



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**VOUBAN VINÍCIUS DE BRITO MARTINS**

**HOMOTRANSFOBIA NO AMBIENTE LABORAL: ASSÉDIO MORAL E  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

**JOÃO PESSOA  
2023**

**VOUBAN VINÍCIUS DE BRITO MARTINS**

**HOMOTRANSFOBIA NO AMBIENTE LABORAL: ASSÉDIO MORAL E  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo.

**JOÃO PESSOA  
2023**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

M386h Martins, Vouban Vinicius de Brito.

Homotransfobia no ambiente laboral: assédio moral e precarização do trabalho no Brasil / Vouban Vinicius de Brito Martins. - João Pessoa, 2023.

81 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.

TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Assédio moral. 2. Homotransfobia. 3. Preconceito estrutural. 4. Direito ao trabalho. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

**VOUBAN VINÍCIUS DE BRITO MARTINS**

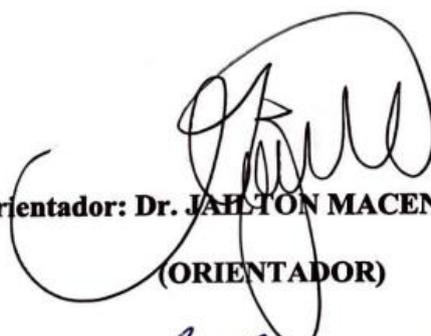
**HOMOTRANSFOBIA NO AMBIENTE LABORAL: ASSÉDIO MORAL E  
PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

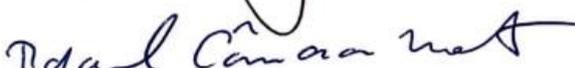
Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo.

**DATA DA APROVAÇÃO: 05 de junho de 2023.**

**BANCA EXAMINADORA:**



**Prof. Orientador: Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO**  
(ORIENTADOR)



**Dr. RAFAEL CÂMARA NORAT**  
(AVALIADOR)



**Ms. RAISSA MARIA FALCÃO COSTA**  
(AVALIADORA)



**Ms. CAMILA MACEDO PEREIRA**  
(AVALIADORA)

*Infelizmente, este trabalho não tem o superpoder de mudar o mundo. O dedico a toda a população LGBTQIAP+, por todas as circunstâncias a que somos involuntariamente submetidos, que nos tiram o brilho no olhar e nos violentam diariamente. Por todas aquelas vezes que deixamos de nos expressar pelo medo do julgamento; por aquelas que nos calamos quando desejávamos falar; pelas roupas que queríamos vestir e não o fazemos pelos olhares alheios; pela espontaneidade que temos que reprimir em determinados ambientes; pelas crianças que, incapazes e sem senso crítico, são oprimidas por adultos que – em suas ferozes imbecilidades – as recriminam e se rendem às ditaduras sociais; pelas vezes que tivemos que soltar a mão de quem amamos em locais públicos; por termos que nos esforçar acima dos padrões exigidos para provarmos que somos minimamente capazes; ou pelas oportunidades que nos são retiradas, mesmo que nos adequemos às ditas exigências; por todos aqueles que foram fisicamente violentados até a sua morte para que nossa existência tivesse visibilidade, ainda que pela barbárie; pelas diversas vezes que escutamos que nossa sexualidade era promíscua e que nosso amor é pecado; por termos que suportar uma sociedade que se sente confortável em ditar onde podemos chegar e quais locais podemos ocupar.*

*Continuaremos a resistir.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais por todas as contribuições que me fizeram chegar até aqui. Ao meu pai, que procurou sempre me proporcionar uma vida digna, inclusive durante todo o período da graduação. À minha mãe, obrigado por ter servido de exemplo diversas vezes ao longo da minha vida, por ter se reconstruído quantas vezes se fizesse necessário, por ser um exemplo de mulher e de profissional, por ser minha melhor amiga, você é uma inspiração para mim!

Ao meu irmão, que me respeita e me protege sempre que é necessário.

Às minhas avós, coadjuvantes indispensáveis à minha formação. Albanita, Angelita e Abigail, palavras são insuficientes para demonstrar tamanha gratidão. A cada uma de vocês há uma construção da minha história.

Às minhas tias Almira e Albanisa, mulheres fortes e inspiradoras, dotadas de uma bondade sem tamanho.

Ao meu grupo de amigos da universidade, Carol, Bárbara e Trovão, que me proporcionaram momentos incríveis durante todos esses anos e não me deixaram sentir só. Agradeço especialmente à Cândida, que foi minha parceira em diversos momentos da graduação. Eu desceria mil vezes a escada com você, amiga. Obrigado por tudo!

A Alysson, que é meu parceiro de moradia e se tornou uma família para mim, obrigado por todos os momentos em que você esteve ao meu lado e me foi suporte nos momentos difíceis.

À convivência inesquecível com Matheus e Isabela, com os quais carrego lembranças indescritíveis. Vocês tornam minha vida mais leve.

À Jordana, Gustavo, Wilson, Lídia e Caio, por terem me inserido na realidade da advocacia e terem acreditado nas minhas potencialidades. Eu me desenvolvi muito graças a vocês. Obrigado por todos os ensinamentos e oportunidades.

Ao meu orientador, que é uma referência para mim e para tantos outros graduandos. Obrigado por toda a sua contribuição acadêmica e por toda a compreensão no desenvolvimento desta pesquisa.

A todos os outros que, mesmo que não citados pontualmente, contribuíram direta ou indiretamente para que eu pudesse, hoje, estar concluindo este trabalho.

Muito obrigado!

“Os homens fazem sua própria história, mas não a fazem como querem; não a fazem sob circunstâncias de sua escolha, e sim sob aquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado” (Karl Marx).

## RESUMO

A consolidação do capitalismo permeou a interdependência entre os seres humanos e o trabalho. A exploração da força produtiva humana em troca de dinheiro se tornou elemento garantidor da subsistência humana. A consequência dessa supervalorização do capital é a degradação do trabalho humano e o alargamento de abusos contra os trabalhadores. O assédio moral caracteriza-se como uma das facetas de precarização do trabalho, sendo traduzido enquanto uma conduta hostil e repetitiva que afeta diretamente a saúde mental de suas vítimas. A precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ por meio de condutas de assédio moral ainda é uma realidade latente no Brasil. Esses desrespeitos não violam somente a dignidade humana desses sujeitos, mas corroboram um discurso hegemônico opressor que os marginaliza. A partir disso, problematiza-se em que medida as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho são utilizadas como uma extensão do preconceito e das estruturas de dominação contra a população LGBTQIAP+ e, portanto, empecilhos à concretização do valor social do trabalho. Tem-se como objetivo principal analisar como o assédio moral contra a população LGBTQIAP+, além de ser um dos corolários do preconceito estrutural, também o retroalimenta, na medida em que está arrigado no poder simbólico e continua a restringir a emancipação dos oprimidos também por meio do capital. Nesta oportunidade, questiona-se a eficácia do ordenamento jurídico pátrio na promoção da justiça social e do direito ao trabalho do grupo. O estudo ainda se mantém limitado à escassez de pesquisas acerca da temática. A pesquisa possui caráter documental, a partir da revisão da literatura e investigação de dados e experiências de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente laboral. Será utilizado o método hipotético-dedutivo para interpretação das hipóteses e compreensão da gênese e perpetuação do preconceito estrutural em face deste público-alvo. A partir dessas discussões, constata-se que as práticas de assédio moral contra empregados LGBTQIAP+ são uma das facetas do preconceito social que se manifesta no ambiente de trabalho, mas que mantêm a finalidade precípua de condenar a vivência das não-heterossexualidades. A homotransfobia no mercado de trabalho é um dos instrumentos fomentadores do preconceito estrutural, utilizado enquanto expropriador do valor social do trabalho e da dignidade do trabalhador. A intolerância com esse grupo impõe barreiras de acesso ao mercado de trabalho e à ascensão profissional, suprindo-lhes autonomia patrimonial e usufruto de bens e serviços, relegando-os à subalternidade.

**Palavras-chave:** Assédio Moral; Homotransfobia; Preconceito Estrutural; Direito ao Trabalho.

## ABSTRACT

The consolidation of capitalism permeated the interdependence between human beings and labor. The exploitation of human productive force in exchange for money has become a guarantee of human subsistence. The consequence of this overvaluation of capital is the degradation of human labor and the extension of abuses against workers. Moral harassment is characterized as one of the facets of work precarization, being translated as a hostile and repetitive conduct that directly affects the mental health of its victims. The work precariousness of LGBTQIAP+ people through moral harassment conducts is still a latent reality in Brazil. These disrespects not only violate the human dignity of these subjects, but also corroborate an oppressive hegemonic discourse that marginalizes them. Based on that, we problematize to what extent bullying practices in the workplace are used as an extension of prejudice and domination structures against the LGBTQIAP+ population and, therefore, as obstacles to the realization of the social value of work. The main objective is to analyze how moral harassment against the LGBTQIAP+ population, besides being one of the corollaries of structural prejudice, also feeds back into it, insofar as it is rooted in symbolic power and continues to restrict the emancipation of the oppressed also through capital. In this opportunity, the effectiveness of the Brazilian legal system in promoting social justice and the right to work for the group is questioned. The study is still limited to the scarcity of research on the theme. The research is documental in nature, based on a literature review and on the investigation of data and experiences of LGBTQIAP+ people in the workplace. The hypothetical-deductive method will be used to interpret the hypotheses and understand the genesis and perpetuation of structural prejudice against this target audience. From these discussions, it can be seen that the practices of moral harassment against LGBTQIAP+ employees are one of the facets of social prejudice that manifests itself in the workplace, but that maintain the main purpose of condemning the experience of non-heterosexualities. Homotransphobia in the labor market is one of the instruments fomenting structural prejudice, used as an expropriator of the social value of work and the dignity of the worker. Intolerance towards this group imposes barriers to access the labor market and to professional ascension, suppressing their patrimonial autonomy and enjoyment of goods and services, relegating them to subalternity.

**Key-words:** Moral Harassment; Homotransphobia; Structural Prejudice; Right to Work.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**ANTRA** – Associação Nacional de Travestis e Transexuais.

**CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho.

**CRFB/88** – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

**DUDH** – Declaração Universal dos Direitos Humanos.

**GGB** – Grupo Gay da Bahia.

**LGBTQIAP+** – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual.

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho.

**ONU** – Organização das Nações Unidas.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+: EMPECILHOS À CONCRETIZAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
2.1. A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA....	15
2.2. ASSÉDIO MORAL ENQUANTO EXPROPRIADOR DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO.....	19
<b>3. TRANSPOSIÇÃO DA DOMINAÇÃO SOBRE GRUPOS SOCIALMENTE VULNERÁVEIS À ESFERA LABORAL: PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ENQUANTO REFLETOR DE ESTRUTURAS SOCIAIS NO BRASIL .....</b>	<b>29</b>
3.1.HOMOTRANSFOBIA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS DO PATRIARCADO E DO CONSERVADORISMO.....	30
3.2.VIOLÊNCIA SIMBÓLICA CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+ COMO FERRAMENTA DE MANUTENÇÃO DO PRECONCEITO ESTRUTURAL.....	42
<b>4. A INSUFICIÊNCIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO NA PROMOÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO PARA PESSOAS LGBTQIAP+.....</b>	<b>51</b>
4.1. A OMISSÃO NORMATIVA NA GARANTIA DE EFETIVIDADE DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS LGBTQIAP+.....	57
4.2. IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DE PESSOAS LGBTQIAP+ NO BRASIL .....	61
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>69</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>73</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização e da necessidade de força produtiva qualificada, o ambiente laboral necessitou traçar novas regras de gerenciamento de recursos humanos que atendessem à demanda do capitalismo voraz. No entanto, a evolução do capital não foi capaz de romper com as barreiras seculares de hierarquização dos gêneros, tampouco com a despersonalização do trabalhador, tratado, ainda no presente, como mero objeto produtivo.

Nesse contexto, o trabalho continua sendo a principal fonte de provimento da subsistência humana, de modo que sua relativização e a criação de um ambiente laboral hostil impactam diretamente na vida do trabalhador, sobretudo no tocante às possibilidades de crescimento profissional – que se tornam finitas –, e à acumulação de riquezas provenientes deste, tendo em vista que é nessa organização que os sujeitos pretendem alcançar seus objetivos pessoais e realizar-se materialmente.

É sob esse cenário, que, por vezes, os trabalhadores são vítimas de abusos e excessos no ambiente de trabalho, com o intuito de ter garantido o mínimo existencial. Configura-se, portanto, o assédio moral, constituído enquanto uma série de condutas que expõem trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho (BARRETO, 2001).

Na visão de Zimmermann (2006), o assédio moral não é um acontecimento novo, podendo-se dizer que é tão antigo quanto o próprio trabalho. No entanto, embora secular, é preciso ter atenção a como esse fenômeno se manifesta como uma violência simbólica às classes dominadas, especialmente à população de pessoas LGBTQIAP+ (sigla que indica o amplo espectro de diversidade sexual e de gênero, abrangendo lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e travestis, pessoas queer, intersexuais, assexuais, pansexuais e outras manifestações relacionadas às questões de gênero, sexualidade e/ou orientação sexual).

Nessa conjectura, pretende-se analisar como as condutas compreendidas dentro do assédio moral representam uma violência simbólica à população LGBTQIAP+, que além de vivenciar agressões já naturalizadas à sua sexualidade, têm essa realidade transmutada para o seu ambiente laboral. Dessa maneira, as situações humilhantes, vergonhosas e constrangedoras a que são submetidos aos trabalhadores LGBTQIAP+ se despem de puro preconceito quando estão diretamente relacionadas à orientação sexual ou identidade de gênero desses indivíduos, ferindo a sua existência, colocando-os em situação de subalternidade em mais um âmbito de suas vidas e tolhendo-lhes a possibilidade de desenvolvimento profissional.

O estudo da temática mostra-se relevante por incitar reflexões e diálogos acerca de como as práticas de assédio discriminatório contra a população LGBTQIAP+, no ambiente laboral, contribuem para a manutenção de um círculo vicioso, reforçando a ideia de que aquele determinado grupo constitui-se incapaz de ocupar determinados cargos ou funções, ocasionando, de tal forma, a perpetuação do preconceito estrutural. Nesse sentido, se levanta o seguinte questionamento: como as práticas de assédio moral contribuem para a precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ e como essa violência simbólica contribui diretamente para a manutenção do preconceito estrutural a essa comunidade violando a dogmática constitucional de valorização do trabalho humano?

O interesse na abordagem do tema surge em função da escassez de estudos científicos que correlacionem como as práticas de assédio moral contra homossexuais no ambiente organizacional corroboram para o mantimento das estruturas de dominação. Faz-se necessário suscitar discussões que problematizem a forma que pessoas LGBTQIAP+ são tratadas no ambiente de trabalho e quais são os empecilhos que os impedem de ocupar determinados cargos ou funções.

À luz dessa problemática, o trabalho, enquanto constituinte da dignidade humana, mantém sua finalidade precípua de realização pessoal e acumulação de riquezas, sendo indispensável para a existência de qualquer indivíduo. Portanto, estruturas de dominação que afetem relações de trabalho não têm seu impacto restrito apenas ao cunho psicológico, mas perpassam por uma questão social muito mais complexa e são fomentadoras diretas do preconceito estrutural.

A rotina de assédio moral contra empregados LGBTQIAP+ ainda é uma realidade latente no Brasil, constituindo-se através de violências repetitivas que exponham o colaborador a situações degradantes e humilhantes, que lhe causem danos físicos, psíquicos ou emocionais. Mas não é só... quando direcionado a grupos socialmente vulneráveis, o assédio moral assume um protagonismo limitador, que restringe a possibilidade de crescimento de suas vítimas no ambiente organizacional.

Dessa forma, embora o trabalhador preencha requisitos objetivos necessários à ocupação de determinadas funções, observa-se, na realidade brasileira, uma escassez de pessoas LGBTQIAP+ ocupando cargos de maior prestígio dentro de ambientes organizacionais. Sob esse impasse, surge a necessidade de pesquisar a realidade desses grupos e analisá-las criticamente, ponderando se esses trabalhadores, de fato, não atingem determinada qualificação profissional, ou se são vítimas de um preconceito estrutural, arraigado na sociedade padrão (centrada no patriarcado, cis e heteronormativa), e mantido por condutas de assédio.

Frente a tais questionamentos, e considerando a evolução legislativa no tocante à proteção das garantias individuais, do direito ao trabalho e da igualdade formal, mostra-se relevante traçar uma discussão teórica acerca das questões sociais que ultrapassam as práticas de assédio e homotransfobia na esfera laboral, estudando por qual motivo determinados grupos permanecem vulneráveis a práticas abusivas e por qual razão essas dinâmicas de opressão se mantêm eficazes na contemporaneidade.

Metodologicamente, o trabalho assenta-se no método hipotético-dedutivo, de forma a entender como essas estruturas se mantêm perenes na contemporaneidade e traçar premissas, baseadas nessas hipóteses, para impedir a perpetuação do preconceito estrutural contra o público alvo da pesquisa.

No que diz respeito ao procedimento, será utilizado o método histórico, analisando como o homem tornou-se intrinsecamente dependente de seu ambiente laboral, tão como foram forjadas as estruturas de poder e o método estatístico através da análise crítica e representativa dos dados colhidos sobre vivências precárias de pessoas LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho, de forma a subsidiar conclusões qualitativas. O método funcionalista será empregado na medida que se analisará as estruturas sociais de dominação enquanto barreiras à estabilidade social.

Quanto às técnicas de pesquisa, utilizar-se-á a documentação indireta a partir da revisão bibliográfica sistemática de artigos científicos, livros, dissertações e teses levantadas relacionadas ao tema, na qual se objetivou a colheita de dados e informações acerca da vivência de grupos LGBTQIA+ no ambiente laboral, tão como identificar práticas de assédio moral direcionadas a eles. As informações obtidas serão correlacionadas com a proteção legislativa garantida pelo ordenamento jurídico brasileiro no intuito de suscitar questionamentos em torno de sua eficácia.

A pesquisa será quali-quantitativa ao analisar os dados disponíveis que revelem práticas de assédio moral e homotransfobia direcionadas à comunidade LGBTQIA+ e correlacioná-las com estudos sociais que revelem como a precarização do trabalho desses empregados contribui para a manutenção das estruturas de dominação. Será utilizado o método hipotético-dedutivo, de forma a entender como essas estruturas se mantêm perenes na contemporaneidade e traçar premissas, baseadas nessas hipóteses, para impedir a perpetuação do preconceito estrutural contra o público-alvo da pesquisa.

A monografia se estruturará em três capítulos, os quais buscam alcançar o objetivo geral de analisar como as práticas de assédio moral contribuem para a precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ e como essa violência simbólica contribui diretamente para a manutenção do preconceito estrutural a essa comunidade. Inicialmente, como objetivos

específicos que são desenvolvidos, o trabalho é constituído em capítulos, a partir dos quais é traçada a análise do assédio moral enquanto expropriador do valor social do trabalho. Desta maneira, no primeiro capítulo a construção social do trabalho será questionada a partir da logística capitalista. Após, irá se compreender em que medida esse sistema econômico se revela enquanto empecilho à concretização do valor social do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ no Brasil.

Em seguida, o segundo capítulo abordará como as estruturas de dominação e o preconceito se manifestam nas relações de trabalho. Serão utilizadas as teses de Bourdieu (1989) acerca do poder simbólico, tão como as contribuições de Foucault (1988) acerca dos significados permeados pelas sexualidades ao longo da história.

Ato contínuo, o último capítulo irá se dedicar à proteção legislativa brasileira dada ao trabalho e à população LGBTQIAP+. Neste tópico, serão trazidas pesquisas quantitativas que denunciem a realidade laboral de pessoas LGBTQIAP no Brasil. Finalmente, a partir da análise qualitativa, problematiza-se a eficácia do ordenamento jurídico pátrio na promoção do direito ao trabalho desse grupo focal, perpassando por todas as questões históricas e sociais que, porventura, figurem como empecilho à materialização dessas garantias.

## **2. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+: EMPECILHOS À CONCRETIZAÇÃO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

A Constituição Federal de 1988 é tombada de “Constituição Cidadã” justamente por elencar uma série de normas de proteção ao indivíduo contra atos discriminatórios, além de que promove a igualdade e liberdade como garantias fundamentais. Contudo, há um hiato que distancia o objetivo da norma de sua real efetividade, tendo em vista que o preconceito arraigado na sociedade que atinge a população LGBTQIAP+ extravasa o âmbito social e afeta, também, suas relações de labor.

No tocante à diversidade, a sexualidade se mostra como uma questão pública e organizacional, intrínseca ao comportamento de homens e mulheres, mas que ganha notoriedade quando define posições, constrói expectativas e limita o acesso a cargos e privilégios.

Nesse sentido, ao se debruçar sobre a situação social da comunidade LGBTQIAP+, é possível depreender um duplo grau de vulnerabilidade. Os ditames sociais não passam somente a delimitar formas de agir, vestir, falar ou gesticular, mas impõem normas “ocultas” de como esses corpos devem atender às expectativas para serem aceitos em um ambiente laboral. Por consequência, a falta de autoridade e fragilidade desse grupo autoriza outros trabalhadores a invadirem a individualidade dessas pessoas, pela força de uma violência velada, submetendo-lhes a situações excruciantes e dissimuladas, que o excluem do ambiente de trabalho ou lhe ceifam qualquer oportunidade de progressão.

Dessa forma, é possível se deduzir que a homotransfobia no mercado de trabalho é mais do que uma questão meramente organizacional, está correlacionada com a necessidade da sociedade padrão e heteronormativa em expurgar tudo aquilo que não lhe é aceito. Dessa maneira, é muito mais fácil as práticas de assédio moral se concretizarem sobre esses “corpos frágeis” pois, embora detenham uma pseudo-proteção normativa, ainda não possuem autonomia suficiente sobre sua própria existência.

