XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

RENATO DURO DIAS

MARGARETH PEREIRA ARBUÉS

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Renato Duro Dias

Margareth Pereira Arbués – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-794-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II

Apresentação

Com extrema satisfação apresentamos um conjunto de artigos que dialogam as temáticas de gênero, sexualidade e direito sob uma perspectiva transversal e interdisciplinar. Nesta obra é possível perceber o avanços das pesquisas nestes campos no contexto dos Programas de Pós-graduação em Direito no Brasil. Isso demonstra, em certa medida, o acerto do CONPEDI de potencializar estes estudos criando um GT específico para estes temas. As investigações aqui propostas versam sobre: teorias e epistemologias feministas (feminismos e estudos de gênero); teoria queer e debates sobre sexualidades, especialmente a questão trans; violências e opressões de gênero e suas relações com os direitos humanos; as interseccionalidades de gênero e raça e os diálogos sobre bioética, aborto e violência obstétrica. Trata-se de uma bela coletânea de reflexões, com base em referencial teórico e metodológico apurado e em estudos de viés empírico. Leitura recomendada para investigadores e investigadoras que pretendem se debruçar sobre estes emergentes estudos.

No primeiro bloco de estudos aparecem com potências as investigações sobre sexualidades: Do bloqueio da puberdade da criança trans e o poder familiar de Tereza Rodrigues Vieira e Raphael Prieto dos Santos; Famílias Contemporâneas: filhos biológicos de pais transexuais e os registros civis de Valéria Silva Galdino Cardin e Juliana Rizzo da Rocha Loures Versan;

Homofobia no Ambiente Laboral: aspectos indenizatórios e seus critérios de quantificação de Fabrício Veiga Costa e Daniele Aparecida Gonçalves Diniz Mares e A Questão das Minorias Sexuais e a sua inclusão na Lei Maria da Penha: possibilidade? de Paulo Roberto de Souza Junior.

Na sequência temos artigos que propõe questionar as interfaces entre gênero, violência e o sistema jurídico-penal. Aqui as discussões apresentam um repertório de estudos que vão de Foucault à Fraser. São as investigações: Lei Maria da Penha como Marco Regulatório a dar Visibilidade à violência contra a mulher de Claudine Rodembusch Rocha e Henrique Alexander Grazzi Keske; O Retorno da “Violenta Emoção” e a Ofensiva Patriarcalista ao Avanço dos Direitos Humanos das Mulheres: a Corpo Feminino como Território Biopolítico de Joice Graciele Nielsson e Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth; Feminicídio no Brasil em 2019: reflexões sobre a Notícia 24/19 da Comissão Interamericana e Direitos Humanos –

CIDH de Gecyclan Rodrigues Santana e Estupro em Conflitos Armados: respostas do Direito Internacional à Violência de Gênero de Victória Medeiros de Rezende e Andreza do Socorro Pantoja de Oliveira Smith.

Para finalizar as excelentes investigações apresentadas neste GT, o último conjunto de estudos dialoga corpo, gênero e raça. Trata-se dos seguintes trabalhos: do Corte Cirúrgico à Violação do Corpo: Possibilidades de Reconhecimento da Episiotomia enquanto Violência contra a Mulher de Manoel Rufino David De Oliveira; Ricas Pagam, Pobres Morrem, Todas Sofrem: uma reflexão sobre o Aborto e a Legislação Penal brasileira de Thaís Dias David; Ainda as Ações Afirmativas como Instrumentos à Promoção da Igualdade de Gênero no Brasil de Ana Carolina E. dos Santos Guedes de Castro e Andrea Abrahão Costa e Ressignificando e Politizando Raça: pelo Direito de Resistir e (Re)Existir na Sociedade Brasileira de Angélica Azeredo Garcia Caporal e Fernanda da Silva Lima.

Sentimo-nos honrados em poder partilhar mais um excelente conjunto de reflexões sobre gênero, sexualidade e direito. Fica o convite à leitura!

