção para além do âmbito público e legal, abrangendo também as relações privadas.

Essa evolução na proteção dos direitos humanos nas esferas pública e privada reflete uma compreensão mais ampla da dignidade e da autonomia da pessoa humana, abrangendo não apenas as preocupações políticas e físicas, mas também os aspectos que definem a individualidade e a integridade pessoal.

Os direitos da personalidade estão ligados à vida, integridade física, honra e liberdade são categorizados como direitos privados, porque atendem às aspirações e necessidades individuais. Esses direitos são voltados para proteger a esfera pessoal do indivíduo, assegurando que ele não seja prejudicado por outros indivíduos.

Por outro lado, os direitos subjetivos públicos, também chamados de direitos civis, são os direitos que protegem o indivíduo em relação ao Estado. Esses direitos estão mais relacionados na proteção os indivíduos das opressões ou abusos provenientes das ações do Estado ou da coletividade estatal.

Faz-se necessário distinguir os direitos da personalidade dos direitos humanos. Os direitos humanos têm por objetivo evitar arbitrariedades. Já os direitos da personalidade, embora se sobreponham em muitos aspectos aos direitos humanos, devem ser analisados sob a perspectiva do direito privado, ou seja, nas relações entre os indivíduos.

Os direitos humanos e os direitos da personalidade podem ser analisados sob diferentes perspectivas legais, dependendo se o foco está relacionado com as interações com o Estado ou entre particulares.

Os direitos da personalidade são voltados para proteger aspectos essenciais da pessoa e possuem as seguintes características:

Generalidade: Os direitos da personalidade são inerentes a todas as pessoas, simplesmente pelo fato de estarem vivas. Isso significa que todos têm esses direitos de forma natural e universal.

Extrapatrimonialidade: Esses direitos não podem ser avaliados em termos econômicos. Eles dizem respeito a aspectos não financeiros da pessoa e não podem ser quantificados monetariamente.

Caráter Absoluto: Os direitos da personalidade são considerados absolutos, o que significa que podem ser opostos a todos, impondo a obrigação de respeitá-los a todas as pessoas e entidades.

Inalienabilidade: Esses direitos não podem ser vendidos, cedidos ou transferidos de forma contrária aos interesses da pessoa titular desses direitos. Eles são intransferíveis.

Imprescritibilidade: A lesão a um direito da personalidade não prescreve com o tempo. Isso significa que, mesmo após um longo período, a pessoa ainda pode buscar reparação por violações desses direitos.

Intransmissibilidade: Em alguns casos, esses direitos podem extinguir-se com a morte do titular, uma vez que estão intimamente ligados à pessoa. No entanto, certos aspectos dos direitos da personalidade podem continuar sendo protegidos após a morte.

Essas características refletem a importância e a singularidade dos direitos da personalidade, destacando que eles são fundamentais para proteger a dignidade, a individualidade e a autonomia de cada indivíduo.

2.1 Direitos fundamentais e da personalidade diante do assédio moral

No Brasil, o conceito de direitos fundamentais foi incorporado à Constituição juntamente com os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil.

A atual Constituição Federal também estabelece a “prevalência dos direitos humanos” como um dos princípios fundamentais de suas relações internacionais, além de enfatizar a “dignidade da pessoa humana” como um dos pilares da sociedade brasileira.

Considerando os inúmeros princípios consagrados como direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, pode-se compreender a magnitude do valor que a Constituição atribui à dignidade da pessoa humana, conforme estabelecido no art. 1º da Constituição Federal, com foco especial na dignidade da pessoa humana e nos direitos fundamentais e da personalidade, assim resguardando direitos intrínsecos do indivíduo.

A Constituição Federal do Brasil estabelece que o país é uma união indissolúvel de Estados, Municípios e Distrito Federal, sendo um Estado Democrático de Direito. Os fundamentos incluem soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e pluralismo político.

Segundo Ferdinando Lassale (2002) a Constituição pode ser definida como o conjunto de normas jurídicas que regulam a estrutura do Estado, seu governo, a aquisição e o exercício do poder, a organização de seus órgãos e os limites de sua atuação.

A dignidade da pessoa humana é proclamada como um valor supremo na Constituição. É o princípio orientador de todos os direitos fundamentais, sendo fundamental para a realização e convivência da pessoa humana.

A dignidade humana é a base de todos os direitos fundamentais, que regulam as relações entre indivíduos, a sociedade e o Estado. Os direitos fundamentais são a condição primordial para a existência digna do indivíduo e sua participação na sociedade.

José Joaquim Gomes Canotilho (1998), menciona as diferenças entre as expressões "direitos do homem" e "direitos fundamentais" e que muitas vezes são utilizados como sinônimo, contudo faz-se necessário diferenciá-las. Os "direitos do homem" seguem uma abordagem jusnaturalista-universalista, sendo considerados direitos naturais e universais. Já os "direitos fundamentais" são instituídos juridicamente e vigentes na ordem jurídica de uma sociedade específica.

Os direitos individuais, também conhecidos como direitos fundamentais de primeira geração, são as liberdades próprias de um Estado Democrático de Direito. São direitos inerentes a todas as pessoas, independentemente de sua situação social, econômica ou cultural, e garantem autonomia perante o Estado e a comunidade política.

Os direitos fundamentais são direitos subjetivos invioláveis garantidos universalmente por normas jurídicas. Eles promovem o exercício da cidadania e a proteção da dignidade de cada indivíduo.

Sendo assim, a dignidade humana é o valor supremo que guia todos os outros direitos e ações na sociedade.

Um ambiente de trabalho saudável é um direito fundamental de todos os trabalhadores, e sua violação, como ocorre nos casos de assédio moral e perseguição, representa uma grave agressão aos direitos da personalidade de um indivíduo.

No Brasil o assédio se tornou visível a partir do ano de 2000, em que os autores passaram a contextualizar o assédio moral. Pode-se dizer que esse fenômeno não é atual e está presente desde as primeiras relações humanas de trabalho.

No entanto, o tema começou a ser processado como objeto de pesquisa, após os resultados de pesquisas realizadas na Europa, especialmente na França e nos países escandinavos. (DOLORES; FERREIRA, 2004).

Atualmente, o assunto tomou uma proporção maior e os pesquisadores de várias áreas passaram a analisar este fenômeno, para não só combater, mas prevenir, porque acarreta consequências na saúde mental dos trabalhadores.

De acordo Leymann (1996 apud Fiorelli, Fiorelli e Júnior, 2003, p. 33) o assédio moral é definido como:

Deliberada degradação das condições de trabalho, através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição, por longo tempo de duração, de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolvem contra um indivíduo, que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Logo, faz-se necessário analisar o que caracteriza o assédio moral, para que não se confunda esse fenômeno com situações consideradas normais em qualquer cenário organizacional.

O assédio moral é praticado com a finalidade de eliminar o trabalhador do ambiente de trabalho para que ele venha a pedir demissão. Pode-se dizer que o agressor pode ser tanto o superior hierárquico ou qualquer colega de trabalho, podendo ocorrer também por um grupo de trabalhadores que se unem com o superior hierárquico e passam a assediar a vítima, com objetivo de causar desconforto.

A finalidade do assédio moral é aterrorizar psicologicamente as vítimas, é nada mais é do que um método de submeter o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras de forma repetida e prolongada, durante ou fora da jornada de trabalho, em razão das funções que desempenha.

O assédio moral, pode ser encontrado em diversos contextos e tornou-se um problema global, embora a forma como é praticado possa variar conforme o contexto.

Neste fenômeno, as vítimas são sempre as mesmas pessoas, e na maioria das vezes de forma sutil, raramente explícitas, para que ninguém não perceba a ocorrência destes atos.

Soboll (2008, p.32) cita as principais características do fenômeno:

[...] o assédio moral se configura como um conjunto articulado de armadilhas preparadas, premeditadas, repetitivas e prolongadas. Os comportamentos hostis ocorrem repetidas vezes e por um período de tempo estendido. Sua prática é permeada de intencionalidade no sentido de querer prejudicar, anular ou excluir um ou alguns alvos escolhidos.

O assédio moral, tem efeitos diferentes como, pressão, estresse e conflitos em geral. A vítima não percebe de imediato a ocorrência, quando percebe que é alvo de assédio moral, o seu psicológico e sua auto-estima já está afetada em grau elevado.

Os danos psíquicos a curto prazo são a ansiedade, a humilhação e o estresse, que faz com que a vítima se sinta incapaz.

Os danos físicos acarretam o cansaço, dores no corpo, depressão, nervosismo, distúrbios do sono e alimentares, que a longo prazo podem acarretar efeitos negativos, acabando com a vida social e familiar da vítima, podendo esta cometer suicídio.

Segundo Gustavo Barbosa Garcia (2005, p. 87), consiste na:

(...) a doença profissional é aquela produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, bem como a doença do trabalho é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Saliente-se também que o assédio moral gera danos patrimoniais, pois as vítimas têm uma redução significativa no seu patrimônio, por repercutir em sua capacidade. Muitos perdem oportunidades por ainda carregar consigo a insegurança de trabalhar e ser capaz de desenvolver suas atividades.

As empresas também sofrem as consequências do assédio moral no ambiente laboral, em decorrência das faltas recorrentes do empregado por motivos de doença, redução da capacidade de contribuição no trabalho e despesas processuais. Mas essas consequências não se limitam as empresas e as vítimas, mas também a toda coletividade.

O Estado também é prejudicado com tal prática, pois afeta a saúde pública, podendo acarretar a aposentadoria das vítimas.

Desta forma, pode-se observar que o assédio moral no ambiente de trabalho é significativo afetando vários setores, logo é imprescindível a conscientização da população para prevenir e limitar esta prática.

Para Marie-France Hirigoyen (2002), o assédio moral pode ser definido como uma conduta de caráter violento que visa afetar o estado psicológico do empregado. Essa prática, geralmente repetitiva, pode ser realizada pelo empregador ou seus representantes, mas não se limita a eles, podendo envolver colegas de trabalho e até mesmo clientes. Seu propósito é isolar e diminuir a vítima, tornando-a mais vulnerável no ambiente de trabalho, o que resulta em um impacto direto em sua dignidade.

Os sujeitos envolvidos no assédio moral são claramente definidos. O sujeito ativo, conhecido como o assediador, geralmente corresponde ao empregador, a um supervisor hierárquico ou até mesmo a um colega de trabalho. O sujeito passivo, por sua vez, é a vítima ou o assediado, que frequentemente é o empregado e, muitas vezes, encontra-se em uma posição de vulnerabilidade no contexto laboral.

O assédio moral frequentemente começa quando o assediador identifica alguma característica distinta ou uma situação específica que diferencia um funcionário, tornando-o alvo do assédio. O assediador utiliza esse fator como base para seus atos, que são injustificáveis, injustos e moralmente condenáveis.

No contexto do ambiente de trabalho, o sujeito ativo mais comum é o empregador. O empregador muitas vezes pratica o assédio moral com a intenção de pressionar a vítima a aumentar sua produtividade, cumprir metas que são irrazoáveis, criar uma relação de dependência em relação ao emprego ou mesmo incentivar o afastamento voluntário do empregado para evitar despesas com verbas trabalhistas, substituindo-o por outro funcionário ou simplesmente mostrando descaso e negligência.

O assediador, frequentemente incapaz de competir de forma justa com a vítima, adota o assédio como uma tática para desestabilizá-la, impedindo seu crescimento na empresa e o desenvolvimento de suas funções. Essas ações têm como foco principal desestruturar o empregado e o ambiente de trabalho. Dado que o local de trabalho é onde o empregado passa grande parte de sua vida, o assédio moral causa danos que afetam os direitos da personalidade da vítima, provocando deterioração física, psicológica e de sua dignidade, seja de forma imediata ou ao longo do tempo.

Além disso, é importante ressaltar que o conceito de empregador, conforme definido no art. 2º da CLT, também engloba os prepostos e superiores

hierárquicos, como gerentes e supervisores, que são contratados pela pessoa ou entidade que detém os meios de produção. Isso significa que esses representantes da empresa também podem ser responsabilizados por atos de assédio moral no ambiente de trabalho.

O pesquisador Dejours (1992), ao investigar o sofrimento mental e sua relação com a psicodinâmica no trabalho, concentrou-se especialmente no setor terciário, no qual o trabalho tende a ser menos estruturado e mais sujeito a variações. Sua pesquisa revelou que esses ambientes de trabalho apresentam uma tendência ainda maior à ocorrência de discriminação e assédio moral.

O assédio moral no ambiente de trabalho tem como objetivo criar um clima de suspeição, envenenando as relações entre os funcionários e fomentando rivalidades e conflitos de poder, muitas vezes levando à degradação laboral. A Cartilha de Assédio Moral e Sexual no Trabalho, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aponta que os alvos preferenciais dos assediadores, na ordem de frequência, são: mulheres, homens, pessoas de diferentes raças/etnias, indivíduos de diferentes orientações sexuais e pessoas com doenças ou ferimentos.

Isso demonstra que, além do desejo do assediador de obter vantagens diretas de seus atos, existe também o assédio gratuito, no qual o agressor busca apenas discriminar e propagar ideias retrógradas.

É importante ressaltar que o assédio moral não apenas viola a dignidade humana, mas também confronta um direito fundamental previsto no art. 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, que assegura o direito à vida, à intimidade, à imagem e ao patrimônio material e moral. Portanto, a vítima de assédio moral tem respaldo legal para buscar reparação em caso de dano moral, destacando a relevância de combater e prevenir essa prática no ambiente de trabalho:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;
X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal, em seu art. 225, estabelece o direito dos trabalhadores a um ambiente de trabalho saudável, tornando obrigação do empregador fornecê-lo. Portanto, o empregador possui a responsabilidade direta na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, uma vez que detém o poder de direção e os recursos necessários para evitar essa prática prejudicial.

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), também oferece amparo às vítimas de assédio moral, permitindo a rescisão do contrato de trabalho de forma indireta com base no art. 483 da CLT. Esse dispositivo legal garante ao trabalhador o direito de rescindir o contrato de trabalho quando o empregador não cumprir suas obrigações contratuais, incluindo a de proporcionar um ambiente de trabalho saudável e livre de assédio.

Portanto, tanto a Constituição Federal quanto a CLT reforçam a importância da responsabilidade do empregador na prevenção e combate ao assédio moral, garantindo assim um ambiente de trabalho digno e saudável para todos os trabalhadores, conforme.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (BRASIL, 1943).

Ressalta-se que, muitas vezes, o assédio moral ocorre de maneira gradual e velada, dificultando sua identificação, e pode até mesmo deixar a vítima incapaz de reagir. Lamentavelmente, trabalhadores que enfrentam situações de assédio moral ou perseguição no ambiente de trabalho muitas vezes optam por se calar e permanecer inertes, devido ao medo de perder o emprego.

O assédio moral prejudica não apenas os direitos imateriais, mas também os direitos da personalidade da vítima, que protegem a individualidade de cada ser humano. Portanto, nem sempre é possível remediar essa situação.

A relação entre o contrato de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores tem sua base no princípio constitucional da função social do contrato, conforme estipulado no art. 2º, inciso I, da CF. Esse princípio visa a uma sociedade livre, com seu fundamento no princípio da solidariedade. Além disso, a Constituição Federal estabelece que o empregador deve fornecer um ambiente de trabalho saudável, preservando o meio ambiente, conforme previsto no inciso VIII do art. 200:

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

A Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que as leis mencionadas serão fontes subsidiárias do Direito do Trabalho. O art. 8º, parágrafo único, estipula que as leis comuns serão utilizadas conforme o art. 769 da CLT. Em relação aos subordinados que cometem os atos de perseguição ou *stalking*, o empregador é considerado responsável por tais ações. O art. 932, inciso III, do Código Civil prevê a responsabilidade civil daquele que deve reparar o dano:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (BRASIL, 2002).

O crime de *stalking* foi incorporado ao Código Penal pelo art. 147-A em 2021. Esse crime corresponde à prática assediante de intimidação e perseguição maliciosa no ambiente de trabalho. Ele se caracteriza por um padrão de comportamento repetitivo, persistente e invasivo com a intenção de abordar negativamente e de forma contínua a vítima, causando prejuízos que a tornem menos competitiva ou qualificada em relação ao assediador.

Para aliviar o sofrimento da vítima, existe a possibilidade de buscar uma reparação por danos morais decorrentes desse assédio. Esse entendimento é

consolidado nos Tribunais do Trabalho, como demonstrado na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231.

Isso significa que as vítimas de *stalking* no ambiente de trabalho podem pleitear indenizações por danos morais devido ao sofrimento que suportaram.

Há entendimento sobre o assunto:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. Confissão ficta, não elidida, presume o tratamento indevido dispensado ao reclamante pela chefia imediata, demonstrando violação a direitos da personalidade, segundo circunstâncias que decorrem da relação de emprego, caracterizando assédio moral no trabalho, passível de indenização. Quantum indenizatório fixado na origem razoável e condizente com decisões semelhantes nesta Justiça Especializada (RIO GRANDE DO SUL, 2021).

A condenação do assediador não é apenas uma medida punitiva, mas também tem um caráter preventivo e pedagógico significativo. A prevenção desempenha um papel fundamental na luta contra o assédio no ambiente de trabalho.

Um exemplo notável disso é o caso do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que, no uso de suas atribuições legais e regimentais, instituiu o Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019. Esse ato disciplina meios de prevenção desse delito, demonstrando a importância de medidas proativas para evitar o assédio.

O art. 1º do Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 8, de 21 de março de 2019, dispõe sobre o assunto:

Art. 1º A Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho tem por objetivo coibir condutas que configurem assédio moral no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. Aplicam-se à presente Política as proposições constantes da Resolução CSJT nº 141/2014, que dispõe sobre as diretrizes para a realização de ações de promoção da saúde ocupacional e de prevenção de riscos e doenças relacionados ao trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.

No caso, o próprio TST tomou a iniciativa de dificultar a ocorrência de assédio moral dentro de suas dependências públicas, desenvolvendo a Cartilha

de Prevenção de Assédio Moral. Esta cartilha tem como objetivo principal combater o assédio moral, baseando-se nos arts 3º e 4º, e estabelece diretrizes e medidas específicas para garantir a sua eficácia.

As prevenções de combate ao assédio moral, são definidas:

Dos Fundamentos e das Diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral

Art. 3º São fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate

ao Assédio Moral:

- I – respeito à dignidade da pessoa humana;
- II – proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal;
- III – preservação dos direitos sociais do trabalho;
- IV – garantia de um ambiente de trabalho sadio;
- V – preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Art. 4º São diretrizes da Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral:

- I – promover ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade;

Fonte: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2687, p. 1-2, 21 mar. 2019.

- II – implementar cultura organizacional pautada por respeito mútuo,

equidade de tratamento e garantia da dignidade;

- III – conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com

ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral;

- IV – capacitar magistrados, gestores, servidores, estagiários, aprendizes e empregados de empresas prestadoras de serviço visando à prevenção de conflitos;

- V – monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho;

- VI – incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;

- VII – avaliar periodicamente o tema do assédio moral nas pesquisas de clima organizacional.

Portanto, é evidente que o assédio moral e o crime de perseguição não afetam apenas a vítima em sua dignidade, mas também têm um impacto negativo em toda a sociedade. Isso se reflete no aumento da busca por benefícios previdenciários, como auxílio-doença, auxílio-acidente e auxílio previdenciário, o que gera custos para a coletividade. Diante desse cenário,

torna-se claro que os esforços atuais não são suficientes, e é necessária uma proteção mais abrangente e eficaz no ambiente de trabalho para prevenir e combater o assédio moral e a perseguição.

3 AMBIENTE DE TRABALHO AGRESSIVO

A proteção à saúde no ambiente de trabalho vai além da mera ausência de doenças. Inclui também aspectos físicos e mentais que influenciam a segurança, higiene e qualidade de vida do trabalhador. A Convenção 155/81 da OIT oferece uma definição abrangente de saúde no contexto laboral.

E no ambiente de trabalho que muitos indivíduos passam a maior parte do seu tempo. Um ambiente saudável é crucial para garantir a saúde física e psíquica dos empregados, demonstrando respeito a sua dignidade.

Infelizmente, nem sempre os direitos dos trabalhadores em relação à saúde e segurança são adequadamente observados. Em algumas situações, em vez de ser benéfico, o trabalho pode se tornar prejudicial e resultar em doenças e distúrbios, incluindo os de ordem psíquica.

Além das questões físicas, os elementos psicossociais desempenham um papel importante na saúde dos trabalhadores. A gestão empresarial, a organização do trabalho, a divisão de tarefas, a hierarquia, as relações de poder e a responsabilidade influenciam significativamente na saúde mental e emocional dos funcionários.

Ambientes de trabalho agressivos ou inadequados podem ter efeitos adversos na qualidade de vida dos trabalhadores, causando estresse ansiedade e outros problemas psicológicos. Os fatores de risco incluem pressões excessivas, demandas irrealistas, falta de apoio, relações interpessoais negativas, entre outros.

Práticas de gestão inadequadas podem contribuir para um ambiente de trabalho negativo. Uma divisão desigual de tarefas, falta de controle sobre o trabalho, ambiente competitivo excessivo e falta de apoio podem prejudicar a saúde mental dos trabalhadores.

Além das implicações pessoais, um ambiente de trabalho insalubre pode afetar a produtividade e eficiência dos trabalhadores. Funcionários saudáveis e motivados geralmente contribuem de forma mais eficaz para os objetivos da empresa.

A preocupação com a saúde e a segurança dos trabalhadores não só é essencial para proteger seus direitos fundamentais, mas também é um fator importante para o bem-estar individual, a satisfação no trabalho e o funcionamento eficaz das organizações.

O assédio organizacional é um fenômeno complexo que ocorre quando um trabalhador é exposto a práticas hostis, discriminatórias ou injustas por parte da organização ou de seus colegas de trabalho. Pode envolver situações como sobrecarga de tarefas, isolamento social, falta de reconhecimento e tratamento injusto.

Dessa forma, o assédio organizacional pode ter graves consequências para a saúde e bem-estar do trabalhador. Pode levar ao estresse crônico, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental. Além disso, também pode afetar a saúde física, causando insônia, problemas digestivos, dores de cabeça e outros sintomas relacionados ao estresse.

Além dos efeitos na saúde do trabalhador, o assédio organizacional pode ter um impacto negativo na produtividade e no ambiente de trabalho como um todo. Funcionários que enfrentam assédio podem se tornar menos engajados, menos produtivos e mais propensos ao absenteísmo.

A presença do assédio organizacional contribui para criar um ambiente de trabalho tóxico, onde os funcionários se sentem inseguros, desvalorizados e desmotivados. Isso pode levar a uma deterioração das relações interpessoais e à diminuição da satisfação no trabalho.

O ambiente de trabalho negativo criado pelo assédio organizacional pode levar também a um ciclo vicioso, levando os funcionários ter desempenho inadequado, o que por sua vez pode resultar em mais pressão e assédio por parte da gestão, exacerbando ainda mais o problema.

Portanto, as empresas têm a responsabilidade de criar um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e saudável para os seus funcionários. Isso não só beneficia a saúde e o bem-estar dos empregados, mas também contribui para uma cultura organizacional positiva e para o sucesso da empresa a longo prazo.

3.1 Consequências do assédio moral e o crime de perseguição ou "Stalking" no meio ambiente de laboral

O assédio moral e ao crime de perseguição merece uma atenção prioritária do Poder Público e da sociedade como um todo, devido às sérias consequências que essas práticas têm não apenas para as vítimas, mas para a coletividade e as empresas.

As violações à dignidade humana são inaceitáveis e vão de encontro aos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal. Ninguém deve ser submetido a situações degradantes, desumanas ou de tortura, seja qual for o contexto, inclusive no ambiente de trabalho.

Para as vítimas, as consequências são profundas e prejudiciais. O assédio moral pode levar a problemas de saúde mental, como depressão, ansiedade e síndrome de burnout, afetando drasticamente a qualidade de vida do indivíduo e, em casos extremos, levando ao suicídio.

As empresas também sofrem com o assédio moral, enfrentando a perda de profissionais talentosos que se veem incapazes de continuar trabalhando em um ambiente hostil. Além disso, a reputação da empresa pode ser manchada, resultando na perda de clientes e dificuldade em atrair novos talentos. Colaboradores desmotivados e processos judiciais também são custos associados ao assédio moral.

O papel do Ministério Público do Trabalho é fundamental na fiscalização e na proteção dos trabalhadores em situações de assédio moral. Através de suas ações, ele pode garantir que o ambiente de trabalho seja sadio e que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

É importante ressaltar que as consequências do assédio moral não se limitam ao indivíduo assediado, mas se estendem pela sociedade de maneira indireta. Portanto, é um dever de todos lutar contra essa prática prejudicial, visando a preservação da dignidade humana e a construção de um ambiente de trabalho saudável para as atuais e futuras gerações. A ajuda psicológica e psiquiátrica é crucial para as vítimas superarem o trauma causado pelo assédio e recuperarem sua dignidade e autoestima.

3.2 Da violência psicológica

Há várias dificuldades enfrentadas por este grupo de pessoas principalmente quando suas condições mentais são afetadas pelos efeitos do assédio moral, causando doenças como por exemplo: a depressão, a ansiedade, os transtornos psíquicos, o suicídio, a marginalização, tendo assim dificuldades para encontrar empregos nas áreas desejadas, colocando assim em risco a integridade física.

O dano psíquico decorre de um processo com reiteradas ações do assediador contra a vítima. Segundo o especialista Harald Ege, (EGE apud Guedes 2008 p. 57) o assédio estabelece em determinadas fases:

- 1- Condições zero de defesa: Quando o ambiente de trabalho não oferece proteção adequada aos funcionários, criando uma atmosfera propícia para o surgimento do assédio moral. Isso pode ocorrer devido à falta de políticas claras, falta de supervisão adequada ou uma cultura organizacional que permite comportamentos abusivos;
- 2- Individualização: Nesta fase, o assédio moral é direcionado especificamente a uma pessoa, com a intenção de prejudicá-la de alguma forma. A vítima pode ser alvo de tratamento injusto, humilhação, difamação ou isolamento por parte do agressor;
- 3- Primeiros sintomas aparentes: A vítima começa a apresentar sinais de estresse, insônia, insegurança e outros sintomas relacionados ao ambiente de trabalho abusivo. Esses sintomas podem ser físicos, emocionais ou psicológicos;
- 4- Conscientização do assédio moral: Tanto o agressor quanto a vítima têm conhecimento claro da ocorrência do assédio moral. Nessa fase, torna-se evidente que o comportamento abusivo está acontecendo no ambiente de trabalho;
- 5- Agravamento dos sintomas: Os sintomas se agravam e a vítima pode desenvolver condições mais sérias, como depressão, síndrome do pânico e hipertensão arterial. O impacto negativo na saúde mental e física da vítima se torna mais evidente;

- 6- Risco de suicídio e necessidade de afastamento: Infelizmente, em casos extremos, a vítima pode chegar a um ponto em que o suicídio é considerado uma opção. Nessa fase, é crucial que a vítima seja afastada do ambiente de trabalho tóxico e receba tratamento adequado para recuperar a sua saúde e o bem-estar.

Ressalte-se que a prevenção e o combate ao assédio moral devem ocorrer em todas as fases, desde a criação de um ambiente de trabalho saudável até a identificação precoce de comportamentos abusivos e a implementação de medidas corretivas. A conscientização, a educação e o apoio às vítimas são essenciais para combater o assédio moral e promover um ambiente de trabalho seguro e respeitoso.

Saliente-se que o processo nem sempre pode estar completo ou seguir um cronograma, o que se pretende é a prevenção dos atos, para que o dano social seja menor possível, ainda que haja a necessidade de propor ações judiciais, sociais e institucionais para que tal prática deixe de existir.

3.3 Assédio moral como causa de suicídio

A Associação Brasileira de Psiquiatria, conceitua:

O suicídio é como "um ato deliberado que é executado pelo próprio indivíduo, com a intenção de provocar a própria morte, de forma consciente e intencional, mesmo que ambivalente, utilizando um método que ele acredita ser letal". Além disso, a ABP enfatiza que o suicídio é um comportamento complexo com múltiplos fatores que o influenciam, incluindo fatores psicológicos, biológicos (inclusive genéticos), culturais e socioambientais.