Essa realidade se protraí pois a proteção da comunidade LGBTQIAP+ está ainda muito fechada à redoma do próprio grupo. É justamente essa horizontalização do apoio que impede essa classe de romper com os estigmas e alcançar a igualdade de condições com os demais indivíduos. Portanto, é de suma importância problematizar como o assédio moral no ambiente de trabalho é tão facilmente perpetrado em face de corpos LGBTQIAP+ e como essa violência simbólica impacta diretamente na manutenção do poder das classes dominantes.

No entanto, para compreender a manutenção desse sistema, este capítulo, inicialmente, abordará as metamorfoses do trabalho ao longo da história e discutirá como esses processos fizeram com que os seres vivos se tornassem extremamente dependentes de suas atividades laborais. Posteriormente, irá se estender no tratamento jurídico do assédio moral no Brasil, sendo aquele uma das principais formas de precarização do trabalho e empecilho à concretização do valor social do trabalho.

## 2.1. A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Nas sociedades primitivas, o trabalho estava diretamente relacionado à produção da existência – em sentido amplo – da humanidade. O Ser humano, enquanto espécie gregária, produziu sua existência a partir de um convívio comunitário, que, nos tempos remotos, fora forjado através do trabalho manual e individualizado, com relações de trabalho igualitárias, em que a obra prima se restringia à terra e à natureza, e o trabalho desenvolvido para a consecução do objeto fim era primário e despido de complexidades, restrito à satisfação das necessidades básicas do grupo.

Saviani (1994) pontua que à medida em que determinado ser natural se destaca na natureza e é obrigado, para existir, a produzir sua própria vida, é que ele se constitui propriamente enquanto homem. Em outros termos, diferentemente dos animais, que se adaptam à natureza, os homens têm que fazer o contrário: eles adaptam a natureza a si. O ato de agir sobre a natureza, adaptando-a às necessidades humanas, é o que conhecemos pelo nome de trabalho. Por isto, podemos dizer que o trabalho define a essência humana. Portanto, o homem, para continuar existindo, precisa estar continuamente produzindo a sua própria existência através do trabalho. Isto faz com que a vida do homem seja determinada pelo modo como ele produz sua existência.

É nesse cenário e produção e reprodução da vida humana, intermediada pelo trabalho constante, que a interação entre homem e natureza semeou o desenvolvimento de instrumentos e técnicas de aperfeiçoamento capazes de maximizar o produto desenvolvido nessas comunidades, despertando a fixação do homem em seu ambiente produtivo. Surge, a partir de então, a propriedade privada e uma tímida divisão de classes, apartada entre os proprietários e não proprietários. Por consequência, esse sentimento de pertença e acumulação de riquezas rompeu com o ideal de trabalho comunitário cuja abrangência era restrita à subsistência individual.

Logo que o trabalho começa a ser distribuído, cada uma passa a ter um campo de atividade exclusivo e determinado, que lhe é imposto e ao qual não pode escapar; o indivíduo é caçador, pescador, pastor ou crítico, e assim deve permanecer se não quiser perder seu meio de vida. (MARX; ENGELS, 2007, p. 37-38).

A partir dessa nova configuração, verifica-se que a divisão do trabalho refletiu em uma nova estruturação social, na qual a ideia pura e simples de subsistência foi rompida, cedendo lugar ao “ter”. O acúmulo de meios e métodos que extrapolam a necessidade de subsistir incutiram no homem a possibilidade de que um indivíduo não precise mais trabalhar para sobreviver, tendo sua existência proporcionada pelo trabalho alheio, no qual o indivíduo permuta sua força produtiva em troca dos mínimos subsídios essenciais à sua subsistência, sendo esta a contraprestação daqueles que possuem os meios de produção.

A especialização de serviços e a divisão do trabalho a partir da capacidade técnica que cada indivíduo tinha para oferecer emergiu nesse cenário de troca e jamais teve o objetivo de contemplar os operários em sua totalidade. Pelo contrário, a especialização de serviços traduziu-se em um mercado de escambo, no qual o detentor do meio de produção tinha ao seu alcance diversas potencialidades capazes de alavancar sua capacidade produtiva e, conseqüentemente, seu lucro.

À medida que as estruturas de dominação se desenvolvem, surgem novas relações de poder, cada vez mais violentas e hostis. Na organização feudal, consagrou-se uma relação servil entre os suseranos – proprietários, e os vassalos – operários. Estes gozavam de uma liberdade restrita, trocando fidelidade e produção por uma pequena fração da propriedade para produzir sua subsistência. Concomitantemente, o trabalho escravo, que somente veio a ser abolido no século XIX, refletiu uma realidade de total despersonalização do indivíduo. Santos Neto (2012, p. 84) esclarece que “em todas as sociedades organizadas a partir de relações de expropriação do trabalho alheio, apresentam-se dois grupos sociais profundamente antagônicos: escravos e senhores, servos e senhores feudais, operários e capitalistas”.

O trabalho, em sua evolução histórica, passou de atribuição do escravo à atividade econômica dotada de valor ético e social. Entretanto, como forma de mediação entre o homem e a natureza, o trabalho constituiu-se em uma ação humana, cuja importância individual não pode ser esquecida. Desse modo, não se pode negar também que ao lado do valor social do trabalho, na sua dimensão individual, o exercício laboral repercute na qualidade de vida de cada uma das pessoas envolvidas no processo de produção e participação na vida política e econômica da sua comunidade. (ARAÚJO, 2016, p. 117)

As revoluções industriais e a consolidação do capitalismo foram capazes de amoldar essa realidade, mas mantêm a relação entre o trabalhador e os donos dos meios de produção, tendo como característica intrínseca a venda da força de trabalho do operário. A partir disso, é

possível inferir que a supervalorização do trabalho, enquanto elemento constitutivo e garantidor de uma mínima dignidade ao ser humano, não foi um processo glamourizado de valorização do indivíduo na medida de sua contribuição social, mas, desde que percebido pelo homem como uma fonte inesgotável de riquezas, deixou de se tornar um fim e passou a ser visto como meio de realização pessoal através da exploração.

Como lembra Antunes (2011) em “O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho”, o labor na sociedade capitalista é degradado, se converte em meio de manutenção da própria vida. A força de trabalho se transforma em mercadoria e o trabalho em si torna-se sinônimo de obrigação, adquirindo sentido de penúria, causando estranhamento e alienação. Então, o homem passa a estranhar seu semelhante, antes visto como simples meio de cooperação para satisfação de fins privados restritos.

Ribeiro (2019) corrobora essa ideia, salientando a capacidade precípua do capitalismo em “coisificar” o trabalho e até mesmo aquele que o desempenha. O fetichismo capitalista impede que o trabalhador tenha poder sobre o produto de seu esforço, sendo restrito à sua submissão. Novamente, retoma-se a hipótese de o labor não ser um dos meios de o ser humano de satisfazer suas necessidades ou produzir sua subsistência, mas tornou-se algo que o priva de sua convivência familiar, lazer, e outras atividades que lhe gerariam prazer e distração.

Os trabalhadores, então, recebem dinheiro pela venda de seu potencial produtivo e o gastam comprando de volta parte das mercadorias fornecidas por eles mesmos. O corpo do trabalhador assume um protagonismo instrumental de transmissão para a circulação de uma parte do capital. Uma parte do capital flui à medida que os trabalhadores incorporam valor nas mercadorias, recebem salários em dinheiro, gastam o dinheiro em mercadorias, reproduzem a si mesmos e retornam ao trabalho no dia seguinte para incorporar mais valor nas mercadorias. Os trabalhadores se mantêm vivos ao fazer circular o capital variável (HARVEY, 2013, p.269).

Essa dinâmica capitalista se mantém perene, tendo que vista que transfere para o operário a responsabilidade de ascensão social, pois a sua elevada qualificação ampliará as possibilidades de êxito profissional no mercado de trabalho e, portanto, lhe garantirá maior remuneração, desembocando em uma maior qualidade de vida. A valorização do capital, portanto, assumiu o condão de aproximar o sujeito do seu trabalho, pois é através dele que se atinge a realização de determinados desejos pessoais em sociedade, além de que o acesso a determinados produtos e serviços também está condicionado a uma contraprestação financeira.

O que se verifica, na verdade, é que a logística capitalista o perpetuou no seio da sociedade civil, sendo praticamente impossível fugir dessas estruturas de dominação, vez que a transgressão a esse sistema não possui força, pois, driblar a exploração do trabalho não

garantirá ao sujeito o provimento de sua própria subsistência. Na dicotomia entre empregado e empregador, entre proprietário e operário, só há dois caminhos a seguir, o do explorado ou do explorador. Nessa configuração, ou há a exploração da força produtiva para a geração de lucro, ou há a venda da força produtiva em troca de salário.

Desse modo, não há como dissociar as exigências do mercado em termos de capacitação, porque a vida do trabalhador se resume à sua produtividade. Esse axioma é alimentado por uma falsa ideia de que a energia despendida no trabalho será proporcional ao enriquecimento financeiro recebido por tê-lo desempenhado. No entanto, essa relação é visivelmente desproporcional, especialmente porque os trabalhadores com menos capacitação intelectual são podados de exercerem cargos de gerência e execução, restando-lhes a realização de tarefas manuais e não emancipatórias que, embora extremamente exaustivas, rendem um salário inferior àqueles que possuem maior hierarquia.

Essa configuração não gerou nos sujeitos apenas uma necessidade de se inserir no mercado de trabalho, mas, já imerso nele, estar em constante capacitação. Conforme salientado, a qualificação pessoal tornou-se instrumento do capitalismo e, por esse motivo, instabiliza também as relações de emprego nas organizações. A perspectiva de emancipação financeira cria um ambiente de competição velada nas instituições. Progressão de cargos e carreiras passam a ser almejados desde o momento inicial de prestação de serviço. A lógica capitalista incute no trabalhador a falsa sensação de que sempre se pode ir além, tanto no âmbito financeiro como no capacitivo.

Os trabalhadores laboram com uma constante sensação de insatisfação e fracasso, pois o que se valoriza não é o resultado positivo entregue, mas o que poderia ter sido ainda melhor. O operário trabalha com o sentimento constante de que precisa manter-se capacitado para manter seu emprego e, por conseguinte, sua dignidade existencial. Diametralmente, também é preciso lidar com a competição no ambiente de trabalho, que se instala justamente por essa necessidade constante de reinventar-se.

Há um claro objetivo comum, perseguido por todos, mas que não poderá ser alcançado por todos, o que é explorado pelos donos do capital quando se estabelecem dentro da própria categoria de trabalhadores o elemento competitivo, afetado inclusive pela grande disponibilidade de mão-de-obra, atinente ao chamado exército de reserva. É justamente essa condição de superioridade do capital em relação ao trabalhador que garante o campo de poderes sobre o exercício da atividade laboral, o que em grande medida pode ser a abertura para abusos e para a prática do assédio.

## 2.2. ASSÉDIO MORAL ENQUANTO EXPROPRIADOR DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

O fenômeno conhecido atualmente como assédio moral está presente na sociedade desde o surgimento das primeiras relações de trabalho, contudo, somente ganhou relevância a partir da década de 1980, período de forte desenvolvimento das grandes corporações, em que emergiu a discussão entre saúde mental e trabalho (SOBOLL, 2008).

Mais precisamente no ano de 1996, Heyns Leymann, doutor em psicologia do trabalho, iniciava suas pesquisas acerca da violência psicológica no ambiente de trabalho através de um levantamento empírico com vários grupos de profissionais em estado de sofrimento psíquico. A este processo de adoecimento, o nomeou de “psicoterror”, cunhando o termo *mobbing* (uma derivação do termo *mob*, que significa horda, bando ou plebe), em decorrência da similaridade dessa conduta com um ataque rústico, grosseiro (HELOANI, 2004)

Contudo, os estudos mais decisivos acerca do que conhecemos hoje como assédio moral só foram iniciados no ano de 1998, através das investigações realizadas pela psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, que culminaram com a publicação de sua obra intitulada “*Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*”, responsável por influenciar um movimento social que problematizasse essa forma de violência no trabalho, estudando danos emocionais causados por processos de violência psíquica sobre trabalhadores.

Foi Hirigoryen quem primeiro se referiu ao tema com a nomenclatura que adotamos hoje. A autora define o assédio moral como “patologia da solidão”, e assenta que:

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo dessa década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca (HIRIGORYEN, 2009, p.65)

O assédio no local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva, em relação a uma pessoa, que possa ocasionar um dano à sua personalidade, à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, e acarretar degradação do ambiente de trabalho ou perda de emprego (HIRIGORYEN, 2002).

A pesquisadora ainda chama atenção para o medo, definindo-o como um “motor indispensável” ao assédio moral, considerando o instinto protetor do assediador, na medida em que agride o outro para se auto proteger. Define que a consequência dessa violência psicológica é a deliberada desqualificação do assediado, que fragiliza e o neutraliza, em termos de poder.

O enfraquecimento psíquico, portanto, pode acarretar a despersonalização daquele trabalhador, que será despersonalizado e não terá qualquer alternativa de superação senão deixar de exercer aquele cargo ou função. Esse processo assume um caráter disciplinador<sup>1</sup>, haja vista que o sucesso da violência imprimida pelo assediador exclui as vontades e anseios de suas vítimas, deixando de representar qualquer ameaça ao violador.

A partir daí, as pesquisas relacionadas à violência praticada no ambiente de trabalho ganharam popularidade no continente europeu. No Reino Unido, por exemplo, utilizou-se o termo *bullying*, derivado da obra de Adams e Crawford, publicada em 1992: “*Bullying at work: how to confront and overcome it*”, definindo-o como críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos (SOARES; 2012).

No Brasil, a temática despontou através das análises de Margarida Barreto, médica do trabalho, que realizou uma pesquisa de campo junto a 2072 funcionários das mais variadas funções, empregados de 97 empresas na região da grande São Paulo. Na oportunidade, a autora qualificou a violência moral no trabalho como sendo a exposição de trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função, de forma repetitiva, caracterizando uma atitude desumana, violenta e antiética nas relações de trabalho, assédio este realizado por um ou mais chefes contra seu subordinado (HELOANI, 2004).

No assédio moral, as discriminações constituem um núcleo forte que, associada à vergonha, ao medo e à insegurança, despotencializa a vontade, tornando-os passivos. Sentimentos de inveja, ciúme, rivalidade, competitividade, individualismo e medo são frequentemente manipulados pelas administrações, mas são protegidos sob o manto da empatia, do reconhecimento e da colaboração, presente nos programas de responsabilidade social (BARRETO, 2005).

Barreto (2005) também aponta em seus estudos que geralmente o assédio moral não começa como assédio, mas se inicia em uma situação de conflito não resolvido, em que as condutas costumam surgir com pouca intensidade, mas que aumenta a ponto de a vítima ser alvo de um número crescente de humilhações e brincadeiras de mau gosto. O assediado fica cada vez mais acuado e o assediador atinge seu objetivo de impedir a vítima de se exprimir. Portanto, nenhuma fala ou posicionamento dela terá valor ou merecerá ser ouvido. Conseqüentemente a vítima entra em uma fase de isolamento, que ela tenta superar aumentando seu ritmo de trabalho e sua produção.

---

<sup>1</sup> É importante observar que a própria relação de emprego é caracterizada pelo exercício por parte do empregador dos poderes hierárquico e disciplinar, o que pode, diante de contextos específicos, abrigar situações de abuso.

Sob esse viés produtivista, calha negritar que uma das condições que intensifica a natureza do assédio moral é o aumento da competição, motivado pelo processo de globalização, atendendo aos parâmetros capitalistas explanados no tópico anterior. Esse fenômeno facilita o aparecimento de formas nocivas de tratamento por parte dos gestores, que se utilizam de seu poder para humilhar as pessoas sob o seu comando. As vítimas, postas em um lugar de subalternidade, temem em fazer denúncias formais, com receio de retaliações pessoais ou profissionais, a exemplo da mudança de função ou até mesmo o desligamento do quadro de funcionários. Ademais, eventuais denúncias podem tornar pública a humilhação pela qual os assediados foram submetidos, acarretando um aumento de seu sofrimento e uma sensação de pequenez e insignificância (HELOANI, 2003).

Ressalta-se que os poderes conferidos ao empregador de direção, regulamentação e fiscalização, por sua própria gênese, já denunciam uma relação de subalternidade e obediência. O poder diretivo compreende a instituição de regras de caráter técnico-organizativo, direcionadas à organização do espaço e estruturas internas, inclusive no tocante aos procedimentos internos que são adotados pelo estabelecimento, com suas respectivas especificações quanto à prestação do serviço. Já o poder regulamentar diz respeito ao conjunto de prerrogativas que fixam regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa (DELGADO, 2019, p. 792). Por sua vez, o poder fiscalizatório é entendido como o dever de acompanhar e prestar vigilância dentro do espaço empresarial interno, sendo considerado por muitos doutrinadores uma manifestação do poder diretivo, em geral, realizada como pressuposto do poder disciplinar (DELGADO, 2019, p. 795)

No entanto, a instituição de regras no ambiente organizacional, por si só, não configura abusos de poder. Existem diversas condições que devem ser observadas para que possamos qualificar as condutas violentas. Ao longo do estudo acerca do assédio moral, diversos autores vivenciaram experiências e construíram relatórios hábeis a metrificar comportamentos hostis no ambiente laboral. Soboll (2008) o define como uma situação de extrema agressividade no trabalho, identificada por atos ou omissões, repetitivos e duradouros, que visa aniquilar, prejudicar, anular ou excluir e é direcionado a pessoas escolhidas. Para tanto, define quatro elementos essenciais para que uma conduta configure assédio moral, sendo estes:

- a) **Habitualidade:** os comportamentos hostis devem ocorrer por repetidas vezes, num período prolongado. Atos isolados não se configuram como assédio moral. Não há consenso sobre um período exato, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente para caracterizar o assédio moral. O assédio moral se define

no tempo e, portanto, não pode ser diagnosticado imediatamente após a primeira hostilidade;

- b)** Ataques psicológicos: incluem condutas e omissões que induzem ao desconforto psicológico, que ofendem e humilham e que apresentam gravidade significativa;
- c)** A intenção de prejudicar, anular ou excluir: o objetivo dos comportamentos hostis é destruir a pessoa, anular seus espaços de ação ou forçar um desligamento (voluntário ou não) de um projeto, função ou do emprego. Os ataques se apresentam na forma de armadilhas, sutis ou explícitas, premeditadas e direcionadas sempre para a(s) mesma(s) pessoa(s);
- d)** Pessoalidade: o assédio moral envolve pessoalidade, ou seja, o alvo das agressões é uma pessoa específica e não ocorre de maneira generalizada para um grupo todo. Duas ou mais pessoas de um mesmo grupo podem ser alvo das agressões simultaneamente, mas o processo de perseguição é direcionado e pessoal

Sob essa discussão dos elementos caracterizadores do assédio moral, calha mencionar o pensamento de Guedes (2008), segundo o qual o que diferencia o assédio moral de outras formas de violência no trabalho é a associação entre a dimensão temporal e a dimensão de moral, ou seja, deverá se observar a duração daquela conduta no tempo e o objetivo de destruir a pessoa alvo das agressões.

Zanetti (2010) reitera essa ideia de lapso temporal, salientando que uma hostilidade pontual não leva necessariamente ao assédio, como, por exemplo, um estado de raiva excepcional. Portanto, identificar o assédio não é fácil, pois ele é formado muitas vezes de pequenas atitudes que atacam regularmente o alvo e não de uma vontade brutal, instantânea e perceptível, como se vê em uma tortura física, por exemplo.

Diferentemente da proposta trazida por Soboll, Zanetti traz uma reflexão ainda mais profunda acerca do quesito “habitualidade”, destrinchando-o entre repetição e frequência. Na narrativa do pesquisador, a repetição pode ser do mesmo ato ou da mesma omissão, ou então de atos e omissões diferenciados. Já a frequência, está baseada nos estudos de Leymann, no ano de 1996, no qual os dados estatísticos concluíram que pessoas assediadas sofriam práticas hostis ou abusivas pelo menos uma vez por semana. Zanetti defende que a repetição não deve ser vista de forma isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração, o que poderia não levar ao assédio.

Os estudos de Zanetti (2010) também contribuem na medida em que se atinam para o elemento intencional do assediador, cuja compreensão demanda uma maior complexidade de

análise. O pesquisador entende que existe a necessidade de intenção, ou seja, precisa ser comprovada a vontade do assediador, que deve estar agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas. Esse elemento caracterizador é importante para descaracterizar um possível mal-entendido por falta de comunicação, casos em que os hostilizadores podem reconhecer seus erros, desculpar-se e mudar seus comportamentos. Se assim for, novamente, não restará caracterizado o assédio.

Diante das definições expostas por pesquisadores de diferentes ramos do conhecimento, embora as conclusões tenham partido de análises empíricas particulares a cada um deles, é possível extrair que alguns elementos caracterizadores são apontados em comum senso entre os estudiosos, sendo a intencionalidade, direcionalidade, repetição e temporalidade, essenciais à configuração dessa violência.

Os doutrinadores também se ativeram a tipificar o assédio moral, a depender do agente agressor. Será considerado horizontal quando ocorre entre funcionários do mesmo nível hierárquico, podendo ser desencadeado por ciúme, inveja, falta de afinidade, preconceito ou rivalidade profissional (SOUZA, 2009); e descente, quando o subordinado é agredido pelo superior hierárquico, que já é um elemento facilitador da violência, pois que a própria de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro (HIRIGORYEN, 2009).

Outra vertente desse tipo de violação é o assédio moral organizacional, propagado pelas organizações quando estimulam métodos perversos entre seus funcionários. Esse tipo de conduta já tinha sido discutido por Hirigoryen em sua primeira obra, embora não tivesse recebido essa nomenclatura.