Para a Associação Brasileira de Psiquiatria (2014), o suicídio não pode ser explicado de maneira simplista por eventos isolados na vida de uma pessoa, mas sim como resultado de uma combinação de fatores que interagem entre si. Isso significa que diversos aspectos da vida de uma pessoa, como sua saúde mental, genética, cultura, ambiente social e eventos de vida, podem influenciar suas emoções e pensamentos a ponto de culminar no ato suicida.

Portanto, compreender o suicídio requer uma abordagem holística que considere a complexidade desses fatores e sua interação. Isso ressalta a importância de uma abordagem multidisciplinar na prevenção do suicídio, envolvendo profissionais de saúde mental, médicos, assistentes sociais e outros especialistas, além de políticas sociais e de saúde que abordem os fatores de risco e promovam a conscientização e o apoio às pessoas em situações vulneráveis.

De fato, o conceito de suicídio tem variado ao longo das eras e nas diferentes culturas, influenciado por fatores religiosos, éticos e sociais.

Segundo Daniel M. Ribeiro (2004), na Antiguidade, o suicídio era frequentemente visto de maneira desaprovadora, e a permissão para cometê-lo estava sujeita a várias condições. Sócrates, por exemplo, trouxe à tona o conceito de suicídio ético, onde ele valorizava mais a morte como um escape do sofrimento do que renunciar às suas ideias para salvar sua vida.

A compreensão do suicídio evoluiu ao longo do tempo, e as atitudes em relação a ele variam de cultura para cultura. Nos tempos modernos, o entendimento do suicídio muitas vezes é influenciado pela psicologia, medicina, ética e valores sociais. No entanto, essas perspectivas históricas ainda têm impacto em como a sociedade lida com essa questão delicada hoje em dia.

Para Christopher Dejours (2000), a nova organização do trabalho pode ter implicações profundas na saúde mental dos trabalhadores. A pressão, o estresse e a falta de suporte emocional no ambiente de trabalho podem contribuir para o desenvolvimento de distúrbios psíquicos, e em alguns casos extremos, para o suicídio.

No entanto, determinar com certeza que o trabalho foi o fator desencadeante de um suicídio é um desafio, especialmente considerando que fatores pessoais também desempenham um papel importante.

Dejours (2000) observa que o suicídio, como toda ação humana, tem uma mensagem subjacente, mesmo que essa mensagem seja difícil ou impossível de traduzir completamente. Ele destaca que os suicídios ocorridos no local de trabalho não devem ser desconsiderados como eventos independentes do

ambiente profissional. Pelo contrário, eles podem ser interpretados como indicadores de um estado avançado de deterioração nas interações humanas e sociais dentro desse ambiente.

O autor também enfatiza que o impacto do trabalho na saúde mental não se limita apenas aos suicídios ocorridos no local de trabalho. Mesmo quando um suicídio acontece fora do ambiente profissional, é importante considerar se fatores relacionados ao trabalho, como estresse constante, assédio moral ou condições insatisfatórias, podem ter desempenhado um papel contributivo. Dejours (2000).

Essas perspectivas destacam a necessidade de uma abordagem mais holística para entender os fatores que podem levar ao suicídio, especialmente em relação ao ambiente de trabalho. Elas também enfatizam a importância de abordar a saúde mental dos trabalhadores e criar condições laborais mais saudáveis e apoiadoras.

A relação entre as condições de trabalho e a saúde mental dos indivíduos, incluindo o risco de desenvolvimento de enfermidades mentais até o suicídio.

As declarações da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ressaltam que condições precárias ou inseguras de trabalho podem contribuir para problemas de saúde mental e riscos psicossociais. A interação negativa entre condições de trabalho desfavoráveis e fatores humanos, como as características pessoais e emocionais dos trabalhadores, pode resultar em distúrbios emocionais, comportamentais e até mudanças bioquímicas no organismo, ampliando os riscos de doenças mentais ou físicas.

Por outro lado, quando as condições de trabalho são saudáveis, equilibradas e proporcionam um senso de domínio e realização, elas podem ter um efeito positivo na autoestima, motivação e satisfação dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor saúde geral.

Daniel M. Ribeiro (2004), o suicídio, é um ato complexo e intimamente ligado a diversos fatores individuais, sociais e profissionais. Embora seja uma escolha individual, não ocorre isoladamente.

O entorno social, incluindo as relações pessoais, sociais e profissionais, pode influenciar profundamente o estado emocional de uma pessoa. Notas, cartas ou mensagens deixadas por indivíduos que cometeram suicídio podem oferecer pistas importantes para entender os motivos por trás dessa decisão trágica.

É fundamental que haja uma abordagem abrangente para promover ambientes de trabalho saudáveis, que levem em consideração tanto os aspectos físicos quanto os psicossociais. A conscientização sobre os riscos associados às más condições de trabalho para a saúde mental é crucial para a prevenção de problemas emocionais e para o bem-estar geral dos trabalhadores.

Christophe Dejours (2000), ao examinar minuciosamente as transformações nos padrões de trabalho e sua associação com questões de saúde mental, incluindo situações de doença e casos de suicídio entre os trabalhadores, suas contribuições são valiosas no âmbito da psicodinâmica do trabalho.

De acordo Dejours (2000), em sua análise observa que as mudanças na organização do trabalho nas últimas décadas, especialmente aquelas introduzidas a partir dos anos 90, tinham consequências significativas para a saúde mental dos trabalhadores. Ele apontou que essas mudanças muitas vezes resultavam na eliminação dos laços de solidariedade e apoio entre os trabalhadores, que antes serviam como uma espécie de defesa coletiva contra o sofrimento no trabalho.

A ausência desses laços de solidariedade tornava os trabalhadores mais vulneráveis ao estresse, à pressão psicológica e à deterioração das condições de trabalho. Essa vulnerabilidade poderia levar a problemas de saúde mental, incluindo distúrbios psicológicos e até casos extremos como o suicídio.

Promover um ambiente de trabalho saudável requer uma abordagem que leve em conta tanto o bem-estar físico quanto o mental dos trabalhadores, bem como os laços de solidariedade e apoio que podem servir como uma proteção vital contra o sofrimento e o adoecimento no trabalho.

No Brasil, a falta de dados específicos e a tendência de tratar as mortes por suicídio como casos isolados podem contribuir para a falta de reconhecimento da influência das condições de trabalho nesse fenômeno. No entanto, existem indícios e estudos que sugerem uma ligação entre o ambiente de trabalho e o suicídio.

Ernani Pereira Xavier (1998), cita como exemplo é o livro "Um Minuto de Silêncio – Réquiem aos Bancários Mortos no Trabalho", que se concentra especificamente na relação entre as condições de trabalho dos bancários e o aumento dos casos de suicídio nessa categoria profissional. Esse estudo ressaltou a ocorrência de um número significativo de suicídios entre bancários durante um período específico, apontando para as condições de trabalho como um fator contribuinte para essas tragédias.

Essa obra de Ernani Pereira Xavier (1998), ressalta como o ambiente de trabalho pode impactar a saúde mental dos trabalhadores, podendo levar a condições como o estresse crônico, a depressão e a ansiedade, que, em casos extremos, podem contribuir para pensamentos suicidas. As pressões, o assédio moral, a sobrecarga de trabalho e outros fatores relacionados ao trabalho podem desempenhar um papel importante na deterioração da saúde mental dos indivíduos.

Para abordar essa questão de forma eficaz, é crucial não apenas compreender a relação entre trabalho e suicídio, mas também implementar medidas de prevenção e promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Isso inclui a criação de ambientes mais saudáveis, a promoção de políticas de apoio psicossocial, a redução do estigma associado à saúde mental e a identificação precoce de sinais de sofrimento psicológico entre os trabalhadores.

Dejours (2000), argumenta que o ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na saúde mental dos indivíduos e que mudanças organizacionais que ignoram essa dimensão podem ter consequências graves.

O trabalho não deve ser uma fonte de sofrimento, mas sim um ambiente onde os indivíduos possam se desenvolver profissionalmente de maneira saudável e equilibrada. Reconhecer a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental é um passo fundamental para construir uma cultura de prevenção

e apoio que possa ajudar a reduzir os tristes números de suicídio no contexto laboral.

O suicídio no local de trabalho pode estar relacionado às novas formas de gestão do trabalho e às condições psicológicas e emocionais dos empregados. A ideia central aqui é que a mudança nas formas de organização do trabalho, muitas vezes caracterizada por ritmo acelerado, pressão constante e falta de solidariedade entre os colegas, pode levar a um aumento do isolamento e do sofrimento psíquico dos trabalhadores.

Esse sofrimento, por sua vez, pode ser um fator contribuinte para o desenvolvimento de distúrbios psíquicos que, em casos extremos, podem culminar em pensamentos suicidas.

Quanto à questão de considerar o suicídio ou sua tentativa como um acidente de trabalho, isso pode ser um tema complexo e controverso. Alguns tribunais estrangeiros e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceram o suicídio como um acidente de trabalho em situações em que o nexo de causalidade entre o ambiente de trabalho e o ato suicida pode ser estabelecido, juntamente com a demonstração da culpa do empregador. Isso implica que o ambiente de trabalho, de alguma forma, contribuiu para o desenvolvimento da situação que levou ao suicídio.

No entanto, a questão da responsabilidade do empregador em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais pode variar dependendo da legislação e dos precedentes judiciais de cada país. Além disso, a caracterização do suicídio como acidente de trabalho pode encontrar resistência, já que o suicídio é um ato complexo e multifacetado que envolve fatores pessoais, sociais e psicológicos. Determinar a responsabilidade exclusiva do empregador pode ser desafiador.

O art. 19 da Lei 8.213/91, define o acidente de trabalho como qualquer evento que ocorre enquanto o trabalhador está exercendo suas atividades laborais a serviço da empresa ou durante o exercício do trabalho dos segurados especiais. Esse evento pode resultar em lesão corporal ou perturbação funcional, levando à morte, perda ou redução da capacidade para o trabalho, de forma permanente ou temporária.

No contexto do seu questionamento sobre o suicídio no local de trabalho, há situações em que os tribunais brasileiros têm reconhecido o suicídio como acidente de trabalho, desde que possa ser estabelecido um nexo causal entre o ambiente de trabalho e o desenvolvimento do quadro de sofrimento psicológico ou distúrbios mentais que levaram à ação suicida.

No entanto, determinar essa relação causal e, mais ainda, a responsabilidade do empregador nesses casos pode ser um desafio complexo. Além disso, a abordagem legal e a interpretação da legislação podem variar ao longo do tempo e em diferentes jurisdições.

É importante destacar que a discussão em torno do suicídio no local de trabalho e sua relação com a legislação trabalhista também se insere em um contexto mais amplo de saúde mental, políticas de prevenção, apoio aos empregados e criação de ambientes de trabalho saudáveis. É fundamental para as empresas e a sociedade como um todo considerar essa questão e adotar medidas que promovam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

4 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Maria Aparecida Alkimin (2005), define o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como, as suas características:

4.2.1 Assédio moral vertical descendente

Nessa situação, os atos de assédio são praticados por superiores hierárquicos contra seus subordinados. Esse é o tipo mais comum de assédio moral e envolve atos como depreciação, insultos e ofensas que prejudicam a dignidade dos trabalhadores. Em alguns casos, colegas de trabalho da vítima podem se tornar cúmplices, intensificando a violência psicológica.

4.2.2 Assédio moral vertical ascendente

A violência psicológica é direcionada do subordinado para o superior hierárquico. Embora seja menos comum, não é menos cruel. Geralmente ocorre quando um novo gestor entra na empresa e os funcionários não concordam com seu estilo de liderança, divisão de tarefas, competição ou porque desejam o cargo dele.

4.2.3 Assédio moral horizontal

Nesse caso, o assédio é praticado por colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico. A hostilização geralmente tem motivações profissionais, pessoais, relacionadas à capacidade, discriminação de gênero ou competição. Em algumas empresas, a cultura pode até mesmo incentivar esse comportamento, na ilusão de que ele aumentará a produtividade, embora prejudique o relacionamento e o ambiente de trabalho.

4.2.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto envolve agressores em todos os níveis hierárquicos, afetando tanto funcionários no mesmo nível quanto superiores.

Esse tipo de assédio pode ser ainda mais complexo e prejudicial, pois atinge diversas partes da organização.

Independentemente do tipo de assédio moral, é importante destacar que essa conduta é prejudicial e pode resultar em danos significativos para as vítimas. Ela se manifesta muitas vezes de forma insidiosa, começando com gestos ou palavras isolados e, gradualmente, se intensificando. Essa perseguição viola os direitos e a dignidade das vítimas, afetando sua autoestima e, em alguns casos, causando danos físicos.

5 DA DIVERSIDADE DE SEXUAL E DE GÊNERO

A temática da diversidade no Brasil, uma nação conhecida por sua riqueza cultural e pluralidade, tem se intensificado de forma significativa nos últimos anos. A gestão da diversidade nas organizações tornou-se uma pauta essencial na busca por integração e inclusão social, abrangendo, de maneira destacada, as questões relacionadas ao gênero.

A luta pela igualdade e pelo combate às desigualdades de gênero e orientação sexual tem raízes profundas na história do Brasil. Estudos conduzidos por Nogueira (2010), Siqueira e Sampaio (2017), e Pinto (2016) ressaltam que as dinâmicas de gênero na sociedade sempre estiveram historicamente organizadas em polaridades (masculino/feminino), muitas vezes hierarquizadas, resultando em problemas sociais, como a exploração do trabalho e a perpetuação da dominação da figura masculina na sociedade e no mundo do trabalho.

A divisão sexual no mercado de trabalho é um fenômeno histórico que se transforma à luz da cultura e dos padrões socialmente construídos. Estes padrões, no entanto, vêm sendo questionados e modificados, sobretudo no presente século. Contudo, quando é observado o mercado de trabalho sob a ótica de gênero, é notável que, de acordo com Bertolami et al. (2018), as empresárias ou mulheres que alcançaram altos cargos de liderança frequentemente enfrentaram discriminação velada ao longo de suas trajetórias profissionais.

No que concerne as pessoas LGBTQIAPN+, a criação de estratégias organizacionais que promovem a diversidade nas empresas tem sido reconhecida como promotora de vantagem competitiva, como afirmam Rohm, Fernandes e Cabral (2012) em seu estudo sobre desigualdade sexual e vantagem competitiva. No entanto, esses autores ressaltam que os homossexuais frequentemente enfrentam preconceito, sendo tratados com discriminação, estigmatizados e muitas vezes privados dos mesmos direitos que seus colegas heterossexuais.

Portanto, a homofobia no ambiente empresarial contemporâneo pode ser vista por muitos como uma desvantagem competitiva, pois impede que as empresas aproveitem todo o potencial de seus profissionais, independentemente

de sua orientação sexual. O reconhecimento e a promoção da diversidade de gênero e sexual nas organizações são não apenas uma questão de justiça social, mas também um passo essencial para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e vantajosos para todos.

A discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero é uma preocupação legítima e um desafio real que muitas pessoas enfrentam no ambiente de trabalho.

É importante considerar que as questões relacionadas à diversidade de gênero e orientação sexual estão em constante evolução.

É verdade que em muitos contextos políticos, a mídia e as redes sociais podem desempenhar um papel significativo na influência da opinião pública sobre movimentos sociais progressistas. Existem várias maneiras pelas quais regimes políticos podem se envolver na direção, questionamento, minimização e desqualificação desses movimentos:

Os regimes autoritários muitas vezes controlam a mídia, o que lhes permite moldar a narrativa em torno dos movimentos sociais. Eles podem retratar esses grupos como desordeiros, radicais ou até mesmo ameaças à estabilidade nacional.

Os regimes autoritários podem usar a propaganda para minar a credibilidade dos movimentos sociais progressistas. Isso pode envolver a disseminação de informações falsas ou distorcidas para difamar os ativistas e seus objetivos.

Alguns regimes podem recorrer à repressão física e à criminalização dos ativistas, tentando silenciar os movimentos sociais através do medo e da intimidação.

Através de discursos públicos e retórica política, os regimes podem minimizar as preocupações levantadas pelos movimentos sociais, retratando-os como questões secundárias ou não dignas de atenção.

Alguns regimes podem tentar criar divisões dentro dos próprios movimentos sociais, enfraquecendo sua coesão e impacto. Os regimes podem aprovar leis que limitam a capacidade dos movimentos sociais de se organizarem, protestarem ou levantarem questões específicas.

A ascensão de grupos conservadores e a polarização política no Brasil têm sido um fenômeno notável nos últimos anos, e isso tem impactado

diretamente a discussão sobre diversidade e questões de gênero e sexualidade. Esses grupos conservadores frequentemente expressam preocupações em relação aos avanços em temas de diversidade, que foram promovidos por governos anteriores, especialmente durante os mandatos de Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2010) e Dilma Rousseff (2011-2016).

Um exemplo marcante desse movimento foi o "1º Congresso Antifeminista do Brasil", realizado no Rio de Janeiro em 2018, durante o governo de Michel Temer. Esse congresso tinha como pano de fundo o discurso de que os valores morais cristãos estavam em conflito direto com o que eles chamavam de "agenda comunista" dos movimentos feministas.

Esse evento representou uma reação organizada contra as discussões de gênero e diversidade, buscando desconstruir as conquistas e direitos obtidos por esses movimentos.

Além disso, essa visão conservadora tem sido incorporada nas falas do atual presidente do Brasil e de seus apoiadores, como parte do que é frequentemente chamado de "nova direita". Esse grupo tende a adotar posições tradicionais em relação à moral, à família e à religião, muitas vezes em oposição a políticas que promovem a diversidade de gênero e os direitos das minorias.

Esse contexto político complexo levou a debates e tensões crescentes em relação a questões de diversidade no Brasil. A sociedade brasileira se encontra dividida entre aqueles que defendem uma abordagem mais inclusiva e progressista em relação à diversidade e aqueles que se opõem a essas mudanças, muitas vezes sob o pretexto de preservar valores tradicionais. Nesse cenário, o Brasil enfrenta desafios significativos na busca por uma sociedade mais justa e igualitária, especialmente para grupos historicamente marginalizados, como a comunidade LGBTQIAP+.

É notório que os discursos e ações do ex-presidente Jair Bolsonaro, seus ministros e apoiadores adotaram uma visão estereotipada do feminismo e das comunidades LGBTQIAPN+. Essa visão é caracterizada pela inversão das causas, onde em vez de reconhecer os problemas sociais resultantes da ideologia patriarcal, eles a responsabilizar esses grupos não-hegemônicos pelos desafios que enfrentam (FUKUYAMA, 2020). Em outras palavras, em vez de abordar as desigualdades e discriminações sofridas pelas mulheres e pela

comunidade LGBTQIAPN+ como problemas sistêmicos, eles frequentemente os retratam como questões menores ou até mesmo como ameaças à ordem social.

Além disso, para criar mitos que atribuem características negativas às mulheres e à comunidade LGBTQIAPN+. Eles desqualificam os movimentos sociais que lutam por igualdade de gênero e diversidade sexual, retratando-os como algo corriqueiro, recente e passageiro. Isso nega todas as experiências de discriminação, violência e exclusão que esses grupos enfrentam há décadas.

A trivialização dessas lutas é muitas vezes expressa de forma pejorativa, reduzindo as legítimas reivindicações de direitos a um simples "mi-mi-mi" (IRIGARAY; STOCKER; MANCEBO, 2021), desconsiderando a importância dessas questões para uma sociedade mais justa e igualitária.

Esse confronto de discursos e visões sobre questões de gênero e diversidade sexual reflete as tensões profundas na sociedade brasileira e a polarização política que tem caracterizado o cenário nacional nos últimos anos. A luta por direitos e igualdade continua sendo um desafio importante no Brasil, com diferentes atores políticos defendendo perspectivas divergentes sobre essas questões fundamentais de justiça social.

A evolução da gestão da diversidade nas organizações ao longo do tempo, iniciando nos anos 1960 com a legislação "*Affirmative Action*" nos Estados Unidos, que visava promover a diversidade racial nas organizações que mantinham contratos com o governo, passando por uma abordagem legalista nos anos 1980 e culminando em uma visão estratégica nos anos 1990.

Nos anos 1990, a diversidade passou a ser vista como um valor estratégico para as organizações. Isso significa que as empresas reconheceram que a diversidade pode ser uma vantagem competitiva e começaram a considerá-la como um fator importante em várias premiações e avaliações.

O conceito de gestão da diversidade é como um processo que envolve o planejamento e a implementação de sistemas e práticas organizacionais para maximizar os benefícios potenciais da diversidade e minimizar as desvantagens. Isso inclui a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e equitativos.

As organizações enfrentam desafios ao lidar com a diversidade, incluindo a gestão de colaboradores com diferenças de cor, orientação sexual, religião, entre outros. Esses desafios podem envolver a criação de políticas de diversidade eficazes e a promoção de uma cultura inclusiva.

As empresas que investem em gestão da diversidade geralmente têm um desempenho melhor do que aquelas que não o fazem. Isso é atribuído à capacidade de formar equipes com experiências de vida diversificadas, o que pode enriquecer a produção e a inovação empresarial

Logo, as organizações estão lidando com mudanças demográficas e geográficas que tornaram a diversidade um fator global. Isso implica que as empresas precisam se adaptar e lidar com desigualdades internas.

Desta forma, a força de trabalho está se tornando cada vez mais diversificada em termos de características como gênero, orientação sexual e identidade de gênero. Essa diversidade é vista como um evento global e irreversível que afeta as organizações.

Ademais, a sociedade ainda enfrenta desafios significativos em relação à aceitação da diversidade, especialmente quando se trata de orientação sexual. A homofobia e a falta de tolerância são mencionadas como problemas que afetam o ambiente de trabalho.

A gestão da diversidade como uma ferramenta de alto valor tanto para a sociedade quanto para as empresas. Ela é vista como uma estratégia fundamental para as empresas competirem em um mercado econômico altamente competitivo.

Além disso, a gestão da diversidade como uma estratégia crucial para as empresas em um mundo cada vez mais diversificado. Também colabora para os desafios enfrentados por pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho devido à falta de tolerância e aceitação por parte da sociedade.

Portanto, a gestão da diversidade nas instituições contemporâneas tornou-se uma ferramenta altamente valiosa para a sociedade. Nas instituições, no entanto, tem-se assistido a uma transformação sobretudo na gestão da diversidade, porque além da mais-valia ao compromisso da empresa, promove-se a diversidade como forma estratégica básica das empresas, dado o atual espaço econômico, que é muito competitivo (MYERS, 2003).

Bem como, a diversidade sexual deve ser reconhecida como parte integrante da gestão da diversidade nas organizações. Não deve ser tratada como uma questão separada, mas como um elemento fundamental da diversidade que enriquece a cultura e a força de trabalho da empresa.

Isso destaca a necessidade de educar continuamente os funcionários, promover a conscientização e tomar medidas eficazes para combater o preconceito.

Segundo Chiavenato (2002), a gestão de pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que prevalece nas organizações. É condicional e situacional porque depende de vários aspectos como a cultura que existe em cada organização, a estrutura organizacional adotada, características do contexto ambiental, negócio da organização, tecnologias utilizadas, processos internos e muitas outras variáveis importantes.

Oliveira (2014) afirma que a gestão de pessoas passou por grandes mudanças com o tempo, deixando de tratar apenas de “trabalho” para incluir aspectos relevantes para a organização, incluindo questões estratégicas.

Como o nome sugere, a gestão de pessoas é o melhor uso pessoas no ambiente em que estão inseridas. É uma combinação de conceitos, ações e processos para fins de adequação, atração e retenção de talentos, bem como para desenvolvimento programas de treinamento e desenvolvimento elaborados pela empresa, com o objetivo desenvolver o seu capital humano e garantir o alcance dos objetivos da empresa.

Chiavenato (2010) seu pensamento está alinhado com uma visão moderna da gestão de recursos humanos. Ele reconhece que as organizações são feitas de pessoas e, portanto, o comportamento humano desempenha um papel fundamental no funcionamento e sucesso de qualquer organização.

Essa abordagem implica que a gestão de pessoas não pode ser vista como algo separado da gestão da organização em si. Em vez disso, a gestão de pessoas é integrada à gestão geral da organização. Isso significa que as decisões e políticas de recursos humanos devem estar alinhadas com os objetivos e estratégias da organização.

Quando se reconhece a interligação entre o comportamento das pessoas e o desempenho da organização, isso leva a uma abordagem mais holística da gestão de recursos humanos. Envolve a compreensão de que o recrutamento, treinamento, desenvolvimento e motivação dos funcionários têm um impacto direto na produtividade, na satisfação do cliente e no desempenho financeiro da empresa.

Além disso, é importante criar um ambiente de trabalho positivo, onde os funcionários se sintam valorizados, motivados e engajados. Isso não apenas beneficia os funcionários, mas também contribui para uma cultura organizacional saudável e para o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

Faz-se, necessário reconhecer a centralidade das pessoas nas organizações e integrar a gestão de pessoas com a gestão geral da organização para alcançar o sucesso sustentável.

Sendo assim, a busca por um time de alta performance e a ênfase na melhoria contínua são tendências importantes na gestão de pessoas nas organizações modernas. Isso se deve em grande parte ao ambiente de negócios em constante evolução e à necessidade de se adaptar a mudanças rápidas e frequentes.

Além disso, organizações estão enfrentando mudanças tecnológicas e de mercado em ritmo acelerado. Portanto, é essencial que os funcionários sejam capazes de se adaptar a essas mudanças. Isso envolve a disposição para aprender novas habilidades, adotar novas tecnologias e abraçar novos métodos de trabalho.

Portanto, a resiliência é a capacidade de lidar com adversidades e superar desafios. Em um ambiente de trabalho dinâmico, os funcionários precisam ser resistentes para enfrentar situações difíceis, superar fracassos e manter um desempenho consistente.

Bem como, a aprendizagem contínua é fundamental para acompanhar as mudanças. As organizações estão incentivando seus funcionários a buscar oportunidades de treinamento e desenvolvimento ao longo de suas carreiras. Isso pode incluir cursos *online*, programas de capacitação interna e outras iniciativas de desenvolvimento profissional.

Visto que, a melhoria contínua envolve a avaliação constante dos processos organizacionais. As equipes e os líderes são incentivados a identificar áreas onde os processos podem ser otimizados, tornando o trabalho mais eficiente e eficaz.

Uma comunicação eficaz e a colaboração entre os membros da equipe são cruciais para o sucesso. As organizações estão investindo em ferramentas de comunicação, e promovem uma cultura de colaboração, muitas vezes com equipes de trabalho interdisciplinares.

Além das habilidades técnicas, as organizações estão reconhecendo a importância das habilidades socioemocionais, como inteligência emocional, empatia e habilidades de liderança. Essas habilidades são essenciais para construir relacionamentos eficazes e promover um ambiente de trabalho saudável.

Em suma, as organizações estão se esforçando para criar equipes ágeis, adaptáveis e resilientes, que possam prosperar em um ambiente de mudança constante. A melhoria contínua é uma parte fundamental desse processo, ajudando as organizações a identificar oportunidades de aprimoramento e a manter um alto padrão de desempenho. Isso exige um compromisso tanto dos líderes quanto dos funcionários em busca da excelência e do desenvolvimento contínuo.

Fleury (2000) destaca algumas das medidas que as empresas tomam para apoiar diversidade nas suas unidades de negócio, política de recrutamento e seleção, como políticas de formação e comunicação eficaz. Em termos de política de recrutamento, o autor afirma que as empresas investem em projetos para diversificar sua força de trabalho, para tornar seu ambiente mais heterogêneo e representativo de toda a comunidade.

A participação crescente das mulheres na força de trabalho tem, de fato, transformado o cenário de consumo e o mercado em diversos setores. Essa mudança se deve a várias razões, incluindo uma maior independência financeira das mulheres, bem como mudanças nos papéis de gênero e nas dinâmicas familiares.