A própria empresa pode tornar-se um sistema perverso quando o fim justifica os meios e ela presta a tudo, inclusive a destruir indivíduos, se assim vier a atingir seus objetivos. Neste caso, é no nível da organização do trabalho que, por um processo perverso, a mentira serve ao desenvolvimento da empresa. [...] O assédio é sempre resultante de um conflito. Resta saber se esse conflito provém do caráter das pessoas nele envolvidas, ou se está inscrito na própria estrutura da empresa. Nem todos os conflitos degeneram em assédio. Para que isso aconteça, é preciso a conjunção de vários fatores: desumanização das relações de trabalho, onipotência da empresa, tolerância ou cumplicidade para com o indivíduo perverso. Nos locais de trabalho, cabe aos que tem poder de decisão (os dirigentes da empresa, os executivos, os coordenadores) fazerem juntos a escolha de um “não” ao *laissez-faire*, de recusar tais formas de assédio, de velar para que, em todos os escalões, a pessoa humana seja respeitada. (HIRIGOYEN, 2009, p. 98-103).

Sem embargo, para além de qualificar as condutas tipificadas como assédio, é necessário compreender as consequências negativas para o bem-estar mental e emocional dos empregados.

Quando não é mais possível ao trabalhador organizar-se no trabalho que desenvolve, a relação que estabelece com suas atividades profissionais entra em conflito. A tarefa é bloqueada com um acúmulo de energia pulsional que não encontra, na realização da atividade profissional, a descarga necessária, acumulando-se no psiquismo do trabalhador, com resultados de desprazer, insatisfação e ansiedade (DEJOURS, 1992).

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), o assédio moral pode gerar sintomas psicopatológicos, psicossomáticos ou comportamentais.

Consideram-se psicopatológicos todos os sintomas ou síndromes de ansiedade, depressão, incluindo apatia, insônia, introspecção, problemas de concentração, humor depressivo, perda de interesse por coisas, insegurança, falta de iniciativa, melancolia, pesadelos, mudanças de humor, irritabilidade. Os psicossomáticos são todos os sintomas físicos, mas que tem uma origem ou uma gênese psíquica, como hipertensão arterial, ataques de asma brônquica, úlceras estomacais, enxaqueca, perda de equilíbrio, torcicolos, queda de cabelo (alopecia), dores musculares e/ou articulares de origem tensional, estresse. Por fim, os sintomas comportamentais são todas as reações agressivas, transtornos alimentares, aumento no consumo de álcool e/ou drogas, aumento do tabagismo, disfunção sexual e isolamento social (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2004, p. 16).

As frustrações e traumas desenvolvidos na relação entre o ser humano e o trabalho passam então a produzir, em seu psiquismo, desordem mental e sofrimento. O sofrimento é consequência de impedimentos à manifestação da subjetividade humana, limitada pelas práticas reiteradas de violência. O assédio cerceia a possibilidade de crescimento profissional do assediado, vez que o descredibiliza e concomitantemente atua na castração quanto às possibilidades de reação do ofendido.

O trabalho, entendido como uma das fontes de obtenção de prazer, de estruturação da saúde mental dos indivíduos e de garantia de sua existência, é condição de construção da subjetividade humana, vez que é através dele que os sujeitos depositam seus mais profundos desejos e se realizam perante a coletividade. Limitar as possibilidades de mediação entre o real e o imaginário, prática comum da racionalidade presente nas relações com o trabalho nas empresas modernas, significa produzir as condições necessárias para que a violência se justifique, se valide, se torne comum (MARTINS, 2010).

É frente a esses abusos facilmente cometidos, não somente no ambiente de trabalho, mas em todas as relações humanas em si, que a Constituição Federal de 1988 – promulgada em um contexto pós-ditadura militar – se digna a afirmar que a sociedade brasileira é constituída em um Estado Democrático de Direito, fundamentado na soberania popular e limitado pelos direitos individuais, estabelecendo como elemento primordial a proteção à pessoa humana.

Nesse novo cenário, o trabalho erigiu-se como direito fundamental, tombado pelo art. 5º, inciso XIII, da *Lex Mater*, garantindo ser: “livre, o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Arelado a ele, também foi reconhecido o seu valor social, englobando uma série de direitos decorrentes da relação laboral, tais como os direitos da personalidade, direitos sociais e econômicos, ao lazer e ao descanso, à remuneração mínima e à previdência social, que jamais poderão ser plenamente concretizados em meio a um ambiente hostil.

Reconhecendo tais virtudes, o ordenamento jurídico-constitucional também incluiu, no art. 6º da Carta Magna, o trabalho como um dos direitos sociais do cidadão, fazendo referência a um trabalho digno que, na dimensão atual do que significa o trabalho, está vinculada à própria noção de dignidade. Em consequência, dar trabalho aos indivíduos é dar-lhe dignidade, enquanto inerente e peculiar à condição humana.

Em decorrência desses princípios, o Estado Democrático, enquanto perfil político-jurídico dotado de um sistema, além de limitar o controle do poder estatal, direcionou a esfera particular no sentido de concretizar o preceito da dignidade da pessoa humana, sendo este, um valor imutável e insuscetível de proscricão, tradando-se do centro sobre o qual gravitam todos os demais valores e direitos desenvolvidos pela espécie humana (REALE, 1996).

O núcleo constitucional objetiva coibir qualquer tipo de ação ou omissão que implique no rebaixamento ou na redução moral ou jurídica de qualquer trabalhador. Reafirma-se, pois, do seu valor social, que o trabalho humano não é um mero recurso econômico destinado à subsistência do sujeito, mas é, principalmente, um fator de promoção desta dita dignidade humana e, como consequência, torna-se um fundamento para a promoção do homem e a expansão do bem-estar (ARAÚJO, 2016).

O assédio moral, por se tratar de um conjunto de condutas antiéticas, que expõem o trabalhador a situações constrangedoras e humilhantes, de maneira intencional e repetitiva, acaba por ferir a dignidade da pessoa humana, sendo repudiado pelos princípios e regras constitucionais, vez que viola valores intrínsecos a todo ser humano.

A legislação penal não prevê nenhuma tipificação específica para esse tipo de prática, contudo, a depender da gravidade, as condutas perpetradas pelos agressores poderão ser tipificadas no rol de crimes contra a honra, a exemplo de difamação, injúria, constrangimento ilegal e, até mesmo, a ameaça.

De outra banda, a legislação trabalhista, ainda tímida, prevê determinadas regras cujo objetivo principal é resguardar a integridade física e psíquica do empregado, protegendo-o de condutas ofensivas que desgastem sua saúde física e mental. Isso porque não há nenhum

dispositivo específico no Decreto Lei nº 5.452/1943 – que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – capaz de conceituar especificadamente o que seriam condutas de assédio moral. Contudo, alguns dos comportamentos assediadores são exemplificativamente discriminados no rol do art. 483 da CLT, segundo os quais, caso configurados, poderão ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa dada pelo empregador, *in verbis*:

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.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943. Art. 483).

É em razão do crescimento gradativo dessas arbitrariedades que, no ano de 2019, o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho resolvem instituir uma política de prevenção e combate ao Assédio Moral, através do ato conjunto nº 8/TST.CSJT.GP. Essa nova política instituiu fundamentos que norteiam a prevenção e combate ao assédio moral e definiu estratégias que coíbam essas práticas, criando canais de comunicação mais próximos às vítimas, que facilitem a identificação e punição dos agressores.

Contudo, apesar de toda a notoriedade que o assunto tem ganhado nos últimos anos, os dados recentes fornecidos pelo TST são preocupantes. De acordo com o Tribunal Superior, no ano de 2021 foram ajuizados, na Justiça do Trabalho, mais de 52 mil casos relacionados ao assédio moral (MODESTO, 2022), provando que tais violências se tornaram comuns no ambiente corporativo. Conseqüentemente, o número alarmante de violências contra o trabalhador impacta diretamente no seu potencial produtivo e, conseqüentemente, em sua qualidade de vida, rompendo com o ideal de valor social do trabalho e com todas as garantias constitucionais intrínsecas a ele.

Diante desse panorama, é possível induzir que o valor social do trabalho só pode ser considerado instrumento jurídico dotado de eficácia quando, diante dos empecilhos à sua efetivação, forem reconhecidas suas facetas de proteção e acesso. A proteção dirá respeito à capacidade de o valor social do trabalho promover proteção social ao cidadão-trabalhador através de mecanismos normativos e da atividade judicial, sobretudo nos limites impostos às atividades laborais. A perspectiva do acesso, por sua vez, estabelece que o valor social do trabalho deverá ser capaz de garantir aos sujeitos a possibilidade de alcançar uma ocupação que lhes permita gozar dos benefícios sociais e econômicos advindos de sua força produtiva (ARAÚJO, 2016).

A materialização dessas garantias é dificultada pelas faças do capitalismo e da necessidade – sempre emergencial – de sobrevivência dos trabalhadores. Essas amarras os deixam vulneráveis às violências do ambiente laboral simplesmente por serem impotentes à sua transgressão.

Reagir a esse cotidiano tão naturalizado do capitalismo é pôr em risco a supramencionada subjetividade humana e todos os interesses pessoais – monetários, ou não – que o acompanham. Incute-se no trabalhador o sentimento de ter que vivenciar determinados padrões de conduta violadores de sua dignidade pois o que se almeja ao final possui um valor muito maior que justifica deixar-se ofender. À vista disso, as ponderações feitas até o presente permitem questionar a efetividade das garantias constitucionais que se destinam à promoção do valor social do trabalho e da dignidade do trabalhador.

A problemática se intensifica na medida em que se percebe que os agressores direcionam seus atos violentos a um grupo específico por traçarem o perfil de vulnerabilidade de suas vítimas e se sentirem mais confortáveis a oprimi-las. Esse perfil de vulnerabilidade, geralmente, está arraigado a outras questões políticas e sociais que, sutilmente, retiram a autonomia desses seres e os coloca como socialmente vulneráveis. Foucault (1987) compreendeu esse tipo de violência nas organizações modernas e a qualificou como submissão sem consciência e sem reação ao abuso psíquico ou social.

À luz dessas considerações, mais do que compreender como as condutas de assédio moral impactam psiquicamente suas vítimas, é preciso suscitar teses que problematizem o motivo dessas agressões. Ante a existência de grupos socialmente vulneráveis, não há como materializar o valor social do trabalho quando sujeitos determinados – e não determinados sujeitos – possuem direitos básicos violados na própria instituição familiar e comunitária, que precedem o ambiente laboral. Para além, emerge a problematização de como as relações de poder se mantêm – e se regeneram – em todos os âmbitos da vida civil, quais garantias precisam

estar em constante violação, e qual a identidade comum a esses sujeitos agredidos reiteradamente em todos os âmbitos de sua convivência.

### **3. TRANSPOSIÇÃO DA DOMINAÇÃO SOBRE GRUPOS SOCIALMENTE VULNERÁVEIS À ESFERA LABORAL: PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ENQUANTO REFLETOR DE ESTRUTURAS SOCIAIS NO BRASIL**

A precarização do trabalho de empregados LGBTQIAP+ está intrinsecamente relacionada a essa discriminação por gênero, arraigada no patriarcado, que transpõe o ambiente social e se apresenta, também, nas relações de emprego. A condenação da simples existência dessas pessoas é um dos combustíveis responsáveis pelo mantimento dessas estruturas e dominação, vez que estas não se limitam a ditar comportamentos, mas afetam todos os âmbitos da vida daqueles que se encontram em situação de subalternidade. Assim, não há como limitar a esfera de atuação das estruturas de poder, tampouco dissociá-la do seu público-alvo, e do que ele representa.

Na contemporaneidade, essa dinâmica assumiu novos contornos em razão da competição, estimulada pelo sistema capitalista, e da constante exploração de força produtiva. Mas não é só! A instabilidade que se observa em algumas relações de labor reflete dinâmicas sociais excludentes e que afetam de maneira mais intensa grupos socialmente vulneráveis. Essa população é composta por um conjunto de pessoas pertencentes a uma pseudominoria que, por motivação específica, têm participação e oportunidades igualitárias dificultadas ou vetadas, dificultando o acesso a bens e serviços universais, disponíveis a toda a sociedade civil.

Essa realidade de exclusão se perpetua por diversos fatores, inclusive porque é através do desbalanço dessas relações sociais que os grupos opressores conseguem manter sua hegemonia. É necessário ter pessoas oprimidas – social, física e economicamente – para que, aqueles que não se encontrem nessa situação, sintam-se social, física e economicamente elevados.

Contudo, é ingênuo acreditar que a opressão de grupos vulneráveis ocorre de maneira indiscriminada. As estruturas de poder se estabelecem estrategicamente, minando oportunidades de sujeitos selecionados. A resistência e a valorização desses indivíduos quebram com a logística do desbalanço, que precisa existir para fornecer meios de ascensão àqueles que os oprimem. Em um ambiente capitalista, esse mesmo grupo é vangloriado, tido como o conjunto seletivo de pessoas superdotadas intelectualmente, que quando furam a bolha da opressão e invisibilização são capazes de promover a circulação do capital, tornando-se público-alvo do marketing como nicho de consumo atrativo.

A precarização do trabalho dessas pessoas nada mais é do que mais uma faceta da opressão. Se é no trabalho que os sujeitos se realizam e buscam oportunidades de crescimento

peçoal e financeiro, cercear oportunidades desestabilizá-los são estratégias que se mostram eficazes na manutenção de todo esse desequilíbrio que ora discrimina e oprime, ora se aproveita de suas capacidades intelectuais e de consumo.

### 3.1. HOMOTRANSFOBIA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS DO PATRIARCADO E DO CONSERVADORISMO

A sexualidade humana é uma dimensão permeada por significados, interações sociais e institucionais capazes de estabelecer posições sociais, identitárias e políticas. As sexualidades são parte de um debate político que influencia a estruturação de hierarquias sociais. Ao longo da história, as sexualidades foram e ainda são objetos de disputa, meios de controle, de violência e de libertação (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A heterossexualidade foi considerada uma experiência universal em virtude do discurso hegemônico que inferiorizava ou invisibilizava qualquer experiência diferente daquilo que é tido como normal. Por consequência, as não-heterossexualidades foram condenadas por este discurso hegemônico, baseado na religiosidade e no método científico, que tem como produto a desigualdade, a exclusão social e a redução de direitos sociais (PRADO; MACHADO, 2008).

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)

Nesse cenário, a sexualidade, ao passo que se tornou um combustível impulsionador dessa máquina modernizadora, é concomitantemente regulada por ela. As práticas e os próprios sujeitos homossexuais permaneceram posicionados em condições subalternadas no discurso hegemônico contemporâneo. Essa dinâmica fomentou o preconceito contra homossexuais como um importante mecanismo de manutenção das hierarquias sociais, morais e políticas. Entende-se por discurso hegemônico aquele discurso criador de formas e práticas de consentimento, de modo a transformar uma experiência particular (neste caso, a experiência heterossexual e burguesa) em pretensamente universal, inferiorizando e invalidando qualquer outro tipo de experiência social (PRADO; MACHADO, 2008).

Esse discurso se estabelece de forma silenciosa e sem opressão aparente. A melhor maneira de entender a hegemonia é como a organização do consentimento, por meio dos “processos pelos quais se constroem formas subordinadas de consciência, sem recurso à violência ou à coerção” (BARRET, 1996, p. 238). Dessa maneira, as práticas heteronormativas se consolidaram ao longo da história, estabelecendo processos de subordinação de outras práticas sexuais e sociais.

A sexualidade, então, não se revela como uma condição da natureza humana, mas como uma construção social, permeada de sentidos e interpretações variadas, constituídas historicamente no interior de sistemas de representações sociais mais abrangentes (COSTA, 2007). Carrieri, Souza e Aguiar (2013), reconhecendo tais dinâmicas, apontam que a noção de construção social da sexualidade se distingue das visões essencialista da sexualidade, vez que esta última observa a sexualidade como algo natural, o que acarreta a supervalorização da heterossexualidade como algo normal e superior, e inferioriza as demais formas de sexualidade, qualificando-as como desviantes e ilegítimas.

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)

Folcault (1988) estuda o comportamento da sociedade a partir do sexo e salienta que a sexualidade não deve ser compreendida ingenuamente como um discurso rebelde, diferente por natureza, ou indócil por obrigação, mas é um dos elementos sociais dotados de maior instrumentalidade, utilizável no maior número de manobras, capaz de diferenciar pessoas e articular as mais variadas estratégias. Para o autor, a sexualidade está atrelada às relações de poder, entre homens e mulheres; entre pais e filhos, entre jovens e adultos; entre professores e alunos; entre governo e população.

É compreendendo esses desdobramentos que se deduz que a sexualidade não diz respeito somente à vivência individual dos indivíduos. Embora legítimo, esta constatação não é capaz de justificar as diversas situações em que os sujeitos são expostos, em sua intimidade, situações de violência ou de constrangimento moral. Entende-se, portanto, que apesar de ser de foro íntimo, em nossa cultura, a sexualidade é uma questão moral que é utilizada para qualificar

e desqualificar sujeitos, rompendo com a ideia do privado e assumindo uma postura política relevante (GOLIN, 2013).

A discussão acerca da homossexualidade, especificamente, iniciou-se no século XX, momento em que grupos homossexuais iniciaram a contestação de instituições tradicionais, como a igreja e a família. Contudo, essas manobras de poder já oprimiam a sexualidade das mulheres, vez que, neste mesmo período, cabia-lhes somente assumir a posição de subserviência ao poder familiar, seja subordinada ao poder paterno, ao nascer, ou ao domínio marital, ao casar-se. Nesse sentido, não se pode dissociar a opressão vivida pelas não-heterossexualidades da opressão vivida pelas mulheres, tendo em vista que ambas são reflexas de uma sociedade patriarcal, que se sustenta através de seu conservadorismo.

A terminologia “patriarcado” deriva da combinação *pater* (pai) e *arkhe* (comando, origem). Portanto, o patriarcado é literalmente a autoridade do pai (Delphy, 2009). Na sociedade de classes, a família tem como centro a relação fundamental entre o proprietário e a propriedade, na qual estão incluídos todos os bens do *pater familias*: a casa, as terras, o gado, os escravos, os filhos e a esposa (MOURA, OLIVEIRA, 2016). Nessa configuração, a família se estabelecia como principal fonte de economia e a mulher estaria inserida nesse contexto quando desempenhava tarefas exclusivas de seu lar.

O próprio processo de constituição dos espaços público e privado tem relação com o modo como se dão as relações sociais. Antes do surgimento da apropriação privada dos bens materiais, estes eram coletivamente apropriados por todas as pessoas (sociedades primitivas). Com o surgimento da propriedade privada, exigindo novas configurações nos agrupamentos familiares, nas relações de trabalho e na organização social, prevalecem novas relações sociais que incidem sobre a vida de homens e mulheres. Para as mulheres, novas tarefas, sobretudo, a de procriar, de ser mãe e esposa sob as exigências do casamento monogâmico, cabendo-lhe, como imposição sumária, o espaço do lar, enquanto, ao homem, restava o trabalho desenvolvido fora do espaço doméstico (SANTOS, OLIVEIRA, 2010, p.13)

Essa forma de organização já colocava a mulher em posição de subserviência, vez que eram socializadas unicamente em âmbito privado e estavam sempre em função de um poder masculino. Essa hierarquia ganhou força com a emergência do capitalismo, responsável em espelhar a realidade do ambiente familiar, traçando modelos de conduta e acesso que excluía totalmente a mulher, tendo em vista que se almejava no homem o protótipo de sujeito produtor e detentor de capital. O sistema mercantil, portanto, avultou a diferença entre os sexos:

[...] as liberdades femininas se circunscreviam às atividades da mulher negociante. Em todas as outras esferas, quer de trabalho, quer de vida ociosa, sempre foi considerada menor e incapaz, necessitando da tutela de um homem, marido ou não. A felicidade pessoal da mulher, tal como era então entendida, incluía necessariamente o casamento. Através dele é que se consolidava sua posição social e se garantia sua

estabilidade ou prosperidade econômica. Sob a capa de uma proteção que o homem deveria oferecer à mulher em virtude da fragilidade desta, aquele obtinha dela, ao mesmo tempo, a colaboração no trabalho e o comportamento submisso que as sociedades de família patriarcal sempre entenderam ser dever da mulher desenvolver em relação ao chefe da família. (SAFFIOTI, 1976, p. 21-22).

A ascensão do capital, desde sua fase embrionária, foi responsável por fragilizar o ideal de mulher, tendo em mente que a acumulação de riquezas elimina não somente o trabalho daquele que não está apto ao que a máquina o compele a fazer, mas atinge o trabalho da chefe de família. Isso se deve não porque a nova sociedade subverteu a hierarquia familiar, mas porque a tradição de submissão da mulher a tornou um ser fraco do ponto de vista das reivindicações sociais e, portanto, mais passível de exploração.

Identifica-se, nesse processo, uma maior apropriação do poder político pelos homens, que esbanjam autonomia em suas escolhas afetivo-sexuais, além de se autodeterminarem em sua vida profissional, nos moldes que exigia a exploração pelo capital. Esse sutil – e eficiente – dinamismo resulta em diferentes formas de opressão, posto que, fragilizadas e descredibilizadas, as mulheres assumem uma postura de dominação e violência, que acarreta a violação lasciva de seus direitos. Poder e visibilidade são construtos históricos, determinados na e pelas relações sociais. O tornar-se mulher e o tornar-se homem, constituem obras das relações de gênero (SAFFIOTI, 1992, p.187).

É no marco do capitalismo que o patriarcado constrói conceitos do que é ser homem e do que é ser mulher, entendido, na visão de Santos e Oliveira (2010, p. 14) como um “sistema de dominação masculina, com constituição e fundamentação históricas, em que o homem organiza e dirige, majoritariamente, a vida social”. A efetivação dessas relações sociais produz particularidades a partir da forma que se organizam, absorvem e reproduzem determinados valores, poder e direitos nos mais diferentes ambientes, como o trabalho, a família, a política, e nas relações afetivo-sexuais.

O patriarcado é um dos mecanismos de dominação-exploração do sistema capitalista, sendo impossível pensar nas relações de gênero fora desse contexto. As relações desiguais de gênero se apresentam como objetivo intrínseco ao patriarcado, enquanto sistema que oprime as mulheres e se beneficia dessa opressão, tanto do ponto de vista ideológico, por meio da reprodução do papel conservador da família e da mulher, como na perspectiva de inserção precária e subalterna no mundo do trabalho (SANTOS, OLIVEIRA, 2010, p. 14).

Esse controle sobre o corpo e a sexualidade feminina foram – e são –, elementos que retroalimentam o poder do patriarcado, retirando das mulheres a autonomia sobre seus próprios corpos e destinos, relegando-as, exclusivamente, aos papéis sociais de esposa e mãe. Essa

ideologia penetrou na consciência dos indivíduos a ponto de naturalizar essas relações de dominação e exploração, alienando os sujeitos e fazendo com que as mulheres naturalizem sua condição de subalternidade e subserviência como algo inato ou biológico (CISNE, 2014).

Na obra intitulada “Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão”, Butler (2018, p. 38) retoma os estudos de Simone de Beauvoir, apontando que a identificação das mulheres como o “sexo” é uma fusão da categoria das mulheres com as características ostensivamente sexualizada de seus corpos, operando como uma recusa a conceder a liberdade e autonomia às mulheres, tal como as pretensamente desfrutadas pelos homens. Dessa forma, a possível destruição da categoria do sexo representaria a destruição de um *atributo* do sexo, pelo qual se materializam os instrumentos de poder.

Em uma interpretação extensiva dessas formas de submissão, é passível de se compreender que os sujeitos LGBTQIAP+ também sofrem com as consequências do patriarcado, posto que esse sistema, além de se sustentar no ideal de submissão feminina, para manter-se funcional, necessita reafirmar constantemente – através de falas, gestos, comportamentos e violências – o conceito do “macho”.

É fato que as homossexualidades sempre estiveram presentes na história, ainda que se distinguíssem a partir da organização moral e cultural das sociedades. Porém, as expressões desta sexualidade são facilmente detectadas e interpretadas pelo *pater-poder*, extrapolando a individualidade dos sujeitos. Essas ditas homossexualidades se mantiveram diretamente entrelaçadas às relações e identidades sociais que, pautadas no discurso hegemônico branco e hétero, tornaram os homossexuais uma categoria social legitimada por diferentes formas de desigualdade e exclusão social, como uma “experiência sexual crivada pela experiência sexual de ter menos direitos sociais” (PRADO; MACHADO, 2008, p. 16).

Figueiró (2007, p. 33) define:

Homossexual é a pessoa que sente atração afetiva e sexual por alguém do mesmo sexo. Em primeiro lugar, é útil esclarecer que um homossexual masculino, ou gay, sente-se homem, gosta de ser homem e não rejeita seu órgão sexual masculino. Da mesma forma, uma homossexual feminina, ou lésbica, sente-se mulher, gosta de ser mulher e não deseja ser homem. Neste ponto, encontra-se um grande equívoco, pois as pessoas acham que eles querem ser do outro sexo. Definitivamente não.

Com relação às identidades de gênero, chamamos cisgênero, ou de “cis”, as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído quando ao nascimento. A palavra “transgênero” surge como um conceito que abarca diversas pessoas que não se identificam com os comportamentos e papéis que são nativamente esperados de seu gênero. A esta altura, é importante salientar que a identidade de gênero se refere às formas de identificar ou ser

identificada como homem ou mulher. Orientação sexual<sup>2</sup> se refere à atração afetivo-sexual por alguém de algum (ns) gênero (s). Uma dimensão não depende da outra, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, assim, nem todo homem e mulher é “naturalmente” heterossexual (JESUS, 2012, p. 10-12).

Para a ciência biológica, o que determina o sexo de uma pessoa é o tamanho das suas células reprodutivas (pequenas: espermatozoides, logo, macho; grandes: óvulos, logo, fêmea), e só. Biologicamente, isso não define o comportamento masculino ou feminino das pessoas: o que faz isso é a cultura, a qual define alguém como masculino ou feminino, e isso muda de acordo com a cultura de que falamos. Cada pessoa transexual age de acordo com o que reconhece como próprio de seu gênero: mulheres transexuais adotam nome, aparência e comportamentos femininos, querem e precisam ser tratadas como quaisquer outras mulheres. Homens transexuais adotam nome, aparência e comportamentos masculinos, querem e precisam ser tratados como quaisquer outros homens. Pessoas transexuais geralmente sentem que seu corpo não está adequado à forma como pensam e se sentem, e querem “corrigir” isso adequando seu corpo à imagem de gênero que têm de si. Isso pode se dar de várias formas, desde uso de roupas, passando por tratamentos hormonais e até procedimentos cirúrgicos (JESUS, 2012, p. 8-15).

A consequência direta de esses sujeitos não atenderem às expectativas sociais sobre seus corpos e comportamentos é condenação de sua existência e a perseguição da razão de suas condutas desviantes. Surgiram questionamentos acerca de tratar-se, de fato, de uma patologia, decorrente de um possível desvio comportamental do indivíduo; ou por uma questão biogenética, em que os sujeitos se tornam homossexuais durante o desenvolvimento intrauterino, momento em que a quantidade de testosterona recebida pelo feto pode determinar se o indivíduo, em uma fase mais madura da vida, terá inclinação para o sexo oposto ou semelhante ao seu. Por outro lado, havia a vertente de atração fazer parte da escolha subjetiva de cada um, sendo discricionariedade dos sujeitos se relacionar, por escolha, com alguém do mesmo sexo ou não, podendo, também, se relacionar com ambos (MOREIRA FILHO; MADRID, 2008)

Santini (2016) explica que a terminologia “homossexualidade” foi introduzida em 1869 e imediatamente foi relacionada às questões biológicas e fisiológicas, sendo interpretado como um desvio de comportamento, ou, ainda, uma patologia. Por este último motivo, àquelas

---

<sup>2</sup> A própria terminologia “orientação sexual” é fruto de um debate histórico intenso acerca da humanização e não patologização das não-heterossexualidades. Por um longo período da história, utilizou-se o termo “opção sexual”, amparado pelas práticas heteronormativas de supervalorização da heterossexualidade. Dessa forma, todo comportamento tido como desviante se torna proibido e, por ferir o poderio hetero-dominante, é julgado como opcional, já que a grande maioria das pessoas atendia àqueles padrões preestabelecidos, e assim deveria ser. O movimento LGBTQIAP+ e pesquisadores da sexualidade problematizaram essa significação e julgaram contraproducente pensar opção sexual como algo legítimo (JUNIOR, MAIO, 2013, p. 5). É “um equívoco dizer que se trata de uma opção sexual, pois não depende de escolhas conscientes nem pode ser aprendida” (BRASIL, 2011, p.15).

peessoas que se relacionavam afetivamente com outras do mesmo sexo, eram atribuídas à prática de homossexualismo, com o prefixo “ismo”, designado para identificar doenças.

Independentemente das explicações médicas e sociais que permearam a discussão acerca da origem da homossexualidade, diversos são os acontecimentos históricos em que a sexualidade foi regulada pelas instituições de poder, como a religião, o governo (através da criminalização de atos), a política, a ciência, a psicologia e a psiquiatria, na busca de explicar o erro na construção da sexualidade normal, e a antropologia e o direito, através de uma abordagem de cunho social que debate igualdade de direitos sem procurar causas (GOLIN, 2013).

Nesse processo histórico, foram muitos os tipos de tratamentos dados aos homossexuais, dependendo da cultura, das relações de poder de cada época e principalmente da moral sobre a sexualidade. Todas essas instituições e poderes, em maior ou menor grau, colocaram, predominantemente, a sexualidade dos homossexuais de forma negativa e sempre associada a um tipo de desvio moral, sexual e de caráter. Estas opiniões permearam nossa cultura ocidental. As razões para que isso tenha acontecido são muitas, de ordem política e moral. Esse é o caso das religiões de matriz judaico-cristã, da prática médica e da abordagem da ciência, que sempre tentou dar uma explicação sustentada na perspectiva do desvio, sempre tratando como problema. Ainda hoje ouvimos debates e opiniões que tratam a homossexualidade como se fosse um problema subjetivo (GOLIN, 2013, p.76).

Entende-se, portanto, que a opressão de pessoas homossexuais está diretamente relacionada aos efeitos do patriarcado e do conservadorismo na medida que as relações afetivo-sexuais ainda são balizadas pela heterossexualidade. Esse discurso hegemônico se pôs a prova pois, ao passo que condena experiências sexuais diferentes daquela, automaticamente também condena o feminino, ou tudo que deriva dele. Como consequência, as relações entre dois homens, duas mulheres, entre pessoas trans, não binárias, ou qualquer das outras infinitas possibilidades de identificar-se e autodeterminar-se, se torna ilegítima. Ora, o sistema, ao passo que renega qualquer outra forma de relação afetivo-sexual, também mostra sua intolerância à feminilidade.

Butler perpassa pela problematização da identidade de gênero (e seu processo de constituição como ideal normativo) a partir de uma ordem compulsória formada pelo sexo, gênero e sexualidade. A heterossexualização do desejo requer e institui a produção de oposições discriminadas e assimétricas entre “feminino” e “masculino”, em que estes são compreendidos como atributos expressivos de “macho” e de “fêmea” (BUTLER, 2018, p. 35). Constrói-se, então, uma matriz cultural, na qual certos tipos de “identidade” não podem existir, pois o seu gênero não corresponderia ao seu sexo, ou, ainda, nas quais o desejo não decorre nem do sexo, nem de seu gênero.

[...] do ponto de vista desse campo, certos tipos de “identidade de gênero” parecem ser meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, precisamente por não se conformarem às normas da inteligibilidade cultural. Entretanto, sua persistência e proliferação criam oportunidades críticas de expor os limites e os objetivos reguladores desse campo de inteligibilidade e, conseqüentemente, de disseminar, nos próprios termos dessa matriz de inteligibilidade, matrizes rivais e subversivas de desordem do gênero (BUTLER, 2018, p. 35).

A partir dessas leituras sociais, o homem gay, que porventura possua traços e trejeitos femininos, é deslegitimado nas mais diversas esferas sociais por não atender aos padrões do que se espera de um homem/ macho. Pelo contrário, o homem gay feminino remete os indivíduos a posturas comumente adotadas por mulheres, entendidas como seres que devem estar sob submissão e que possuem um papel social predefinido, sempre ligado à subalternidade. A mulher lésbica, por sua vez, também afeta as bases do patriarcado, vez que transgredir a regra de relacionar-se com homens, procriar e edificar seu lar – sob um viés religioso-cristão. Em quaisquer das situações o “considerado desvio ao padrão heteronormativo” afeta o campo das relações, gerando opressão e violência também no campo do labor, o que toca diretamente o objeto central deste trabalho, qual seja, o assédio.

Os sujeitos transexuais ultrapassam ainda mais o limite imposto pelo patriarcado, vez que, para além de sua orientação sexual, assumem a postura de autodeterminar-se na expressão de gênero que represente a sua identidade. Esses sujeitos rompem definitivamente com o discurso hegemônico heterossexual e subvertem os conceitos construídos do que é ser homem e do que é ser mulher. Contudo, independentemente das vestes e posturas adotadas pelas pessoas trans, o patriarcado articula-se de tal maneira que quaisquer dos lugares ocupados por esses sujeitos será tido como ilegítimo, pois o homem trans não atingirá o ideal de proteção de sua família e de procriação; e a mulher trans será enxergada como um corpo masculino que não atendeu aos anseios sociais inerentes à virilidade, assumindo um corpo já tido como socialmente vulnerável (o ser mulher).

Por essa razão, a existência desses sujeitos ainda é estigmatizada e discriminada, pois o seu reconhecimento é frequentemente associado a aspectos negativos como crime, perversão e pecado (CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). A rejeição dessas pessoas as desmoraliza – da mesma forma que o patriarcado age sobre as mulheres – deixando-as vulneráveis às práticas de preconceito que as inferioriza, a exemplo da homofobia, que é a forma mais popular de discriminação por orientação sexual. No campo do labor, portanto, a discussão sobre assédio, em alguma medida torna-se até irrelevante, porque para as pessoas transexuais, as relações de trabalho ainda são mantidas no campo da violência e exclusão. As

pessoas transexuais, em razão das fobias de gênero, acabam alijadas do mercado de trabalho, muitas vezes relegadas à informalidade ou até mesmo à prostituição.

Quanto às fobias de gênero, é importante que se destaque o campo das violações aos direitos das pessoas LGBTQIAP+. Especificamente, a palavra “homofobia” é derivada de dois radicais gregos que, etimologicamente, indicam medo (φόβος – fobos) do semelhante (ὁμός – homos). Borrilho (2010, p. 21) salienta que essa terminologia foi inventada por K.T. Smith, no ano de 1971, ao publicar um ensaio que objetivava analisar a personalidade homofóbica. Em sua obra, Borrilho define a homofobia como uma forma de inferiorizar, desumanizar, diferenciar e distanciar o indivíduo homossexual do convívio pleno em sociedade. A autora sublinha que esses fenômenos de exclusão – ancorados em discursos de poder – são complexos e agem através de uma violência invisível (que também é definida e estudada por Michel Foucault). Esses métodos, ao mesmo tempo que transformam o homossexuais naquele com quem não se deve identificar, portanto, que não pode gozar de plenos direitos, o que gera, também, o ônus aos heterossexuais de aliená-los (BORRILHO, 2010).

Portanto, as relações entre sexualidade e identidades sociais não podem ser entendidas fora do âmbito dos sentidos da política, posto que a construção social da sexualidade, das posições e práticas sexuais não existem sem um contexto histórico político. Onde se vê menos direitos é onde se constata a expressão de subalternidade. A objetivação das relações sexuais proclama identidades, formas de apresentar-se e de reconhecer-se, aspectos estes que não só exigem a uma construção social de pertença, mas também requerem a elaboração e interiorização de atributos sociais e de direitos (PRADO, MACHADO, 2008).

Prado e Machado (2008) atentam para as dimensões psicológicas e sociais da homofobia. Segundo os autores, a partir do viés psicológico, romper com a homofobia assimilada diz respeito a superar barreiras impostas por um conjunto de valores assumidos como corretos. Este conjunto, muitas vezes, se impõe como uma impossibilidade de que a experiência homossexual seja vivenciada como uma experiência legítima. Assumir a legitimidade desta experiência significaria, portanto, navegar por um reposicionamento na própria história individual e coletiva, já que os valores morais são constituidores das identidades e das culturas. Já do ponto de vista social, a homofobia impede que os indivíduos se assumam, pois demonstrar sua sexualidade os colocará em situação de subordinação e consolidará formas violentas de ódio e preconceito – bem como, exclusão como campo formal de trabalho, o que se choca com a dimensão de valorização do trabalho humano, constitucionalmente assegurado como valor base do ordenamento jurídico brasileiro.

Button (2001) acrescenta à essa ideia quando trata de a autoaceitação de uma pessoa homossexual estar cercada por atitudes que concebem a homossexualidade como algo patológico. O autor também percebeu a dinâmica de consagração da heterossexualidade, que é vista como uma referência apropriada para julgar a si mesma, e a homossexualidade como algo limitador de suas vidas. Uma das consequências desses discursos é o indivíduo homo tentar, a todo custo, assemelhar-se ao heterossexual. Isso alimenta o preconceito e descredibiliza as não-heterossexualidades que, na tentativa de adequar-se à heteronormatividade como uma das formas de sobrevivência, acabam rotulando sua existência como ilegítima e socialmente frágil.

Essas percepções negativas em face desses indivíduos e grupos socialmente inferiorizados não se restringe ao mero convívio social, mas se reflete no mercado de trabalho, como já se mencionou, já que o labor na sociedade capitalista se mostrou com um dos constitutivos da própria dignidade humana. Costa (2007, p. 91) defende que a discriminação de colaboradores no ambiente de trabalho pode ocorrer de forma direta, quando não há igualdade de tratamento ou direitos iguais, por exemplo, e de forma indireta, através de piadas, comentários impróprios e humilhações.

Por óbvio, não haveria como dissociar a opressão sofrida no meio social, da opressão sofrida no meio laboral. Todas possuem a mesma gênese e estão simultaneamente concatenadas. Ao passo que a heterossexualidade é capaz de ditar comportamentos, gestos, relações e vestimentas, no ambiente laboral não seria diferente. Para além da exploração pelo capital, vivenciada por todos os seres vivos, aqueles que não se adequam aos padrões da sexualidade serão expurgados. Dessa vez, em um novo ambiente, cuja finalidade precípua é a contraprestação financeira para a garantia de suas sobrevivências.

Discutir a homossexualidade, no trabalho ou em outras áreas da vida em sociedade, é também considerar a inserção dessas pessoas no domínio masculino. Bourdieu (2007) analisa o comportamento dominante masculino que sobrevive na sociedade atual e afirma que ser homem, na sociedade moderna, significa ser nobre:

A nobreza, ou a questão de honra (nif), no sentido do conjunto de aptidões consideradas nobres (coragem física e moral, generosidade, magnanimidade etc), é produto de um trabalho social de nomeação e de inculcação, ao término do qual uma identidade social instituída por uma dessas "linhas de demarcação mística", conhecidas e reconhecidas por todos, que o mundo social desenha, inscreve-se em uma natureza biológica e se torna um habitus, lei social incorporada (BOURDIEU, 2012, p.63-64)

Portanto, a efetividade desses discursos opressores de poder, quando se manifestam nas relações de emprego, não pode ser vista unicamente como um dissabor que se apresentou no ambiente de trabalho e que se resolverá em semanas. Pelo contrário, essas violências a que

pessoas LGBTQIAP+ são submetidas são reflexo de uma sociedade que já se sente confortável em oprimi-las, porque o que é considerado incorreto é a sua existência – e todas as práticas e trejeitos inerentes a ela – porquanto a discriminação desses sujeitos não diz respeito ao local em que se inserem, mas ao que elas significam.

Nessa seara de precarização do trabalho por orientação sexual e identidade de gênero, a homotransfobia pode se manifestar de diversas formas além de piadas que rebaixam a sexualidade dessas pessoas. Um desses exemplos é o assédio moral, que costuma ser um comportamento causado pela falta de empatia dos outros, fatos que faz com que as pessoas deixem de compreender a personalidade e as características de cada pessoa a partir de seu desenvolvimento (ÁVILA, DUTRA, MARTINS, 2021, p.534).

É preciso salientar, contudo, que as condutas de assédio moral não precisam necessariamente dizer respeito à sexualidade dos colaboradores diretamente, mas, em razão de aquele funcionário representar algo que não é socialmente aceito, e por, no ambiente de trabalho, estar sujeito a hierarquias, os superiores hierárquicos – ou até mesmo os próprios empregados, no caso do assédio moral horizontal – podem se utilizar de outros artifícios que tornem o ambiente de trabalho daquelas pessoas insustentável, através de cobranças acima do comum, que não seriam realizadas a outros funcionários. A consequência será a mesma, independentemente de o fato gerador primário do assédio ter sido, ou não, a sexualidade do assediado.

Por essa razão, a população LGBTQIAP+ mantém sua sexualidade reprimida no ambiente de trabalho, justamente como forma de defesa em face de determinados atos discriminatórios, o que acaba gerando, em muitas vezes o ocultamento dessa face da identidade das pessoas cuja orientação sexual é diferente do padrão – o chamado “não sair do armário” (RABELO; NUNES, 2017). Acerca da revelação da sexualidade, Hebl, Foster e Mannix (2002) desenvolveram um estudo de campo que se dedicou a examinar medidas de discriminação interpessoal contra candidatos de emprego que são descritos como gays ou lésbicas<sup>3</sup>, revelando um grande estigma dos empregadores em contratar pessoas não-heterossexuais.

---

<sup>3</sup> Os autores publicaram a obra intitulada “*Formal and Interpersonal Discrimination: A Field Study of Bias Toward Homosexual Applicants*”, que estudou a discriminação no ambiente de trabalho de pessoas que assumem papéis estigmatizados em contextos reais de emprego. A experiência se deu com oito homens e oito mulheres, estudantes de graduação e pós-graduação de uma universidade do Texas, que se ofereceram para agirem como candidatos a vagas de emprego. Os candidatos tidos como homossexuais recebiam algum tipo de simbologia que expressasse sua sexualidade. A pesquisa não constatou uma discriminação formalizada contra os indivíduos homossexuais, mas uma discriminação indireta, vez que esses indivíduos foram respondidos de forma significativamente mais negativa nas formas de interação interpessoal frente aos empregadores.

Esse espelhamento do preconceito aos homossexuais no ambiente de trabalho foi nomeado por Ilan Meyer (1995) como “estresse das minorias”, explicando o estresse psicológico vivenciado por grupos estigmatizados. Em seu estudo, o autor esclarece que esse estresse é proveniente de agentes estressores antecedentes, vivenciados cotidianamente em uma cultura sancionada, em que um determinado grupo de indivíduos é qualificado em um *status* inferior aos demais, resultante do preconceito e da discriminação. O resultado dessa opressão é que esses grupos se põem à margem da sociedade, internalizando sua própria condição de subalternidade imposta, como já se afirmou pela opressão.

Medeiros (2007, p.83) afirma que há três espaços onde os seres humanos desenvolvem sua vida: o familiar, o social e o profissional, e é neste último, que a "negação" da condição de homossexual, ou sendo obrigadas a permanecer no armário<sup>4</sup>, é mais presente. Destacou que essa relação é acentuada pelo aumento do desemprego e de mão de obra e, em função de suas necessidades econômicas – o que precede a manutenção de um emprego – os trabalhadores LGBTQIAP+ acabam por se submeterem a situações vexatórias para prover sua subsistência, tornando-os presas fáceis dos procedimentos discriminatórios.

A partir disso, os estudos de Hebl, Foster e Mannix se comprovam, na medida em que, para minimizar esse sofrimento – que não será somente psíquico, também impactará em sua renda e, por conseguinte, sua qualidade de vida – a população LGBTQIAP+ acaba por esconder qualquer expressão de sua sexualidade, sob a ameaça de caso descoberta, ver negado seu direito ao trabalho e impedindo a sua participação plena em mais um dos âmbitos da sociedade.

Dessa forma, para além de identificar como a precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ está intimamente relacionada com os reflexos do patriarcado, conservadorismo e do discurso hegemônico heterossexual, importa compreender como essas violências se mantêm perenes e são sutilmente utilizadas pelas instituições de poder, capazes, ainda na contemporaneidade, de ceifar oportunidades desses sujeitos e mantê-los à sombra do discurso hegemônico heterossexual.