Com a entrada de mais mulheres no mercado de trabalho, houve um aumento significativo no poder de compra desse grupo. Isso significa que as mulheres estão mais envolvidas nas decisões de compra, não apenas para produtos tradicionalmente associados a elas, como roupas e produtos de beleza, mas também para produtos que antes eram predominantemente comprados por homens, como automóveis e eletrônicos.

As mulheres desempenham um papel fundamental na tomada de decisões de compra não apenas para si mesmas, mas também para suas famílias. Isso inclui decisões relacionadas a compras domésticas, educação, saúde e muito mais. Portanto, o entendimento das necessidades e preferências

das mulheres tornou-se essencial para as empresas que desejam ter sucesso no mercado.

Além de fazerem compras diretamente, as mulheres têm uma influência significativa sobre as decisões de compra de outros membros da família. Elas frequentemente desempenham o papel de influenciadoras-chave nas decisões de compra, afetando o que os parceiros, filhos e outros membros da família escolhem comprar.

Devido a essas mudanças, as empresas têm se esforçado para entender melhor o mercado feminino e adaptar suas estratégias de marketing e produtos para atender às necessidades das mulheres. Isso inclui a criação de produtos específicos para mulheres, bem como campanhas de marketing direcionadas.

Como mencionado, há um argumento para a inclusão de mais mulheres em cargos de liderança nas empresas, uma vez que podem trazer uma perspectiva valiosa para entender as preferências e necessidades do mercado feminino. Isso também contribui para uma maior diversidade e inclusão nas organizações.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho está mudando as dinâmicas de consumo e está levando as empresas a repensarem suas estratégias para atender a esse segmento de mercado cada vez mais influente e poderoso. Entender as necessidades e os comportamentos das mulheres é crucial para o sucesso das empresas em um mundo em constante evolução.

Os investimentos em comunicação e treinamento também trazem bons resultados, promovem a diversidade e o respeito pelas minorias. Tire todas as dúvidas que assolam a empresa como um todo e demonstrem sensibilidade na resolução de problemas que ainda funcionam como barreiras em grande parte da sociedade. Quando se traz à tona a realidade das pessoas LGBTQIAPN+ em organizações, mudando o comportamento cultural e a forma como são discutidos as diferentes formas de inclusão que podem ser adotadas para melhorar convivência entre os colaboradores e, portanto, boas práticas de gestão de pessoas, direitos deixam de ser violados.

A observação de Ferreira e Siqueira (2007) sobre a mudança dos homossexuais para grandes centros urbanos, onde poderiam vivenciar sua sexualidade com mais liberdade, é importante para entender como as dinâmicas

sociais e geográficas podem afetar a forma como as pessoas LGBTQIAPN+ vivem suas vidas. De fato, muitas pessoas LGBTQIAPN+ migram para áreas urbanas em busca de um ambiente mais acolhedor e inclusivo, onde se sintam livres para serem elas mesmas.

Magaldi (2018, p. 23), ressalta a relação entre as empresas e a sociedade em geral. As empresas desempenham um papel importante na promoção da diversidade e inclusão, não apenas como uma questão ética, mas também como parte de uma estratégia de negócios bem-sucedida. À medida que a sociedade evolui e se torna mais consciente da importância da diversidade, as empresas precisam se adaptar para atender às expectativas de seus funcionários, clientes e parceiros.

A diversidade de orientação sexual e identidade de gênero é uma parte importante dessa equação. Empresas que adotam políticas e culturas inclusivas podem atrair e reter talentos diversos, melhorar a criatividade e a inovação, alcançar novos mercados e fortalecer sua reputação.

Stewart (1998 apud OLIVEIRA, 2014, p. 28), destaca a importância do trabalho em equipe e do compartilhamento de conhecimento como meios eficazes para desenvolver o capital intelectual de uma equipe e, por extensão, da empresa como um todo. Ela enfatiza que, embora o talento individual seja valioso, ele é efêmero e pode se perder quando um indivíduo deixa a organização.

Em contrapartida, as equipes interdisciplinares têm a capacidade de formalizar e acumular conhecimento, tornando-o um ativo da empresa, independentemente de quem faça parte da equipe.

No entanto, gerenciar equipes interdisciplinares não é uma tarefa simples, cada membro da equipe traz consigo suas próprias experiências, crenças, culturas e origens, o que pode tornar o processo de liderança desafiador. A diversidade de gênero, cultura, raça, etnia, religião e sexualidade também acrescenta complexidade a essa dinâmica.

Para criar equipes verdadeiramente inclusivas e eficazes, os líderes precisam reconhecer e valorizar as singularidades de cada indivíduo. Isso envolve respeitar e considerar as diferentes características e experiências dos membros da equipe, promovendo um ambiente em que todos se sintam valorizados e capazes de contribuir para o sucesso da organização. Ao fazer

isso, as empresas podem colher os benefícios da diversidade, como perspectivas mais amplas, criatividade aprimorada e uma cultura inclusiva que atrai e retém talentos diversos.

A gestão de equipes interdisciplinares requer sensibilidade para lidar com a diversidade e a complexidade das pessoas e suas experiências individuais. Quando realizado com empatia e respeito, essa abordagem pode levar a um ambiente de trabalho mais rico e produtivo, onde o capital intelectual da equipe é verdadeiramente aproveitado em prol do sucesso organizacional.

Portanto, é vital que as empresas reconheçam a importância da diversidade LGBTQIAPN+ e adotem práticas e políticas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos os seus funcionários. Isso não apenas beneficia os indivíduos LGBTQIAPN+, mas também contribui para uma sociedade mais justa e igualitária.

5.1 Discriminação e preconceito contra pessoas LGBTQIAPN+

A discriminação e o preconceito com base na identidade de gênero, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal são problemas sérios que afetam muitas pessoas, inclusive no ambiente de trabalho. As pessoas LGBTQIAPN+ frequentemente enfrentam desafios adicionais em suas vidas profissionais devido à discriminação e ao estigma.

No entanto, é importante reconhecer que há avanços na legislação e na conscientização social em muitos lugares do mundo para combater a discriminação no local de trabalho.

Conforme Adrielly Maria Lima e Augusto Souza (2021), em vários países, como Canadá, Reino Unido, Estados Unidos, Alemanha e etc, leis foram promulgadas para proibir a discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero e outras características pessoais. Essas leis são importantes para garantir que os trabalhadores LGBTQIAPN+ tenham direitos iguais.

Ao longo do tempo, muitas empresas vêm adotando políticas e práticas de diversidade e inclusão que visam criar um ambiente de trabalho acolhedor e

igualitário para todos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Entretanto, a questão fundamental relacionada à discriminação de pessoas LGBTQIAP+ no local de trabalho e como essa discriminação está enraizada em estruturas sociais mais amplas, incluindo o patriarcado e o sistema capitalista. É importante reconhecer que a discriminação com base na identidade de gênero e na orientação sexual é prejudicial não apenas para os indivíduos diretamente afetados, mas também para a sociedade como um todo.

Além disso, a discriminação no ambiente de trabalho não apenas cria um ambiente hostil para os trabalhadores LGBTQIAP+, mas também afeta negativamente a produtividade, o bem-estar emocional e a saúde mental desses trabalhadores. Além disso, a discriminação impede que esses indivíduos alcancem seu pleno potencial e contribuam de maneira significativa para suas organizações.

Também, a igualdade de oportunidades no local de trabalho é um princípio fundamental e deve ser aplicada a todos, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual.

Muitos países estão adotando leis e políticas para combater a discriminação no local de trabalho e promover a diversidade e a inclusão. No entanto, ainda há muito trabalho a ser feito para erradicar completamente essa discriminação e criar ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos.

É importante que a sociedade como um todo reconheça a importância de criar espaços de trabalho onde todos os trabalhadores possam ser autênticos e se sintam valorizados por quem são.

As organizações devem estar preparadas para lidar com essa realidade e agir de acordo com as demandas sociais e as determinações legais, pois muitas pessoas LGBTQIAPN+ estão mais dispostas a assumir sua orientação sexual no ambiente de trabalho.

Um dos desafios para a inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações está relacionado à capacidade dos responsáveis pelo recrutamento e seleção de compreender as necessidades da organização e

analisar o perfil competente de candidatos LGBTQIAPN+ com base em suas qualificações, em vez de preconceitos.

É crucial que os processos de recrutamento e seleção sejam livres de discriminação e que os candidatos sejam avaliados com base em suas habilidades e experiências, em vez de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Além disso, muitas organizações já têm em seus quadros gerenciais colaboradores que são contra a discriminação no processo seletivo e que apoiam a diversidade e a inclusão. Portanto, ações preconceituosas no ambiente de trabalho, a violação de políticas internas da empresa e pode resultar em medidas disciplinares.

A inclusão da diversidade sexual e de gênero nas organizações é uma questão relevante nos dias de hoje, e as empresas devem estar preparadas para lidar com candidatos LGBTQIAPN+ de maneira justa e respeitosa. Isso não apenas é importante do ponto de vista ético, mas também pode contribuir para a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos e produtivos.

A implantação de valores e políticas internas que promovem a diversidade e a inclusão é uma etapa crucial para as organizações que desejam criar ambientes de trabalho mais igualitários e respeitosos. Isso inclui a contratação de consultorias externas especializadas em diversidade e inclusão, a criação de canais confidenciais para denúncias de discriminação e assédio, e a promoção de candidatos LGBTQIAPN+ para cargos estratégicos.

Essas ações não apenas demonstram o compromisso das organizações com a diversidade, mas também representam uma barreira eficaz contra práticas discriminatórias. Quando as empresas têm uma cultura inclusiva e promovem ativamente a diversidade, os preconceituosos encontram menos espaço para agir, uma vez que suas atitudes são contrárias às políticas e valores da organização.

A promoção da diversidade e inclusão não apenas é ética, mas também pode ser benéfica para as organizações, criando ambientes de trabalho mais produtivos e inovadores, nos quais todos os funcionários se sintam valorizados

e respeitados independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

5.2 A homotransfobia no mercado de trabalho

A sexualidade humana é uma dimensão permeada por significados, interações sociais e instituições capazes de moldar posições sociais, identitárias e políticas. Sexualidade faz parte do debate político que afeta a estruturação das hierarquias sociais. Sobre história, as sexualidades foram e ainda são objeto de disputas, meios de controle, violência e libertação (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A heterossexualidade foi tratada como uma experiência universal através do discurso hegemônico, no entanto subordinou e invisibilizou qualquer experiência diferente do que é considerado normal. Logo, posteriormente, a não heterossexualidade foi condenada como um discurso hegemônico.

Sendo assim, baseado na religiosidade e no método científico do qual é produto da desigualdade, da exclusão social e da restrição de direitos sociais.

Segundo, (PRADO; MACHADO, 2008) pontua que:

No século XX, as transformações sociais passaram por um franco processo de aceleração que culminou, a partir dos anos 50, em uma vertiginosa revisão de valores sociais e morais. A expansão do capitalismo, as grandes guerras, os movimentos contraculturais e os movimentos sociais, a relativização e a flexibilização dos papéis sociais, a crescente consolidação e proliferação do Estado democrático e liberal, associado à globalização (ou transnacionalização) e à ocidentalização do mundo, e a crise das grandes narrativas científicas produziram um cenário amplamente complexo, que nos impossibilita compreender, por um lado, a sexualidade, sem a considerarmos no âmbito do político e, por outro, a política, sem considerarmos suas implicações na sexualidade e na vida privada (PRADO; MACHADO, 2008, p. 13).

As orientações não heterossexuais, tem sido tanto impulsionadora quanto regulada pela dinâmica social contemporânea. De fato, a sexualidade é um aspecto fundamental da experiência humana, e a maneira como é regulamentada e representada na sociedade desempenha um papel crítico nas experiências e identidades das pessoas LGBTQIAP+.

A exploração dessas dinâmicas complexas pode incluir o reconhecimento de como as normas culturais, religiosas e políticas historicamente restringiram a expressão da sexualidade fora da heterossexualidade, contribuindo para o preconceito e a discriminação. A manutenção dessas hierarquias sociais, morais e políticas frequentemente envolve a exclusão ou marginalização de grupos que desafiam as normas convencionais de gênero e sexualidade.

No entanto, é importante notar que houve avanços significativos nos últimos anos em termos de reconhecimento dos direitos e da igualdade das pessoas LGBTQIAP+. Mudanças legislativas, maior conscientização pública e movimentos de direitos civis têm trabalhado para combater o preconceito e promover a inclusão. A representação positiva nas mídias e a educação sobre diversidade sexual e de gênero também desempenham um papel crucial na transformação dessas normas sociais e na criação de sociedades mais inclusivas.

A luta contra o preconceito e a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero é um esforço contínuo e, felizmente, muitas pessoas e organizações estão trabalhando para criar um mundo mais justo e igualitário para todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A sexualidade não se manifesta, como uma condição da natureza humana, imbuída de diferentes significados e interpretações historicamente dentro de sistemas mais amplos de representações sociais, a noção de construção social da sexualidade difere das visões essencialistas da sexualidade porque estas últimas vêem a sexualidade como algo natural, levando a uma supervalorização da sexualidade. A heterossexualidade como algo normal e superior a outras formas de sexualidade, assim inferiorizando as demais sexualidades (COSTA, 2007). Carrieri, Souza e Aguiar (2013).

Sabemos que a sexualidade é um elemento determinante na constituição dos sujeitos, tão necessário quanto o ar que respiramos. No entanto, a sexualidade é o comportamento menos natural dos seres humanos, pois sendo os caminhos de nossa sexualidade os constituidores de formas de expressão, de prazer, de visibilidade e de relação social, estão por demais recobertos de símbolos, rituais e valores que estruturam e dão coesão às práticas e instituições sociais. Em outras palavras,

nossos hábitos sexuais dependem exclusivamente da construção social das relações entre/pelos seres humanos, relações estas que por sua vez não existem em contextos abstratos, mas estão sempre amalgamadas pela concretude de contextos culturais, geopolíticos, padrões morais e posições sociais (PRADO; MACHADO, 2008, p. 15- 16).

Michel Foucault (1998), sobre a relação entre sexualidade e poder, argumenta que a sexualidade não deve ser vista apenas como uma questão de comportamento individual, mas como algo profundamente enraizado nas relações de poder que permeiam a sociedade. Sua análise da sexualidade como uma construção social e uma forma de controle social influenciou significativamente os estudos culturais, os estudos de gênero e a teoria social contemporânea.

Para Foucault (1998), a sexualidade é uma ferramenta de controle e regulação social, e as normas e práticas sexuais são usadas para estabelecer limites e categorias de normalidade e anormalidade. Isso afeta não apenas as relações entre homens e mulheres, mas também as relações entre diferentes grupos sociais e instituições, como família, escola, governo e assim por diante.

Bem como, argumentando que o poder se manifesta de maneiras sutis nas práticas sexuais e que o discurso sobre a sexualidade é uma forma de controle social. As pessoas são influenciadas a adotar certos comportamentos sexuais, identidades de gênero e práticas que estão de acordo com as normas da sociedade. Qualquer desvio dessas normas pode resultar em marginalização ou estigmatização.

Portanto, Foucault (1998) nos lembra que a sexualidade não é apenas uma expressão pessoal, mas também uma área onde as relações de poder são exercidas e onde a resistência e a luta por mudanças sociais podem ocorrer. Suas ideias continuam a ser uma fonte de inspiração para aqueles que estudam como o poder e a sexualidade se entrelaçam nas sociedades contemporâneas.

Vale ressaltar, que a discussão sobre a homossexualidade ganhou destaque no século XX, especialmente a partir do movimento pelos direitos civis e movimentos da liberação gay. No entanto, é fundamental reconhecer que as estruturas de poder que oprimem as não-heterossexualidades estão

profundamente enraizadas em sistemas mais amplos de opressão e discriminação, incluindo o patriarcado e a subordinação das mulheres.

A opressão das não-heterossexualidades e a opressão de gênero são interconectadas e muitas vezes se reforçam mutuamente. Ambas são reflexos de uma sociedade que historicamente promoveu a heterossexualidade como norma e a masculinidade como superior. Esse sistema de valores tradicionais manteve o controle sobre a sexualidade das mulheres, bem como a sexualidade que não se encaixava nas normas heterossexuais.

As mulheres foram historicamente relegadas a papéis subordinados na sociedade, incluindo papéis domésticos e familiares, que frequentemente eram definidos pelo patriarcado. Aqueles que não se conformavam com essas normas tradicionais de gênero e sexualidade enfrentavam discriminação e marginalização. Portanto, a luta pelos direitos das não-heterossexualidades está ligada à luta pelo empoderamento das mulheres e pela igualdade de gênero.

Atualmente, os movimentos sociais e acadêmicos reconhecem cada vez mais a importância de abordar essas questões interseccionalmente, ou seja, considerando como múltiplas formas de opressão, incluindo aquelas relacionadas à sexualidade e ao gênero, se intersectam e se sobrepõem. Isso é fundamental para desenvolver uma compreensão mais abrangente das experiências das pessoas e criar estratégias eficazes para promover a igualdade e a justiça social para todos.

A relação entre patriarcado, capitalismo e as construções sociais de gênero. De fato, esses sistemas de dominação estão profundamente entrelaçados e moldam as relações de poder e as hierarquias em nossa sociedade.

O patriarcado é um sistema que historicamente deu poder aos homens sobre as mulheres, relegando as mulheres a papéis subordinados na família e na sociedade em geral. Ele também está ligado à ideia de masculinidade hegemônica, que define o que significa ser um homem de acordo com padrões tradicionais, como a força, a dominação e a falta de expressão emocional. Isso também está relacionado à ideia de que os homens devem ser os principais provedores da família.

Essas construções de gênero têm implicações significativas no mundo do trabalho. As mulheres muitas vezes enfrentam discriminação e desigualdade de salários no local de trabalho, e muitas vezes são direcionadas para empregos considerados "femininos" e de menor remuneração. Os homens, por outro lado, podem enfrentar pressões para aderir a normas de masculinidade que desencorajam a expressão de emoções e a busca de carreiras consideradas "femininas".

O capitalismo, por sua vez, busca a maximização do lucro e muitas vezes explora essas normas de gênero em benefício próprio. A divisão sexual do trabalho, na qual as mulheres são frequentemente relegadas a empregos mal remunerados e precários, ajuda a manter os custos trabalhistas baixos. Além disso, a publicidade muitas vezes explora estereótipos de gênero para vender produtos.

Portanto, a luta por igualdade de gênero está intrinsecamente ligada à luta contra o patriarcado e contra as desigualdades do capitalismo. É um desafio complexo, mas fundamental, para criar uma sociedade mais justa e igualitária.

A opressão das pessoas LGBTQIAP+ não existe isoladamente, mas está entrelaçada com outras estruturas de poder, como o patriarcado, o racismo, a xenofobia e a desigualdade econômica.

O sistema patriarcal tradicionalmente define a masculinidade de acordo com padrões rígidos, e qualquer desvio desses padrões, incluindo a expressão de identidades de gênero não conformes ou orientações sexuais não heterossexuais, frequentemente enfrenta discriminação e violência. Isso não apenas prejudica as pessoas LGBTQIAP+ individualmente, mas também perpetua a ideia de que o poder e a autoridade devem ser mantidos por aqueles que se encaixam nos papéis de gênero tradicionais.

Além disso, as experiências das pessoas LGBTQIAP+ não são homogêneas e estão sujeitas a outros fatores sociais, como raça, etnia, classe social e nacionalidade. Por exemplo, pessoas LGBTQIAP+ de minorias étnicas podem enfrentar formas específicas de discriminação e opressão. A interseccionalidade reconhece que essas identidades múltiplas se sobrepõem e moldam as experiências individuais.

É importante ressaltar que a luta pela igualdade e pelos direitos das pessoas LGBTQIAP+ não é apenas sobre reconhecer sua existência, mas também sobre criar um mundo onde todas as pessoas possam viver com dignidade, sem medo de discriminação ou violência baseada em sua orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica pessoal. A conscientização e a ação coletiva desempenham um papel fundamental nessa luta contínua por justiça e igualdade.

O conceito de poder simbólico de Pierre Bourdieu (1989), é fundamental para entender como a opressão, a discriminação e a hierarquia são mantidas nas sociedades modernas. Ele argumenta que o poder não se limita apenas ao uso da força física ou à autoridade formal, mas também se manifesta por meio de símbolos, normas, valores e representações culturais. Isso pode ser particularmente relevante quando se trata da opressão de minorias, como pessoas LGBTQIAP+.

O poder simbólico opera de maneira sutil e muitas vezes invisível, moldando as percepções e as interações das pessoas. Por exemplo, a heteronormatividade, que pressupõe que a heterossexualidade é a norma e todas as outras orientações sexuais são desvios, é um exemplo de poder simbólico. Essa norma cultural pode influenciar como as pessoas LGBTQIAP+ são tratadas e como elas se veem na sociedade.

Bourdieu argumenta que o poder simbólico é especialmente eficaz porque as pessoas muitas vezes internalizam essas normas e valores culturais, sem questioná-los. Isso cria uma espécie de consentimento tácito para a reprodução da opressão. No entanto, também abre espaço para a resistência e a mudança, à medida que as pessoas começam a questionar e desafiar esses sistemas de poder simbólico.

Bourdieu (1989), então, define:

O poder simbólico, poder. subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder: só se pode passar para além da alternativa dos modelos energéticos que descrevem as relações sociais como relações de força e dos modelos cibernéticas que fazem delas relações de comunicação, na condição de se descreverem as leis de transformação que regem a transmutação das diferentes espécies de capital em

capital simbólico e, em especial, o trabalho de dissimulação e de transfiguração (numa palavra, de eufemização) que garante uma verdadeira transubstanciação das relações de força fazendo ignorar/reconhecer a violência que elas encerram objetivamente e transformando-as assim em poder simbólico, capaz de produzir efeitos reais sem dispêndio aparente de energia (BORDEIEU, 1989, p. 15).

O conceito de *habitus* de Pierre Bourdieu (1989) é fundamental para sua teoria sociológica, pois ajuda a explicar como os indivíduos agem e são moldados pelas estruturas sociais, sem cair no extremo do subjetivismo ou do objetivismo.

O *habitus* pode ser entendido como um conjunto de disposições incorporadas que os indivíduos adquirem ao longo de suas vidas por meio de sua socialização. Essas disposições incluem maneiras de pensar, sentir e agir, e são moldadas pelas condições sociais, culturais e econômicas em que as pessoas vivem. O *habitus* age como um filtro através do qual os indivíduos percebem e respondem ao mundo ao seu redor.

Essa noção é importante porque reconhece que as pessoas não são completamente determinadas por fatores objetivos, como sua classe social ou sua origem étnica, nem são seres totalmente autônomos e racionais. Em vez disso, os indivíduos são moldados por suas experiências e pela cultura na qual estão imersos.

No contexto da discussão sobre opressão e discriminação, o *habitus* pode ajudar a explicar por que as pessoas podem aceitar, perpetuar ou mesmo não reconhecer a injustiça e a desigualdade. Se alguém cresceu em um ambiente onde certas formas de discriminação eram comuns e aceitáveis, seu *habitus* pode internalizar essas normas, tornando-as parte de sua maneira de ver o mundo. Isso pode tornar mais difícil para eles reconhecerem a opressão que outros enfrentam.

No entanto, o conceito de *habitus* também sugere que as pessoas não estão condenadas a permanecer presas em suas disposições incorporadas. Através da educação, da conscientização e da experiência, é possível mudar o *habitus* e desenvolver uma compreensão mais crítica das estruturas sociais e das formas de opressão. Portanto, o *habitus* não é uma sentença de perpetuação

da opressão, mas sim um ponto de partida para a reflexão e a transformação social. Bourdieu (1989).

Foucault (1988), abordou o conceito de poder de forma profunda e influente em sua obra. Para Foucault, o poder não é uma entidade tangível ou uma coisa que alguns têm e outros não. Em vez disso, ele concebe o poder como uma rede complexa e difusa de relações sociais que permeiam todas as esferas da vida.

Foucault argumenta que o poder não é apenas repressivo, mas também produtivo, ou seja, o poder não apenas controla ou reprime as pessoas, mas também as constitui e as molda. Ele cunhou o termo "biopoder" para descrever como o poder opera no nível da vida e do corpo, regulando questões como saúde, sexualidade e população.

Além disso, Michel Foucault (1998), enfatiza a importância das instituições sociais, como prisões, hospitais, escolas e sistemas de classificação, na criação e manutenção do poder.

No contexto das discussões sobre opressão e discriminação, como o poder pode operar de maneira sutil e insidiosa, muitas vezes invisível aos olhos daqueles que o exercem e daqueles que o sofrem. Ele também destaca a importância da resistência e da luta contra as formas de poder opressivas, argumentando que a resistência é uma parte intrínseca do jogo de poder.

Portanto, os apontamentos oferecem perspectivas importantes sobre como o poder opera nas sociedades e como ele está relacionado às formas de dominação e opressão, bem como à possibilidade de resistência e transformação. Suas teorias continuam a ser influentes na análise crítica das estruturas de poder nas sociedades contemporâneas.

5.3 As práticas de diversidade sexual e equidade de gênero nas Organizações

A proposta de promover a Diversidade e Equidade de gênero no ambiente de trabalho é, sem dúvida, uma estratégia inteligente e benéfica para as

empresas. Essa abordagem busca equilibrar a visão estratégica da empresa com o respeito e valorização da diversidade humana.

A Diversidade e Equidade de gênero asseguram que cada indivíduo seja tratado com respeito e reconhecimento dentro da organização. Isso não apenas é ético, mas também fundamental para o bem-estar dos funcionários.

Quando os profissionais se sentem respeitados e valorizados, eles têm um maior senso de inclusão e pertencimento à empresa. Isso aumenta a moral, o comprometimento e a motivação da equipe.

Portanto, a diversidade de gênero traz diferentes perspectivas para a mesa. Homens e mulheres podem abordar desafios de maneiras diferentes, o que pode levar a soluções mais criativas e eficazes.

Além disso, as empresas que promovem a diversidade têm uma vantagem competitiva na atração de talentos. Muitos profissionais consideram a cultura de inclusão como um fator importante na escolha de um empregador.

Bem como, as empresas com equipes diversas têm um desempenho financeiro melhor. A diversidade pode levar a uma tomada de decisão mais robusta e, em última análise, ao sucesso e crescimento da organização.

Logo, a diversidade também é importante para atender a uma base de clientes diversificada. Uma força de trabalho que reflete a diversidade da sociedade está mais bem posicionada para entender e atender às necessidades de diversos grupos de clientes.

Diante disso, a relação entre justiça social e competitividade nas ações das organizações em relação à diversidade e equidade de gênero é fundamental para entender a abordagem dessas práticas no contexto empresarial brasileiro. Alves e Galeão (2004) destacam a interligação desses dois pontos da seguinte forma:

As práticas de diversidade e equidade de gênero nas organizações visam promover a justiça social. Isso significa garantir que todos os funcionários sejam tratados de maneira justa, independentemente de sua identidade de gênero, orientação sexual, etnia, religião, entre outros fatores.

Assim, a promoção da justiça social também está relacionada à igualdade de oportunidades. As organizações que adotam políticas inclusivas estão comprometidas em oferecer a todos os funcionários as mesmas chances de crescimento e desenvolvimento profissional.

Desse modo, a competitividade das organizações é aprimorada quando elas abraçam a diversidade e a equidade de gênero. A diversidade de perspectivas estimula a inovação. Diferentes experiências de vida e pontos de vista podem levar a soluções criativas e novas ideias que impulsionam o crescimento e a adaptação da empresa no mercado.

Logo, as empresas socialmente responsáveis, que promovem a igualdade e a justiça social, geralmente desfrutam de uma imagem positiva junto aos clientes e à comunidade em geral. Isso pode levar a um aumento da fidelidade do cliente e a uma vantagem competitiva.

O entendimento da organização como um sistema complexo, composto por pessoas de diferentes origens, culturas e perspectivas, é fundamental para compreender a importância da gestão da diversidade e equidade de gênero no ambiente de trabalho. Esse conceito ressalta que uma organização não é apenas um conjunto de recursos materiais e financeiros, mas também um espaço onde ocorre a interação entre indivíduos que trazem consigo suas próprias identidades, experiências e bagagens culturais.