---

<sup>4</sup> Sair do armário, do inglês *coming out of the closet*, refere-se ao processo no qual a pessoa homossexual revela sua orientação sexual a outras pessoas. Sair do armário permite a pessoa gay tornar-se “visível, culturalmente inteligível e até mesmo desafiando abertamente o discurso sexual hegemônico (RABELO; NUNES, 2017, p. 83)”. Sair do armário é uma das decisões mais importantes para o trabalhador LGBTQIAP+, uma vez a revelação sobre a sua orientação sexual pode resultar em discriminação e impactar na sua própria carreira, já que a condição fora do padrão heteronormativo gera preconceito e pode desencadear os processos de violação relacionados à homofobia.

### 3.2. VIOLÊNCIA SIMBÓLICA CONTRA A POPULAÇÃO LGBTQIAP+ COMO FERRAMENTA DE MANUTENÇÃO DO PRECONCEITO ESTRUTURAL

O poder é compreendido enquanto uma capacidade de um determinado indivíduo impor aos outros a sua vontade. A dominação, por sua vez, é entendida como a manutenção de uma ordem injusta, que privilegia alguns sujeitos ou grupos em detrimento de outros. O sociólogo francês Pierre Bourdieu desenvolveu um projeto científico que se propôs a analisar formas de dominação invisíveis, que se consolidam no seio da sociedade sem, necessariamente, serem ditas.

A esse tipo de dominação, Bourdieu atribuiu o conceito de poder simbólico, descrevendo o processo em que se perpetuam e se impõem determinados valores culturais. Na medida em que os efeitos da violência simbólica tendem a ser mais psicológicos, a violência simbólica se diferencia da violência física, embora, em última instância, possa se observar dessa forma. 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 (BOURDIEU, 1989, p. 15)

O autor pretende se distanciar do subjetivismo e do objetivismo por meio de uma teoria prática centrada no conceito de *habitus*, segundo o qual os indivíduos não seriam seres autônomos e autoconscientes, nem seres mecanicamente determinados pelas forças objetivas. Eles agiriam orientados por uma estrutura incorporada, em *habitus*, que refletiria as características da realidade social na qual eles foram anteriormente socializados (NOGUEIRA, 2006, p. 33). Por essa razão, as relações de dominação, seus delitos e transgressões, e a existência de condições intoleráveis para certos indivíduos passam a serem vistas como aceitáveis, ou até mesmo naturais (BOURDIEU, 2012, p. 7).

Com relação aos ditames decorrentes da sexualidade, Bourdieu (2012) se propõe a analisar a dominação masculina no modo em que é imposta e vivenciada, o exemplo por excelência de uma submissão paradoxal, resultante do que o autor denomina de violência simbólica:

[...] violência simbólica, violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento. Essa relação social extraordinariamente ordinária oferece também uma ocasião única de apreender a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado, de uma língua (ou uma maneira de falar), de um estilo de vida (ou uma maneira de pensar, de falar ou de agir) e, mais geralmente, de uma propriedade distintiva, emblema ou estigma, dos quais o mais eficiente simbolicamente é essa propriedade corporal inteiramente arbitrária e não predicativa que é a cor da pele (BOURDIEU, 2012, p. 7-8).

Dessa forma, o poder simbólico é qualificado como um poder de construção da realidade, apto a afirmar o sentido imediato do mundo, através de valores, classificações e hierarquias, que, a princípio, são conceitos que são aceitos e não questionados, os quais se apresentam como agentes espontâneos, naturais e desinteressados.

Bourdieu (1989, p. 12-13) salienta que os sistemas simbólicos podem ser produzidos e, ao mesmo tempo, apropriados pelo conjunto do grupo, além de corresponderem aos interesses das classes (ou a uma fração delas) que os produzem. O autor traçou, ainda, três vertentes sociológicas acerca da consolidação: a primeira delas caracteriza os sistemas simbólicos como estruturas que ditam e organizam o que é tido como conhecimento; a segunda os analisa como uma realidade estruturada, que reflete alguma forma pela qual se pretende identificar; e, por último, a terceira forma, reconhece a simbologia como um instrumento de dominação ideológica.

Michel Foucault também compreende o poder enquanto uma das formas de dominação social, mas não o considera enquanto coisa e sim um mecanismo que se vale de regimes de verdade, no qual o corpo está mergulhado em um campo político, em que as relações de poder têm alcance imediato sobre ele, elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais (FOUCAULT, 1987, não paginado).

[...] o estudo desta microfísica supõe que o poder nela exercido não seja concebido como uma propriedade, mas como uma estratégia, que seus efeitos de dominação não sejam atribuídos a uma “apropriação”, mas a disposições, a manobras, a táticas, a técnicas, a funcionamentos; que se desvende nele antes uma rede de relações sempre tensas, sempre em atividade, que um privilégio que se pudesse deter; que lhe seja dado como modelo antes a batalha perpétua que o contrato que faz uma cessão ou a conquista que se apodera de um domínio. Temos em suma que admitir que esse poder se exerce mais que se possui, que não é o “privilégio” adquirido ou conservado da classe dominante, mas o efeito de conjunto de suas posições estratégicas — efeito manifestado e às vezes reconduzido pela posição dos que são dominados. Esse poder, por outro lado, não se aplica pura e simplesmente como uma obrigação ou uma proibição, aos que “não têm”; ele os investe, passa por eles e através deles; apoia-se neles, do mesmo modo que eles, em sua luta contra esse poder, apoiam-se por sua vez nos pontos em que ele os alcança. (FOUCAULT, 1987, não paginado).

Na visão Foucaultiana, as relações sociais são sempre relações de poder, que se articulam bem, como uma complexa série de engrenagens, que está presente em diversas instituições. Esse poder acaba por instituir uma forma de disciplina, subalterna a ele, tornando os indivíduos ao mesmo tempo objetos e instrumento de seu exercício, tendo como função maior “adestrar” para retirar a autonomia desses indivíduos. “Não é um poder triunfante que, a partir de seu próprio excesso pode-se fiar em seu superpoderio; é um poder modesto, desconfiado, que funciona a modo de uma economia calculada, mas permanente” (FOUCAULT, 1987, não paginado).

Fato é que Bourdieu (2012) e Foucault (1987) convergem ao definir que o poder é um fenômeno duradouro que age de maneira sutil e cotidiana não localizável, hábil a moldar sistematicamente desejos, escolhas e ações dos sujeitos envolvidos (PERISSINOTTO, 2007. p 318).

Para os dois autores, essa percepção inicial de que a sociedade se estrutura com base numa distribuição desigual de recursos, que, por sua vez, produz desigualdades estruturais quanto à capacidade de ação dos atores sociais, torna legítimo supor que a continuidade dessa situação se deva a mecanismos de poder que “convencem” os dominados a aceitarem a sua posição inferior no sistema de diferenciações ou nas relações de força que caracterizam o campo. Ou por outra, seria lícito supor que os dominados gostariam de reverter a sua posição caso tivessem consciência dela (PERISSINOTTO, 2007. p 317).

No campo da sexualidade, Foucault (1988, p. 92-93) destaca que, se aquela se constituiu enquanto domínio, foi porque as relações de poder a instituíram como objeto possível e, em troca, pôde tomá-la como alvo. Essas formas de dominação, então, não foram forçadamente impostas, mas são produto de uma dinâmica social que assumiram coerência e atingiram eficácia na ordem do poder e são estrategicamente utilizadas por ele.

Isso aconteceu diversas vezes ao longo da história, seja na histerização do corpo da mulher; na pedagogização do sexo da criança, em que todas as crianças se dedicam ou deveriam se dedicar a uma atividade sexual predeterminada e, não ocorrendo, estariam correndo perigos físicos e morais, coletivos e individuais; na socialização das condutas de procriação, ou na psiquiatrização do prazer perverso (FOUCAULT, 1988, p. 98-99). Esse conjunto de controles impostos de maneira sutil, acaba domesticando o ser que acaba por sujeitar aqueles que desviam, por qualquer razão ou de qualquer maneira, do padrão esperado, o que pode gerar inclusive represálias e violência, como forma de repulsa aos sujeitos destoantes. É nesse contexto que se inserem as práticas de fobia às representações de gênero e sexualidade.

Com relação às práticas de homotransfobia, percebe-se que esses discursos são produzidos a partir da hegemonia das práticas heterossexuais, que se consolidaram ao longo da história, conforme explicitado no tópico anterior. Essas construções se tornam instrumentos de manipulação e dominação política, com vistas à soberania de uma determinada classe social. A marginalização de outras classes, portanto, não é à toa. Ela existe justamente para garantir a superioridade de um grupo em detrimento de outro. Ora, para que haja dominação e ditadura de padrões é preciso que ocorra o desbalanço das relações sociais, posto que determinadas condutas só podem ser padronizadas quando aquelas outras são caracterizadas como desviantes e, portanto, ilegítimas.

Em sua obra, Bourdieu (2012, p. 36-37) analisa esses discursos hegemônicos através da própria consagração do masculino – ser, entender-se e mostrar-se como homem. Nesse tópico, sublinhou que reafirmar o masculino significa, ao mesmo tempo, negar o feminino, e que isso acontece desde a infância, a exemplo do primeiro corte de cabelos dos meninos, assim como em todas as cerimônias que marcam a ultrapassagem do limiar do mundo masculino, objetivando virilizá-los, despojando-os de tudo aquilo que poderia neles restar de feminino.

Um dos efeitos diretos da consagração do patriarcado e do conservadorismo é a cotidianização da homofobia – o que representa verdadeiro status de violência estrutural contra as pessoas LGBTQIAP+ como um todo. Minayo (1994, p. 8) entende violência estrutural como aquela que oferece um marco à violência do comportamento, e se aplica tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão de grupos, classes, nações e indivíduos, aos quais são negadas conquistas da sociedade, tornando-os mais vulneráveis que outros ao sofrimento e à morte.

A partir do conceito desenvolvido por Minayo, percebe-se a o caráter estrutural da discriminação se revela quando está enraizada em instituições sociais que causam desvantagens em diferentes níveis e setores da vida de indivíduos que estão em condição de subalternidade. Esse tipo de discriminação pode ser legitimado por meio de ideologias sociais que atuam confirmando a inferioridade de um determinado grupo e mantendo suas práticas invisíveis. O assédio moral contra a população LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho é um dos reflexos do preconceito estrutural, tendo em vista que tratamentos desiguais, violência física, psicológica e verbal fazem parte do cotidiano dessas pessoas – desde a mais tenra infância, no ambiente escolar, com as práticas de *bullying*.

Minayo (1994, p. 7) traz a ideia de que a violência faz parte da própria condição humana, manifestando-se de forma peculiar em sociedades específicas e vivenciadas individualmente, de forma que, enquanto cidadãos, os sujeitos são, ao mesmo tempo, sujeitos e objeto desse

fenômeno. Neto e Neto e Moreira (1999, p. 37) fazem esta mesma análise a partir da democracia, enquanto um dos focos da violência estrutural, posto que é nessa forma de governo em que subsiste a promessa de igualdade de acesso a direitos. Sob esse pretexto, os indivíduos mantêm-se alienados frente às violências a que são diariamente e estruturalmente submetidos e, quando seus interesses são satisfeitos, não o são puramente para beneficiá-los ou aproximá-los da igualdade social, mas funcionam como um instrumento de manobra, na intenção de fazê-los crer que estão atingindo seus direitos e como método para calar e apaziguar seus ânimos exaltados.

É exatamente por ser exercitada em ações diárias de instituições consagradas por sua tradição e poder que essa forma de violência costuma ser considerada algo natural que, na maioria das vezes, não é constatada sob o pretexto de desestabilização da ordem social. O senso comum nem chega a compreendê-la como uma manifestação de violência, mas sim como uma pura e simples incompetência de governantes e responsáveis, ou até mesmo como uma forma de gerenciar os conflitos sociais (NETO; MOREIRA, 1999, p. 34-35).

Prado e Machado (2008, p. 68) salientam que há um elemento paradoxal no preconceito que nos impede de “ver” o que “não vemos” e “o que é que não vemos”, ocultando razões que justificam determinadas formas de inferiorização históricas, naturalizadas por seus mecanismos, impedindo-nos de identificar os limites da nossa própria percepção da realidade. A homofobia, portanto, se sustenta em dois pilares: o psicológico e o social. O psicológico está relacionado com o conjunto de valores assumidos como corretos, ao passo que o social impede que os indivíduos encontrem legitimidade para que o esforço psíquico individual de “se assumir” se consolide em uma identidade menos subordinada, além de legitimar formas violentas de expressão do ódio e do preconceito (PRADO; MACHADO, 2008, p. 76).

Essas relações hierárquicas perpassam diferentes classes, em uma luta simbólica que pretende estabelecer padrões e definições de um mundo social que atenda aos seus interesses. Para que o poder seja efetivo, esses indivíduos necessitam ter seus discursos validados e um dos instrumentos para que tal objetivo seja satisfeito é o capital, entendido, na visão do autor, como um “bem simbólico”, que permite à dominação masculina nela se perpetuar. Bourdieu (2012) expande a definição de capital para além dos efeitos econômicos: o capital simbólico encontra-se incorporado nos indivíduos, definindo maneiras de ver os outros sujeitos, sendo, basicamente, capitais sociais e culturais incorporados consciente e inconscientemente. A partir disso, os homens, então, não somente se afirmam através da nobreza da masculinidade, mas precisam se esforçar para manter essas estratégias de reprodução:

[...] o princípio do sistema de estratégias de reprodução pelas quais os homens, detentores do monopólio dos instrumentos de produção e de reprodução do capital simbólico, visam a assegurar a conservação ou o aumento deste capital: estratégias de fecundidade, estratégias matrimoniais, estratégias educativas, estratégias econômicas, estratégias de sucessão, todas elas orientadas no sentido de transmissão dos poderes e dos privilégios herdados. Necessidade da ordem simbólica tornada virtude, ele é produto da incorporação da tendência da honra (isto é, do capital simbólico possuído em comum por uma linhagem, ou por uma "casa", como é o caso em Bearn e nas famílias nobres da Idade Média, ou além dela) de se perpetuar através da ação dos agentes (BOURDIEU, 2012, p. 62).

As práticas de assédio moral contra trabalhadores LGBTQIAP+ se constituem enquanto uma das formas de violência simbólica contra essa classe. Compreendido o assédio moral como uma prática institucionalizada, fomentada pela competição e pela intolerância à baixa produtividade do trabalhador, é possível entender que ele também se reveste de mecanismo de poder quando a precarização do trabalho de pessoas não heterossexuais reflete uma estrutura social que repele a sexualidade desses corpos. Esses sujeitos são duplamente prejudicados, pois também são regulados pela máquina capitalista de exploração e produtividade voraz que, assim como nos outros trabalhadores, lhe causam danos psicológicos, como visto no capítulo anterior.

No ambiente de trabalho de pessoas LGBTQIAP+, essa violência simbólica é performada com base justamente nesses padrões heteronormativos, que podem ser colocados como um dos capitais simbólicos para a manutenção da supremacia masculina. Esse tipo de violência é a que se concretiza sem precisar ser dita. Se o padrão de conduta que se estabeleceu foi o de ser homem, se relacionar unicamente com mulheres, procriar e prover economicamente sua família, todos aqueles sujeitos que não atendem a esse padrão encontram-se marginalizados. Isso não precisa ser dito, pois já nascemos e crescemos observando esses padrões. Estamos sempre diante de um exército de pessoas que lutam para se adequar a eles.

Quando essa violência simbólica atua sobre esse grupo de trabalhadores e, para assediá-los, se utilizam de suas sexualidades, esses operários estão sendo assediados através de mecanismos de dominação que condenam sua própria existência. Isso em nada tem a ver com suas condutas ou seu desempenho produtivo. Sendo assim, não é preciso que o operário LGBTQIAP+ cometa deslizes que justifiquem uma possível exclusão. Eles estarão sujeitos ao assédio em tempo integral, sobretudo quando este for produto de um preconceito social.

É através desses pilares que a homofobia também se mostra no ambiente organizacional. O ambiente de trabalho é um reflexo das relações sociais, visto que há relação interpessoal no trabalho, sendo dela indissociável. Desta feita, se a construção social prontamente revela que há um grupo que já se apresenta vulnerável, perpetuamente estará fadado a ser, já que, entendendo as relações sociais como relações de poder, os sujeitos estão em constante esforço

para impor e seguir normas que naturalmente o beneficiem e, aqueles que são considerados inferiores, não conseguirão transgredir tais comandos, reforçando sempre sua ideia de subalternidade.

Apesar de a hierarquização e a inferiorização se constituírem por processos distintos, são absolutamente complementares, e esta complementaridade tem sido utilizada historicamente na manutenção de desigualdades e no acirramento de processos de exclusão social, os quais podem ocorrer de formas bastante variadas, passando desde o aniquilamento humano e a violência social até formas de inclusão subalternizadas (PRADO; MACHADO, 2008, p. 68).

Em função dessas dinâmicas, a opção que se mostra mais viável<sup>5</sup> é adequar-se ao poderio dominante, se sujeitando a formas de inclusão subalternizadas, conforme bem salientado por Prado e Machado (2008). Ocorre que sujeitar-se a esse tipo de inserção também significa validá-las, proclamando que aqueles sujeitos, de fato, não se adequam aos costumes socialmente impostos e isso os incomoda tanto – não por terem suas dignidades diariamente violadas – que serve como combustível para que percebam que suas ações são, de fato, ilegítimas, e a adequação ao que é tido como correto é a única maneira legítima de sobreviver.

Isso faz com que os indivíduos LGBTQIAP+ se retraiam ao apoio de seu próprio grupo, vez que compartilham da mesma opressão. Assumir a não-heterossexualidade demanda um grande esforço psicológico de enfrentamento social, exigindo uma ressignificação das características negativas atribuídas a si, bem como o enfrentamento público e político ao desqualificar e tornar visível os fundamentos que justificam a subalternidade e a inferiorização. Esse processo implica em sofrimento aos sujeitos, já que, a partir dessa visão, serão necessárias mudanças profundas e concretas na vida dos indivíduos, obrigando-os a buscar novos espaços de sociabilidade, trabalho e identificação (PRADO; MACHADO, 2008, p. 77).

A literatura acadêmica já trouxe à tona algumas vivências de trabalhadores LGBTQIAP+ que sofreram preconceito em seu ambiente de trabalho. Alencar, Santos e Melo (2018) realizaram um estudo acerca do assédio moral contra o público LGBTQIAP+ no ambiente de trabalho e entrevistaram, entre os dias 24 e 26 de outubro de 2017, um homem gay e uma empresária heterossexual. Ao ter sido questionado acerca de ter sido impedido de ingressar ou permanecer em uma vaga de trabalho por causa da sua orientação sexual, o entrevistado respondeu:

---

<sup>5</sup> Entenda-se “viável” não como uma alternativa que deva ser romantizada e que pode ser deliberadamente escolhida, mas como um catalizador, um artifício utilizado para cessar as violências e demais arbitrariedades intrínsecas a ela, que faz com que os sujeitos odeiem seus corpos e suas vontades.

Sim. Já fui impedido e demitido várias vezes. Em relação a impedimento vou falar uma situação: Deixei um curriculum na empresa e fui selecionado. Recebi a ligação marcando a entrevista coletiva, com dinâmicas de grupo. Ao chegar lá à pessoa que estava selecionando já me olhou dos pés à cabeça, com olhar de espanto e desprezo que me constrangeu e me coagiu, mesmo assim permaneci no local. Diante da solicitação de que todos se apresentassem para a equipe, percebi que tinha a competência para ser admitido pela empresa, mas a vaga não era minha. Na última etapa que foi a entrevista pessoal, cara a cara com o selecionador ele me disse que eu não tinha e nunca terei condições de ser contratado pela empresa, por conta da aparência, da voz afeminada e porque a empresa não contratava LGBT. Em relação à demissão aconteceu esse fato: Trabalhava na empresa a um bom tempo e houve uma mudança na gerência. Percebi que o novo gerente me tratava diferente dos demais, nunca ficava realizado com o meu trabalho e sempre colocava algum defeito, mandava fazer hora extra e os meus colegas raramente fazia, atribuía funções que não era minha. Resumindo: um dia ele me chamou em sua sala e disse que não queria mais os meus serviços, argumentando que pessoas como eu, com esse jeito, do meu tipo, não suportava ficar no mesmo ambiente. Então me demitiu (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018, p. 431).

Já com relação a ter sofrido assédio, o mesmo entrevistado salientou que já foi vítima de condutas desse gênero tanto por parte dos gestores quanto por parte dos colegas de trabalho. As provocações variavam entre ameaças de agressão física, desmoralização na frente de outros colaboradores e piadas acerca de sua orientação sexual, sempre fazendo referência que pessoas desse grupo não deveriam ocupar ambientes de trabalho formal (ALENCAR. SANTOS; MELO, 2018, p. 432).

Ainda sobre a pesquisa mencionada, quando a empresária heterossexual foi interpelada acerca de praticar homofobia e assédio no ambiente de trabalho, afirmou:

Sim. Já pratiquei os dois. Aconteceu a seguinte situação: Contratei um funcionário, não aparentava ser gay e até o achei competente, bom funcionário, mas uma vez um rapaz veio buscá-lo no trabalho, fiquei observando e vi quando se beijaram na boca. De repente me subiu um nojo, uma ânsia de vômito e aquela repulsa, uma vontade de agredi-lo fisicamente, queria demiti-lo, porém não poderia e nem queria no momento arcar com as despesas trabalhistas, diante do contrato de trabalho rompido, isto é, teria que pagar os seus direitos legais. Então, passei a tratá-lo diferentemente, o rebaixava, criticava publicamente o que ele fazia, o torturava psicologicamente até certo ponto em que o mesmo não aguentando as situações, pediu a tão sonhada demissão (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018, p. 435).

Em outra resposta, a gestora, salientou que não contratar pessoas LGBTQIAP+ em sua organização não lhe traria nenhum prejuízo, já que não concorda e não é a favor de suas “opções” sexuais. Declarou, ainda, que a contratação dessas pessoas diminuiria suas vendas e afastaria a maioria dos muitos clientes que pensam igual a ela (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018, p. 435).