Desta forma, as organizações desempenham um papel relevante na sociedade, pois suas atividades impactam direta ou indiretamente as comunidades em que estão inseridas. Portanto, é crucial que essas organizações reconheçam a diversidade de suas equipes e promovam a gestão da diversidade como uma estratégia para atingir seus objetivos.

Conforme destacado por Alves e Galeão-Silva (2004), a gestão da diversidade pode ser dividida em duas vertentes principais:

As empresas podem criar programas internos que promovam a diversidade e a equidade de gênero. Esses programas vão além das obrigações legais e buscam criar um ambiente inclusivo onde todos os funcionários se sintam respeitados e valorizados independentemente de sua identidade.

Esses programas podem incluir treinamentos sobre diversidade, políticas de recrutamento e seleção que combatam preconceitos e ações afirmativas que promovam a igualdade de oportunidades.

As ações afirmativas são medidas que visam superar as desigualdades históricas e proporcionar oportunidades iguais para grupos que foram historicamente marginalizados. Elas podem incluir políticas de cotas, por exemplo, para aumentar a representatividade de grupos sub-representados.

O objetivo das ações afirmativas é criar uma sociedade mais justa e igualitária, onde todos tenham a oportunidade de competir em pé de igualdade.

A busca pela igualdade de gênero e pela inclusão nas organizações transcende números e estatísticas. É fundamental que todos se sintam verdadeiramente integradas na cultura corporativa e acolhidas pela diversidade. Nesse contexto, uma prática eficaz é o recrutamento às cegas.

O recrutamento às cegas é um método de seleção de candidatos que tem como objetivo eliminar preconceitos e pré-julgamentos por parte dos recrutadores. Durante esse processo, informações pessoais, como idade, gênero, estado civil e outras características relacionadas à vida pessoal dos candidatos, são omitidas.

Isso significa que os recrutadores avaliam os candidatos exclusivamente com base em suas qualificações, experiência profissional e competências.

Essa abordagem traz diversos benefícios. Em primeiro lugar, garante que as decisões de contratação sejam tomadas com base em critérios objetivos e relevantes para a função em questão. Isso contribui para uma competição justa e proporciona igualdade de oportunidades para todos os candidatos, independentemente de seu gênero.

Além disso, o recrutamento às cegas envia uma mensagem poderosa de compromisso com a diversidade e inclusão desde o início do processo seletivo. Isso pode atrair um grupo mais diversificado de candidatos e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, onde os funcionários se sentem valorizados independentemente de sua identidade de gênero.

O recrutamento às cegas é uma prática eficaz para promover a igualdade de gênero e a inclusão nas organizações. Ao eliminar preconceitos desde o início do processo seletivo, as empresas podem criar ambientes de trabalho mais justos e diversos, nos quais as mulheres se sintam verdadeiramente incluídas e valorizadas.

Portanto, a gestão da diversidade e equidade de gênero não se limita apenas ao cumprimento de obrigações legais, mas também à criação de um ambiente de trabalho mais inclusivo e justo, onde as diferenças individuais são valorizadas e respeitadas. Isso não apenas contribui para o sucesso da organização, mas também para a construção de uma sociedade mais igualitária e democrática.

6 RELAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL CONTRA PESSOAS LGBTQIAPN+ NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral direcionado às pessoas LGBTQIAPN+ é uma forma de discriminação que ocorre em decorrência da identidade de gênero e da orientação sexual. Infelizmente, muitas pessoas ainda enfrentam preconceito, estigma e discriminação devido à falta de compreensão e aceitação da diversidade sexual e do gênero.

A sigla LGBTQIAPN+, representa uma população minoritária em termos de direito, mas de grande importância para a sociedade composta por: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexuais, Assexuais e Pansexuais.

Segundo Geraldo Eustáquio Moreira (2022) entende que: As pessoas lésbicas são aquelas que sentem atração afetiva e sexual por pessoas do mesmo gênero ou sexo, neste caso os envolvidos são do grupo feminino.

Gay é a nomenclatura para identificar os sujeitos que se relacionam afetivamente e sexualmente por pessoas do mesmo sexo, mas os envolvidos são do gênero masculino.

Bissexual, representa as pessoas que se relacionam emocionalmente e sexualmente com pessoas tanto do gênero feminino como masculino, já os Transgêneros são pessoas cuja identidade de gênero difere do sexo atribuído no nascimento.

Moreira (2022), define as pessoas queer, como um termo abrangente que engloba pessoas cuja identidade sexual e/ou de gênero não se encaixa nas categorias tradicionais, já intersexuais, pessoas que têm características biológicas que não se enquadram estritamente nas definições de sexo feminino ou masculino.

E os assexuais, pessoas que experimentam pouca ou nenhuma atração sexual por outras pessoas, e pansexuais, pessoas que se sentem atraídas afetiva e/ou sexualmente independentemente do gênero ou da identidade de gênero.

A sigla N+ são outras identidades e orientações sexuais não representadas pelas letras anteriores, garantindo a inclusão de diversas experiências e vivências.

Infelizmente, as pessoas LGBTQIAPN+ ainda enfrentam dificuldades e barreiras no ambiente de trabalho devido à falta de aceitação e compreensão por parte de colegas de trabalho, gestores e até mesmo da sociedade em geral. Essas barreiras podem incluir preconceitos, estereótipos negativos e discriminação baseada na orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

A associação entre pessoas LGBTQIAPN+ e promiscuidade é um estereótipo prejudicial e infundado. A orientação sexual não está relacionada à promiscuidade, e é importante desafiar essas percepções errôneas. Cada pessoa é única em sua expressão de sexualidade e afetividade, assim como pessoas heterossexuais também têm diferentes formas de relacionamento e expressão de afeto.

A inclusão das pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho é fundamental para promover a diversidade, a igualdade e a valorização de talentos. Empresas e organizações podem desempenhar um papel importante na criação de um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e inclusivo, implementando políticas antidiscriminatórias, programas de sensibilização, treinamentos e estabelecendo uma cultura organizacional que valorize a diversidade.

Além disso, é fundamental que as leis trabalhistas incluam proteções claras contra a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero. Essas leis devem ser aplicadas de forma efetiva para garantir que as pessoas LGBTQIAPN+ tenham os mesmos direitos e oportunidades no local de trabalho.

Segundo Ferreira (2007):

As pessoas têm costume de ligar a pessoa que é gay diretamente com prostituição, ou seja, que um gay não pode ter inteligência, que o gay não pode ter uma família, não pode ser respeitado, não pode ter um trabalho. Porque a sociedade colocou um rótulo que todo gay tá ligado à prostituição (MARROM apud FERREIRA, SOUZA; MOREIRA, 2015, p. 1576).

É lamentável que a falta de oportunidades, preconceitos arraigados e estereótipos de gênero e orientação sexual ainda afetem negativamente a inclusão dessas pessoas no ambiente profissional.

A imposição social de expectativas restritivas em relação à escolha de profissões e o desamparo familiar podem contribuir para a falta de oportunidades enfrentadas por pessoas LGBTQIAPN+. Essa discriminação muitas vezes resulta em uma seleção injusta e desigual, privando-as de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Destaca-se que quebrar esses paradigmas e combater o preconceito e a discriminação é um objetivo alcançável. A conscientização e a educação desempenham um papel fundamental na transformação das mentalidades e na promoção da inclusão no mercado de trabalho.

Pessoas LGBTQIAPN+ com características afeminadas frequentemente enfrentam maior assédio moral, constrangimento e humilhação. Isso reflete o sexismo e a homofobia presentes na sociedade. É fundamental criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos, onde todas as pessoas sejam tratadas com dignidade e tenham igualdade de oportunidades, independentemente de sua expressão de gênero.

No caso de pessoas trans (travestis e transexuais), a discriminação e o preconceito podem ser ainda mais acentuados. A identidade de gênero não pode ser ocultada durante uma entrevista de emprego, e isso pode levar à exclusão dessas pessoas do mercado de trabalho, resultando em altos níveis de desemprego e subemprego. É fundamental combater essa discriminação e promover a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, garantindo o respeito à sua identidade de gênero.

Infelizmente, muitas pessoas homossexuais enfrentam a necessidade de ocultar sua orientação sexual no ambiente de trabalho para evitar discriminação e situações desagradáveis. Essa realidade reflete a persistência de preconceitos e estereótipos negativos em relação à homossexualidade em algumas organizações.

A pressão para se comportar como heterossexual e esconder a orientação sexual pode ser extremamente estressante e desgastante para os indivíduos LGBTQIAPN+. Essa necessidade de esconder sua identidade afeta negativamente a liberdade pessoal e pode gerar ansiedade e medo de serem descobertos.

Quando a descoberta da orientação sexual ocorre durante a vigência do contrato de trabalho, é preocupante que algumas pessoas LGBTQIAPN+ sejam submetidas a situações desagradáveis, como exclusão, piadas, tratamento vexatório e assédio moral por parte de colegas de trabalho e até mesmo por superiores hierárquicos. Essas atitudes são inaceitáveis e violam os direitos humanos e os princípios de igualdade e respeito no ambiente de trabalho.

A necessidade de esconder a orientação sexual para evitar situações constrangedoras e repressão pode impactar negativamente a vida profissional e as oportunidades de promoção dessas pessoas. A discriminação e o preconceito, quando presentes no ambiente de trabalho, prejudicam a inclusão, a produtividade e o bem-estar das pessoas LGBTQIAPN+.

A homofobia pode apresentar de outra forma, quando por exemplo a orientação sexual no ambiente de trabalho, do trabalhador LGBTQIAPN+ é descoberta por clientes que frequentam aquele ambiente, estes clientes acabam se incomodam apenas pelo fato de serem pessoas com orientação sexual diverso do que eles entendem ser o correto, a homofobia representa uma única causa de justificativa pela exclusão do trabalhador, apesar da maioria das vezes não ser o motivo alegado para demissão do empregado. E quando estas pessoas são admitidas muitas empresas não respeitam o nome social, a forma que o empregado quer que seja reconhecido.

O Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, dispõe sobre a utilização do nome social, reconhecendo a identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Ferreira (2007, p 33) conceitua a homofobia da seguinte forma:

Usada para definir a repulsa de alguns indivíduos face às relações afetivas e sexuais entre pessoas do mesmo sexo, ela é caracterizada

pelo medo e desprezo pelos homossexuais, muitas vezes por se considerar crenças que assumem que a heterossexualidade é a única forma de sexualidade normal, natural e aceitável. O homossexualismo para quem pratica a homofobia é uma doença.

As pessoas LGBTQIAPN+ sofrem discriminação até mesmo após serem demitidos, muitas empresas tratam estes ex-funcionários, como pessoas descartáveis, criando até mesmo uma lista discriminatória, onde divulgam comportamento distorcido destes funcionários com a finalidade de prejudicá-los, visando assim a não – contratação. Estes atos praticados são para prejudicar o empregado de todas as formas possíveis, fomentando ódio e desrespeito as diferenças.

No Brasil, a Constituição Federal estabelece o direito à igualdade e à isonomia para todos os cidadãos, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou qualquer outra característica pessoal. A discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero fere a dignidade do indivíduo e viola o princípio fundamental da igualdade perante a lei.

O art. 7º da Constituição Federal, garante direitos trabalhistas e proteções a todos os trabalhadores, sem qualquer distinção ou discriminação. Portanto, os atos discriminatórios contra pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho violam direitos fundamentais e da personalidade

Destaca-se que o empregador que dispensar o trabalhador pelo fato ter orientação sexual fere o princípio da não discriminação, (art. 2º, IV, CRFB; art. 1º, da Lei 9.029/95), violando assim os direitos da personalidade.

Esse princípio é fundamental para garantir a igualdade de tratamento e a proteção dos direitos da personalidade de todas as pessoas.

O assédio moral no ambiente de trabalho, quando direcionado a pessoas LGBTQIA+ ou a qualquer grupo que seja alvo de discriminação, viola o princípio da não discriminação. Ao discriminar ou assediar alguém com base em sua orientação sexual, identidade de gênero ou outras características pessoais, estão sendo desrespeitados os direitos fundamentais e a dignidade dessas pessoas.

A Constituição Federal e a Lei 9.029/95 estabelecem as bases legais para combater a discriminação no ambiente de trabalho. Elas proíbem explicitamente a discriminação de qualquer natureza e garantem a igualdade de direitos para todos os cidadãos.

A Convenção nº 190 da OIT, destaca a importância de países signatários criarem leis e políticas para combater o assédio no local de trabalho, garantindo um ambiente seguro e respeitoso para todos os trabalhadores.

No Estado democrático de Direito, cabe ao governo e aos legisladores a responsabilidade de implementar políticas públicas que promovam a conscientização e a proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+. É necessário um esforço conjunto da sociedade civil, dos governos e de outras partes interessadas para superar os desafios enfrentados por essa comunidade e criar um ambiente inclusivo e respeitoso.

A mudança legal é fundamental para garantir a proteção das pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. Leis e regulamentações devem ser introduzidas ou fortalecidas para proibir explicitamente a discriminação com base na orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.

A atual Constituição Federal no art. 3º, IV, tem por objetivo contribuir com a igualdade de todos sem distinção de gênero para o bem de todos, promovendo assim uma sociedade justa.

É necessária que sociedade compreenda a importância dessas pessoas, conscientize que violar o direito do outro ferirá direitos humanos e os direitos da personalidade, pelo simples fato de não aceitar a orientação sexual ou de gênero. Quando a prática do assédio moral ocorre, afronta aos direitos fundamentais e direitos da personalidade, no art. 1º da constituição dispõe direitos da dignidade humana e valores sociais de trabalho resguardados do indivíduo, para que todos sejam tratados com igualdade.

Alguns exemplos desses direitos incluem:

Dignidade: O assédio moral atinge a dignidade da pessoa, causando humilhação, constrangimento e depreciação de sua autoestima. A pessoa é tratada de maneira desrespeitosa e prejudicada em sua integridade psicológica.

Integridade física e psicológica: O assédio moral pode levar a danos à integridade física e psicológica da pessoa. O estresse, a ansiedade e a pressão constantes causados pelo assédio podem ter efeitos negativos na saúde mental e física.

Liberdade: O assédio moral pode restringir a liberdade da pessoa no ambiente de trabalho, pois cria um clima de medo e opressão. A vítima pode sentir-se coagida a agir de determinada maneira ou a evitar certas situações, afetando sua liberdade de expressão e ação.

Imagem e reputação: O assédio moral pode prejudicar a imagem e a reputação da pessoa no ambiente de trabalho e perante seus colegas e superiores. A vítima pode ser difamada, ridicularizada ou alvo de fofocas, o que pode afetar negativamente sua carreira e relacionamentos profissionais.

Autonomia: O assédio moral pode minar a autonomia da pessoa no ambiente de trabalho, limitando sua capacidade de tomar decisões, expressar opiniões e ter controle sobre seu próprio trabalho. A vítima pode sentir-se desvalorizada e sem poder para agir de acordo com suas próprias vontades e capacidades.

É importante sempre reforçar a conscientização, para que todos entendam que somos iguais perante a lei com direitos e deveres no art. 3º dispõe os objetivos da Constituição Federal.

A inclusão social, é um ponto de partida necessário para a convivência com pessoas diferentes e aprender a respeitá-las.

6.1 Inclusão ao mercado de trabalho

A inclusão é problema real e complexo enfrentado por muitas pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. A discriminação e o preconceito com base na orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero são questões graves que podem criar barreiras significativas para o acesso igualitário a oportunidades de emprego e para a manutenção de vínculos de emprego.

As pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho enfrentam diversos desafios em busca de um espaço no mercado de trabalho, podendo enfrentar

discriminação durante o processo de contratação, onde suas identidades são levadas em consideração de maneira negativa.

Em muitos casos, pessoas LGBTQIAP+ podem experimentar um ambiente de trabalho hostil, onde são alvo de discriminação, assédio ou piadas ofensivas. Muitas pessoas LGBTQIAP+ podem sentir que não podem ser autênticas no trabalho, o que pode causar estresse emocional e afetar seu bem-estar geral.

Estudos mostraram que, em alguns casos, as pessoas LGBTQIAP+ enfrentam desigualdades salariais em comparação com seus colegas heterossexuais e cisgêneros.

A discriminação, também pode afetar as oportunidades de promoção e avanço na carreira para pessoas LGBTQIAP+.

O medo de retaliação e discriminação no ambiente de trabalho é uma preocupação legítima que pode levar muitas pessoas a esconderem sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O estigma em relação à orientação sexual e identidade de gênero ainda persiste em muitos lugares. Muitas pessoas LGBTQIAP+ têm receio de revelar sua sexualidade ou identidade de gênero devido ao medo de serem estigmatizadas ou discriminadas.

Esconder a verdadeira identidade pode ter sérios impactos na saúde mental. O estresse e a ansiedade resultantes de esconder a orientação sexual ou identidade de gênero podem afetar negativamente o bem-estar emocional.

O ambiente de trabalho desempenha um papel fundamental na decisão de um funcionário de revelar ou não sua orientação sexual. Empresas que promovem uma cultura inclusiva e de apoio são mais propensas a criar um ambiente onde os funcionários se sintam seguros para serem autênticos.

Siqueira (2009, p. 450-451), entende que:

O indivíduo busca, ao assumir sua sexualidade, a paz interior, aparentemente obtida a partir de não ter de guardar somente para si a sua orientação sexual. Isso não implica, contudo, exposição demasiada ou demonstrações explícitas de sexualidade. [...] O medo de perda da afetividade familiar e do seu eventual apoio financeiro, bem como, a vergonha de ser diferente, que tem causas internas,

relacionadas à história de vida, e causas externas, relacionadas à estigmatização social, geram angústia e sofrimento para o indivíduo. O silêncio proposital em torno da sua orientação sexual pelos seus pares sugere um contínuo estado de policiamento das palavras e ações para não provocar a ruptura da barreira em torno deste tabu, além do ocultamento identitário do indivíduo, o que contribui para o agravamento de uma situação já tensa (SIQUEIRA, 2009, p. 452).

Em seus estudos, Siqueira (2009, p. 454) atenta para a distinção gays na esfera organizacional não apenas porque são gays, mas também porque são efeminados. Uma mulher gay é vista como um indivíduo desrespeitoso, não como um "homem realmente", diferentemente das outras orientações sexuais.

Não é provável que seja feminilidade é a liberdade intencional dos homossexuais, basicamente porque os machuca normas de masculinidade podem significar limitações no avanço profissional e estabilidade nas organizações. O inventor dedicou-se apenas ao manifesto homossexual masculino.

Esta eficácia também se aplica a mulheres homossexuais (lésbicas) e pessoas trans que identificar facilmente sua compatibilidade de gênero. Todas essas pessoas são alvos de discernimento porque não se enquadram nos padrões heteronormativos.

Pode-se, portanto, concluir que as vítimas, apesar de estarem sob custódia sob um manto normativo, mas na grande maioria dos casos, não recorrem a ela.

Este é o resultado do patriarcado, que é também um sinal a subjugação gerada pelo capitalismo, visto que o ser humano necessita absolutamente dele traga seu alcance produtivo para uma conversão mortal que garanta sua vida e não dispensa para evidenciar irregularidades trabalhistas.

A luta contra a homotransfobia estrutural e os desafios que os indivíduos LGBTQIAP+ enfrentam no ambiente de trabalho, em face desses desafios, é importante reconhecer que a luta contra a homotransfobia estrutural requer esforços tanto a nível individual quanto institucional.

É necessária uma mudança cultural profunda que promova a aceitação, a igualdade e o respeito pela diversidade sexual.

Isso envolve não apenas a criação de leis mais eficazes, mas também a educação, a conscientização e o apoio ativo às pessoas LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho.

A inclusão não se trata apenas de uma questão de justiça social, mas também de um imperativo para as empresas e a sociedade em geral.

A diversidade cultural é, de fato, uma essência da humanidade que enriquece nossa sociedade de inúmeras maneiras. A Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais, ratificada pelo Brasil e outros países, destaca a importância de valorizar e proteger essa diversidade como um patrimônio comum da humanidade.

Cada grupo étnico, comunidade ou nação tem sua própria história, tradições, língua e identidade cultural distintas, todas formadas por influências variadas, incluindo o ambiente natural, eventos históricos e interações culturais. Essa diversidade cultural não apenas enriquece nossas vidas, mas também promove a compreensão mútua e o respeito entre diferentes grupos.

No contexto do mercado de trabalho, a diversidade cultural é uma força motriz para a inovação e o crescimento. Empresas que valorizam e promovem a diversidade cultural frequentemente se beneficiam de uma gama mais ampla de perspectivas e ideias, o que pode resultar em soluções criativas, produtos melhores e maior competitividade global.

No entanto, é fundamental lembrar que a diversidade cultural não se limita apenas à etnia ou nacionalidade, mas também abrange outras dimensões, como o gênero, a orientação sexual, a identidade de gênero habilidades diversas. A inclusão de todas essas formas de diversidade é crucial para promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e respeitoso.

(FLEURY, 2000), a entende que:

O tema diversidade cultural pode ser estudada sob diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo. Os padrões culturais, expressando valores e relações de poder, precisam ser referenciados e analisados em todos os níveis (FLEURY, 2000, p. 20).

O Brasil, que é a sua rica e complexa história de miscigenação e influências culturais. O país é de fato um exemplo vivo da diversidade cultural, com raízes que se estendem a povos indígenas, europeus, africanos e imigrantes de várias partes do mundo.

Essa miscigenação não apenas moldou a composição étnica da população, mas também enriqueceu a cultura brasileira com uma multiplicidade de tradições, línguas, religiões e práticas culturais. A culinária, a música, a dança e as festas do Brasil são reflexos diretos dessa diversidade cultural.

No entanto, com essa riqueza cultural, persistem desafios relacionados ao preconceito e à discriminação. Esses problemas não estão limitados apenas às esferas sociais, mas também afetam o ambiente de trabalho.

É importante reconhecer que a diversidade cultural não significa apenas celebrar as diferenças, mas também criar um ambiente inclusivo onde todas as pessoas, independentemente de sua origem étnica, religião ou identidade cultural, são tratadas com respeito e igualdade.

No contexto empresarial, promover a diversidade cultural não apenas é um imperativo ético, mas também pode ser uma estratégia vantajosa. A diversidade de perspectivas culturais pode levar a uma maior inovação e à capacidade de atender a mercados diversos.

É verdade que, dentro do amplo campo da diversidade, muitas vezes a atenção se concentra mais na orientação sexual e na identidade de gênero, deixando de lado outras dimensões importantes da diversidade, como gênero, raça, etnia, origem socioeconômica, religião, entre outras. Isso ocorre por diversos motivos, mas é importante reconhecer que todas essas dimensões são interconectadas e que a luta por igualdade e inclusão deve abranger todas elas.

A ênfase na orientação sexual e na identidade de gênero muitas vezes se deve ao fato de que essas questões têm sido historicamente estigmatizadas e marginalizadas em muitas sociedades, o que torna essencial abordá-las especificamente.

No entanto, é fundamental reconhecer que as pessoas não são definidas por uma única dimensão de sua identidade. Elas são moldadas por uma

interseção complexa de identidades e experiências. Portanto, a promoção da diversidade deve ser inclusiva e abranger todas as dimensões da identidade humana.

Isso significa que, ao abordar a diversidade no ambiente de trabalho ou na sociedade em geral, é importante considerar as experiências e necessidades de todos os grupos sub-representados, incluindo mulheres, pessoas negras, indígenas e outras comunidades marginalizadas. A diversidade verdadeira e eficaz é aquela que reconhece e valoriza todas as diferenças, promovendo a igualdade e a inclusão para todos, independentemente de sua identidade.

Carvalho, Andrade e Junqueira (2009, p. 10-11) define a diversidade como a coexistência de diferentes ideias, características, condições ou elementos, que podem até mesmo ser conflitantes, é muito apropriada. Ela captura a essência da diversidade, que não se limita apenas à presença de pessoas de diferentes origens, identidades ou perspectivas, mas também inclui a aceitação e a valorização dessas diferenças, mesmo quando elas divergem ou entram em conflito.

A diversidade é um fenômeno inerente à sociedade humana, pois as pessoas são naturalmente diversas em termos de gênero, raça, orientação sexual, religião, cultura e muitas outras características. No entanto, o desafio é criar ambientes onde essa diversidade seja respeitada e celebrada, em vez de ser fonte de discriminação ou conflito.

Nos ambientes de trabalho e na sociedade em geral, a promoção da diversidade não apenas enriquece a vida e o ambiente de convívio, mas também traz benefícios significativos. Diversas perspectivas e experiências podem levar a soluções mais criativas, tomadas de decisão mais informadas e uma cultura de inclusão que atrai e retém talentos diversos.

Portanto, entender e abraçar a diversidade é fundamental para promover sociedades e organizações mais justas, igualitárias e inovadoras. Essa definição destaca a importância de reconhecer não apenas a presença da diversidade, mas também a necessidade de respeitar e valorizar as diferenças, independentemente de quão conflitantes possam ser em determinados contextos.

6.2 Casos de violências contra pessoas LGBTQIAP+

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma questão grave que afeta pessoas de todas as orientações sexuais e identidades de gênero, incluindo aqueles que se identificam como LGBTQIAP+. Ao longo dos anos, vários casos famosos de assédio moral contra indivíduos LGBTQIAP+ têm surgido, evidenciando a necessidade contínua de lutar contra a discriminação e o preconceito no local de trabalho. Alguns desses casos notórios na integra do G1 Globo podemos encontrar como:

Ana Bessa Carvalho (2018), analisa o Caso de Matthew Shepard.

O caso de Matthew Shepard é um exemplo trágico e comovente da violência que as pessoas LGBTQIAP+ podem enfrentar simplesmente por serem quem são. Embora não esteja diretamente relacionado ao ambiente de trabalho, ele ilustra vividamente como o preconceito e a hostilidade podem levar a consequências devastadoras para indivíduos LGBTQIAP+ em diferentes áreas de suas vidas.

No local de trabalho, a discriminação e o assédio moral também podem ser muito prejudiciais para as pessoas LGBTQIAP+. Isso pode se manifestar de várias formas, desde piadas ofensivas e comentários depreciativos até a negação de oportunidades de emprego e promoção com base na orientação sexual ou identidade de gênero.

É fundamental que as organizações reconheçam a importância de criar ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos, onde todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero, possam se sentir seguras, respeitadas e valorizadas. Além disso, é crucial que as leis e regulamentos antidiscriminação sejam fortalecidos e aplicados de forma eficaz para combater o assédio moral e a discriminação no local de trabalho.

O caso de Matthew Shepard serve como um lembrete doloroso de que a luta pela igualdade e pelo respeito às pessoas LGBTQIAP+ é uma batalha contínua, que exige ação constante e conscientização para garantir que todos possam viver suas vidas com dignidade e segurança, não importa onde estejam.

Fernanda Souza (2020), noticiou o caso de Ellen DeGeneres:

O caso de Ellen DeGeneres, uma personalidade de televisão amplamente conhecida e abertamente lésbica, trouxe à tona questões sérias relacionadas ao ambiente de trabalho e ao assédio moral, mesmo em setores de destaque na indústria do entretenimento.

Embora Ellen fosse uma defensora dos direitos LGBTQIAP+ e uma figura popular na televisão, as alegações de um ambiente de trabalho tóxico e de assédio moral em seu programa de talk show chamaram a atenção da mídia e do público.

Esse caso destaca a importância de se abordar o assédio moral e criar ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos em todos os setores e em todas as hierarquias. Ele também demonstra que a luta contra o assédio não é limitada a um determinado grupo ou setor da sociedade, mas é um desafio que precisa ser enfrentado em todos os lugares.

No contexto da diversidade de gênero e orientação sexual, casos como o de Ellen DeGeneres nos lembram que, independentemente do quão conhecida ou influente alguém possa ser, ninguém está imune ao impacto negativo do assédio moral. Portanto, a conscientização, a prevenção e a promoção de ambientes de trabalho seguros e inclusivos são cruciais para garantir que todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual, possam prosperar e contribuir positivamente em seus empregos.