Com relação à população trans, chama atenção que o entrevistado homossexual e a gestora convergiram ao afirmar que esses sujeitos são os que mais sofrem preconceito no ambiente laboral, sobretudo pelas suas características físicas. A expressão de gênero dessas

peças faz com que elas sejam visadas e ridicularizadas, além de não serem reconhecidas pelo gênero ao qual declaram pertencer (ALENCAR; SANTOS; MELO, 2018).

Santini (2016) também realizou um estudo por meio de entrevistas com nove pessoas declaradamente homossexuais e, em sua análise qualitativa, verificou que todos foram vítimas de assédio moral, e um deles, ainda, foi vítima de agressão física. Com relação à violência moral, os entrevistados acreditam serem comuns às práticas contra os homossexuais, proveniente do preconceito já existente em sociedade. Por fim, com relação aos danos psíquicos percebidos pelos pesquisados, todos obtiveram sofrimentos psicológicos e que, de algum modo, influenciaram os levando a níveis de tristeza ou a sentimento de impotência frente à sociedade, chegando a níveis extremos de estresse e quadros depressivos recorrentes.

Amostragens como estas revelam que o ambiente laboral funciona como uma extensão do preconceito contra a população LGBTQIAP+ e, impregnado nas organizações, essas simbologias não somente violam de forma imediata a saúde física e psíquica desses trabalhadores, mas, de forma mediata, lhes retiram oportunidades de emprego e, por consequência, uma existência digna e com possibilidade de prosperidade, já que para ter acesso a bens e serviços no mundo capitalista é preciso ter dinheiro e, para ter dinheiro, é preciso ter trabalho. O preconceito estrutural, pois, se retroalimenta, tendo em vista que a violência simbólica institui um ambiente organizacional em que as pessoas discriminadas sabem – e sentem – que não devem estar ali e, sendo excluídas, reforçam todos os simbolismos responsáveis por lhes expurgar.

#### 4. A INSUFICIÊNCIA DO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO NA PROMOÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO PARA PESSOAS LGBTQIAP+

O ordenamento jurídico brasileiro tem a finalidade de manter a paz e a ordem na sociedade através da justiça social, instituindo regras e difundindo conhecimento e sanções para aqueles que não as cumpram. A Constituição Federal de 1988 ficou conhecida como “Constituição cidadã” por ter sido concebida no processo de redemocratização, iniciado com o encerramento da ditadura militar no Brasil. O art. 3º da CRFB/BB elenca os princípios norteadores de nossa ordem jurídica, *in verbis*:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988, art. 3º).

O inciso IV do referido dispositivo tem o objetivo de não tolerar qualquer tipo de discriminação e a homotransfobia se encaixaria na citada “outras formas de discriminação”, visto que o motivo da intolerância contra esses sujeitos está ancorado na condenação de suas orientações sexuais e identidades de gênero.

O próprio preâmbulo da Constituição, embora não possua força normativa, explicita os valores que regem o texto constitucional, servindo de orientação interpretativa para a aplicação das disposições contidas na carta maior e no ordenamento jurídico brasileiro.

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. (BRASIL, 1988, Preâmbulo).

O art. 1º da *Lex Matter* traz os princípios fundamentais da República e assegura a promoção da dignidade da pessoa humana, compreendida enquanto alicerce do Estado Democrático de Direito. A República é formada pelos Municípios, Estados e Distrito Federal, entes indissolúveis que devem promover direitos e garantias fundamentais a todos os indivíduos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988, Art. 1º).

Sob esse aspecto, importa mencionar que a garantia para a realização da segurança ao princípio da dignidade da pessoa humana é de responsabilidade do Estado, assim como garantir o bem de todos, sem qualquer tipo de distinção, conforme explicitado no art. 3º, inciso IV. Para tanto, a lei maior estabeleceu direitos e deveres individuais e coletivos, apregoando a igualdade enquanto princípio fundamental:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição [...];

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

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

XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais [...];

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata [...] (BRASIL, 1988, Art. 5º).

Para que haja a efetivação desses direitos, contudo, é necessário que as pessoas tenham consciência e seus direitos e garantias. Nesse sentido, não basta que o ordenamento tutele certos bens jurídicos, é preciso que forneça meios para que aqueles sejam exercidos. É insuficiente garantir a igualdade e a dignidade da pessoa humana sem que haja ferramentas aptas a concretizá-las. Para tanto, o legislador constitucional instituiu direitos sociais, entre eles, o direito ao trabalho e os corolários dele decorrentes, que visam justamente a promoção de uma vida digna por meio da venda da força produtiva:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º **São direitos dos trabalhadores** urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - **relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa**, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes

periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - **piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho**;

VI - **irredutibilidade do salário**, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - **garantia de salário, nunca inferior ao mínimo**, para os que percebem remuneração variável;

VIII - **décimo terceiro salário** com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; [...]

X - **proteção do salário na forma da lei**, constituindo crime sua retenção dolosa [...];

XXX - **proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**; (grifos nossos). (BRASIL, 1988, Art. 6º, 7º).

Acerca das garantias tombadas pelo art. 7º da Constituição e correlacionando-as com o princípio da igualdade e dignidade da pessoa humana, erigido pelos arts. 3º e 5º deste diploma normativo, o constituinte vedou, nas relações de trabalho, a diferença de salários, de exercício, de funções, e de critérios de admissão por razões de sexo, idade, cor ou estado civil. Esse dispositivo é a maior garantia dos direitos dos trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro, sendo hierarquicamente superior a qualquer outra norma federal, estadual, municipal ou distrital, e formalmente se constitui como um importante instrumento de combate à discriminação e pela promoção de igualdades.

Mais à frente, o art. 170<sup>6</sup> da CRFB/88 elenca os princípios da ordem econômica, ressaltando novamente a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, retomando a necessidade de promover a todos uma existência digna, conforme os ditames da Justiça social. Adiante, o art. 193<sup>7</sup> da Carta Magna o complementa, novamente tratando de ordem social e da importância do trabalho em sociedade, sendo possível inferir que as garantias fundamentais, na verdade, se materializam por meio do labor.

Ainda sob a égide da promoção desses direitos e garantias subjetivas e inerentes à existência humana, não se pode olvidar as contribuições da Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948 – pouco tempo após o fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945 – e trouxe consigo uma série de normativas que inspiram a paz e a cidadania entre os povos. À época, a ONU era composta por 58 Estados-Membros, entre eles, o Brasil.

Esse documento possuía objetivos em comum que deveriam ser alcançados por todos os povos e nações, e inovava na seara jurídica, tendo em vista que era a primeira vez na história

<sup>6</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor (BRASIL, 1988, Art. 170);

<sup>7</sup> Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (BRASIL, 1988, Art. 193);

que se elevou o patamar dos direitos humanos. A declaração possui 30 artigos e o primeiro deles versava especificamente sobre a igualdade e liberdade dos direitos humanos. O rol seguinte dos artigos traz diversos direitos subjetivos dos seres humanos e assumem um caráter exemplificativo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948). Contudo, extrai-se que a principal finalidade nessa normativa internacional é condenar a existência de abusos, seja quais forem que firam a dignidade da pessoa humana, atributo este que foi reconhecido enquanto inato aos seres vivos, sem precisar ser conquistado.

Retornando à legislação nacional, a Consolidação das Leis do trabalho, embora instituída em um momento anterior à promulgação da Constituição cidadã, espelha as garantias constitucionais de igualdade e justiça social, elencando uma série de direitos individuais e coletivos dos trabalhadores que visam balizar as relações de emprego, estabelecendo padrões de conduta e minimizando interpretações que poderiam ser prejudiciais aos operários. À guisa de exemplificação, o compilado normativo considerará empregado toda pessoa física que preste serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário (BRASIL, 1943, Art. 3º) e, assim configurando-se, esta relação estará pautada em todas as vertentes trabalhistas que regulamentam as relações de emprego.

Nessa perspectiva de promoção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a CLT atenta para diversas normas frutos de um estudo legislativo que constatou manifestações de práticas discriminatórias, em circunstâncias que envolvem seleção, valor de remuneração, contratação, oportunidades de formação e promoção profissional, tão como a extinção do vínculo empregatício. Foi evitando a existência de disparidades como essas, tão como objetivando promover a inserção efetiva da mulher no mercado de trabalho, que a Lei nº 9.799 de 1999 inseriu na Consolidação das Leis do Trabalho o art. 373-A, no intuito de proibir práticas discriminatórias que se restringissem ao sexo, vejamos:

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

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

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

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

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (BRASIL, 1943, art. 373-A).

O novo dispositivo trouxe à tona uma discussão importante na esfera laboral, sobretudo no que diz respeito à subjetividade intrínseca ao ato de contratar, que é deliberadamente realizado pelo empregador. A nova regra rechaça qualquer tipo de discriminação envolvendo sexo e se destina especificamente à mulher quando diz respeito a um possível estado gravídico, que viria a impactar na relação de emprego – já que a empregada grávida possui garantias trabalhistas decorrentes da gestação – mas, em uma interpretação abrangente, acolhe qualquer tipo de discriminação decorrente de sexismos.

Se assim considerarmos – inclusive em uma interpretação teleológica do ordenamento jurídico pátrio – a legislação trabalhista se preocupa em combater qualquer tipo de discriminação que envolva a sexualidade, e as manifestações decorrentes dela que podem sinalizar uma menor lucratividade para o empregador e, por consequência, influenciar no processo seletivo. No caso da mulher, por exemplo, são afins à sua condição a possibilidade de engravidar e, em alguns muitos casos, ser a única provedora da subsistência de sua família. Com relação à população LGBTQIAP+, há todo um misticismo que envolve seus corpos e a expressão de sua sexualidade e gênero, que são julgados segundo as normas do patriarcado, conforme abordado anteriormente.

A normativa pretende evitar discriminações e orienta que as seleções devem estar pautadas em critérios objetivos ao preenchimento da função, não podendo – em tese – o candidato ser desqualificado por qualquer outro atributo de natureza pessoal, sobretudo os imutáveis. Essas regras, inclusive, deveriam contemplar a logística da exploração capitalista, tendo em vista que, se o que importa é a capacidade que aquele empregado possui de fornecer lucro com sua força produtiva, que seja este o critério indispensável à sua seleção. A discriminação pautada em características pessoais, portanto, é fruto de leituras sociais que não são tímidas ou imaturas, mas se mantêm justamente para assegurar o poderio de uma classe dominante, abrindo margem para imensas desigualdades sociais, haja vista que tolhe as oportunidades de trabalho de diversos sujeitos, o que revela verdadeira expressão do poder simbólico que reduz as possibilidades dos trabalhadores LGBTQIAP+ de se inserirem no mercado de trabalho.

A Convenção nº 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) aborda a discriminação em matéria de emprego e profissão. A referida normativa foi ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 10.088 de 2019 e, em seu anexo XXVIII, traz consigo o conceito de “discriminação”, que compreende: a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego

ou profissão; b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (BRASIL, 2019, anexo XXVIII).

Calha negritar, ainda, que não é somente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho que adotam critérios antidiscriminatórios. O Código Civil vigente responsabiliza civilmente os sujeitos que causem danos a outrem, independentemente de sua natureza, trazendo o dever de reparação através de indenização:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (Brasil, 2002, Art. 186; 187).

A legislação penal também criminaliza situações de constrangimento ilegal, atribuindo penas que podem variar entre detenção ou pagamento de multa aos infratores, variando de acordo com a ofensa propagada e a violação do bem jurídico tutelado.

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não manda: Pena - detenção, de 3(três) meses a 1(um) ano, ou multa.

Art. 147. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa (Brasil, 1940, Art. 146; 147).

As práticas de assédio moral, por sua vez, podem ser lidas enquanto um constrangimento no ambiente de trabalho que causam danos à saúde psíquica do empregado e lhe retiram a possibilidade de progressão no ambiente organizacional, gerando o dever de indenizar. Dada a relevância do tema o crescente aumento de casos de assédio – fomentado, inclusive, pelas dinâmicas da globalização –, em 2011, a OIT aprovou dois documentos normativos de alta relevância histórica para o Direito do Trabalho: A convenção nº 190 e a Recomendação nº 206, ambas concernentes à “Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho”. Essas normativas portam inovações importantes, mormente por esclarecer o que deve ser entendido como violência e assédio no mundo trabalho, além de elencar medidas de prevenção e remediação desses abusos.

Até o presente momento, 26 países já ratificaram a Convenção nº 190, 4 (quatro) deles na América do Sul. O Brasil está seguindo os protocolos para sua ratificação da Convenção. Se

aprovado por maioria simples, a Convenção terá status de norma supralegal, mas, se aprovado por maioria qualificada, poderá se revestir de tratado de direitos humanos, alcançando patamar constitucional, justamente por reconhecer que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência ou assédio são uma ameaça à igualdade de oportunidades, afetando a saúde psicológica, física e sexual das pessoas e comprometendo a qualidade dos serviços públicos e privados.

Constata-se que as legislações constitucional, infraconstitucional e internacional militam em favor da igualdade, justiça social e promoção dos direitos humanos. A consolidação das Leis do Trabalho é, após a Constituição Federal, a principal fonte estatal de direitos trabalhistas no Brasil. O texto sofreu alterações ao longo dos anos, mas mantém a finalidade precípua de tutelar a integridade física do empregado no seio da relação de emprego. O art. 483, por exemplo, traz um rol de hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho que, caso configuradas, protegerão os trabalhadores de rigores desproporcionais e excessos decorrentes das relações de poder no ambiente laboral.

Para além, o Código Civil e o Código Penal trazem consequências à violação das liberdades individuais, gerando o dever de indenizar e, até mesmo, instituindo multa ou pena de reclusão. A Constituição Federal norteia a aplicação das normas ao instituir princípios da ordem econômica e direitos irrenunciáveis. No entanto, é inquietante visualizar a quantidade de garantias fornecidas pela legislação e verificar que os trabalhadores LGBTQIAP+ continuam a ser submetidos a situações excruciantes no ambiente de trabalho – isso quando conseguem se inserir nele – em razão somente da expressão de sua sexualidade<sup>8</sup>.

#### 4.1. A OMISSÃO NORMATIVA NA GARANTIA DE EFETIVIDADE DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS LGBTQIAP+

O público LGBTQIAP+ tem encontrado barreiras para ingressar no mercado de trabalho e manter seus vínculos de emprego. Essas dificuldades não se relacionam à sua capacidade de produção, mas tão somente à leitura social estigmatizada sobre esses povos. Conforme já salientado, a realidade de exclusão desses sujeitos no ambiente de trabalho é uma extensão da exclusão social, visto que a sociedade centrada no patriarcado e conservadorismo os rejeita não

---

<sup>8</sup> Em uma sociedade homofóbica e machista, relatos de discriminação podem ser observados cotidianamente, o que justifica, em muitos casos, a decisão de se manter “no armário” (*in closet*). Se o acolhimento não existe no ambiente doméstico, entre familiares, o que dizer de um contexto social mais amplo? (SIQUEIRA, 2009, p. 453).

só como indivíduos, mas como profissionais, apagando suas necessidades básicas de sobrevivência.

Dessa forma, qualquer vivência que não seja pautada na heterossexualidade torna-se ilegítima e automaticamente está sujeita às opressões de adequação. Verifica-se, portanto, que a garantia formal de direitos a todos, por si só, não é capaz de erradicar com práticas de assédio moral e outras formas de precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+. A promoção subjetiva da igualdade não possui o condão de romper com as estruturas sociais do patriarcado, que se manifestarão sutilmente nas relações interpessoais.

No ambiente de trabalho, essas dinâmicas ganham contornos ainda mais opressores, tendo em vista a relação de interdependência entre os sujeitos e seu ambiente laboral. Com isso em mente, muitas vezes as vítimas de assédio não reagem às violências sofridas por temerem perder seus empregos, ou pelo fato de o agressor ser alguém “conhecido”, ou que se adeque aos padrões da heteronormatividade. Inseridas nesse contexto, pessoas LGBTQIAP+ sofrem de preconceitos que se materializam por meio de piadas ou de outras formas que as desestabilizam, gerando acontecimentos de insatisfação do trabalho e ocasionando problemas de saúde mental nesses indivíduos (SANTINI, 2016).

Siqueira (2009, p. 450-451) salienta que o indivíduo *gay* é objeto de injustiças e situações que o degradam em seu ambiente de trabalho, o que naturalmente se reflete em uma dificuldade no exercício de seus direitos, inclusive nas empresas que trabalham. A homossexualidade se torna um tema constante de piadas e desprezo na cena organizacional, além de limitar possibilidades de ascensão profissional. Frente a todos esses negacionismos, o trabalhador homossexual se escusa em revelar sua orientação sexual, porque assumir sua sexualidade descortina o medo do isolamento, da exclusão de redes de trabalho profissional, da perda de chances de promoção, da intimidação e da violência.

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).

A essas dinâmicas, o ordenamento jurídico ainda não conseguiu extinguir por meio de suas regras, sobrepõe-se, portanto, a opressão simbólica. Esse sistema de opressão é fechado e

se mantém eficaz ao propósito que se destina, posto que tiram as possibilidade de os indivíduos violentados reagirem à agressão e criam um ambiente de dependência antagônico e, ao mesmo tempo, coerente, ao passo que os sujeitos são violados por ele, mas precisam dele para sobreviver. Instaura-se um dilema que quase sempre é resolvido da mesma maneira: sobreviver ou deixar-se ofender?

Em seus estudos, Siqueira (2009, p. 454) também se atentou para a discriminação dos *gays* no ambiente organizacional, não somente por serem homossexuais, mas também por serem afeminados. O *gay* afeminado é percebido como uma pessoa desrespeitosa, e não um “homem de verdade”, o que torna sua vida ainda mais desafiadora. Não é plausível imaginar que ser afeminado é uma opção deliberada do homossexual, principalmente porque quebrar esses padrões de virilidade pode implicar em limitações à ascensão profissional e mesmo a permanência nas organizações. O autor se dedicou somente ao público masculino homossexual, mas essa realidade também se estende às mulheres homossexuais (lésbicas) e pessoas trans que tenham sua identidade de gênero facilmente identificada. Todos esses sujeitos são alvos de discriminação por não se encaixarem em padrões heteronormativos.

Depreende-se, pois, que as vítimas, embora estejam sob a proteção no manto normativo, na grande maioria das vezes, não recorrem a ele. Isso é fruto do patriarcado, mas também de uma submissão gerada pelo capitalismo, posto que os seres humanos precisam necessariamente alienar sua capacidade produtiva em troca de capital que garanta sua subsistência e não renunciarão a isso para denunciar irregularidades no ambiente de trabalho.

Somado a isso, não se pode ignorar a dificuldade de comprovação dessas opressões, que por diversas vezes são mascaradas por justificativas objetivas, desde a contratação até a rescisão do contrato de trabalho. No momento que antecede a contratação, o candidato naturalmente é questionado sobre sua vida pessoal, o que, por si só, já viola os direitos à intimidade e privacidade, consagrados pela Constituição Federal<sup>9</sup> e que são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados no estabelecimento empresarial. Caso constado qualquer comportamento que viole os padrões sociais vigentes, os gestores não explicitarão seu preconceito ao funcionário, mas lhe ceifará a oportunidade de emprego sob a justificativa de não preenchimento de requisitos objetivos da empresa.

Nesse momento, caso a discriminação não seja latente aos olhos, não fará sentido o empregado recorrer às expensas do poder judiciário, pois a judicialização da lide não lhe garantirá a vaga e, conseqüentemente, sua subsistência. De igual forma, a empresa estará

---

<sup>9</sup> Art. 5º. [...] 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, Art. 5º).

resguardada pelas garantias objetivas intrínsecas ao processo seletivo que deflagrou, mantendo o seu posicionamento em uma possível ação judicial. Para além, se esse tipo de comportamento se consagra nas relações de trabalho, mais será prejudicial aos operários do que a seu favor, tendo em vista que criará estereótipos de possíveis problemas e, por conseguinte, novos padrões de exclusão.

Quando imersos no mercado de trabalho, contudo, a manifestação de expressões de sexualidade e gênero também passa a ser constantemente monitorada. Siqueira (2009, p. 456) ressalta a presença de sabotagem no trabalho de pessoas LGBTQIAP+, na medida em que se observa que certos problemas são “fabricados” como forma de minar a resistência do empregado até que ele venha a se desligar da organização. O preconceito deixa de ser velado e passa a ser acompanhado de atos discriminatórios, que sempre utilizam a sexualidade dessas pessoas para lhes diminuir.

Lutar contra a homotransfobia estrutural se mostra, então, extremamente desgastante. O empregado “desviante” não precisa somente se comprometer em prestar um serviço de qualidade e gerar lucro para seu empregador, mas necessita destinar energias para suportar um ambiente em que passará a maior parte de seu dia, mas que não é acolhedor. A legislação, lamentavelmente, se revela carente na modificação dessas dinâmicas de exclusão. Há previsão legal para punir e reparar, mas o medo da punição não é capaz de modificar as estruturas de dominação.

Os agressores ainda detêm o poder diretivo e opressor e o possível constrangimento por suas atitudes LGBTfóbicas não lhes fará repensar o preconceito. Ao que parece, gerará ainda mais raiva de suas vítimas. É possível compreender esse silogismo de forma clara. Os agressores – sejam eles psicológicos, físicos ou morais – se sentem no direito de praticar atos de violência porque crescem observando uma sociedade que os reproduz. Esses processos fazem com que as estruturas de dominação de retroalimentem e se perpetuem. Os violadores se sentem autorizados a praticar atos de preconceito porque observam outras pessoas fazerem e, normalizando a barbárie, se sentem apoiados pela grande massa, já que seu comportamento está ancorado em desaprovar tudo aquilo que é tudo como desviante<sup>10</sup>.