Para Gearini (2020) o caso de Brandon Teena:

O trágico caso de Brandon Teena, um homem transgênero que foi brutalmente assassinado em 1993 após a revelação de sua identidade de gênero, serve como um lembrete doloroso dos desafios enfrentados pelas pessoas transgênero, incluindo no ambiente de trabalho.

Brandon Teena enfrentou discriminação e violência em vários aspectos de sua vida, incluindo seu trabalho e relações sociais. Sua história, posteriormente retratada no filme "Meninos Não Choram", trouxe à tona as dificuldades e perigos que as pessoas transgênero podem enfrentar simplesmente por serem fiéis a sua identidade de gênero.

No contexto do local de trabalho, o caso de Brandon Teena destaca a importância de criar ambientes inclusivos e seguros para todas as identidades de gênero. Mostra que as pessoas transgênero pode ser particularmente vulneráveis a assédio moral e discriminação no trabalho, o que pode afetar profundamente sua saúde mental e emocional.

Esse caso trágico também ressalta a necessidade contínua de educação e conscientização sobre questões de identidade de gênero e de promover leis e políticas que protejam os direitos das pessoas transgênero no local de trabalho e na sociedade em geral. Ninguém deve enfrentar discriminação, violência ou assédio moral devido à sua identidade de gênero, e o caso de Brandon Teena é um lembrete de quão longe ainda precisamos avançar para alcançar uma verdadeira igualdade e respeito para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero.

Betsy e Arlette (2021) o caso da Política de Banimento de Pessoas Transgênero nas Forças Armadas dos EUA

O caso da política de banimento de pessoas transgênero nas Forças Armadas dos EUA, implementada em 2019, levanta sérias preocupações sobre a igualdade e os direitos das pessoas LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho, especialmente em setores governamentais sensíveis, como as Forças Armadas.

Essa política, que proibia explicitamente pessoas transgênero de servirem abertamente nas Forças Armadas, foi amplamente criticada por ser discriminatória e por desrespeitar as identidades de gênero das pessoas. Ela também causou ansiedade e incerteza entre os membros das Forças Armadas que já eram abertamente transgênero e que temiam perder seus empregos e benefícios devido a essa política.

O caso destaca a importância de políticas de não discriminação, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual, sejam tratadas com igualdade e respeito no local de trabalho. Também demonstra como as decisões governamentais podem ter um impacto significativo na vida e no sustento das pessoas LGBTQIAP+ e como é essencial continuar lutando por direitos e igualdade em todos os setores da sociedade, incluindo as Forças Armadas.

Felizmente, em 2021, a administração dos EUA revogou essa política discriminatória, restaurando a capacidade das pessoas transgênero de servirem abertamente nas Forças Armadas. Essa reversão foi um passo positivo em direção à igualdade, mas também ressalta a importância de permanecer vigilante na defesa dos direitos e da dignidade das pessoas LGBTQIAP+ no local de trabalho e em todos os aspectos da vida.

O caso da Escola Secundária de Anoka-Hennepin (Minnesota)

O caso da Escola Secundária de Anoka-Hennepin, em Minnesota, é um exemplo angustiante das consequências do bullying homofóbico e do assédio moral dirigidos a estudantes LGBTQIAP+. Esse caso trouxe à tona a crítica importância de proteger e apoiar jovens LGBTQIAP+ em ambientes educacionais, demonstrando que o assédio moral não está limitado apenas ao local de trabalho, mas pode ocorrer em várias esferas da vida.

As alegações de bullying e assédio moral nesta escola levaram a uma série de processos legais que destacaram a necessidade urgente de criar políticas anti-bullying inclusivas e programas de educação para promover a compreensão e o respeito pela diversidade de gênero e orientação sexual. Muitos estudantes LGBTQIAP+ enfrentam discriminação e hostilidade em suas escolas, o que não apenas prejudica seu bem-estar emocional, mas também pode afetar seu desempenho acadêmico e sua capacidade de aprendizado.

Este caso específico ilustra como as instituições educacionais têm uma responsabilidade fundamental em criar ambientes seguros e inclusivos para todos os estudantes, independentemente de sua identidade de gênero ou orientação sexual. Além disso, enfatiza a necessidade de uma mudança cultural mais ampla para combater o preconceito e promover a aceitação e o respeito pela diversidade em todas as esferas da sociedade.

O caso da Escola Secundária de Anoka-Hennepin, embora desafiador, também inspirou movimentos de apoio e conscientização, demonstrando que a sociedade está se movendo em direção a um entendimento mais profundo da importância da inclusão e do combate ao assédio moral, não apenas no ambiente de trabalho, mas em todas as áreas da vida.

Raissa (2021), em matéria traz o caso de Gavin Grimm:

Gavin Grimm, um homem transgênero, processou sua escola após ser proibido de usar o banheiro correspondente à sua identidade de gênero. Seu caso chegou à Suprema Corte dos EUA, destacando as lutas legais e as barreiras que as pessoas transgênero enfrentam em seus ambientes de trabalho e estudos.

Esses casos famosos de assédio moral no ambiente de trabalho contra pessoas LGBTQIAP+ mostram a persistência da discriminação e do preconceito, mesmo em sociedades progressistas. Eles também destacam a importância de leis de proteção, políticas de diversidade e inclusão e conscientização contínua para erradicar o assédio moral e criar ambientes de trabalho mais justos e acolhedores para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

A luta pela igualdade no local de trabalho continua sendo uma prioridade fundamental para garantir um mundo mais inclusivo e respeitoso.

6.3 Casos famosos de assédio moral contra diversidade sexual e de gênero

No Brasil, assim como em muitos lugares do mundo, o assédio moral no ambiente de trabalho é uma preocupação significativa. Vários casos famosos de assédio moral no Brasil ganharam destaque na mídia e na sociedade, expondo práticas prejudiciais nos locais de trabalho.

Solange Vera Nunes de Lima (2011) em pesquisa dispôs de alguns exemplos de casos sobre a diversidade sexual.

Caso Rede Globo - Susana Vieira

O caso envolvendo a atriz Susana Vieira e o diretor de novelas da Rede Globo, Dennis Carvalho, em 2010, trouxe à tona um importante debate sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, mesmo em uma das indústrias mais glamorosas e visíveis do Brasil, a televisão.

A coragem de Susana Vieira em denunciar publicamente o que ela alegou ser assédio moral demonstrou que essa prática prejudicial não está limitada a setores específicos, afetando profissionais em diversas áreas. Esse caso ressaltou a importância de reconhecer e abordar o assédio moral, independentemente do ambiente de trabalho.

A repercussão do caso também ilustrou a necessidade de criar políticas internas nas empresas e instituições para prevenir e combater o assédio moral, bem como estabelecer um ambiente onde as vítimas se sintam à vontade para denunciar tais comportamentos.

Caso da Danone

O caso envolvendo a Danone em 2008 lançou luz sobre a questão do assédio moral no ambiente corporativo, demonstrando que até mesmo empresas de renome podem enfrentar alegações sérias relacionadas a essa prática prejudicial.

A ação movida pelo ex-gerente de vendas contra a Danone destacou a importância da gestão de pessoas e da cultura corporativa no bem-estar dos funcionários. O tratamento abusivo e as pressões excessivas relatadas pelo ex-gerente não apenas afetaram sua saúde mental, mas também levaram a uma reflexão mais ampla sobre as práticas de gestão nas empresas.

Esse caso ressaltou a necessidade de as empresas estabelecerem políticas rigorosas de prevenção e combate ao assédio moral, bem como de promoverem um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Além disso, ele enfatizou a importância de uma liderança ética e responsável, que não apenas busque resultados, mas também valorize o bem-estar e a integridade dos colaboradores.

A Danone, como muitas outras empresas, foi desafiada a rever suas práticas de gestão e a criar um ambiente onde todos os funcionários se sintam seguros e respeitados. Esse caso serve como um lembrete de que o assédio moral não pode ser ignorado, e medidas eficazes devem ser implementadas para proteger os trabalhadores e promover uma cultura de respeito e dignidade.

Caso do Banco Santander

O caso envolvendo o Banco Santander em 2019 trouxe à tona a questão do assédio moral relacionado à orientação sexual e destacou a necessidade de promover a diversidade e inclusão no ambiente de trabalho.

O ex-funcionário homossexual que entrou com o processo alegou ter sido vítima de discriminação e tratamento injusto por parte de seu supervisor. Essas alegações ressaltaram a importância de as empresas adotarem políticas e práticas que protejam os direitos e a dignidade de todos os funcionários, independentemente de sua orientação sexual.

Caso do Banco Santander também demonstrou como a discriminação com base na orientação sexual pode afetar negativamente o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Além disso, evidenciou a necessidade de sensibilização e treinamento para prevenir o assédio moral e criar um ambiente de trabalho inclusivo.

Para as empresas, esse caso serve como um alerta para a importância de promover uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a igualdade. A diversidade não apenas enriquece o ambiente de trabalho, mas também contribui para o sucesso e a reputação positiva das organizações. Portanto, investir em políticas de diversidade e inclusão não é apenas uma escolha ética, mas também uma estratégia inteligente de negócios.

Caso da Editora Abril

O caso envolvendo a Editora Abril em 2013 destacou a preocupante questão do assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, especialmente no setor de mídia, e gerou importantes discussões sobre a necessidade de políticas eficazes de prevenção e denúncia nas empresas.

A ex-funcionária que processou a Editora Abril alegou ter sido vítima de assédio moral e sexual por parte de seu chefe. Suas denúncias levaram à abertura de um debate crucial sobre como as organizações devem lidar com essas questões sensíveis.

Esse caso evidenciou que o assédio no local de trabalho não é uma questão isolada, mas sim um problema que pode afetar muitos setores e profissões, incluindo a indústria da mídia.

Para as empresas, o caso da Editora Abril serve como um alerta para a necessidade de estabelecer e aplicar políticas de prevenção do assédio, além

de garantir que todos os funcionários estejam cientes de seus direitos e das vias para denunciar qualquer comportamento inadequado.

Caso do Grupo Algar:

O caso envolvendo o Grupo Algar, uma empresa de telecomunicações de grande porte, trouxe à tona sérias alegações de assédio moral e discriminação direcionados a funcionários LGBTQIAP+. Essas denúncias evidenciaram a existência de um ambiente de trabalho hostil, onde práticas de exclusão e discriminação eram aparentemente toleradas.

Os funcionários que se sentiram prejudicados por tais práticas decidiram tomar medidas legais, buscando justiça e reparação para os danos sofridos. Esse caso não apenas expôs a situação preocupante enfrentada por alguns colaboradores da empresa, mas também chamou a atenção para a importância de se promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos, independentemente de sua orientação sexual ou identidade de gênero.

O Grupo Algar, como resultado dessas denúncias e processos legais, foi pressionado a reavaliar suas políticas internas e procedimentos de gestão. Tornou-se evidente que as empresas precisam adotar medidas concretas para prevenir o assédio moral e a discriminação em todas as suas formas.

Esse caso serve como um lembrete poderoso de que a diversidade e a inclusão não são apenas princípios éticos, mas também são essenciais para a construção de uma cultura corporativa saudável e para o sucesso sustentável das organizações. Empresas que valorizam a diversidade e promovem um ambiente de trabalho inclusivo tendem a atrair talentos diversos, estimular a criatividade e inovação e, em última análise, obter melhores resultados nos negócios.

Caso Petrobras

O caso da Petrobras, que veio à tona no contexto dos escândalos de corrupção que abalaram a empresa. Além das sérias alegações de corrupção, funcionários da empresa também denunciaram uma cultura organizacional tóxica, onde o assédio moral era uma realidade.

Nesse ambiente, o medo de retaliação e represálias dificultava a denúncia de problemas éticos e comportamentos inadequados. Isso criou um ciclo

prejudicial em que as vítimas se sentiam desencorajadas a relatar o assédio moral, temendo consequências negativas para suas carreiras e bem-estar no local de trabalho.

É fundamental que as empresas e organizações reconheçam a seriedade do assédio moral e haja proativamente para preveni-lo. Isso não apenas protege os direitos e o bem-estar dos funcionários, mas também promove uma cultura de integridade, respeito e ética no local de trabalho.

Em última análise, os casos de assédio moral na Petrobras e em outras empresas servem como exemplo importante de que a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na prevenção desse problema. Promover um ambiente de trabalho saudável e ético não é apenas uma escolha moral, mas também uma decisão estratégica que beneficia a empresa, seus funcionários e a sociedade como um todo.

7 A IMPORTÂNCIA DA REPARAÇÃO DO DANO SUBJETIVO

A importância da indenização do dano subjetivo causado pelo assédio moral no ambiente de trabalho.

A indenização do dano subjetivo se alinha com os princípios da dignidade da pessoa humana e os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal é importante para destacar a base legal e ética dessa compensação. A conexão entre o assédio moral e as consequências emocionais e psicológicas para a vítima, como ansiedade, depressão e estresse, realça o impacto negativo desse comportamento no bem-estar e na saúde mental do trabalhador.

Desta forma, a exploração da violação dos direitos de imagem, privacidade, honra e vida privada da vítima ressalta que a indenização do dano subjetivo não se limita apenas às consequências emocionais, mas também à integridade a dignidade da pessoa.

A ideia de que a indenização não é apenas uma compensação para a vítima, mas também tem um caráter pedagógico e dissuasório, serve para conscientizar as empresas e seus funcionários sobre a seriedade do assédio moral e estimular a prevenção.

Sendo assim, tendo à possibilidade de incluir valores relacionados a danos materiais e morais, como tratamento médico e afastamento do trabalho, destaca que a indenização não se limita ao aspecto emocional, mas também pode abranger os impactos práticos na vida da vítima.

A referência ao artigo 233-G da CLT, que define os danos extrapatrimoniais à pessoa física, reforça a base legal para a indenização do dano subjetivo e como a lei protege uma série de direitos fundamentais do indivíduo.

A indenização do dano subjetivo também busca restaurar um senso de justiça social ao compensar a vítima por uma injustiça sofrida e restabelecer o equilíbrio entre as partes envolvidas é uma perspectiva significativa.

O assédio moral é uma conduta subjetiva, muitas vezes manifestada por comportamentos insidiosos e não tão explícitos. Isso pode dificultar a coleta de evidências objetivas.

A sugestão de usar meios como conversas de WhatsApp, gravações de áudio, vídeos, e-mails e testemunhas é relevante, pois esses elementos podem fornecer *insights* sobre o comportamento abusivo.

O artigo 442 do CPC, que afirma a admissibilidade da prova testemunhal, destaca que, em muitos casos, testemunhas podem ser cruciais para corroborar as alegações de assédio moral.

Alice Monteiro Barros (2004, p. 51), conceitua a prova da seguinte forma:

Como são atitudes que constituem a prática a sua prova é dificultada, pois pode ser simplesmente uma palavra contra a outra. Incumbe à vítima apresentar indícios que levem a uma razoável suspeita, aparência ou presunção da figura em exame e o demandado assume o ônus de demonstrar que sua conduta foi razoável, isto é, não atentou contra qualquer direito fundamental.

A responsabilidade civil e a indenização em casos de dano, inclui tanto dano material e quanto moral.

O Código Civil, define a responsabilidade civil como a obrigação de compensar a vítima que sofreu um dano. Isso se traduz em uma obrigação legal de recompensar a pessoa prejudicada pelo dano causado.

A indenização é a maneira pela qual o dano causado a outra pessoa é reparado. A indenização pode envolver tanto os danos materiais quanto os morais, dependendo do tipo de dano sofrido. O princípio fundamental por trás da indenização é a reparação do prejuízo causado. Isso visa garantir que a vítima seja compensada de forma justa pelo dano que sofreu, visando a segurança jurídica.

O assédio moral causa as vítimas tanto dano patrimonial, quanto extrapatrimonial, sendo que o dano patrimonial afeta bens materiais tangíveis, como propriedades ou veículos. O dano extrapatrimonial atinge a esfera subjetiva do indivíduo, ferindo aspectos como as suas emoções e o estado psicológico.

O dano extrapatrimonial é passível de valoração, ou seja, pode ser avaliado monetariamente. Isso ocorre porque envolve a violação de direitos fundamentais da personalidade, como a dignidade e o bem-estar emocional.

A discussão sobre danos morais é especialmente relevante nos casos de assédio moral, onde o dano muitas vezes não é tangível, mas afeta profundamente a saúde emocional e psicológica da vítima.

7.1 Dano Causado

É importante saber a relação entre assédio moral e dano moral, além de esclarecer a relação entre esses conceitos e o contexto legal.

O dano moral está relacionado à dor ou sofrimento sentido pela pessoa, sendo um sentimento humano resultante de um evento prejudicial. Por outro lado, o assédio moral é caracterizado por comportamentos e exigências ilícitas que têm a intenção de ofender a personalidade e integridade do indivíduo, com efeitos humilhantes e constrangedores.

O dano moral atinge o estado emocional, moral e intelectual da vítima, afetando aspectos fundamentais da personalidade. Ele está relacionado a violações de direitos personalíssimos, como a honra, a intimidade e a privacidade.

Os arts. 186 e 927 do Código Civil, estabelecem a responsabilidade por atos ilícitos e a obrigação de reparar o dano causado a outrem. Isso implica que quem violar direitos e causar prejuízo, mesmo que seja exclusivamente moral, comete um ato ilícito e deve reparar o dano causado.

Bem como, para proteção do indivíduo contra violações decorrentes do prejuízo moral está ancorada no art. 5º da Constituição Federal. Esse artigo, em seus incisos V e X, assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da honra das pessoas.

O dano moral quanto o assédio moral tem uma dimensão subjetiva, muitas vezes difícil de mensurar objetivamente. Essa subjetividade pode apresentar desafios na apresentação de provas e na quantificação da indenização.

Neste sentido, há o entendimento abaixo:

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Configurado o assédio moral praticado pelo empregador, materializado em conduta abusiva que expõe o empregado a um tipo de humilhação, indo de encontro à sua dignidade e integridade, desestabilizando-a, na forma de comportamentos

inadequados e que fogem do que é comumente aceito pela sociedade, automaticamente redonda na responsabilidade civil do empregador, sujeitando-o a arcar com indenização por danos morais, que têm o caráter de compensar a vítima e punir o infrator, com amparo no que estabelecem os artigos 5º, V e X, e 7º, XXII da Constituição Federal, e 186, 927, 949 e 950 do Código Civil Brasileiro. Processo 0000670-32.2021.5.05.0133, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) SEBASTIAO MARTINS LOPES, Quarta Turma, DJ 27/07/2023.

As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, especificamente quando é direcionado contra superiores hierárquicos ou colegas sem relação de hierarquia.

O assédio moral direcionado a superiores hierárquicos ou colegas sem relação de hierarquia pode resultar em uma demissão por justa causa, conforme o disposto no artigo 482 da CLT.

A possibilidade de demissão por justa causa em casos de assédio moral, pode-se observar a gravidade e o impacto negativo desses comportamentos no ambiente de trabalho. Enfatizando a responsabilidade do trabalhador em manter um comportamento adequado e respeitoso no ambiente laboral.

A inclusão de normas sobre justa causa no contexto do assédio moral ressalta a importância de manter um ambiente de trabalho saudável, onde todos os trabalhadores possam desempenhar suas funções sem sofrer constrangimentos, humilhações ou qualquer tipo de abuso.

O dever de reparar o dano extrapatrimonial, incluindo o dano moral resultante do assédio moral no ambiente de trabalho, é regulamentado no âmbito da legislação trabalhista após as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

O art. 223-E, incluído pela Lei nº 13.467/2017 na CLT, estabelece que todos os envolvidos que tenham contribuído para a ofensa a um bem jurídico tutelado são responsáveis pelo dano extrapatrimonial. Isso significa que a responsabilidade não é restrita ao agressor principal, mas se estende a todos que colaboraram de alguma forma para o dano.

A responsabilidade compartilhada é aplicada na proporção da ação ou omissão de cada um dos envolvidos no dano. Isso implica que cada pessoa responsável pelo dano contribuirá na medida de sua ação ou omissão para a ofensa ao bem jurídico tutelado.

A inclusão do artigo 223-G na CLT após as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, o artigo trouxe critérios e parâmetros para a fixação da reparação do dano extrapatrimonial, considerando fatores como a gravidade do dano, a capacidade econômica do infrator e outros elementos relevantes.

As alterações legislativas que introduziram esses artigos reforçam a importância de tratar a questão do dano extrapatrimonial, incluindo o dano moral resultante do assédio moral, de maneira séria e abrangente. A abordagem compartilhada da responsabilidade destaca a necessidade de considerar todas as partes envolvidas na ocorrência do dano.

A punição penal do assédio moral, mesmo em ausência de uma legislação específica.

O assédio moral não possui uma regulamentação própria na esfera penal, ou seja, não há um tipo penal específico para essa conduta. Isso levanta a questão sobre a possibilidade de punir o agressor mesmo sem uma lei específica para tal.

O princípio da legalidade, estabelecido no art. 5º, incisos XXXIX e XL, da Constituição Federal de 1988, determina que não pode haver crime sem uma lei anterior que o defina e que a lei penal não pode retroagir para prejudicar o réu.

Fica claro que não é possível utilizar a analogia com outras leis penais para punir o assédio moral, já que isso seria inconstitucional. Isso destaca a importância da segurança jurídica e da clareza na legislação penal.

Mas, embora não haja uma lei específica para o assédio moral, é possível que a prática dessa conduta infrinja bens jurídicos protegidos pelo sistema penal. Isso significa que, mesmo sem uma tipificação direta, o agressor poderia ser punido por ofensas a outros princípios e leis.

Dependendo da natureza da ofensa e do método utilizado, é possível enquadrar a conduta de assédio moral em tipos legais já estabelecidos no Código Penal. Isso sugere que o agressor pode ser processado e punido de acordo com a natureza da ofensa.

Exemplos claros de como o comportamento do agressor pode ser enquadrado em crimes específicos. Por exemplo, a imputação falsa de furto poderia ser considerada calúnia; disseminação de boatos difamatórios pode ser difamação e ofensas verbais ou gestuais podem ser enquadradas como injúria.

Além das ofensas verbais, você também mencionou que o assédio moral pode chegar ao ponto de afetar a integridade física da vítima. Nesse caso, o agressor poderia ser processado por crimes como lesão corporal ou até mesmo crimes contra a liberdade individual, como constrangimento ilegal, ameaça e cárcere privado.

Essa abordagem demonstra a flexibilidade do sistema penal em lidar com diferentes aspectos do assédio moral e sugere que, mesmo sem uma lei específica, o agressor pode ser responsabilizado por meio das leis já existentes, desde que sua conduta se encaixe em um dos tipos legais preexistentes.

7.2 Reparação dos danos extrapatrimoniais

A Lei nº 13.467/2017 introduziu importantes mudanças na abordagem da reparação por danos extrapatrimoniais, reconhecendo a complexidade e a subjetividade dessas situações. Ao estabelecer uma tarifação em categorias de dano extrapatrimonial, de leve a gravíssimo, a lei busca trazer uma medida mais objetiva para a quantificação das indenizações.

No entanto, é importante notar que essa tentativa de categorização não pode ser considerada uma solução definitiva, uma vez que a dor e o sofrimento humanos são experiências profundamente pessoais e subjetivas. O sofrimento de uma vítima pode ser muito diferente do sofrimento de outra, mesmo em circunstâncias semelhantes.

Portanto, a avaliação do valor da indenização deve levar em consideração não apenas a gravidade do dano, mas também a individualidade da vítima, sua sensibilidade e como o dano afeta sua vida presente e futura.

Além disso, é crucial reconhecer que os danos extrapatrimoniais muitas vezes têm repercussões não apenas na esfera emocional da vítima, mas também em outros aspectos de sua vida, como sua reputação, sua imagem e sua honra. Portanto, a indenização deve refletir não apenas a dor sofrida, mas também essas repercussões em outros bens jurídicos da vítima.

Em última análise, a tarificação dos danos extrapatrimoniais é um passo na direção certa para trazer maior clareza e previsibilidade ao processo de reparação. No entanto, deve ser usada com sensibilidade e sempre com o entendimento de que cada caso é único e deve ser avaliado de acordo com suas circunstâncias específicas. A busca por uma justa reparação de danos extrapatrimoniais continua sendo um desafio complexo que requer a consideração de múltiplos fatores, incluindo a individualidade e a dignidade de cada vítima.

No art. 223 G, Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, preceitua a tarifa da seguinte forma:

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

A introdução dessa tarificação trouxe consigo um dilema fundamental: como equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores vulneráveis e a necessidade de segurança jurídica para os empregadores.

Por um lado, a fixação de um valor máximo para indenizações pode ser vista como uma tentativa de trazer clareza e previsibilidade ao sistema jurídico, evitando decisões judiciais arbitrárias e excessivamente onerosas para os

empregadores. Isso pode ser especialmente importante para pequenas e médias empresas que podem enfrentar dificuldades financeiras diante de indenizações substanciais.

Por outro lado, a crítica central é que essa tarificação pode desconsiderar a individualidade das vítimas e a gravidade específica de cada caso. A vida e a dignidade do trabalhador não podem ser colocadas em segundo plano em relação a outros interesses. Cada ser humano é único, e as experiências de dor e sofrimento podem variar amplamente. A tarificação pode resultar em indenizações inadequadas para vítimas que sofreram danos graves e duradouros.

Portanto, é fundamental encontrar um equilíbrio entre a necessidade de segurança jurídica para os empregadores e a proteção efetiva dos direitos e da dignidade dos trabalhadores. Isso pode envolver a revisão do art. 223-G da CLT para levar em consideração fatores individuais, como a gravidade do dano, o impacto na vida da vítima e a capacidade financeira do empregador. A busca por justiça e equidade em casos de danos extrapatrimoniais deve sempre ser o objetivo central, respeitando a essência da legislação trabalhista e a dignidade de todos os seres humanos envolvidos.

Margarida Barreto apresenta o seguinte pensamento sobre a tarificação:

O objetivo é fortalecer o capital, cada vez mais, e não é à toa também, que entre 2016 e 2017, houve um aumento acentuado em termos de diminuição de ganhos e uma diminuição dos novos ricos. Ou seja, cada vez mais, a gente tem menos pessoas bilionárias, só para você ter uma ideia, no planeta hoje, oito grandes bilionários têm a riqueza de cem milhões de pessoas e se você aumentar para 1%, então esses dados são totalmente extravagantes e extrapolam qualquer raciocínio lógico, né?. Então, todas essas mudanças na legislação trabalhista favorecem ao grande capital... [...] Então, você balizar o ganho ou o que uma empresa deve pagar como se aquele sofrimento fosse diferente de um alto executivo, é de uma maldade, é de um cinismo, é de uma indiferença à dor do outro, é uma banalização. Eu, digo que a gente está na barbárie, ou caminhando para ela, porque nós naturalizamos a violência e, aí, barbariza as relações. Isso é capitalismo, mas isso é capitalismo em que momento dele? O momento mais cruel, eu não sou especialista nisso, então, talvez esteja dizendo uma bobagem, mas é o capitalismo financeirista, no que você tem dinheiro, ótimo, mas se você não tem, está fora, para que você

vai ganhar dinheiro, para desperdiçar? [...] então, até no valor existe a questão de classe aí colocada. Quem ganha com toda mudança é o capital e fortalece esse pequeno grupo que comanda o planeta, não é nem o Brasil, é o planeta. Então, não dá para a gente concordar. (BARRETO, 2019, p. 648)

A complexidade dos doze incisos estabelecidos pelo art. 223-G da CLT para fundamentar uma sentença de danos extrapatrimoniais é, de fato, um ponto a ser considerado. Embora esses requisitos possam fornecer uma estrutura para a análise dos casos, eles também podem tornar o processo mais demorado e sujeito a contestações. A necessidade de fundamentar cada um desses requisitos antes de chegar ao valor da indenização pode prolongar os procedimentos legais.

É importante lembrar que esses requisitos são relevantes para a análise de casos em que o valor da indenização não é tarifado. Eles podem ajudar a determinar a gravidade do dano, o impacto na vida da vítima e a responsabilidade do empregador. No entanto, o problema surge quando se trata de casos em que o valor é tarifado e limitado, pois os requisitos podem não ser tão significativos nesses casos.