Frente a essas ponderações, se deduz que a proteção legislativa é indispensável à promoção da igualdade e justiça social. No entanto, a mera proteção jurisdicional é insuficiente

---

<sup>10</sup> E, em uma sociedade heteronormativa, pautada nos padrões da cisgeneridade e virilidade masculina, tudo aquilo que for de encontro a esses conceitos naturalmente será invalidado. A diversidade é geralmente compreendida como aquilo que se distancia da identidade do homem branco, heterossexual e sem deficiências (NETO, 2014, p. 88).

para quebrar com paradigmas sociais de exclusão. O ordenamento jurídico se mostra insuficiente na promoção do direito ao trabalho de pessoas LGBTQIAP+ não pela ausência de normas que tutelem a dignidade da pessoa humana e promovam um ambiente laboral equilibrado, mas pela dificuldade de materialização dessas garantias. A promoção da igualdade não retirará o medo dos homossexuais e de pessoas de trans de exprimirem imperceptivelmente<sup>11</sup> a sua sexualidade e expressão de gênero. A grande celeuma da discriminação, na verdade, é que as violações provenientes daquela não dizem respeito ao trabalho em si, mas à carga social do que aquele indivíduo representa.

#### 4.2. IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DE PESSOAS LGBTQIAP+ NO BRASIL

Viver em um país LGBTfóbico traz desafios diários à toda a população LGBTQIAP+. As punições e comportamentos homofóbicos no ambiente de trabalho geram consequências profundas nos indivíduos: depressão, ansiedade, medo, angústias, insônia e sentimento de impotência. Há também, como em diversas situações de violência moral, o medo de denunciar e sofrer represálias, como ser colocado à parte da vida da organização, ou, em último caso, ser demitido<sup>12</sup>. Além disso, emerge o medo da exposição pública, que faz com que as pessoas não lutem para modificar a realidade em que vivem.

De outra banda, também não se pode contar com o desenvolvimento profissional dentro das organizações, tendo em vista o fato de que sempre existem argumentos não diretamente ligados à homotransfobia – mas claramente por ela provocados – para justificar e impedir a progressão profissional de empregados LGBTQIAP+ (SIQUEIRA, 2009, p. 457).

Há de se chamar atenção, ainda, para a imersão no mercado de trabalho precário, gerando uma falsa sensação de inclusão. Práticas como essa são comuns para a população LGBTQIAP+, sobretudo quando a escolha de suas profissões está relacionada à sua orientação sexual. Paranhos (2022, p. 177) realizou um estudo com empregados homossexuais constatando mais um impedimento de acesso a determinados postos de trabalho que são estereotipados.

---

<sup>11</sup> “Imperceptivelmente” porque a população LGBTQIAP+ é tolhida a viver vigiando a sua própria manifestação de sexualidade, se policiando para demonstrar socialmente somente aquilo que é aceito, justamente por medo de retaliações.

<sup>12</sup> O assédio moral, enquanto fator de risco social, é capaz de provocar danos à saúde da vítima, podendo ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, na forma do art. 20 da Lei nº 8.213/91. Sob esse prisma, compete à CIPA (Comissão Interna de Prevenção Contra Acidentes do Trabalho) atuar na sua prevenção e no seu combate (BARROS, 2016, p. 607).

Há determinadas profissões, então, que são afastadas de determinados grupos sociais em função das expectativas do próprio segmento em relação a quem deve ocupar aquela vaga. Dessa forma, LGBTQIAP+ encontram dificuldades em ocupar segmentos dominados pela virilidade masculina, e acabam desempenhando ofícios predestinados, como cabeleireiro, maquiador, arquiteto e estilista<sup>13</sup>.

Frente a essa dinâmica, os empregados que não refletem padrões cobiçados socialmente tendem a se pressionar mais o que o normal para dar, a qualquer preço, uma melhor imagem de si mesmos, agarrados no ideal de que conseguirão transpor as estruturas de dominação que os esmaga. Embora essas características sejam inerentes à personalidade de algumas pessoas, para pessoas LGBTQIAP+, a sua situação de vulnerabilidade social, em razão da homotransfobia entranhada na sociedade patriarcal, pode acabar se tornando um fator que favorece o cometimento de assédio (ARAÚJO, NORAT, 2022, p. 205).

O esforço constante dessas minorias sexuais em ambientes de trabalho heteronormativos acaba por promover um esgotamento mental desses operários, abrindo margem para que processos depressivos se instalem, tão como a síndrome de burnout<sup>14</sup>, que se popularizou no momento pandêmico. A literatura já tem denunciado que climas discriminatórios estão diretamente associados a consequências negativas para a autoestima, autoconfiança profissional e estresse ocupacional dos trabalhadores, causando riscos significativos na saúde mental e qualidade de vida do trabalho.

Minhós (2022, p. 37-38) desenvolveu um estudo que objetivou analisar as relações existentes entre o clima organizacional de pessoas LGBTQIAP+, o burnout e a qualidade de vida do trabalho desses empregados. A pesquisa foi realizada com 256 trabalhadores e constatou que a comunidade LGBTQIAP+ apresenta significativamente maiores níveis de burnout e uma percepção mais negativa de seu ambiente laboral. Os participantes LGBT reportaram maiores níveis de exaustão nos seus locais de trabalho, tão como menor interesse e entusiasmo pelo trabalho que desenvolvem, apresentando uma pior performance cognitiva e reportando maior insatisfação com as suas condições laborais.

---

<sup>13</sup> Sob esse viés, é importante salientar que não há qualquer desprestígio ao desempenho dessas funções. No entanto, é preciso problematizar a ocupação predefinida desses lugares, quando verificado que aquele seguimento é preenchido com profissionais que atendem a uma característica social permeada por diversos significados de exclusão. Então, surge o questionamento se aquelas pessoas estão naqueles locais por escolha, ou por falta de alternativa.

<sup>14</sup> A síndrome de burnout tem sido conceituada atualmente como “um estado de exaustão relacionada com o trabalho que ocorre entre os trabalhadores, que é caracterizada por um cansaço extremo, habilidade de regular processos cognitivos e emocionais reduzida, e distanciamento mental” acompanhadas de humor deprimido, sintomatologia não específica de angústia psicológica e queijas psicossomáticas (Schaufeli et al., 2020, p. 28).

A empresa de consultoria norte-americana *OutNow*, especializada no seguimento LGBT, realizou um levantamento com o título de “*Brazil 2017 Report — Out Now Global LGBT2030 Study*”, no qual foram entrevistadas 4 mil pessoas homossexuais no Brasil. A pesquisa revelou que, destes, 65% testemunharam episódios de homofobia no trabalho; enquanto 50% já sofreram assédio verbal; 19% foram importunados por vizinhos e 8% já sofreram violência física (SAMPAIO, 2017).

De acordo com dados da mesma consultoria, o Brasil abriga uma das maiores e mais dinâmicas comunidades LGBTQIAP+ do mundo, sendo que apenas 6% dos mais de 200 milhões de habitantes do país se declaram lésbicas, gays, bissexuais ou transgêneros. Destes, somente 36% dos entrevistados disseram ser assumidos no trabalho. O que, a partir das reflexões de Sampaio (2017) representa verdadeira máscara em face da diversidade das pessoas no ambiente do trabalho. Portanto, essa média<sup>15</sup> revela a dificuldade de pessoas não heterossexuais em se assumir.

Segundo Gomes (2015), em um estudo realizado pela empresa *Elancers*, 38% das empresas Brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia e 7% não contratariam em hipótese alguma. Na apresentação da pesquisa, o comunicador social Jean Soldatelli, sócio da Santo Caos, destacou que muitas empresas temem ter sua imagem associada à do funcionário e, com isso, perder cliente e ter a credibilidade abalada: “as empresas refletem aquilo que está colocado na sociedade, e a homofobia está presente na população”.

Lima (2011, p. 52), em sua obra intitulada “Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho”, reitera que a discriminação afeta profundamente o exercício e a plenitude da realização humana na fruição de outros direitos de caráter fundamental e essenciais para o desenvolvimento regular da existência pessoal em condições idênticas aos demais seres humanos. Nesse desiderato, Silva (2005) proclama o binômio de danos:

[...] o processo de assédio moral atinge frontalmente a dignidade da vítima. Para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação à vítima: saúde e patrimônio. Deste binômio de danos, surge um terceiro, que pode derivar de um ou de outro ou mesmo de ambos, quer seja o dano provocado pelo processo psicoterrorista às relações interpessoais da vítima, em especial no que se relaciona à família e ao convívio social. Aí não estão incluídos os danos às relações interpessoais no trabalho, pois estes já estão implícitos na própria dinâmica do fenômeno (SILVA, 2005, p. 53).

---

<sup>15</sup> Mesmo a pesquisa tendo sido feita anonimamente, muitas pessoas não se sentiam confortáveis em externar sua orientação sexual. Os dados estão subnotificados e, portanto, não devem ser tomados como censo de qualquer mercado LGBT (SAMPAIO, 2017).

Por possuírem um sentimento de inferioridade subjacente, trabalhadores LGBTQIAP+ são mais vulneráveis às práticas de assédio. Não há apoio social e político que consiga romper com essas barreiras. O binômio de danos, proposto por Silva (2005) adverte que as consequências da violência não se restringem à esfera psicológica, mas também à financeira. Ao passo que os empregados assediados vivem acuados no ambiente laboral e são impedidos de progredir institucionalmente, assim, não somente a psique do empregado sofrerá os efeitos da frustração. Os efeitos patrimoniais também são decorrentes – e desencadeadores – da exclusão social. Viver sempre com o mesmo salário e não ter possibilidades de progressão atinge o patrimônio de pessoas LGBTQIAP+ quando estas trabalham somente para sobreviver, não conseguem, muitas vezes, ampliar o seu patrimônio e não são vislumbradas ocupando cargos de prestígio – salvo quando a identidade sexual ou de gênero permanece oculta “no armário”.

Nessa discussão, não se pode deixar passar o seguinte questionamento: é suficiente a identificação e indenização desses danos? Conforme visto anteriormente, o art. 483 da CLT carrega uma série de hipóteses em que o empregado, sofrendo opressões em seu ambiente de trabalho, poderá pleitear a respectiva indenização. Além disso, a configuração da rescisão indireta garante ao celetista os efeitos rescisórios atinentes à demissão por justa causa, o que garante certa proteção ao trabalhador. Contudo, é a indenização que se pretende com a rescisão do contrato de trabalho em razão de assédio moral?

É certo que a indenização é necessária, sobretudo em seu caráter pedagógico, mas não é suficiente, e não é o que se pretende. Indenizar um empregado LGBTQIAP+ pelos abusos sofridos em uma relação de emprego é o mínimo que se espera de um ordenamento jurídico pautado na igualdade. Todavia, a indenização é apenas um paliativo, um remédio aplicado a uma questão que demanda maior complexidade de compreensão e de solução, *a priori*, impedindo que haja a continuidade reiterada das violações aos direitos laborais e à dignidade dos trabalhadores LGBTQIAP+. Nas relações de emprego efêmeras e balizadas pela alta exploração do trabalhador, deduz-se facilmente que o desejo do empregado não é perder vários de seus empregos e ficar, deles, recebendo indenizações, muito pelo contrário, o que se deseja é a estabilidade da relação laboral e garantia de usufruir dos benefícios dessa tranquilidade, inclusive para efeitos futuros junto à seguridade social.

Um empregado que tem diversos vínculos de emprego interrompidos por práticas discriminatórias que, ou levaram à sua demissão, ou levaram ao seu pedido, vê interrompido seu projeto de vida e seu planejamento financeiro. Nesse campo, se inserem as mais variadas necessidades: moradia, alimentação, lazer, transporte, poupança e previdência. Como se atender

às demandas de um sistema pautado na exploração pelo capital quando não se consegue ter valorizado seu potencial produtivo por motivações alheias a ele?

Reféns desse ciclo vicioso, pessoas LGBTQIAP+ não conseguem ter acesso pleno ao mercado de trabalho e, quando inseridos nele, tendem a suportar o medo do desemprego. Como bem assevera Araújo (2019, p. 803), as políticas de inserção e garantia de acesso e manutenção das pessoas LGBTQIAP+ no mercado de trabalho devem ser parte de um conjunto de políticas públicas que:

[...] devem ter como escopo a ampliação da cidadania, através da integração igualitária da população na sociedade (superando o bloqueio dos interesses particulares, os quais impedem o acesso ao trabalho), em face do princípio da máxima eficiência e estruturadas na efetivação dos objetivos constitucionais, insculpidos na Carta de 1988.

A essa evidência, de forma mais coloquial, não ter dinheiro significa não ter acesso a produtos que queria usar, à uma alimentação equilibrada, a determinados locais da cidade, à prática de determinadas atividades físicas, a conseguir ter um veículo para deslocamento seguro até o trabalho, à uma moradia própria e ao lazer. Para além, não ter emprego também implica em ausências de contribuição para a previdência social, desamparando os empregados em um possível momento de incapacidade laborativa, além de tardar o momento da aposentadoria, fazendo que esses indivíduos precisem laborar até uma idade mais avançada do que a média das pessoas. É nesse sentido, pois, a reflexão de Cecato (2008, p. 178) ao afirmar que:

[...] inalienável é, antes de tudo, o direito de trabalhar e, portanto, o acesso ao trabalho, sem o qual, evidentemente, não há que se falar em participação ativa do trabalhador na produção. [...] o trabalho realizado em condições de dignidade é meio de provimento de necessidades materiais, morais e emocionais do trabalhador, aí incluídas a autoestima e a inserção deste na comunidade em que vive. Para além disso, o trabalho é capaz de minorar a vulnerabilidade do trabalhador à violência e à exploração de toda sorte. Igualmente inalienável é o direito do trabalhador a si beneficiar dos resultados de todo o processo produtivo, o que supõe auferir remuneração que permita o acesso ao consumo.

Araújo e Norat (2022, p. 209) se atentam para a dificuldade de vítimas LGBTQIAP+ identificarem o assédio moral, tendo em vista sua ocorrência ser sutil e ardilosa, em que muitas vezes o agressor dispõe de suas prerrogativas de comando – no caso do assédio descendente – para desestabilizar o assediado. Nessa mesma linha de pensamento, sublinham que o empregador utiliza ferramentas para fazer com que o empregado LGBTQIAP+ acredite que é incapaz de realizar tarefas básicas de seu ofício e, por sua vez o empregado teme – pela alta competitividade de pela atual precarização e instabilidade econômica que abrem margem para a violação de direitos – pela perda de seu emprego, levando consigo todas as sequelas do

assédio, acreditando que é culpado – e, porque não, merecedor – pelas condutas opressoras que foi vítima.

É nesse sentido, que se reconhece e se alerta para a dificuldade de provar o assédio decorrente da homotransfobia, o que torna a conduta uma violação ainda mais grave, uma espécie de câncer nas relações de trabalho, se somando a todo o processo de exclusão e violações aos quais a população LGBTQIAP+ é cotidianamente submetida (ARAÚJO, NORAT, 2022, p. 212-213).

Com relação à população trans, é imprescindível se atentar às perspectivas interseccionais da opressão, tendo em vista que as vivências de pessoas LGBTQIAP+ serão distintas e serão passadas por questões de raça, classe social ou performance de gênero. Nesse aspecto, o preconceito é vivenciado em maior ou menor intensidade, a depender do grau de reprovabilidade social de sua existência. Lésbicas, gays, bissexuais e transexuais sofrerão a opressão social de formas distintas.

De acordo com levantamento feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2017), 90% das mulheres transgêneros estão em situação de prostituição, 4% possuem emprego formal e 6% possuem emprego informal. A travesti Larissa Raniel, moradora da cidade de Francisco Morato (SP), explicitou que vive à margem da sociedade e não consegue emprego para satisfazer suas necessidades básicas. Ressaltou, ainda, que a alternativa que lhe restou foi fazer programa nas ruas da capital paulista, justamente por falta de oportunidades em empresas, que se escusam de contratar pessoas trans por não se adequarem aos “padrões”. Larissa pontou, também, que quando uma mulher trans e travesti se descobre, a prostituição é a profissão que as acolhe: “nossa primeira porta é a esquina” (CARVALHO, 2021). Nesses casos, a oportunidade de estudar e buscar capacitação se torna frustrada e subutilizada, tendo em vista que não há chances de exercer um trabalho formal.

Ariadna Arantes, influenciadora digital e primeira mulher transgênero a participar do “Big Brother Brasil” relatou que, aos 14 anos, conseguiu seu primeiro emprego como *office boy*. Na época, Ariadna ainda não tinha transicionado, mas afirma que já possuía trejeitos femininos e se sentia na obrigação de disfarçá-los, porque trabalhava em um ambiente heteronormativo opressor, além de precisar “engrossar a voz” constantemente, por medo de ser excluída e demitida. Quando iniciou sua transição, a primeira providência tomada pelos superiores hierárquicos no ambiente de trabalho foi de chamar atenção para o posicionamento formal da empresa<sup>16</sup>. Aos 18 anos, finalizada a sua transição, Ariadna fugiu da realidade do

---

<sup>16</sup> Conforme salientado no tópico anterior, as organizações utilizam desses artificios, disfarçados de críticas construtivas, e supostas necessidades objetivas da empresa, para destilarem seu preconceito: “Já quando comecei

preconceito pela falta de suporte e partiu para a Europa, por meio do tráfico de mulheres (CARVALHO, 2021).

As estatísticas disponíveis e os relatos são alarmantes, denunciando que as estruturas de dominação social continuam efetivamente opressoras e submetidas ao poder simbólico e subliminar do patriarcado. A consequência disso é que a própria comunidade oprimida precisa elaborar estratégias de burlar sua marginalização social. Um exemplo disso foi a criação de uma plataforma online chamada “transempregos”, que promovem e auxiliam contratações de pessoas trans para empresas parceiras. A iniciativa é louvável e de grande valia, mas também revela uma realidade chancelada no Brasil: é preciso criar programas de inclusão para que determinados seres humanos – que deveriam ser reconhecidos em plenitude de sua dignidade, como quaisquer outros – tenham oportunidades de emprego para garantir uma qualidade de vida mínima. Para além, a facilitação desses vínculos de emprego ocorre somente com empresas vinculadas ao programa, de modo que restringe, ainda mais, a possibilidade de autodeterminação – e de inserção laboral – desses sujeitos.

O programa se torna um meio de sobrevivência do próprio grupo, mas evidencia a ausência de políticas públicas que garantam a efetiva integração desses povos. Há carência de normas – não as que penalizem, pois acabam por se restringir ao mero assistencialismo – mas que garantam a entrada dessas pessoas no ambiente de trabalho, até que suas sexualidades e expressões de gênero se tornem imperceptíveis na convivência, tal como acontece com pessoas heterossexuais.

Ainda nessa discussão, chama-se atenção para a falta de estudos e pesquisas qualitativas com pessoas trans acerca de práticas de assédio no ambiente de trabalho, por parte das fontes oficiais de Estado, como o Ministério do Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, o do próprio Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania, através da sua Secretaria Nacional dos Direitos da População LGBTQIAP+. Novamente, esses dados geralmente são levantados através de iniciativas de instituições que são formadas pelo próprio grupo oprimido, a exemplo da ANTRA, GGB (Grupo Gay da Bahia) e Projeto Além do Arco íris, do grupo AfroReggae. A partir de uma inflexão dedutiva, é possível inferir que a escassez dessas informações é proveniente justamente da não entrada dessas pessoas no mercado de trabalho. Não há como mapear a realidade de trabalho de pessoas trans no mercado brasileiro, tampouco

---

minha transição, em uma empresa no Rio de Janeiro, uma chefe me chamou no canto e disse que eu não podia ter unhas grandes porque era digitadora, mas logo em seguida ela disse ‘você coloca tuas unhas coloridas postičas no fim de semana. Tem que separar’. Eu me senti constrangida demais” (CARVALHO, 2021).

discutir sobre assédio moral no ambiente laboral, já que esses sujeitos raramente conseguem ingressar no mercado de trabalho formal.

Verifica-se, portanto, que a dificuldade de inserção da população LGBTQIAP+ no mercado de trabalho e, quando imersos nele, a vivência da precarização do trabalho por meio de práticas de assédio moral, causa efeitos negativos que não se restringem apenas à esfera do preconceito puro e simples, mas desencadeiam uma série de violações de cunho psíquico e patrimonial. Esses impactos são consequência direta do preconceito social e estrutural, descortinando mais uma das ferramentas da opressão. O não acesso a postos de trabalho e a insegurança na construção de uma carreira sólida é capaz de manter essas pessoas à margem da sociedade, reforçando o preconceito do acesso, no qual as estruturas de poder se articulam para ditar onde determinados indivíduos podem, ou não estar.

A legislação que pune e indeniza não é suficiente para garantir a integração de sujeitos LGBTQIAP+ no mercado de trabalho. As forças sociais da heteronormatividade são capazes de transgredir a regulamentação legal. A violência simbólica se mantém perene. Pessoas LGBTQIAP+ sentem na pele, diariamente, os olhares de indiferença, o cerceamento das oportunidades, a frustração de seus planejamentos de vida. A invisibilidade não só exclui, mas mata. Esses sujeitos são mortos não somente quando sofrem violências físicas<sup>17</sup> ou psíquicas, mas também quando nascem com trajetórias pré-determinadas quase impossíveis de serem alteradas, onde a mera força do querer provavelmente se transformará em frustração.

---

<sup>17</sup> A cada 48 horas uma travesti ou mulher transexual é assassinada no Brasil, sendo que cerca de 70% das vítimas têm entre 16 e 29 anos, o que contribui para que a expectativa de vida da população trans no Brasil seja a menor do mundo, em torno de apenas 35 anos (BENEVIDES, 2023). Em 2022, 256 pessoas do grupo LGBTQ+ foram assassinadas ou cometeram suicídio a cada 34 horas no país. Os dados, que se baseiam em notícias publicadas nos meios de comunicação coletados pelo Grupo Gay da Bahia (GGB), mostram 242 homicídios e 14 suicídios no ano passado, número e inferior ao de 2021, quando foram identificadas 316 mortes (CARVALHO, 2023).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho suscita a compreensão da sistemática social que oprime trabalhadores LGBTQIAP+ a partir de condutas de assédio moral. O estudo se faz necessário ante as desigualdades de gênero arraigadas no patriarcado e no conservadorismo que, embora seculares, se mantêm firmes na opressão das não-heterossexualidades, atingindo, também, o ambiente laboral dessas pessoas hostilizadas. Dedicar-se a esta temática é entender como essas estruturas se retroalimentam e permanecem perenes até a contemporaneidade e compreender em que medida o ambiente laboral pode ser utilizado enquanto ferramenta de cerceamento de direitos.