Nesse contexto, é crucial encontrar um equilíbrio entre a necessidade de uma análise justa e detalhada dos casos e a eficiência dos procedimentos legais. Isso pode envolver a revisão dos requisitos estabelecidos pelo art. 223-G para torná-los mais adequados à realidade dos casos de danos extrapatrimoniais. O objetivo deve ser garantir que as vítimas recebam indenizações justas e proporcionais à gravidade do dano, sem que o processo se torne excessivamente moroso e burocrático.

De acordo o art. 223-G, preceitua que:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vide ADI 6050) (Vide ADI 6069) (Vide ADI 6082)

I - a natureza do bem jurídico tutelado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - a possibilidade de superação física ou psicológica; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

- V** - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VI** - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VII** - o grau de dolo ou culpa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- VIII** - a ocorrência de retratação espontânea; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- IX** - o esforço efetivo para minimizar a ofensa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- X** - o perdão, tácito ou expresso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI** - a situação social e econômica das partes envolvidas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII** - o grau de publicidade da ofensa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A análise da natureza do bem jurídico tutelado é um passo essencial no processo de julgamento de casos de danos extrapatrimoniais. Isso ocorre porque diferentes bens jurídicos podem ser afetados de maneira distinta pelos atos ilícitos, e a gravidade da lesão pode variar consideravelmente com base no bem em questão.

No contexto dos danos extrapatrimoniais, os bens jurídicos mais comuns que podem ser afetados incluem a vida, a integridade física e psicológica, a imagem, a honra, a dignidade, a privacidade, entre outros. Cada um desses bens possui um valor intrínseco e é protegido pela lei de forma específica.

Por exemplo, danos que afetam a vida ou a integridade física e psicológica da vítima geralmente são considerados mais graves e podem resultar em indenizações mais elevadas. Por outro lado, danos que afetam a imagem ou a honra da vítima também são sérios, mas podem ser avaliados de maneira diferente em termos de impacto financeiro.

Portanto, a análise da natureza do bem jurídico tutelado permite ao juiz considerar cuidadosamente o impacto do dano na vida da vítima e determinar a adequação da indenização com base nesse impacto. É um aspecto importante para garantir que as decisões judiciais sejam justas e proporcionais às circunstâncias específicas de cada caso.

A análise dos incisos II a IX do art. 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas é fundamental para avaliar a adequação da indenização em casos de danos extrapatrimoniais, especialmente no contexto do assédio moral no ambiente de trabalho. Cada um desses incisos aborda aspectos específicos que

contribuem para a determinação do valor da indenização, considerando as circunstâncias do caso, sendo assim:

O inciso II, leva em consideração a gravidade do sofrimento ou da humilhação infligidos à vítima. Embora seja difícil quantificar o sofrimento humano, ele desempenha um papel importante na determinação do valor da indenização.

E o inciso III, a lei considera se a vítima conseguiu superar os danos sofridos. Se a vítima não sofreu danos duradouros ou se conseguiu superar efetivamente o assédio, isso pode influenciar na redução da indenização.

Bem como o inciso IV, analisa se a vítima foi isolada do ambiente de trabalho devido ao assédio, o que pode resultar em perda de credibilidade e utilidade na empresa. O isolamento é um fator que pode agravar o dano moral.

Já o inciso V, a repetição das condutas abusivas é considerada, o que pode aumentar o dano causado à vítima. A reiteração demonstra a extensão e a duração dos efeitos do assédio.

No inciso VI, o ambiente onde ocorreu a ofensa é relevante para a análise. O local pode influenciar na intensidade do dano e na adequação da indenização.

O inciso VII, considera o grau de dolo ou culpa do empregador na prática do assédio moral. O empregador pode ser responsabilizado por ação ou omissão, sob a teoria da responsabilidade objetiva ou pelo risco da atividade.

O inciso VIII dispõe, se o agressor se retrata espontaneamente antes da citação, isso pode levar à redução da indenização. No entanto, a retratação deve ser genuína e ocorrer antes de um processo legal.

E no inciso IX, considera-se se o agressor fez esforços genuínos para minimizar a ofensa. No entanto, se a conduta visa causar sofrimento à vítima, a alegação de esforços para minimizar a ofensa pode não ser válida.

Ademais o inciso X, lida com a possibilidade de perdão tácito ou expresso por parte da vítima em relação ao agressor. Se a vítima perdoar o agressor, isso pode levar à redução ou isenção da responsabilidade do empregador de pagar a indenização.

No entanto, é importante observar que a aceitação do perdão tácito não deve ser usada como um meio de eximir o agressor de sua responsabilidade, especialmente quando a vítima está em uma posição vulnerável devido à dependência econômica ou ao medo do desemprego.

Neste inciso XI é considerado a situação social e econômica tanto da vítima quanto do agressor. No entanto, existe uma contradição com os incisos anteriores do art. 223-G, que estabelecem limites fixos para a indenização. A situação econômica e social de diferentes empresas pode variar significativamente, justificando a necessidade de avaliar indenizações de forma diferenciada.

E o inciso XII, analisa o grau de publicidade da ofensa. Ele considera se a conduta ocorreu entre colegas de departamento, no ambiente interno ou externo da empresa e se as humilhações sofridas pela vítima se tornaram conhecidas por terceiros. O grau de publicidade da ofensa pode influenciar a avaliação do dano moral.

Em conjunto, esses incisos oferecem um conjunto abrangente de critérios para a determinação do valor da indenização em casos de assédio moral. Eles reconhecem a complexidade das situações envolvendo assédio moral no ambiente de trabalho e buscam garantir que as decisões judiciais sejam justas e proporcionais às circunstâncias específicas de cada caso.

No entanto, ainda persistem desafios em harmonizar esses critérios com os limites fixos estabelecidos por lei, destacando a importância de um exame cuidadoso das circunstâncias individuais em cada caso.

A reforma trabalhista introduziu mudanças significativas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que historicamente visava proteger os direitos dos trabalhadores, considerados a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Uma dessas mudanças foi a introdução do art. 223-G, que trouxe limitações à responsabilidade dos empregadores em casos de dano extrapatrimonial, como o assédio moral no ambiente de trabalho.

Os incisos desse art. estabelecem critérios para a análise dos juízes em casos de assédio moral, auxiliando na determinação da gravidade do dano e, consequentemente, na fixação do valor da indenização a ser paga à vítima. No entanto, essa limitação imposta pela reforma trabalhista tem sido objeto de debates e críticas, pois, em alguns casos, pode dificultar a justa reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores.

É importante destacar que, mesmo com essas limitações, a análise dos critérios estabelecidos nos incisos do art. 223-G deve ser realizada com cuidado pelo juiz, a fim de garantir que as decisões judiciais sejam justas e proporcionais

às circunstâncias específicas de cada caso de assédio moral. Portanto, a implementação desses critérios visa equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a necessidade de evitar abusos e excessos em ações judiciais.

Vale ressaltar que, até o momento, a legislação federal trabalhista no Brasil não tipificou o assédio moral e seus efeitos indenizatórios de forma específica. No entanto, os princípios e direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, bem como os princípios gerais do Direito do Trabalho, têm sido utilizados como base para a análise e reparação de casos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 8º estabelece que a jurisprudência, ou seja, as decisões judiciais, é considerada uma fonte normativa supletiva no direito do trabalho. Isso significa que os tribunais têm o poder de criar jurisprudência, estabelecendo diretrizes e critérios para casos que não estão especificamente previstos na lei.

Assim, dispõe o art 8º da CLT sobre a falta de disposições:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Dessa forma, a jurisprudência tem desempenhado um papel fundamental na análise de casos de assédio moral, contribuindo para a definição de parâmetros e critérios que orientam as decisões judiciais em casos semelhantes. Mesmo sem uma lei específica, os tribunais têm reconhecido a gravidade do assédio moral no ambiente de trabalho e têm buscado garantir a proteção dos trabalhadores e a reparação pelos danos sofridos.

A Justiça do Trabalho vem buscando a redução e punição da prática do assédio moral no ambiente de trabalho no Brasil. Sua atuação vai além do mero reconhecimento da existência dessa prática, pois inclui a aplicação de medidas concretas para reparar os danos causados aos trabalhadores.

Isso significa que, quando um caso de assédio moral é levado à Justiça do Trabalho, os juízes têm o poder de impor sanções e determinar o pagamento de indenizações aos trabalhadores que foram vítimas desse tipo de violência psicológica.

Essas indenizações podem variar de acordo com a gravidade do caso e os danos causados, e são uma forma de responsabilizar o empregador pela conduta inadequada e contribuir para a reparação dos prejuízos sofridos pelo trabalhador.

Neste sentido, há jurisprudência:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISCRIMINAÇÃO DO TRABALHADOR EM RAZÃO DA SUA DEFICIÊNCIA FÍSICA E DE SUA COR DE PELE. IMPOSIÇÃO DE OBSTÁCULO À ASCENSÃO PROFISSIONAL. AUSÊNCIA DE OPORTUNIZAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO EM PROCESSO SELETIVO. O Tribunal Regional destacou, no caso, que , " além de vitimado socialmente pela violência estrutural em razão da cor de sua pele, o reclamante também é pessoa com deficiência, tendo sido seu ingresso na empresa pela via do sistema legal de cotas, prática essa que doutrinadores chamam de "Discriminação Positiva, como a possibilidade de atribuição de tratamento diferenciado a grupos historicamente discriminados com objetivo de corrigir desvantagens causadas pela Discriminação negativa, essa que causa prejuízos e desvantagens" (ALMEIDA, Silvio. Racismo estrutural. Pólen Produção Editorial LTDA, 2019). Esta última forma salta aos olhos nas peças processuais, com destaque aos depoimentos que provam que, mesmo habilitado para condução de veículo, como exigido pelo cargo de técnico, sequer foi oportunizado ao reclamante a participação em processo seletivo para o cargo, tendo sido, inclusive, preterido para a investidura por funcionário com menor tempo de casa, de nome Felipe, e a quem ensinou sobre o ofício, como relata a testemunha Fabrício Moreira da Paz, (...). ". A Corte a quo consignou que " houve promessas de promoção ao autor, o que não se efetivou quando surgiu a vaga, a despeito de aquele possuir os requisitos para preenchê-la" e que "o reclamante foi vítima de discriminação pela empresa para fins de ascensão profissional, o que, de certo, violou seu patrimônio imaterial, atacando direito protegido pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência ". Registrou, ainda, que , " quando surgiu a vaga para a função de Técnico de Manutenção - vaga aberta pelo técnico ao qual o reclamante auxiliava - , ela foi preenchida pelo empregado Felipe Henrique Martins Mendes, com menos tempo na função do que o reclamante, conforme comprova o documento de ID 0c72871. O reclamante ainda teve que ensinar todo o trabalho para o empregado escolhido, o qual era menos experiente do que o obreiro" (fl. 269). ". A Corte a quo ressaltou, também, que " o reclamante ingressou na reclamada em 2016 e buscou se habilitar

como motorista categoria B, em 2019, com a expectativa da promessa de promoção que restou frustrada até o fim de seu pacto laboral. Ou seja, a empresa, gravemente, ao lhe negar o direito de conseguir uma promoção - sequer ele era consultado para o processo seletivo, como ocorria com os demais auxiliares, seus paradigmas - ela passou a transformar a deficiência física do reclamante em obstáculo, uma vez que, para a reclamada, era a condição de PCD do reclamante que impedia a promoção e não, na avaliação da qualidade do serviço que o reclamante apresentava " e salientou que " o reclamante acreditava, todos os dias, que poderia aspirar à promoção a técnico, que lhe bastaria atender aos pré-requisitos formais do cargo, como, por exemplo, ter o domínio das atribuições (provado nos autos que ensinava o serviço aos novos técnicos da sua área) e a CNH, categoria B, juntada aos autos com a réplica, com a primeira habilitação em 23/10/2019. Todavia, com o tempo, o reclamante passou a perceber que tais requisitos eram escusos ao seu esforço, que havia "requisitos informais" produzidos pela empresa, de natureza capacitista, ou seja, nada, absolutamente nada dependeria dele para obter a promoção. A reclamada tenta, em sua defesa, tipificar a violência institucional do capacitismo no ambiente do trabalho, denunciado pelo reclamante, como experiência de aborrecimentos eventuais." Diante dos elementos narrados, a Corte Regional concluiu que " fica configurado o dano moral, uma vez que a negação de sua inclusão, como PCD, gera intenso sofrimento, apequenando todo seu esforço e lisura com o trabalho, sentindo-se punido por ter o corpo que tem. Isso é inadmissível, de natureza gravíssima, pela intensidade do sofrimento ou da humilhação, pelos reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão e pela extensão e a duração da ofensa, nos termos do art. 223-G, da CLT ". Na hipótese dos autos, conforme delineado pela Corte de origem, houve comprovação de que o autor efetivamente teve negado a possibilidade de seu acesso à promoção, pois a reclamada transformou a deficiência física do reclamante em obstáculo à sua ascensão profissional, o que ocasionou no acolhimento da postulada indenização por danos morais. Com efeito, em face do contexto descrito, estão evidenciados a prática de ato ilícito da reclamada, o nexo causal entre a conduta reprovável patronal e o dano alegado pelo reclamante e a lesão à sua esfera moral subjetiva, cuja constatação decorre de uma presunção natural (presunçãohominis), já que são prováveis e razoavelmente deduzidos o sofrimento íntimo, o constrangimento e a situação degradante e vexatória à que se submeteu o empregado. Agravo de instrumento desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS). REDUÇÃO INDEVIDA. Em relação ao quantum indenizatório, o Tribunal Regional manteve o valor da indenização por danos morais fixado na sentença em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais). Em que pese não exista no ordenamento jurídico critérios objetivos para a fixação da quantia devida a título de danos morais, cabe ao julgador arbitrar o montante indenizatório com base na própria moldura fática e probatória constante dos autos. Há de se terem em conta, sempre, os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, de

modo a se adequar a indenização à gravidade do dano experimentado pela parte e às consequências daí advindas, nos termos do que estabelece o artigo 944 do Código Civil, atentando-se para a finalidade reparadora e pedagógica da indenização. Nesse contexto, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais nesta instância recursal de natureza extraordinária. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos. Desse modo, em respeito ao princípio da proporcionalidade, à extensão do dano, à culpa e ao aporte financeiro da reclamada - pessoa jurídica -, bem como à necessidade de que o valor fixado a título de indenização por danos morais atenda à sua função suasória e preventiva, capaz de convencer o ofensor a não reiterar sua conduta ilícita, verifica-se que o arbitramento do quantum indenizatório, no valor de em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), não é desproporcional à extensão do dano. Agravo de instrumento desprovido " (AIRR-357-96.2021.5.10.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/09/2023).

Assim, a atuação da Justiça do Trabalho desempenha um papel crucial não apenas na responsabilização das empresas que toleram ou praticam o assédio moral, mas também na conscientização das empresas sobre a importância de promover um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para todos os seus funcionários. Isso contribui para a construção de um ambiente profissional mais justo e equitativo.

Bem como, há entendimento neste sentido:

DOENÇA PROFISSIONAL. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Para a caracterização da responsabilidade civil, apta a ensejar a indenização por danos morais a cargo do empregador, é necessária a presença do nexo causal/concausal e do dano, requisitos satisfeitos no caso ora analisado. Além da redução da capacidade laborativa, restou evidenciado o nexo de concausalidade entre a doença psiquiátrica analisada e o labor desenvolvido na ré, bem como a culpa patronal, autorizando o deferimento do pedido de indenização por danos morais. Sentença mantida, no particular.

(TRT da 2ª Região; Processo: 1001236-35.2020.5.02.0471; Data: 19-09-2023; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 1 - 11ª Turma; Relator(a): LIBIA DA GRACA PIRES)

É fundamental destacar que a inviolabilidade dos direitos fundamentais e a preservação da dignidade da pessoa humana são princípios essenciais em

qualquer sociedade democrática. Isso significa que todos os indivíduos têm direitos que devem ser respeitados, independentemente de sua posição ou status social.

No contexto do ambiente de trabalho, essa inviolabilidade e dignidade também se aplicam. Os trabalhadores têm o direito de serem tratados com respeito e justiça, livres de qualquer forma de assédio moral, discriminação ou violação de seus direitos fundamentais.

Caso ocorra uma lesão a esses direitos, a legislação e a Justiça desempenham um papel crucial na proteção dos trabalhadores. Eles têm o direito de buscar reparação por meio dos mecanismos legais disponíveis, como a Justiça do Trabalho, para que possam ser compensados pelos danos sofridos.

A inviolabilidade dos direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana são princípios fundamentais que devem ser respeitados em todos os contextos, inclusive no ambiente de trabalho, e qualquer violação desses direitos deve ser tratada com seriedade e justiça.

Bem como, de acordo com conceito de Carlos Roberto Gonçalves (2009, p. 359):

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É a lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação". (apud ROMERO, FERREIRA, 2019, p.249).

Em termos gerais, qualquer situação que cause lesão a uma pessoa, afetando sua integridade como ser humano, pode ser considerada uma violação de sua personalidade. Quando essa violação é evidenciada, pode ensejar uma reparação por danos morais sofridos.

Os danos morais dizem respeito a lesões não patrimoniais que afetam a esfera psicológica, emocional ou moral de uma pessoa. Isso pode incluir situações de assédio moral, difamação, calúnia, injúria, discriminação, entre outros. Quando alguém é vítima desses tipos de violação, ela pode buscar reparação por meio de ações legais, visando compensar o sofrimento emocional ou moral causado.

Portanto, a ideia geral é que os indivíduos têm o direito de serem tratados com respeito e dignidade, e qualquer ação que viole esse direito pode resultar em uma ação de reparação por danos morais, desde que seja possível demonstrar de forma objetiva e com base na legislação vigente que ocorreu uma lesão a esses direitos.

As controvérsias em relação ao dano extrapatrimonial são comuns na doutrina jurídica. Enquanto alguns consideram o dano moral como uma das espécies de dano extrapatrimonial, outros veem esses termos como sinônimos.

Costa (2001), na perspectiva que trata o dano extrapatrimonial como um gênero que engloba várias espécies, o conceito é mais amplo. Nesse contexto, o dano extrapatrimonial abrangeria várias formas de lesão que afetam a esfera não patrimonial de uma pessoa.

Incluiria o dano moral, que se refere a lesões à dignidade, à honra, à moral e à esfera psicológica e emocional da pessoa.

Além disso, outros tipos de danos extrapatrimoniais seriam considerados espécies desse gênero, como o dano à pessoa (que pode incluir danos físicos), o dano estético (lesões que afetam a aparência) e o dano existencial (que prejudica a vida em sociedade e as relações interpessoais).

Portanto, essas distinções são importantes para compreender os diferentes tipos de danos que podem ocorrer em um contexto jurídico, e a terminologia pode variar dependendo do enfoque adotado pela doutrina e pela legislação em diferentes países.

Enquanto algumas perspectivas consideram o dano moral como uma espécie de dano extrapatrimonial, outras veem o dano extrapatrimonial como um gênero que inclui várias espécies de danos não patrimoniais.

A interpretação dos art. 223-C, 223-D e 223-E da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) envolve uma análise jurídica detalhada sobre o assunto.

O art. 223-C da CLT trata dos bens juridicamente tutelados no contexto do dano extrapatrimonial, tanto em relação a pessoas físicas quanto a pessoas jurídicas. Em uma leitura literal, o artigo apresenta uma lista extensa de bens, sugerindo que todos esses bens seriam passíveis de proteção contra danos extrapatrimoniais. No entanto, uma análise mais abrangente dos princípios legais, como interpretação sistemática e teleológica, pode levar à conclusão de que essa lista é meramente exemplificativa.

Isso significa que os bens mencionados no artigo não são os únicos protegidos, e outros bens que não constam na lista também podem ser protegidos contra danos extrapatrimoniais.

O art. 223-E da CLT estabelece uma relação direta com o artigo 942 do Código Civil, que trata da responsabilidade civil. O artigo 942 do Código Civil estabelece que os bens do responsável por uma ofensa ou violação de direitos de terceiros estão sujeitos à reparação do dano causado. Além disso, se a ofensa envolve mais de um autor, todos são solidariamente responsáveis pela reparação.

Portanto, o art. 223-E da CLT se alinha com as disposições do Código Civil em relação à responsabilidade civil. Isso significa que, no contexto de danos extrapatrimoniais no local de trabalho, o empregador pode ser responsabilizado pelos atos de seus empregados que causem danos a terceiros.

A interpretação desses artigos envolve uma análise cuidadosa das disposições legais e dos princípios gerais do direito, que podem levar à conclusão de que a lista de bens no art. 223-C é exemplificativa e de que o empregador pode ser responsabilizado pelos atos de seus empregados, conforme estabelecido no Código Civil.

De fato, o art. 223-F da CLT não introduz uma novidade significativa no ordenamento jurídico brasileiro. Tratando da possibilidade de cumulação de indenizações por danos extrapatrimonial em casos específicos relacionados ao ambiente de trabalho. No entanto, essa possibilidade já estava prevista anteriormente em outras normas legais.

Além disso, a Súmula 387 do Superior Tribunal de Justiça (STJ) também abordou a questão da cumulação de indenizações. Essa súmula estabelece que "é lícita a cumulação das indenizações de dano material e dano moral oriundos do mesmo fato". Portanto, a jurisprudência já reconhecia a possibilidade de cumulação de indenizações por dano material e dano moral em casos apropriados.

O art. 223-F da CLT pode ser visto como uma incorporação desses princípios já existentes no ordenamento jurídico brasileiro em relação ao direito de cumulação de indenizações por danos extrapatrimoniais, tornando-o mais explícito no contexto das relações de trabalho.

O art. 223-F da CLT reforça a possibilidade de cumulação de indenizações por danos extrapatrimoniais no ambiente de trabalho, alinhando-se com a Constituição Federal e a jurisprudência estabelecida anteriormente.

7.3 A aplicação do direito comum ao direito do trabalho

O ordenamento jurídico pode conter lacunas e imperfeições, o que é compreensível dada a complexidade das sociedades e das relações humanas. O legislador, por ser humano, está sujeito a limitações, e é praticamente impossível prever e contemplar todas as situações possíveis em uma lei.

No entanto, a existência de lacunas na lei não impede a aplicação da justiça.

O art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que, nos casos omissos, o direito processual comum (ou seja, as regras gerais de processo aplicáveis nos tribunais civis) será fonte subsidiária do direito processual do trabalho. No entanto, ele ressalta que isso só ocorrerá naquilo que não for incompatível com as normas trabalhistas.

Essa disposição legal significa que, mesmo com as mudanças na CLT promovidas pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o sistema jurídico trabalhista ainda pode recorrer ao direito processual comum em questões processuais em que a legislação trabalhista seja omissa. No entanto, essa aplicação não pode entrar em conflito com as regras específicas do direito processual do trabalho.

Portanto, o art. 769 da CLT é um mecanismo que permite preencher lacunas na legislação trabalhista, garantindo que os princípios e procedimentos específicos do direito do trabalho sejam preservados. Isso ajuda a manter a coesão e a consistência no sistema jurídico, independentemente das alterações específicas em outras partes da CLT.

Logo é possível perceber que o uso de analogias, a aplicação da jurisprudência, bem como formas claramente legítimas de aplicação ao caso em questão específico para garantir a prestação judicial adequada aos necessitados e a resposta da justiça para garantir seus direitos. (TEIXEIRA, 2019).

O direito civil, acaba dando um suporte para o direito do trabalho em situações que ainda não tenha uma lei específica.

Maria Helena Diniz (1996, v. 7, p. 30), a definição que ela apresenta é bastante clara e abrangente. A responsabilidade civil envolve a aplicação de medidas que obrigam uma pessoa a reparar um dano, seja ele de natureza moral (que afeta a dignidade ou os sentimentos da pessoa) ou patrimonial (que envolve bens materiais), causado a terceiros.

Esse dano pode ter sido causado devido a um ato praticado pela própria pessoa que está sendo responsabilizada.

Também pode decorrer de ações ou omissões de outra pessoa pela qual a responsável responde legalmente, como um empregado agindo em nome de seu empregador.

O dano pode estar relacionado a algo que pertence à pessoa, como um objeto de sua propriedade.

A responsabilidade civil pode surgir simplesmente em virtude da imposição legal, ou seja, quando a lei estabelece que alguém é responsável por um dano mesmo que não tenha agido com culpa.

Portanto, a responsabilidade civil é uma área importante do direito que trata das consequências legais e financeiras de causar danos a outras pessoas ou propriedades. Ela busca garantir que as vítimas de danos sejam devidamente compensadas pelos prejuízos que sofreram.

Para Belmonte (2007, p. 21), a responsabilidade civil nada mais é do que “uma relação pessoa jurídica criada por obrigação, compromisso ou contrato legalmente garantido, para realizar reparos em campo dano civil, moral ou patrimonial causado pelo agente por seu ato ou por pessoa, animal, coisa ou atividade sob sua supervisão”.

Belmonte (2007), define três elementos constitutivos da responsabilidade civil:

Conduta culposa ou desenvolvimento de atividade de risco, se refere ao comportamento negligente, imprudente ou doloso que resultou no dano. Em algumas situações, como em casos de responsabilidade subjetiva, é necessário demonstrar que a pessoa agiu com culpa, ou seja, que ela tinha o dever de agir de forma prudente e não o fez.

Em outros casos, como a responsabilidade objetiva, basta que a atividade em si seja considerada arriscada, independentemente de culpa.

Dano patrimonial ou extrapatrimonial, se refere à lesão sofrida pela vítima, que pode ser de natureza material (dano patrimonial), como a destruição de uma propriedade, ou de natureza imaterial (dano extrapatrimonial), como danos à reputação ou sofrimento emocional.

Nexo de causalidade este elemento estabelece a relação de causa e efeito entre a conduta culposa ou a atividade de risco e o dano sofrido. Em outras palavras, é necessário demonstrar que a ação ou omissão da parte responsável foi a causa direta do dano.

Portanto, para que seja caracterizada a responsabilidade civil, todos esses elementos devem estar presentes e devidamente comprovados. Caso contrário, não haverá base legal para exigir que a parte responsável seja obrigada a reparar o dano causado à vítima.

O dano é um requisito fundamental na constituição da responsabilidade civil. De fato, o dano é o elemento central que justifica a reparação e a responsabilização de uma pessoa ou entidade por suas ações ou omissões.

O dano pode assumir várias formas, incluindo danos patrimoniais (como a perda financeira), danos morais (que afetam a dignidade e o bem-estar emocional da vítima), danos estéticos (que afetam a aparência física), entre outros. É importante destacar que, em casos de responsabilidade civil objetiva, o dano é ainda mais crucial, pois não é necessário provar a culpa ou negligência da parte responsável, apenas a existência do dano e seu nexo de causalidade com a ação ou atividade que o causou.

Sem a presença do dano, não há base para a responsabilidade civil, uma vez que a reparação pressupõe a existência de um prejuízo real e mensurável.

Dallegrave Neto (2007, p. 150), o dano é de fato a "essência" da responsabilidade civil, desempenha um papel central na busca pela justiça e compensação em casos de atos ilícitos.

O reconhecimento do dano indenizável, especialmente o dano moral, tem sido uma jornada longa e desafiadora ao longo da história do direito. A noção de que a dignidade da pessoa humana deve ser protegida e que o sofrimento emocional e psicológico também merece reparação levou algum tempo para ser amplamente aceita.

Ao longo dos anos, as sociedades e os sistemas jurídicos têm evoluído na compreensão do dano moral e na sua importância para a justiça e a equidade.

No entanto, ainda existem debates e questões em torno desse conceito, como o limite para a quantificação do dano moral e a forma como ele deve ser calculado.

A busca pela plenitude na defesa da dignidade da pessoa humana continua sendo um objetivo importante no campo jurídico. É um lembrete de que o direito deve estar em constante evolução para melhor atender às necessidades e aos direitos das pessoas em uma sociedade em constante transformação.

7.4 Aplicação da lei penal nos casos de assédio moral

Atualmente não existe uma tipificação legal específica para o assédio moral no ambiente de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Essa ausência de uma lei específica que regule o assédio moral torna a punição do agressor mais complexa e muitas vezes se baseia em outros tipos de infrações legais, como a demissão por justa causa ou, em casos extremos, configurações de crime, como injúria, difamação, constrangimento ilegal, entre outros, dependendo das circunstâncias do caso.

A existência de Projetos de Lei Federal que buscam tipificar o assédio moral é um sinal de reconhecimento da importância de lidar com essa questão de maneira mais específica e eficaz no campo legal. A tipificação legal específica do assédio moral no trabalho pode ajudar a fornecer um quadro mais claro de responsabilização para os agressores e oferecer uma base sólida para ações legais em casos de assédio moral.

O Projeto de Lei Federal nº 5.971/2001 propõe uma alteração no Código Penal brasileiro, especificamente no art. 203, visando tipificar a coação moral como crime. A inclusão de uma nova alínea, a alínea "A", visa estabelecer essa tipificação. No entanto, é importante ressaltar que a transformação desse projeto em lei depende de sua aprovação pelo Congresso Nacional.

Desta forma, o art. 203 dispõe que:

Art.203- A Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica. Pena: detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

A tipificação da coação moral como crime poderia fornecer uma base legal mais clara para lidar com casos de assédio moral no ambiente de trabalho e responsabilizar os agressores de maneira mais direta. No entanto, a aprovação de projetos de lei como esse requer um processo legislativo que envolve discussões, emendas e votações em ambas as casas do Congresso (Câmara dos Deputados e Senado Federal) antes de se tornar lei.

Portanto, embora haja esforços para tipificar o assédio moral como crime no Brasil, ainda é necessário acompanhar o progresso desse projeto de lei e outras iniciativas legislativas relacionadas.

No entanto, enquanto essas leis não são aprovadas, a abordagem jurídica para lidar com o assédio moral ainda é desafiadora, e os casos muitas vezes dependem da interpretação dos tribunais e dos fatos específicos de cada situação.

O Projeto de Lei Federal nº 4.742/2001 propõe uma alteração no Código Penal brasileiro, introduzindo o art. 146-A, que visa tipificar como crime práticas abusivas de assédio moral no ambiente de trabalho. A inclusão desse novo art. tem o objetivo de estabelecer uma base legal mais sólida para lidar com casos de assédio moral no contexto laboral.

O teor exato desse art. 146-A, que ainda é um projeto em discussão no âmbito legislativo, não foi fornecido na mensagem anterior. No entanto, a intenção geral desse tipo de projeto de lei é definir de forma clara o que constitui assédio moral no ambiente de trabalho e estabelecer as penalidades para os agressores:

Art.146- A. Desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, e auto-estima, a segurança ou a imagem doservidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Assim como mencionado anteriormente, a transformação desse projeto de lei em lei efetiva requer o processo legislativo, que envolve discussões, emendas e votações no Congresso Nacional.

A Comissão de Constituição e Justiça do Congresso Nacional modificou a redação do projeto de lei, propondo a inclusão da alínea A ao art. 136 do Código Penal, em vez de criar um art. 146-A. Essa alínea A teria a seguinte redação, conforme mencionado:

Logo, o art. 136 alínea A dispõe sobre expor, humilhar, constranger ou ridicularizar alguém publicamente, por meio de palavras, gestos ou qualquer outro meio de comunicação, causando-lhe danos à saúde emocional ou psíquica.

Art.136- A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica. Pena: detenção de um a dois anos.

Essa alteração, se aprovada, inseriria uma nova modalidade de crime no Código Penal brasileiro, relacionada ao assédio moral. É importante ressaltar que a transformação desse projeto de lei em lei depende do processo legislativo, que envolve discussões, votações e possíveis emendas no Congresso Nacional. Portanto, o texto final pode ainda ser objeto de ajustes antes de ser promulgado como lei.

É importante destacar que as condutas de assédio moral no ambiente de trabalho podem ser consideradas em determinados casos, crimes conforme o Código Penal Brasileiro.

O art. 146 do Código Penal Brasileiro trata do crime de constrangimento ilegal. Caso as condutas de assédio moral configurem situações de constrangimento ilegal, podem ser enquadradas nesse tipo penal.

As ações de assédio moral também podem se enquadrar em crimes contra a honra, como a difamação (art. 139) e a injúria (art. 140) do Código Penal. Esses crimes se relacionam com a difamação e insulto à dignidade da vítima.

Caso as condutas de assédio moral coloquem em risco a saúde física ou mental da vítima, podem ser enquadradas no crime de maus-tratos, previsto no art. 136 do Código Penal:

art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina:
Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa.

§ 1º - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave:

Pena - reclusão, de um a quatro anos.

§ 2º - Se resulta a morte:

Pena - reclusão, de quatro a doze anos.

§ 3º - Aumenta-se a pena de um terço, se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (catorze) anos. (Incluído pela Lei nº 8.069, de 1990)

Em todos esses casos, a caracterização e a punição das condutas de assédio moral dependem de provas sólidas que demonstrem a ocorrência das ações abusivas e seus impactos prejudiciais. Além disso, é importante que a vítima denuncie essas condutas às autoridades competentes e busque auxílio legal para proteger seus direitos e sua dignidade no ambiente de trabalho.

8 A NECESSIDADE DE LEI ESPECÍFICA DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

8.1 Âmbito Estadual

No Brasil que regulamente o assédio moral no ambiente de trabalho. Isso tem levado a certa incerteza em relação aos critérios de configuração desse ilícito e às penalidades que devem ser aplicadas.

Até os dias de hoje, não existe uma legislação federal dedicada exclusivamente ao assédio moral no ambiente de trabalho. A ausência desse tipo de lei torna o entendimento e a aplicação das normas relacionadas ao assédio moral um tanto ambíguos e sujeitos a diferentes interpretações.

Devido à falta de uma lei específica, as demandas envolvendo assédio moral têm sido julgadas com base em leis gerais e em jurisprudências, ou seja, decisões judiciais anteriores sobre casos similares. Isso pode gerar inconsistências nas decisões e dificuldades para estabelecer padrões claros de conduta e punições.

O argumento central é a urgência da criação de uma lei federal específica para regular o assédio moral no ambiente de trabalho. Essa regulamentação poderia trazer mais clareza sobre os critérios que caracterizam o assédio moral, as situações que configuram o ilícito e as penalidades apropriadas para os infratores.

Uma lei específica teria o potencial de definir limites claros e objetivos para o que é considerado assédio moral, tanto no setor público quanto no privado. Além disso, poderia estipular quais punições devem ser aplicadas aos infratores, contribuindo para uma aplicação mais consistente e justa da lei.

A criação de uma lei federal específica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho provavelmente ofereceria uma base mais sólida para as vítimas buscando reparação e para os empregadores que desejam garantir um ambiente de trabalho saudável. Também ajudaria a estabelecer um padrão claro de conduta e responsabilidade em relação ao assédio moral.

Em alguns estados para regulamentar o assédio moral, oferecendo proteção às vítimas e estabelecendo medidas punitivas para os infratores. A Lei

Estadual de São Paulo (Lei nº 12.250/2006), aprovada em 2006, traz um conceito de assédio moral na Administração Pública e busca proteger as vítimas dessa prática. Ela proíbe a prática de assédio moral e prevê penalidades como advertência, suspensão e demissão para os infratores.

Além de São Paulo, outros estados também buscaram regulamentar o assédio moral. Em Goiás, a Lei nº 18.456/2014 trata do assunto. No Rio de Janeiro, a Lei nº 3921/2002 aborda o tema, assim como em Minas Gerais, com a Lei Complementar 116/2011.

Todas essas leis têm em comum o objetivo de prevenir, vedar e penalizar a prática do assédio moral. Elas estabelecem diretrizes claras sobre o que é considerado assédio moral, como deve ser evitado e quais são as consequências para quem o pratica.

Essas leis estaduais mostram uma iniciativa local para enfrentar o problema do assédio moral, oferecendo diretrizes mais claras para a administração pública e empresas em relação a essa questão. No entanto, devido à complexidade do assunto e à necessidade de uma abordagem abrangente, a criação de uma lei federal ainda é debatida para estabelecer uma regulamentação uniforme em todo o país.

8.2 Âmbito Federal

A inclusão de projetos de lei que abordam o assédio moral no ambiente de trabalho é um passo importante para combater essa prática prejudicial. O projeto de lei relatado pelo Deputado Federal Aldir Cabral, Projeto de lei nº 4.960 de 2001 do Deputado Federal Feu Rosa, que tem como fundamento coibir abusos de poder não relacionados a propósitos libidinosos, mas ilegítimos, demonstra o reconhecimento da importância de proteger os trabalhadores contra essa forma de violência psicológica.

O relator também se refere à intenção do projeto de lei também limitar comportamento que acaba com a colegialidade no ambiente de trabalho. A termos de interpretação duvidosa, como desqualificação de segurança e autoconfiança, que, no seu entendimento, poderia ser substituída para melhorar a compreensão do texto.

A inclusão do crime de assédio moral no trabalho no Código Penal Brasileiro é uma medida relevante para combater essa prática prejudicial. A proposta de incluir o assédio moral no Capítulo que trata dos Crimes Contra a Liberdade Individual, logo após o crime de maus-tratos, parece adequada, pois o assédio moral está relacionado à violação da dignidade e da integridade das pessoas no ambiente de trabalho.

Além disso, a iniciativa de criar uma legislação específica para punir o assédio moral por parte de servidores públicos da União e suas autarquias e fundações públicas federais é um passo importante na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso. O Projeto de Lei nº 4.591/2001, baseado na Lei Municipal nº 1.163/2000 de Iracemápolis, que foi a primeira legislação do país a abordar o assédio moral, demonstra um esforço para estender essas proteções aos servidores públicos federais.

O projeto de lei proposto prevê a aplicação de sanções para a prática do assédio moral por parte de funcionários públicos da União, autoridades locais e fundação pública federal aos seus subordinados, alterando a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, com inclusão do art. 117-A, com a seguinte redação:

Artigo 1º - A Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais fica acrescida do seguinte art. 117-A: Art. 117-A É proibido aos servidores públicos praticarem assédio moral contra seus subordinados, estando estes sujeitos às seguintes penalidades disciplinares: I - Advertência; II - Suspensão; III - Destituição de cargo em comissão; IV - Destituição de função comissionada; V - Demissão

Já o Projeto de Lei nº 5.972/2001, de autoria do Deputado Federal Inácio Arruda e outros deputados, também propõe alterações na Lei nº 8.112/1990, que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, Autarquias e Fundações Públicas Federais. Essas propostas legislativas buscam estabelecer medidas específicas para prevenir e punir o assédio moral no ambiente de trabalho no setor público.

A discussão desses projetos no Congresso Nacional é um passo importante para criar um ambiente de trabalho mais respeitoso e saudável para os servidores públicos federais. Ao estabelecer diretrizes claras para prevenir e

combater o assédio moral, esses projetos podem contribuir significativamente para a promoção do respeito e da dignidade no serviço público.

É importante que essas propostas sejam debatidas e analisadas cuidadosamente pelos legisladores, considerando as diferentes nuances do assédio moral no trabalho e as melhores maneiras de abordar essa questão em um contexto de serviço público.

Essas iniciativas legislativas refletem a crescente conscientização sobre a gravidade do assédio moral no trabalho e a necessidade de se adotar medidas para prevenir e punir essa prática. Proteger a dignidade e os direitos dos trabalhadores é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, seja no setor público ou privado.

É importante que a sociedade e os legisladores estejam cientes dos danos causados pelo assédio moral e estejam comprometidos em criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados e seguros. A aprovação de leis que tratam desse problema é um passo na direção certa para alcançar esse objetivo.

8.3 Âmbito Municipal

É positivo observar que vários municípios brasileiros estão tomando medidas para combater o assédio moral no ambiente de trabalho por meio de legislações específicas. Essas leis municipais representam um avanço significativo na promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e no respeito aos direitos dos trabalhadores. Elas também envolvem uma conscientização sobre os efeitos prejudiciais do assédio moral e a necessidade de prevenir e combater essa prática.

Cada município pode abordar essa questão de maneira específica, considerando suas particularidades e necessidades locais.

Há algumas leis Municipais já vigentes.

- Lei de Americana - SP contra o Assédio Moral, aprovada em junho de 2002;
- Lei contra o assédio moral Campinas - SP, aprovada em outubro de 2002;
- Lei contra o assédio moral em Cascavel – PR, de iniciativa do Vereador Alcebíades Pereira da Silva;

- Lei contra Assédio Moral Guarulhos - SP de iniciativa de José Luiz Ferreira Guimarães, vereador do município;
- Lei contra o assédio moral Itacemápolis - SP, a primeira lei brasileira que protege cidadão contra o assédio moral;
- Lei contra o assédio moral em Jaboticabal – SP, de iniciativa do Vereador Mauricio Benedini Brusadin;
- Lei Contra o Assédio Moral em Natal - RN, de iniciativa de Antônio Júnior da Silva, vereador do município;
- Lei complementar na Câmara Municipal de Porto Alegre - RS, iniciada Conselheiro Aldacir Oliboni;
- Lei contra o assédio moral de São Gabriel do Oeste - MS, aprovada em abril de 2003;
- Lei Contra o Assédio Moral em São Paulo - SP, de iniciativa do Vereador Arselino Tatto;
- Lei contra o assédio moral Sidrolândia - MS, aprovada em 5 de novembro de 2001;

Esses projetos de lei que estão tramitando em diversos municípios brasileiros são uma demonstração do crescente interesse em combater o assédio moral no ambiente de trabalho em nível local. Eles refletem o reconhecimento da importância de criar legislação que proteja os trabalhadores contra práticas prejudiciais como o assédio moral.

Embora os detalhes específicos de cada projeto de lei não tenham sido fornecidos, é comum que essas propostas estabeleçam diretrizes e procedimentos semelhantes aos mencionados anteriormente. Isso inclui a definição clara do que constitui assédio moral, os direitos dos trabalhadores, as responsabilidades das empresas e as medidas a serem tomadas em casos de denúncia de assédio.

O fato de esses projetos estarem em tramitação é um passo importante para a criação de leis que possam proteger os trabalhadores locais contra o assédio moral. A legislação desse tipo pode contribuir significativamente para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos. Os cidadãos desses municípios podem

acompanhar o progresso desses projetos de lei e envolver-se nas discussões para garantir que as leis sejam eficazes na prevenção e combate ao assédio moral.

9 MEDIDAS PREVENTIVAS

Há medidas de prevenção ao assédio moral que as organizações podem adotar para proporcionar um ambiente saudável.

Promover a conscientização sobre o assédio moral e a importância de um ambiente de trabalho saudável é o primeiro passo. Isso pode ser feito por meio de palestras, treinamentos e campanhas de sensibilização.

As empresas devem implementar políticas claras de prevenção ao assédio moral, destacando as consequências para os infratores. Essas políticas devem ser comunicadas a todos os funcionários e estar disponíveis de forma acessível.

Estabelecendo canais de denúncia confidenciais e acessíveis é fundamental para que as vítimas possam relatar o assédio sem medo de represálias.

Os líderes e gestores da empresa, devem receber treinamento específico sobre como identificar, prevenir e lidar com casos de assédio moral. Eles desempenham um papel crucial na promoção de um ambiente de trabalho saudável, oferecer apoio psicológico e jurídico às vítimas de assédio moral é essencial para ajudá-las a lidar com a situação e buscar soluções adequadas.

As empresas devem ter mecanismos de fiscalização e punição para casos comprovados de assédio moral. Isso inclui ações disciplinares contra os agressores.

Bem como também, realizar campanhas regulares de sensibilização sobre o assédio moral e a importância do respeito mútuo no local de trabalho pode ajudar a criar uma cultura de respeito e tolerância.

A participação do Ministério Público do Trabalho é primordial nesta questão, podendo desempenhar um papel fundamental na fiscalização e prevenção do assédio moral, pressionando as empresas a adotarem medidas eficazes.

A prevenção do assédio moral é uma responsabilidade compartilhada entre as empresas, os funcionários e a sociedade como um todo. É fundamental criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam seguros, respeitados e livres de qualquer forma de assédio.

9.1 Ações preventivas

Além do próprio judiciário o Estado tem o dever de promover, ações preventivas como lançar campanhas para educar e informar o público não apenas sobre as sanções, mas também sobre como os laboratórios devem ser manuseados e retidos, exemplos de agências e organizações que trabalham nessa área e podem ser contratadas incluem a inspeção local de trabalho e emprego, o conselho municipal dos direitos da mulher, o conselho estadual dos direitos da mulher a comissão de direitos humanos e o conselho comunitário de saúde.

No entanto, quando se trata de violência psicológica, nem sempre as medidas legislativas que existem, serão suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho.

Ao lado da legislação, o assédio também é reconhecido e controlado pela direção das próprias organizações para garantir os direitos individuais de seus trabalhadores, bem como sua saúde mental e os da própria organização.

A desorganização dentro de uma empresa e uma cultura de tolerância em relação ao assédio moral podem intensificar os problemas de relacionamento no trabalho e causar prejuízos significativos. É essencial que as empresas adotem políticas internas claras e medidas concretas para prevenir e combater o assédio moral.

Também é uma estratégia importante estabelecer um diálogo aberto e constante sobre as formas de organização do trabalho com os responsáveis pelos departamentos de Recursos Humanos e demais colaboradores, isso pode envolver a discussão de práticas saudáveis de gestão, a identificação de áreas de risco em termos de assédio moral, bem como a implementação de medidas para mitigar esses riscos.

Realizar seminários, conferências e outras atividades de sensibilização é outra abordagem valiosa. Essas atividades podem envolver a educação e a conscientização dos funcionários sobre os impactos do assédio moral, da identificação de comportamentos abusivos e a importância de um ambiente de

trabalho respeitoso. Essas iniciativas promovem uma cultura de respeito mútuo, informam os funcionários sobre os seus direitos e incentivam a denúncia de qualquer forma de abuso.

Além disso, é fundamental estabelecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis, de modo que os funcionários se sintam seguros para relatar os casos de assédio moral. Esses canais devem garantir a proteção da identidade do denunciante e o tratamento adequado das denúncias, investigando-as de forma imparcial e tomando medidas corretivas quando necessário.

As políticas internas também devem deixar claro que o assédio moral não será tolerado e que ações disciplinares serão tomadas contra os agressores. Essas políticas devem ser amplamente divulgadas e comunicadas a todos os funcionários, para que todos estejam cientes das expectativas da empresa em relação a um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

A adoção de políticas internas, o estabelecimento de diálogo, a sensibilização dos colaboradores e a criação de canais de denúncia são medidas eficazes para combater o assédio moral e promover um ambiente de trabalho saudável. Essas ações contribuem para a prevenção de problemas de relacionamento e para a proteção da saúde e bem-estar dos trabalhadores.

9.2 Dos Mecanismos

A negociação coletiva pode ser considerada uma das ferramentas mais eficazes para a defesa dos interesses dos trabalhadores, pois permite solucionar quaisquer problemas, inclusive trabalhistas e ambientais, pactuando medidas para harmonizar os conflitos no contexto do trabalho (MELO, 2013).

Para prevenir o assédio moral no ambiente de trabalho, é importante que as empresas adotem uma abordagem abrangente e proativa. Aqui estão alguns mecanismos de prevenção que podem ser implementados, como por exemplo:

Políticas claras que desenvolvam políticas internas que definam claramente o que constitui assédio moral, os procedimentos para denúncias e as consequências para os agressores. Essas políticas devem ser comunicadas

a todos os funcionários e devem deixar claro que o assédio moral não será tolerado.

Treinamento e conscientização: Realizar treinamentos regulares para todos os funcionários sobre o assédio moral, seus impactos e como identificar e prevenir esse tipo de comportamento. Promova uma cultura de respeito e inclusão no local de trabalho, enfatizando a importância do tratamento digno e do respeito mútuo.

Canais de denúncia confidenciais: Estabelecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis, onde os funcionários possam relatar casos de assédio moral de forma segura. E certificar de que os funcionários conheçam esses canais e se sintam encorajados a utilizá-los sem medo de represálias.

Investigação imparcial: Ao receber uma denúncia de assédio moral, conduza investigações imparciais e confidenciais. Assegurar que as denúncias sejam tratadas de maneira séria, e que os agressores sejam responsabilizados, caso sejam comprovadas as práticas abusivas.

Apoio às vítimas: Oferecer suporte e acompanhamento às vítimas de assédio moral. Isso pode incluir a disponibilização de recursos como o aconselhamento psicológico, orientação legal e medidas de proteção no ambiente de trabalho.

Promoção de uma cultura de respeito: Criar uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a empatia e a diversidade. Incentivar a comunicação aberta, o trabalho em equipe e a colaboração, promovendo um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Monitoramento e revisão contínua: Estabelecer mecanismos de monitoramento e revisão contínua das políticas e práticas relacionadas ao assédio moral. Avalie regularmente a eficácia das medidas de prevenção e faça ajustes, se necessário, para garantir que continuem sendo efetivas.

As medidas específicas podem variar de acordo com as leis e regulamentos trabalhistas do país. É importante consultar especialistas jurídicos ou profissionais de recursos humanos para garantir que as políticas e práticas estejam em conformidade com a legislação aplicável.

A negociação coletiva pode ser utilizada para coibir o assédio moral no trabalho, principalmente quando se trata de criar mecanismos para apurar e solucionar casos dessa natureza.

Um exemplo de mecanismo a ser introduzido por meio de negociação coletiva é a instituição de um meio de comunicação sem pressão externa e exclusivamente destinado a apurar a ocorrência de assédio moral no âmbito empresarial. Da mesma forma, uma greve pode ser considerada um mecanismo de proteção.

A defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, inclusive no que diz respeito à prevenção da prática do assédio moral, especialmente em situações de reincidência, como medida para restabelecer o equilíbrio no ambiente de trabalho. A reivindicação é legítima, visto que independentemente de se tratar de assédio moral individual ou coletivo, por afetar o equilíbrio do ambiente de trabalho, tais agressões prejudicam toda a coletividade de trabalhadores que vivencia esse contexto, o trabalhador a literatura ainda aponta para uma greve ecológica, cujo termo carece de conceito legal ou doutrinário (MELO, 2013).

9.3 COMPLIANCE TRABALHISTA

O vocábulo “*compliance*” vem do verbo inglês “to compliance” é o procedimento adotado pelas empresas visando o cumprimento de regras e regulamentos que permitem o conhecimento e o relacionamento mútuo de todas as partes da organização. Começou nos Estados Unidos e continuou a se dispersar após a aprovação da lei Anticorrupção ou lei da Empresa Limpa no Brasil (lei nº12.846/2013).

O programa de *Compliance* é um conjunto de medidas internas, aceito por determinada entidade econômica que possibilite agente para prevenir ou minimizar riscos decorrentes de violações de leis da sua atividade ou detectá-los mais rapidamente se realizando. A guia Programas de Conformidade.

O compliance surge da necessidade urgente de mitigar os riscos negócios em caso de possível descumprimento de leis ou regulamentos internos da

empresa. Tal cenário requer o desenvolvimento de princípios abrangentes de gerenciamento de processos. Para conceituar *compliance*, o autor Anaruez Mathies o define como tal:

O termo compliance corresponde ao cumprimento de regras e regulamentos impostos, interna e externamente, à organização, compelindo-a, assim, a observar as leis e normas de determinado país. A observância das normas não se limita à esfera jurídica, mas inclui todas as obrigações necessárias ao desenvolvimento da atividade empresarial, com objetivo de redução de riscos à própria empresa. O compliance é um mecanismo relativamente recente que permite às organizações identificar e gerenciar os riscos decorrentes da violação da legislação e normas internas da empresa.

As empresas fortalecem, assim, os seus programas de *compliance* seu compromisso com os valores e objetivos aqui explicitados, sobretudo com o cumprimento da legislação. Este objetivo é bastante exigente e por isso mesmo isso requer não apenas o desenvolvimento de uma série de procedimentos, mas também uma mudança na cultura da empresa.

Para que o programa de *Compliance* possa ter bons resultados é preciso que os funcionários da empresa façam a coisa certa para que funcione no ambiente laboral implementado.

Portanto, existem vários tipos de "*Compliance*", é fundamental definir direitos, obrigações e normas dos gerentes que cooperam com a administração. Nesse sentido, é fundamental que a empresa deixe claro o que os códigos de conduta desde o estagiário à alta administração, todos tem papel essencial na colaboração da aplicação destas condutas.

Portanto, a sociedade deve conter um documento denominado: regulamento disciplinar interno ou um regimento interno de trabalho no qual poderá exigir regras e normas durante o curso sua força de trabalho, com penalidades em caso de descumprimento, e usufruem deste poder de regular e disciplinar este ambiente, sendo este uma das ferramentas mais importantes desse tipo de *Compliance*.

Também é importante notar que os códigos de condutas devem ser usados como canais de denúncia ética e comportamento porque esclarecem o

que é aceitável e dentro da ética a empresa, em relação aos seus colaboradores, clientes e fornecedores.

O autor Anaruez Mathies, entende que o programa de *compliance* é um método desafiador para todos no ambiente laboral, pois é necessário que todos sigam as medidas necessárias:

O compliance no Direito do Trabalho compreende a adoção de medidas para o cumprimento das leis e regulamentos relativos às relações de trabalho. Porém, ao considerar apenas a relação de emprego, o estudo do compliance tem campo de atuação mais restrito, e inclui o cumprimento por empregados e empregadores de deveres e obrigações previstos na legislação e nos regulamentos internos e externos.

Entre as normas que exigem o cumprimento de normas trabalhistas, destaca-se a Lei Geral de proteção de dados nº 13.709/2018, cujo objetivo principal é respeitar os direitos humanos e fundamentais, especialmente a dignidade humana, a privacidade dos indivíduos e o princípio da não discriminação, porque protege dados pessoais e dados pessoais sensíveis, que possuem maior potencial discriminatório, entre outras regulamentações, como a Lei nº 9.029/95, que proíbe práticas discriminatórias na proteção de direitos e a Convenção nº 111 da OIT sobre a discriminação em termos de emprego e ocupação.

Compliance implementa padrões em leis trabalhistas onde cria um ambiente organizacional mais favorável, honesto e ético.

Iniciam-se os procedimentos preventivos realizados no ambiente de trabalho baseado em denúncias, um código de ética onde tudo é o que se espera dos empregados, cooperados e terceiros, deve ser observado também um canal de rescisão, um portal onde serão comunicadas as denúncias dos funcionários, membros e beneficiários, analisa o cumprimento e inicia o processo investigações que estão na comissão de ética, local onde denúncias, então os casos serão analisados desde o início dentro desta comissão até a sua conclusão.

Estas regras da empresa são importantes para você seguir entender como funciona o setor em que trabalha como funciona o seu trabalho. Algumas

das práticas que as empresas devem adquirir desde o início a missão, visão e valores, o funcionário irá interagir com tudo planejado para entender a missão e o valor aquela empresa.

É necessário que façam treinamento junto com o RH fortemente focado em gerentes e funcionários, ele explica gestores, o que é assédio moral, por que é proibido e o que se espera dele.

Além disso, que os funcionários concluam esses treinamentos bem direcionado em relação ao assédio moral e comportamento dentro da sociedade, o que é permitido ou não.

Para que o *Compliance* seja aplicado corretamente nas empresas, é fundamental aceitar um regimento interno de trabalho em que possam exigir regras e padrões no curso de seu emprego com sanções para violações dessas regras e gozam do poder de regulamentar e disciplinar esse ambiente, que é uma das ferramentas mais importantes desse tipo de Conformidade.

Para que o método *Compliance* seja complementado e aplicado em empresas, seria necessário incluir cláusulas no contrato de prestação de serviços. Existem cláusulas para oferecer segurança, cautela e previsibilidade, no contrato, nele, todas as partes participantes têm direitos e obrigações.

Portanto, os termos que demonstra a todos condições diversas, incluindo o caso de quebra de contrato e legalização do problema, a interpretação das cláusulas será a principal ferramenta utilizada na atribuição de culpa e compensação, por isso é bom a redação do contrato considerar as cláusulas como uma das partes mais importantes.