Conforme se constatou, a construção histórica do capitalismo subsidiou uma estrutura social desbalanceada, intermediada pela supervalorização do trabalho que, agora, não possui somente a mera finalidade de satisfação das necessidades básicas dos seres humanos, mas incute no homem a possibilidade de acumulação de riquezas. O capitalismo gerou uma hiperdependência entre emprego e empregado, vez que é através do patrimônio que se tem acesso a produtos e serviços.

Nesse cenário, a logística capitalista não somente ressignificou a vida em sociedade, que agora está pautada na acumulação de capital, mas criou um ambiente insalubre de competição. Estabeleceu-se uma relação diretamente proporcional na exploração pelo capital: aqueles que conseguem fornecer mais lucro aos que detêm os meios de produção, serão aqueles que receberão maior contraprestação financeira pelos serviços ofertados. Supervalorizando a exploração, o capitalismo degradou o sentido de trabalho, conseguindo gerar um ambiente de competição até mesmo entre os explorados.

Assim, tendo em vista que é através do dinheiro que se tem acesso a bens e serviços, a exploração pelo capital é praticamente infalível. O ciclo se retroalimenta na medida em que, aqueles que demonstrarem fraqueza, servirão de estímulo para o exército de reserva, que abriga tantos outros operários que desejariam ser explorados em iguais condições. A supervalorização do capital proporcionou a precarização do trabalho e abre margem para abusos e para a prática do assédio.

O assédio moral no ambiente de trabalho, embora tão antigo como o próprio trabalho (HIRIGORYEN, 2009), é intensificado pela sua degradação, e compreende todas as condutas abusivas destinadas ao trabalhador, que afetam diretamente sua dignidade e saúde mental. Suas consequências restringem as possibilidades de desenvolvimento de um trabalho saudável pelo

assediado, tão como diminuem sua possibilidade de crescimento, tendo em vista que é preciso manter-se saudável para vender sua força produtiva.

Embora vasta, a doutrina pacífica define elementos essenciais para a caracterização do assédio. Os comportamentos hostis não poderão ser praticados de forma isolada, devem ser habituais e terem intenção de prejudicar diretamente um sujeito específico, através de ataques psicológicos, ou, até mesmo violência física.

Sob esse prisma, verifica-se que a sexualidade, permeada de diversos significados ao longo da história, se mantém como artifício da opressão. Questiona-se o assédio moral não somente pelos impactos negativos causados na vida dos trabalhadores, mas como elemento primordial de manutenção do preconceito estrutural contra pessoas LGBTQIAP+ no Brasil. A opressão não ocorre de maneira desordenada, é estratégica e, em um mundo que é preciso ter dinheiro para sobreviver, nada mais eficaz que minar as oportunidades de grupos determinados em obtê-lo, como parte clara de uma violência simbólica que reduz determinadas pessoas enquadradas num perfil de subalternização.

A precarização do trabalho de pessoas LGBTQIAP+ não somente ocorre pela despersonalização do trabalhador, conforme abordado anteriormente. Isso já é intrínseco ao capitalismo e atinge a sociedade como um todo. Além de ter que lidar com isso, esses sujeitos também precisam enfrentar as barreiras sociais que condenam suas sexualidades e expressão de gênero. O preconceito é vivenciado não somente no meio familiar e comunitário, mas também no laboral.

Os opressores se valem da hegemonia do discurso heterossexual para assediar pessoas LGBTQIAP+ também no ambiente de trabalho, ferindo a dignidade da pessoa humana e impedindo a concretização do valor social do trabalho, princípios formalmente invioláveis do nosso ordenamento jurídico. Isto posto, a discussão não pode manter-se superficial somente ao apontar direitos que são violados e as possíveis consequências de viver à margem de uma sociedade.

Trata-se de uma sucessiva violação de direitos de um determinado grupo nos diversos espaços em que ocupam. Para além, é chancelar uma realidade em que uma parcela da população se sente confortável e autorizada em ditar onde outros indivíduos podem estar. Como se discutiu, esses discursos se materializam através da violência simbólica, que é uma forma de poder sutil e ardilosa, na qual se impõem determinados valores sociais e culturais que se revelam no subconsciente da população e são surpreendentemente opressoras. Os indivíduos são imersos em diversas vivências. No entanto, as vivências que podem ser externadas são

somente aquelas tidas como legítimas. Assim, os seres humanos crescem e se desenvolvem em um ambiente castrador e, ao passo que aprendem com ele, também o reproduzem.

Essa dinâmica expõe pessoas LGBTQIAP+ ao ridículo, de forma que muitas delas, temendo a lascívia violação de suas mais básicas garantias, prefere, manter-se no armário. Sob esse aspecto, é imprescindível notar como a opressão gera no oprimido a sensação de sua sexualidade não merece respeito e, portanto, não pode ser publicizada. Esse sentimento fortalece ainda mais os padrões da heteronormatividade, já que os grupos dominados dispõem esforços para adequar-se. Essa adequação, pelo medo de perder direitos – e, até mesmo, morrer – é um processo doloroso para quem é oprimido, mas é glamourizado aos olhos do opressor, denunciando que a vivência do outro é tão ilegítima que precisa – e está – ser mudada.

Quando manifestada no ambiente laboral, a relação opressiva da heteronormatividade também suprime a possibilidade de emancipação desses sujeitos. Não há de se falar em valor social do trabalho quando não lhes são garantidos meios de proteção e acesso. LGBTQIAP+ sofrem assédio moral no ambiente de trabalho porque representam algo que é estigmatizado e recriminado fora dele. Desta feita, não há legislação que obrigue a contratação dessas pessoas, ou que impeça a degradação de seu labor. O preconceito não se manifesta somente na destruição psicológica do empregado até que ele necessite pedir demissão. Não contratar essas pessoas já é suficiente para reforçar todos os estigmas sociais e deixá-las relegadas à marginalização social.

A homotransfobia no mercado de trabalho se transforma em subterfúgio à manutenção do preconceito estrutural contra a população LGBTQIAP+ na medida em que reforça todos os padrões da exclusão. Quando se restringe o ambiente laboral de determinados indivíduos, também lhes são retiradas as possibilidades de sobrevivência. O trabalho, enquanto meio de se conseguir dinheiro no mundo do capital, é essencial para a manutenção de uma vida digna. O patrimônio se tornou indispensável ao existir. Condenar indivíduos por suas sexualidades e restringir-lhes postos de emprego e, conseqüentemente, acumulação de riquezas, os deixarão perpetuamente à margem da sociedade. Não há como transpor essas barreiras sem que sejam fornecidos meios eficazes de supressão.

A mera proteção legislativa e o dever de indenizar são passos importantes na promoção da igualdade e justiça social, mas não são suficientes para romper com ditaduras sociais e com o poder simbólico, que não deixa vestígios. O assédio moral e o medo da opressão geram conseqüências negativas à população LGBTQIAP+, como stress constante, episódios de ansiedade e depressão e impotência, e burnout. O ordenamento jurídico não consegue

identificar e punir todas essas violações. O mero assistencialismo não é eficiente. Toda essa dinâmica faz com que esse grupo não compita em igualdade de condições com os demais sujeitos da sociedade. E, em um mundo em que a venda da força produtiva é elemento garantidor de qualidade de vida, cerceá-la é, efetivamente, marginalizar.

Nessa perspectiva, não há possibilidade de progresso, no que diz respeito à promoção da dignidade da pessoa humana da população LGBTQIAP+, enquanto não forem institucionalizados meios garantidores que os façam alcançar plenamente o potencial humano. O Estado jamais conseguirá positivar seus princípios e garantias somente sendo chamado a indenizar indivíduos pelas violações decorrentes do preconceito. A participação inerente à democracia e o valor social do trabalho jamais conseguirão ser garantidos a pessoas LGBTQIAP+ enquanto a administração pública estiver impregnada de condutas condenadas por ela mesma.

É indispensável a atuação conjunta de todos os atores sociais para que haja a promoção da igualdade. A tutela jurídica, embora importante, é apenas um dos elementos norteadores para quebrar com o vício que relega as não-heterossexualidades à marginalidade e baixa expectativa de vida. É preciso tratar a inclusão das sexualidades e expressões de gênero como políticas públicas que asseverem a participação de todos em sociedade, até que essas vivências sejam tão imperceptíveis quanto a heteronormatividade. Somente assim é que se caminhará para a garantia de todos os corolários da cidadania à população LGBTQIAP+.

## REFERÊNCIAS

ALENCAR, M. P.; SANTOS, N. C. G.; MELO, M. A. S.; **Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional**. Revista Multidisciplinar e de psicologia. Ceará, V. 12. Nº 40, p. 413-442, 2018.

ALVIM, Mônica Botelho. A relação do homem com o trabalho na contemporaneidade: uma visão crítica fundamentada na Gestalt-Terapia. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p.122-129, 07 jul. 2006.

ANTRA, **Associação Nacional de Travestis e Transexuais**. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>. Acesso em 20 mai. 2023.

ANTUNES, Ricardo. L. C. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. 136 p.

ARAÚJO, Jailton Macena. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo constitucionais da complementaridade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, Rio de Janeiro, vol. 11, nº 2. ISSN 2317-7721 pp. 783-807. 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/37535/32490>. Acesso em 25 mai. 2023.

ARAÚJO, Jailton Macena. NORAT, Rafael Câmara. Assédio moral e precarização do trabalho: a homotransfobia nas relações de trabalho como barreira para a inclusão sociolaboral das pessoas LGBTQIAP+. ARAÚJO, J. M; QUEIROZ, J. N; TORREA, E. T, (Org.) **Direitos Sociais e Desenvolvimento: por um movimento constitucional de resistência e efetivação dos direitos sociolaborais**. João Pessoa: UFPB, No prelo.

ARAÚJO, Jailton Macena. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, SP. V. 16. N. 7, p. 115 – 134. Jan./Abr. 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>. Acesso em 08 de abril de 2023.

ÁVILA, L. E; MARTINS, L. L. M.; DUTRA, J.A.A.; Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT. In: **Brazilian Applied Science Review**, Curitiba, 2021, v.5, n.1, p.522-541.

BARRET, M. **Ideologia, política e hegemonia: de Gramsci a Laclau e Mouffe**. In: ZIZEK, S. Um mapa da ideologia. Rio de Janeiro: Contraponto, 1996.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral: a violência sutil. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil**. 2005. Tese (Doutorado) – Curso de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2005, Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17370/1/Margarida%20Maria%20Silveira%20Barreto.pdf>. Acesso em 08 de abril de 2023.

BARRETO, Margarida – **Doença do Trabalho e Assédio Moral**, São Paulo: Atlas, 2. ed, 2001.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**, Ltr, São Paulo, 10. Ed. 2016.

BENEVIDES, B. G. **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) – Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2023. 109p.

BRASIL [CC]. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

BRASIL. [CLT]. **Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, [2022]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 7 de abril de 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 7 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28). Acesso em 16 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Vigilância em Saúde. Departamento de DST, AIDS e Hepatites Virais. **Adolescentes e jovens para uma educação entre pares: diversidades sexuais**. Brasília: Ministério da Saúde, v. 8, 2011a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). **Ato Conjunto n. 8/TST.CSJT.GP, de 21 de março de 2019**. 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.

BORRILLO, Daniel. **Homofobia: história e crítica de um preconceito**. Tradução Guilherme João de Freitas Teixeira. Belo Horizonte: Autêntica, 2010. 144p.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11º ed. - Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 160p.

BOURDIEU, Pierre. **O poder Simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. 1º ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. 315p.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero [recurso eletrônico]: feminismo e subversão da identidade** / Judith P. Butler; tradução Renato Aguiar. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BUTTON, S. B. **Organizational efforts to affirm sexual diversity: a cross-level examination**. *Journal of Applied Psychology*. v. 86, n. 1, p. 17-28, 2001.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre coming out. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. V. 8, n. 1, Rio de Janeiro, 2014, p. 86-103.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. **Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais**. RAC, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p.78-95, jan. 2014.

CARVALHO, C. Brasil registrou 256 mortes violentas de LGBTQ+ em 2022, mostra Grupo Gay da Bahia. **O Globo**, São Paulo, 19 jan. 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2023/01/brasil-registrou-256-mortes-violentas-de-lgbt-em-2022-mostra-grupo-gay-da-bahia.ghtml>. Acesso em 22 mai. 2023.

CARVALHO, F. LGBTQIA+ são rejeitados pelo mercado de trabalho por não serem heteronormativos. **Queer**, São Paulo, 28 jun. 2021. Disponível em: <https://queer.ig.com.br/2021-06-28/mercado-de-trabalho-para-pessoas-lgbtqia.html>. Acesso em 20 mai. 2023.

CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões**. Boletim de ciências económicas, LI, pp. 173-191, Lisboa: Coimbra, 2008.

CISNE, Mirla. **Feminismo e consciência de classe no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2014.

COSTA, A.M.M. A discriminação por orientação sexual no trabalho: aspectos legais. In: POCAHY, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. **Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

DEJOURS. C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. Ampliada. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.

DELGADO, Mauricio Coutinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo. LTr, 2019.

DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: Helena Hirata...[et al.] (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

FIGUEIRÓ, M. N. D. **Homossexualidade e educação sexual: Construindo respeito a diversidade**. Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2007. 101 p.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. Rio de Janeiro, Edições Graal, 1988.

FOUCAULT. M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**; 27ª Ed. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis, Vozes, 1987. 288p. *Ebook*.

GOLIN, Célio. Da patologia a cidadania. In: NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2013. p. 211.

GOMES, Rodrigo. **Mercado de trabalho brasileiro ainda é hostil à população LGBT**. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/mercado-de-trabalho-brasileiro-ainda-e-hostil-a-populacao-lgbt-indica-estudo-170/>. Acesso em 21 mai. 2023.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. 176 p.

HARVEY, David. **Para entender O Capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. 336 p.

HEBL, M. R; FOSTER, J. B; MANNIX; L. M. Formal and Interpersonal Discrimination: A Field Study of Bias Toward Homosexual Applicants, *Society for Personality and Social Psychology*. Vol. 28 N. 6, junho 2002. p. 815-825.

HELOANI, Roberto. Assédio Moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no Trabalho. **Rae**, São Paulo, v. 3, n. 1, p.1-1, jan. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/mDFpdPcL7gR3KJvhbtyr4Zw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jan. 2023

HELOANI, Roberto. Violência invisível. **Rae Executivo**, São Paulo, v. 2, n. 3, ago. 2003, p. 57-61.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 8ª Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 352 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 19ª Ed. São Paulo, Bertrand, Brasil, 2009. 224p.

JESUS, J. G. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2ª Ed. Brasília, 2012. 42 p. *E-book*.

JUNIOR, I. B. O; MAIO. E. R; Opção ou orientação sexual: onde reside a homossexualidade? **III Simpósio Internacional de Educação Sexual**. Maringá, 2013. Disponível em: [http://www.sies.uem.br/anais/pdf/diversidade\\_sexual/3-02.pdf](http://www.sies.uem.br/anais/pdf/diversidade_sexual/3-02.pdf). Acesso em 30 de abril de 2023.

LIMA, Firmino Alves. **Teoria da Discriminação nas Relações de Trabalho**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 376 p.

MARTINS. W. **Assédio moral: uma violência estratégica**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Universidade Católica de Santos, 2010. Disponível em: [https://tede.unisantos.br/bitstream/tede/492/1/Wladimir\\_Martins.pdf](https://tede.unisantos.br/bitstream/tede/492/1/Wladimir_Martins.pdf). Acesso em 10 de abril de 2023.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845-1846)**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2007. 616 p.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Trad. Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004. 176 p.

MEDEIROS, M. O trabalhador homossexual o direito a identidade sexual e a não-discriminação no trabalho. In: POCAHY, F. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. **Políticas, teoria e atuação**. Porto Alegre: Nuances, 2007.

MEYER, I. H. **Minority stress and mental health in gay men**. *Journal of Health Sciences and Social Behavior*, USA, v. 36, 1995. p. 38-56.

MINAYO, M. C. de S. A violência social sob a perspectiva da saúde pública. **Cadernos de Saúde pública**, Rio de Janeiro, 1994, n. 10, suplemento 1, p. 7-18.

MINHOS, M. C. **O Impacto do Clima Organizacional Face às Pessoas LGBT no Burnout: O Papel Mediador da Qualidade de Vida Relacionada com o Trabalho**. 2022. Dissertação (Mestrado) – Curso de psicologia, Universidade da Beira Interior, Covilhã/ Portugal. Disponível em: [https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/13180/1/9279\\_19760.pdf](https://ubibliorum.ubi.pt/bitstream/10400.6/13180/1/9279_19760.pdf). Acesso em 21 mai. 2023.

MODESTO, C. Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil. **TRT 13**. João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em 30 abr. 2023.

MOREIRA FILHO, F. C. ; MADRID, D. M. . A Homossexualidade e a sua História. In: **IV Encontro de Iniciação Científica e III Encontro de Extensão Universitária**, Presidente Prudente, v4. Nº 4, 2008.

MOURA, I. H. F. S. OLIVEIRA, T. V. S. “Um inimigo em comum”: o patriarcado como categoria explicativa da opressão às mulheres e aos sujeitos LGBT. **Revista Includere**, Mossoró, v.2. n. 2, p. 240-243, Ed. 1, 2016.

NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas**. Porto Alegre: Sulina, 2013. 210 p.

NETO, O. C.; MOREIRA, M. R. A concretização de políticas públicas em direção à prevenção da violência estrutural. **Ciência e saúde coletiva**. V. 4, n. 1, 1999, pp. 33-52.

NOGUEIRA, M. A.; NOGUEIRA, C. M. M.; **Bourdieu & a educação**. 2 ed.- Belo Horizonte: Autêntica, 2006. 152p.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf). Acesso em 15 mai. 2023.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). **Sensibilizando sobre El acoso psicológico em El trabajo**. Série Protección de La Salud de los Trabajadores, n. 4. Ginebra, 2004.

- PARANHOS, W. R. et al. “E essa tal questão da diversidade?”: com a palavra, as pessoas não-cisheterossexuais. **Revista Direito e Sexualidade**, Salvador, v. 3, n. 2, jul./dez. 2022. p.166-188
- PERISSINOTTO, R. História, sociologia e análise do poder. **Revista História Unisinos**, Rio Grande do Sul, v. 11, n. 3, 2007. p.313-320.
- PRADO, M. A. M.; MACHADO, F. V. **Preconceito contra homossexualidades: a hierarquia da invisibilidade**. São Paulo: Cortez, 2008. 144 p.
- RABELO, A.M.; NUNES, S. C.; “Sair ou ficar no armário”? Eis a questão! *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017. p. 82-97
- REALE. M. **Filosofia do Direito**. 17. ed., São Paulo: Saraiva, 1996.
- RIBEIRO, T. C. (2019). A formação do trabalhador na sociedade capitalista. **Revista Trabalho Necessário**, 17(32), 242-260. <https://doi.org/10.22409/tn.17i32.p28311>.
- SAFFIOTI, H. I. B. **A Mulher na Sociedade de Classes: mito e realidade**; prefácio de Antônio Cândido de Mello & Souza. Petrópolis, Vozes, 1976. 384p.
- SAFFIOTI, H.I. B. Rearticulando gênero e classe social. In: OLIVEIRA, A.; BRUSCINI, C. (Org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.
- SAMPAIO, Paulo. 65% dos gays no Brasil presenciaram homofobia no trabalho, diz pesquisa. **Universa UOL**, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://paulosampaio.blogosfera.uol.com.br/2017/11/30/65-dos-gays-no-brasil-presenciaram-homofobia-no-trabalho-diz-pesquisa/?cmpid=copiaecola>. Acesso em 21 mai. 2023.
- SANTINI, J. H. **Assédio moral nas organizações: relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho**. 2016. 119 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2016.
- SANTOS, S. M. M. OLIVEIRA, L. Igualdade nas relações de gênero na sociedade do capital: limites, contradições e avanços. **Revista Katálisys**. Florianópolis v. 13 n. 1 p. 11 a 19 jan./jun. 2010.
- SANTOS NETO, Artur Bispo. Formação da consciência de classe em-si e para-si. In: BERTOLDO, Edna; MOREIRA, Luciano Accioly Lemos; JIMENEZ, Suzana (orgs.). **Trabalho, educação e formação humana frente a necessidade histórica da revolução**. São Paulo: Instituto Lukács, 2012.
- SAVIANI, Demerval. O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias. In: FERRETTI, Celso João, ZIBAS, Dagmar M. L., MADEIRA, Felícia R., FRANCO, Maria Laura P. B. (Org.). **Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar**. Petrópolis: Vozes, 1994.

SCHAUFELI, W. B., De Witter, H., & Desart, S. **Manual Burnout Assessment Tool (BAT)**. 2020. Version 2.0. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL. **Revista Oes Ufba**, Salvador, v. 16, n. 50, p.447- 461, 01 jul. 2009. Bimestral. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/nKZhfrspfbWNPZRZRXhZF3D/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 16 mai. 2023.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares et al. Homofobia: Violência Moral e Constrangimentos no Ambiente de Trabalho. In: **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD**, 5, 2008, Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 2008.

SOARES, Angelo; OLIVEIRA, Juliana Andrade. Assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, n. 126, 01 jul. 2012. p.195-202.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 238 p.

SOUZA, J. D. **As chefias avassaladoras, assédio moral**. 1ª Ed. São Paulo: Novo Século, 2009. 192 p.

ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.segurancanotrabalho.eng.br/download/assediomoral.pdf>. Acesso em 08 abr. 2023. *E-Book*.

ZIMMERMANN, Sílvia Maria; SANTOS, Teresa Cristina Dunka Rodrigues dos; LIMA, Wilma Coral Mendes de. Assédio moral. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**, Porto Alegre, v. 2, n. 7, p. 10-16, maio 2006. Edição especial n. 7.