Também é, importante oferecer soluções de questões contratuais. É necessário que as cláusulas contenham indicação do fórum apropriado para resolução de disputas, termos reintegração, determinação de multas, entre outros, para facilitar a resolução, mas neste caso seria opcional.

Além disso, é importante que a empresa aplique palestras, dê uma central de reclamações para tomar as medidas apropriadas relacionadas com o assediador, de forma a acolher, informar e assegurar os direitos dos funcionários de ou que se sintem impotentes no caso assédio moral nas organizações.

10 CONCLUSÃO

Conclui-se, que o assédio moral no ambiente de trabalho, não apenas acarreta danos individuais pode-se causar também implicações na sociedade e na produtividade das empresas. A conscientização sobre o assédio moral é, de fato, fundamental para promover ambientes de trabalho mais saudáveis e respeitosos.

A indenização por danos morais, quando cabível, é uma ferramenta legal importante para corrigir a situação e compensar as vítimas. Além disso, a prevenção desses comportamentos é igualmente crucial para evitar que tais situações ocorram em primeiro lugar.

A construção de um ambiente de trabalho equilibrado, baseado no respeito mútuo e na dignidade de todos os colaboradores, é benéfica não apenas para as empresas e seus funcionários, mas também para a sociedade como um todo, contribuindo para uma sociedade mais justa e saudável.

Sendo assim, necessário um esforço coletivo, envolvendo os empregadores, os funcionários e a legislação adequada, para combater a esta violência no ambiente laboral.

Os empregadores têm o papel fundamental em combater a esta prática tendo a responsabilidade de estabelecer políticas de prevenção e implementar mecanismos de prevenção em suas empresas. Eles devem criar uma cultura organizacional que valorize o respeito mútuo, a inclusão e a diversidade.

Os funcionários também têm um papel importante na conclusão do assédio moral, devem estar cientes de seus direitos, serem empoderados para denunciar casos de assédio e apoiar uns aos outros em um ambiente de trabalho seguro.

É crucial que todos tenham consciência dos impactos negativos do assédio moral e sejam solidários na criação de um ambiente livre desse tipo de comportamento abusivo.

A legislação trabalhista desempenha um papel fundamental no assédio moral. É necessário que existam leis e regulamentos bem definidos que proíbam

o assédio moral no local de trabalho e estabeleçam consequências para os infratores.

É fundamental que as leis ofereçam proteção adequada às vítimas e estabeleçam mecanismos eficazes para denúncias e investigações.

O assédio moral no ambiente de trabalho não é apenas uma questão de cumprir a legislação, mas também de promover um ambiente saudável e respeitoso, onde os trabalhadores possam desenvolver todo o seu potencial e contribuir para o sucesso da organização.

Isto requer um compromisso contínuo de todas as partes interessadas e um esforço conjunto para criar uma cultura de respeito e dignidade no trabalho.

A luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho é um desafio constante, mas com a conscientização, a educação e a implementação de medidas efetivas de prevenção, é possível alcançar um ambiente de trabalho justo, seguro e saudável para todos.

Com este trabalho, pode-se constatar que o assédio moral existe dentro organização em um nível hierárquico ou entre funcionários. Quando isso acontece, o direito do indivíduo à dignidade, à honra e aos bons costumes é violado.

Desse modo, as implicações legais para empregadores e danos psicológicos ao agressor, que, no entanto, podem ser evitados pela proposta conformidade dentro da empresa, o que levaria à conformidade interna e boa convivência.

Nesse sentido, as propostas de *Compliance*, palestras e a implantação de centrais de reclamações dentro da empresa são viáveis, bem como, todos ali estariam cientes de seus direitos e da gravidade desse ato ilícito, e se isso acontecesse, e a quem recorrer.

Assédio moral no ambiente de trabalho é cada vez mais destrutivo, o que reflete nas famílias, no trabalho e na sociedade. Deste ponto de vista, o assédio que é praticado em alguns ambientes de trabalho e reflete na sociedade, bem como o Estado.

Assédio moral o ambiente de trabalho causa danos psicológicos e físicos ao trabalhador, acarretando inúmeros malefícios ao trabalhador.

A prevenção é a medida para combater este delito, com auxílio dos sindicatos, movimentos educativos, brochuras educativas e de intervenção do ministério público do trabalho informando sobre o terror psicológico que o assédio moral causa as vítimas.

O judiciário vem se posicionando em favor das vítimas, as medidas legislativas são medidas que devem ser tomadas imediatamente garantindo um ambiente saudável. Como em vários países, seria ideal aprovar uma lei que responsabilizar os agressores na esfera civil, administrativa e criminal, buscando assim um ambiente de trabalho com a melhor qualidade de vida para os trabalhadores.

É notório que as formas de organização do trabalho, especialmente aquelas que priorizam altos níveis de estresse, pressão e competitividade, podem ter um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores.

A relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental é complexa e multifacetada. Quando os empregados são submetidos a situações excessivas de estresse, longas jornadas de trabalho, falta de suporte social e ausência de controle sobre suas atividades, esses fatores podem contribuir para o desenvolvimento de problemas psicológicos, como ansiedade, depressão e até mesmo chegar ao extremo do suicídio.

A importância de um ambiente de trabalho saudável não pode ser subestimada. O bem-estar psicológico dos trabalhadores não apenas afeta sua qualidade de vida individual, mas também influencia a produtividade, a eficiência e a coesão da equipe. Empresas que promovem um equilíbrio entre as demandas laborais e a saúde mental dos funcionários podem colher benefícios tanto em termos de desempenho quanto de reputação.

No entanto, reconhecer a relação entre o trabalho e a saúde mental não deve ser apenas responsabilidade das empresas. As políticas públicas, a legislação trabalhista e a conscientização da sociedade em geral também

desempenham um papel fundamental em criar um ambiente propício para a saúde mental no local de trabalho.

É necessário que as organizações e a sociedade como um todo estejam atentas aos desafios que as condições de trabalho podem representar para a saúde mental dos indivíduos e tomem medidas eficazes para prevenir riscos psicossociais, promover um ambiente de trabalho saudável e apoiar aqueles que estão enfrentando problemas de saúde mental.

O efeito, mais danoso como o suicídio no local de trabalho pode ser caracterizado como um acidente de trabalho envolve considerações legais, éticas e psicológicas complexas. Reconhecer o papel das condições de trabalho na saúde mental dos empregados é fundamental para criar ambientes mais saudáveis e prevenir situações extremas, mas determinar a responsabilidade direta do empregador em casos de suicídio pode ser um processo delicado e contextual.

Sem dúvida, a satisfação no trabalho é influenciada por uma complexa interação entre fatores objetivos (como o ambiente de trabalho, carga horária, pressão) e fatores subjetivos (como expectativas pessoais, metas individuais, realização profissional).

As redes sociais e a crescente interação virtual podem de fato contribuir para uma maior individualização e competição. Embora as redes sociais ofereçam uma plataforma para conexão global, em muitos casos, elas podem criar uma sensação de isolamento real, à medida que as interações pessoais cara a cara diminuem.

Isso pode impactar negativamente a saúde mental, aumentando sentimentos de solidão e inadequação.

É verdade que nem todos os casos de estresse ou transtornos psicossociais no trabalho são diretamente causados pela organização do trabalho. As questões pessoais, traços de personalidade, eventos na vida pessoal e outras variáveis também podem desempenhar um papel importante. Identificar com precisão a relação causal entre o trabalho e os problemas de saúde mental é complexo, mas não impossível.

Quanto à caracterização do suicídio como acidente de trabalho, isso é um assunto delicado e que pode variar de acordo com as leis e regulamentos de cada país. No entanto, é geralmente aceito que, para ser considerado um acidente de trabalho, deve haver uma conexão clara entre as condições de trabalho e o evento que levou ao suicídio, e isso nem sempre é fácil de estabelecer.

É fundamental que essa análise seja feita de forma cuidadosa e abrangente, considerando tanto os fatores ligados ao trabalho quanto os elementos individuais e pessoais que podem ter contribuído para a situação.

Também a relação entre trabalho, saúde mental e suicídio é profundamente complexa e multidimensional. Requer uma abordagem abrangente que leve em consideração as condições de trabalho, as características individuais, as expectativas pessoais e os fatores externos, como as redes sociais.

Assim sendo, a busca por soluções deve envolver tanto as empresas quanto os indivíduos, além de políticas públicas que promovam um ambiente de trabalho saudável e apoio à saúde mental, pois a prevenção do suicídio é um desafio complexo e envolve ações em diversas áreas, incluindo saúde mental, educação, sociedade e políticas públicas.

Logo, a compreensão mais desenvolvida do princípio da dignidade humana fornece qualidades humanas, atributos e direitos inalienáveis, e garante aos funcionários um ambiente de trabalho digno e ético para desempenhar suas funções. e incluídos neste princípio estão os direitos pessoais, o trabalho expressa a existência de si desde o nascimento com os humanos, como imagem, vida, integridade física, intimidade, identidade, honra, e outras coisas que devem ser respeitadas no ambiente de trabalho.

Fica claro, portanto, que o assédio moral se caracteriza por abusos intencionais, reincidências e atentados à dignidade do trabalhador e pode ocorrer independentemente do funcionamento hierárquico.

É fundamental reconhecer que essas práticas não podem ser ignoradas. Os deveres fundamentais consagrados constitucionalmente têm como objetivo

promover a convivência pacífica dos direitos fundamentais, e quando esses direitos são violados, impede-se o pleno desenvolvimento das pessoas no ambiente em que estão inseridas.

A pesquisa, para compreender que a diversidade de gênero não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também um fator fundamental para o enriquecimento das organizações e da sociedade como um todo. A valorização das diversas identidades de gênero não apenas promove a justiça social, mas também impulsiona a criatividade, a inovação e o crescimento econômico.

Ainda assim, é enfrentado desafios significativos, como o preconceito, a discriminação e a falta de conscientização. No entanto, à medida que a sociedade avança para um futuro mais inclusivo e igualitário, vemos uma crescente mobilização e conscientização em todo o mundo.

Cada passo que dado em direção à aceitação e ao respeito pelas diversas identidades de gênero nos aproxima de uma sociedade mais justa e acolhedora.

Portanto, a diversidade de gênero não é apenas um tópico relevante, mas há uma necessidade urgente na busca por um mundo mais igualitário. À medida que celebrado as diferenças de gênero é promovido ambientes inclusivos em nossas comunidades e locais de trabalho, está construindo um futuro mais brilhante e justo para todos. É dever da sociedade continuar educando, defendendo e agindo para promover a diversidade de gênero criando um mundo onde todas as identidades sejam respeitadas e celebradas.

Assim a compreensão da diversidade de gênero vai além das categorias tradicionais de homem e mulher, reconhecendo que a identidade de gênero de uma pessoa não está necessariamente alinhada com o sexo atribuído ao nascimento. É um termo inclusivo que abraça uma ampla gama de identidades de gênero.

Desse modo, também respeita aqueles que não se identificam com nenhuma categoria pré-determinadas. A diversidade de gênero destaca a riqueza e a complexidade das experiências humanas em relação ao gênero, reconhecendo que não existe uma única maneira "certa" de ser homem ou

mulher. Em vez disso, cada indivíduo tem o direito de se identificar e expressar seu gênero de acordo com sua própria experiência e autopercepção.

A falta de estudos acerca de assédio moral e a consideração da questão como um tabu em algumas organizações ressaltam a importância de se abordar e combater o assédio moral contra pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. É necessário promover uma legislação específica com sanções mais rígidas e medidas educativas para prevenir essa forma de violência.

A atuação dos juízes também desempenha um papel crucial, pois suas decisões podem servir como respaldo jurídico para as vítimas e incentivar outras pessoas a lutarem por seus direitos. Além disso, é necessário um trabalho contínuo de conscientização e educação para eliminar o preconceito e a discriminação, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso para todos.

Ao respeitar e proteger os direitos da personalidade no ambiente de trabalho, está se promovendo a dignidade humana e criando condições para o pleno desenvolvimento e bem-estar dos trabalhadores. É um aspecto essencial para a construção de um ambiente de trabalho justo, ético e respeitoso.

Foi analisado, uma visão mais profunda sobre como os direitos da personalidade, pois desempenham um papel fundamental na proteção dos indivíduos no local de trabalho. É compreendido que esses direitos não se limitam a questões jurídicas, mas têm um impacto direto na saúde mental e emocional dos trabalhadores.

A garantia dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho não é apenas uma obrigação legal, mas também uma demonstração de respeito pela individualidade e pela dignidade de cada pessoa.

Ao promover e proteger esses direitos, as organizações não apenas cumprem com suas obrigações legais, mas também criam um ambiente mais saudável, produtivo e ético. Os colaboradores se sentem valorizados e respeitados, o que resulta em maior satisfação no trabalho, engajamento e, por consequência, melhores resultados para as empresas.

Portanto, a promoção e o respeito aos direitos da personalidade no ambiente de trabalho não são apenas um ato de conformidade legal, mas uma estratégia inteligente e moralmente correta. Investir na proteção da integridade e da individualidade dos trabalhadores é, sem dúvida, um caminho para criar um ambiente de trabalho mais humano, justo e sustentável.

Essa é uma missão que deve ser abraçada por todas as partes interessadas, desde líderes empresariais até órgãos reguladores, a fim de construir um futuro em que todos os trabalhadores possam prosperar com dignidade e respeito.

No entanto a importância de combate ao assédio moral não pode ser subestimada. Além do sofrimento pessoal das vítimas, o assédio também tem implicações significativas nas organizações. Impacta negativamente a produtividade, a satisfação dos funcionários e a imagem da empresa. Portanto, é do interesse de todos - empregadores, gestores, colegas de trabalho e órgãos reguladores - trabalhar juntos para criar ambientes de trabalho seguros e respeitosos.

Logo a legislação sobre assédio moral varia de país para país, e em alguns lugares ainda está evoluindo. No entanto, está claro que leis mais rigorosas e políticas de prevenção eficazes são necessárias para erradicar essa prática prejudicial. Além disso, a conscientização e a educação desempenham papéis fundamentais na promoção de ambientes de trabalho mais saudável.

O assédio moral não pode ser tolerado em nenhum ambiente de trabalho. É uma questão que requer a atenção de todos e o comprometimento de todos para prevenir e combater. Somente por meio de esforços conjuntos, será possível criar locais de trabalho onde todos possam realizar atividades laborativa com dignidade e respeito.

O caminho pela frente pode ser desafiador, mas é um caminho que vale a pena percorrer para o bem-estar de todos os trabalhadores e para a construção de organizações mais éticas e humanas.

A gravidade do assédio moral cometido contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho não pode ser subestimada, pois atinge diretamente os

direitos fundamentais da personalidade desses indivíduos. Essas condutas discriminatórias não apenas minam a dignidade das vítimas, mas também afetam profundamente sua saúde mental, autoestima e bem-estar no ambiente profissional.

O assédio moral direcionado a pessoas LGBTQIA+ muitas vezes assume formas sutis e até mesmo veladas, mas seus impactos são devastadores. Isso inclui desde piadas e comentários preconceituosos até a exclusão deliberada, humilhação pública e isolamento no local de trabalho. Essas ações não apenas ferem o direito à igualdade, à não discriminação e à liberdade de expressão desses trabalhadores, mas também prejudicam sua capacidade de contribuir plenamente no ambiente profissional.

A gravidade do assédio moral contra pessoas LGBTQIA+ no ambiente de trabalho deve ser vista como uma questão de direitos humanos. A promoção de ambientes de trabalho inclusivos e respeitosos é não apenas uma obrigação moral, mas também contribui para o desenvolvimento de sociedades mais justas, igualitárias e produtivas.

Portanto, é imperativo que todos os setores da sociedade trabalhem em conjunto para erradicar o assédio moral e criar um ambiente em que todos os trabalhadores possam prosperar, independentemente de sua orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

A manutenção de um ambiente de trabalho saudável não é apenas uma questão de cumprimento de regulamentos ou responsabilidade corporativa, mas é fundamental para o bem-estar dos funcionários e o sucesso geral das organizações. Além disso, um ambiente de trabalho saudável é essencial para atrair e reter talentos, fortalecer a cultura organizacional e contribuir para a sociedade como um todo, promovendo um padrão de trabalho digno e ético.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A. L. S. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.
- AGUIAR, A. Assédio Moral nas Organizações no Brasil. Salvador. Dissertação. (Curso de Mestrado em Administração) – Universidade de Salvador – UNIFACS, 2003.
- AGUIAR, ALS; Castro, R. Assédio moral nas organizações da Bahia. In: Anais do XXVII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração. Atibaia, Associação Nacional dos Programas em Administração, 2003.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de trabalho. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- ASSÉDIO moral: risco não visível no ambiente de trabalho. **Agência Fiocruz**, 21 jul. 2008. Disponível em: <https://agencia.fiocruz.br/ass%C3%A9dio-moral-risco-n%C3%A3o-vis%C3%ADvel-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. **Suicídio: informando para prevenir**. Associação Brasileira de Psiquiatria, Comissão de Estudos e Prevenção de Suicídio. – Brasília: CFM/ABP, 2014
- AVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2008. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – 4Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp067933.pdf>. Acesso: 10 nov. 2021.
- BARRETO, Andreia; ARAÚJO, Leila e PEREIRA, Maria Elisabete. Gênero e diversidade na escola: formação de professoras/es em Gênero, Orientação Sexual e Relações ÉtnicoRaciais. Livro de conteúdo. Versão 2009. – Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: SPM, 2009. p, 266.
- BATALHA, Glaucia Fernanda Oliveira Martins. Homossexualidade e discriminação no mercado de trabalho. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufpa.br/handle/2011/7325>. Acesso em: 11 jun 2022.
- BARRETO, M. Violência, Saúde e Trabalho: Uma jornada de humilhações. São Paulo. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Setor de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica, 2000.

BARRETO, M. Assédio Moral: o risco invisível no mundo do trabalho. *Jornal da Rede Feminista de Saúde*, São Paulo, n. 25, 2002.

BARRETO, M. Assédio Moral: a violência sutil, São Paulo, 2005. Tese (Doutorado em Psicologia) – Setor de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica – PUC, 2005.

BELMONTE, AA. Danos Morais no Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

BENITZ, G. OAB Constata que Assédio atinge mais Mulher e Negro. *Jornal da Câmara*, 2004.

BOURDIEU, Pierre, O poder simbólico. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BERSANO, A. Chega de Humilhação. *Revista Amanhã*. Porto Alegre, n. 212, julho, 2005.

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara. Boletim Trans Nº 002-2021. Rio de Janeiro: Antra, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/07/boletim-trans002-2021-1sem2021-1.pdf>. Acesso em: 29 ago 2022.

BERTOLINI, Laura Petry; OLIVEIRA, Kamilla Ricardi; AMARAL, Edina Aparecida. LGBTQIAPN+: CONCEITO E IMPORTÂNCIA DO RECONHECIMENTO SOCIAL. **Anais do 20º Encontro Científico Cultural Interinstitucional – 2022**. Disponível em: <https://www4.fag.edu.br/anais-2022/Anais-2022-111.pdf> Acesso em 10 set 2023.

BEZERRA, Isabel Cecília de Oliveira. Dos direitos da personalidade. **Revista Jurídica da FA7**, v. 3, n. 1, p. 11-23, 2006. Disponível em: <https://periodicos.uni7.edu.br/index.php/revistajuridica/article/view/186>. Acesso em: 10 jun. 2022.

BITTAR, Carlos Alberto. **O Direito Civil na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Revistados Tribunais, 1991.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 22 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto Nº 8.727, de 28 de abril de 2016**. Brasília, DF: Presidência da República disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso: 22 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso: 16 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Ato Conjunto nº 8/TST.CSJT.GP, de 21 de março de 2019. **Boletim Interno [do] Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, n. 11, p. 2-6, 13 jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/152330/2019_atc0008_tst_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA). Processo nº 0000670-32.2021.5.05.0133. Relator: JUIZ CONVOCADO SEBASTIÃO MARTINS LOPES. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/consult>. Acesso: 30 ago. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº AIRR - 357-96.2021.5.10.0015. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend2.tst.jus.br/rest/documentos/fe5222f7045d523a7fcd9c1f59b10cc9>.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7 ed. Coimbra: Coimbra, 1998.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

CARVALHO, Ana Bessa. “**Com muitos dedos puxamos as cortinas para trás**”: Invisibilidade e silenciamento na poesia feminina contemporânea brasileira. *Cadernos de Literatura Comparada*, n. 39, p. 123-136, 2018.

CAPPELLANES, Camile Katiuscia. *Assédio Moral em Ambiente de Trabalho*. São Paulo. Anima Educação. 2023.

CHRISTOPHE Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Orgs. Selma Lancman, Laerte I. Szneman. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2004. p. 57-123.

CHRISTOPHE Dejours. *A banalização da injustiça social*. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CRUZ, Steffisson Oliveira da. **A contribuição do Compliance como ferramenta de prevenção contra ações judiciais trabalhistas nas micro e pequenas empresas**. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

RIBEIRO, Daniel Mendelski. **Suicídio: critérios científicos e legais de análise.** Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5670>>. Acesso em: 16 ago. 2023.

DE CARVALHO, Pedro Lino; MARTINEZ, Luciano. **Assédio Moral Trabalhista.** Saraiva Educação SA, 2022.

DE CARVALHO, Gisele Mendes et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização.** JM Editora, 2013.

D'ÁGUA, Solange Vera Nunes de Lima. A formação docente frente a diversidade e a inclusão: desafios a serem repensados. In: Congresso Estadual Paulista sobre Formação de Educadores. Universidade Estadual Paulista (Unesp), 2011. p. 4713-4725.

DOS SANTOS, Méroli Saccardo; MARZALL, Luciana Fighera; DOMINGUES, Vitória Sobeldia Dzwieleski. Análise das políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho: um estudo de caso em uma organização do Oeste Gaúcho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, Rio Grande do Sul, v. 13, n. 2, p. 256-276, 2023.

DO NASCIMENTO Oliveira Yasmine. **ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.** 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro.** 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2000. v. 1.

FERREIRA NETO, Eduardo Vicente. **Políticas pela diversidade e gestão das diferenças? A inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ nas organizações.** 2023. Trabalho de Conclusão de Curso. disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/3031> Acesso: 20 jun 2023.

FOUCAULT, Michel et al. História da sexualidade I: a vontade de saber. In: História da sexualidade I: a vontade de saber. 1988. p. 152-152.

(G1 Globo, 2023) disponível em: <https://g1.globo.com/>>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GHERINI, Pamela Michelena de Marchi. Assédio moral no ambiente de trabalho: prevenção e combate. **Baptista Luz**, 1 out. 20019. Disponível em: <https://baptistaluz.com.br/institucional/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-prevencao-e-combate/>. Acesso: 11 nov. 2021.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio moral no ambiente de trabalho: riscos à saúde do trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**, Itajaí, v. 4, n. 4, p. 463-479, 2013. Disponível em: <https://www.univali.br/graduacao/direito-itajai/publicacoes/revista-de-iniciacao-cientifica-ricc/edicoes/Lists/Artigos/Attachments/954/Arquivo%2026.pdf>. Acesso: 10 nov. 2021.

GEARINI, Victória. A transfobia que levou ao brutal assassinato de Brandon Teena. Aventuras na História. 2020. Disponível em: <https://aventurasnahistoria.uol.com.br/noticias/vitrine/historia-transfobia-assassinato-de-brandon-teena.phtml>. Acesso em: 30 jun 2023.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HOLANDA, Marcella de Oliveira. **Atuação das empresas na prevenção e no combate ao assédio moral no trabalho**. Universidade de Brasília Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade Departamento de Administração. Brasília 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/16018/1/2016_MarcelladeOliveiraHolanda_tcc.pdf Acesso em: 10 abr. 2023.

KLEIN, Betsy, SAENZ, Arlette, Biden revoga decisão de Trump que baniu transgêneros do serviço militar. CNN Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/internacional/biden-revoga-decisao-de-trump-que-bania-transgeneros-do-servico-militar/> Acesso em: 30 jun 2023.

LASSALE, Ferdinand. O que é uma Constituição; trad. Hiltomar Martins Oliveira. Belo Horizonte: Ed. Líder, 2002.

LIMA, Adrielly Maria Souza Augusto de et al. As formas de Proteção Social no Sistema Penitenciário Brasileiro para a População LGBTQIA+: desafios e possibilidades na direção dos Direitos Humanos. 2021.

MARTINHO, Kamila. Assédio moral e sexual: o que diz a Lei e como se proteger no ambiente de trabalho. **Câmara Municipal de São Paulo**, 23 set. 2020. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/mulheres/assedio-moral-e-sexual-o-que-diz-a-lei-e-como-se-proteger-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso: 10 nov. 2021.

MOREIRA, Geraldo Eustáquio. POR TRÁS DO MONOGRAMA DO MOVIMENTO LGBTQIAPN+. Revista Temporis [ação](ISSN 2317-5516), v. 22, n. 02, p. 20-20, 2022.

MARMELSTEIN, G. Curso de Direitos Fundamentais. São Paulo: Atlas, 2008.
MARTINS, S.P. Dano moral decorrente do contrato de trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, S.P. Dano Moral Decorrente do Controle de Trabalho. 3 ed. São Paulo, 2012.

NASCIMENTO, S.M. Assédio moral no direito comparado. Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

NASCIMENTO, Sonia A.C. Assédio Moral. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Sônia A.C.M. O assédio moral no ambiente do trabalho. Disponível em: Acesso em: 14 jan. 2022.

NASCIMENTO, S.A. Medidas preventivas contra o assédio moral. Disponível em: Acesso em: 30 set. 2022.

NUNES, G.H.S. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. Repertório IOB de Jurisprudência, São Paulo, v. 27, n. 1, cd. 2, p. 21-25, jan. 2013.

NUNES, R. O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência. 2. São Paulo: Saraiva, 2009.
ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Centro Internacional de Formação da OIT. **Guia das Normas Internacionais do Trabalho**. Lisboa: Etigrafe, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf. Acesso em: 4 dez. 2022.

PAMPLONA FILHO, R. Noções conceituais sobre assédio moral na relação de emprego. Revista LTr, São Paulo, v. 70, n° 9, p. 1.079-1.089, set. 2006.
PEREIRA, C.C. O assédio moral no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2333/1829>. Acesso: 11 out. 2022

PADILHA, Norma Sueli. MEIO ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 79, n 4, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 nov. 2022.

PORTELA, Raissa, Estudante transgênero vence ação nos EUA para usar banheiro masculino. Metrôpolis. 2021. Disponível em: <https://www.metropoles.com/mundo/estudante-transgenero-vence-acao-nos-eua-para-usar-banheiro-masculino> Acesso em: 30 jun 2023

RAMOS, Erasmo. Estudo Comparado do direito de personalidade no Brasil e na Alemanha. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 91, v. 799, p. 11-32, maio 2002.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4). (3. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 00210247320195040231**. Relator: Des. Ricardo Carvalho Fraga, 31 de maio de 2021. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/936353421/recurso-ordinario-trabalhista-rot-215551420175040011>. Acesso em: 22 nov. 2022.

SANTINI, Jardel Heitor. Assédio moral nas organizações: relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho. Universidade Federal da Fronteira Sul. Disponível em: <https://rd.uffs.edu.br/handle/prefix/1411> Acesso em: 19 nov. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 21, p. 114-165, ago. 2013.

SOUZA Fernanda, The Ellen Degeneres Show é investigado por racismo e assédio moral. NP. 2020. Disponível em: <https://noticiapreta.com.br/the-ellen-degeneres-show-e-investigado-por-racismo-e-assedio-moral/>. Acesso em: 30 jun 2023.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

XAVIER, Ernani Pereira. **Um minuto de silencio réquiem aos bancários mortos no trabalho**. Edição do Sindicato dos bancários de Porto Alegre: Porto Alegre, 1998.

ZANIN, Anna Paula. Os direitos da personalidade e suas características. **Aurum**, 4 fev. 2021. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/direitos-da-personalidade/>. Acesso: 16 dez. 2021.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; DA CUNHA GROHMANN, Regina Maris Nápolis. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR. **Revista Jurídica**, v. 4, n. 71, p. 48-76, 2022.