Coordenador e Coordenadora

Prof. Dr. Renato Duro Dias - Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Profa. Dra. Margareth Pereira Arbués - Universidade federal de Goiás (UFG)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

HOMOFOBIA NO AMBIENTE LABORAL: ASPECTOS INDENIZATÓRIOS E SEUS CRITÉRIOS DE QUANTIFICAÇÃO

HOMOPHOBIA IN THE LABOR ENVIRONMENT: INDEMNIFYING ASPECTS AND ITS QUANTIFICATION CRITERIA

Fabrício Veiga Costa [1]
Daniele Aparecida Gonçalves Diniz Mares [2]

Resumo

Objetiva-se investigar a prática da homofobia no âmbito organizacional, delimitando-a análise no campo da responsabilidade civil. Após um estudo doutrinário e de julgados sobre o tema, viável através da pesquisa bibliográfica, documental, análises críticas, teóricas, temáticas e interpretativas, concluiu-se que a naturalização da homofobia na sociedade brasileira dificulta, sobremaneira, a comprovação do dano moral, causando reflexos direto na sua quantificação, cujos valores arbitrados são insuficientes para dimensionar os desdobramentos de tais condutas na vida das vítimas.

Palavras-chave: Homofobia, Ambiente do trabalho, Discriminação sexual, Dano moral, Quantificação

Abstract/Resumen/Résumé

The objective is to investigate the practice of homophobia in the organizational sphere, delimiting the analysis in the field of civil responsibility. After a doctrinal and judicious study on the subject, viable through bibliographical, documentary, critical, theoretical, thematic and interpretative analyzes, it was concluded that the naturalization of homophobia in Brazilian society makes it difficult to prove moral damage, causing direct reflexes in their quantification, whose arbitrated values are insufficient to measure the consequences of such conduct in the life of the victims.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Homophobia, Work environment, Sexual discrimination, Moral damage, Quantification

[1] PROFESSOR DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIVERSIDADE DE ITAÚNA. DOUTOR E MESTRE EM DIREITO PROCESSUAL - PUCMINAS. PÓS-DOUTOR EM EDUCAÇÃO- UFMG

[2] MESTRANDA EM PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS PELA UNIVERSIDADE DE ITAÚNA. ASSESSORA DO GABINETE DA 1ª VARA CÍVEL DA COMARCA DE PARÁ DE MINAS. PROFESSORA UNIVERSITÁRIA

1. Introdução

Constitui objetivo geral da presente pesquisa investigar a prática da homofobia nas organizações, buscando-se analisar os meios explícitos e velados de práticas de condutas homofóbicas no ambiente de trabalho, de modo a averiguar a responsabilidade jurídica das instituições quanto à prevenção e reparação dos danos sofridos pela vítima. O tema apresentado ao debate acadêmico é relevante sob o ponto de vista jurídico, além da sua importância para a sociedade contemporânea, que é marcada pela diversidade, considerando-se a necessidade de esclarecimentos sobre as condutas ilícitas praticadas no âmbito laboral para, assim, analisar a responsabilidade civil das organizações.

Inicialmente será desenvolvido um estudo sobre a homofobia, vista como condutas de ódio, rejeição, coisificação e exclusão dos homossexuais, de modo a demonstrar que a discriminação em razão da orientação sexual poderá ocorrer de forma explícita, velada e silenciosa, considerando-se que o objetivo do agressor é colocar sua vítima em posição de desigualdade em virtude de escolhas individuais ocorridas no âmbito da sexualidade.

O meio ambiente do trabalho é um direito fundamental que deve priorizar a saúde do trabalhador, a proteção integral de sua dignidade, cabendo aos gestores a prevenção e repressão de quaisquer condutas que objetivam marginalizar e discriminar pessoas. Sempre que um homossexual for preterido, discriminado, tratado de forma desigual no ambiente laboral, em virtude de sua orientação sexual, tem-se a legitimação da prática dessas condutas, em razão, muitas vezes, da omissão das organizações em evitar que a pessoa humana seja marginalizada em virtude de sua sexualidade. Ademais, o artigo 3, inciso IV da Constituição brasileira vigente institui como um dos objetivos da República Federativa do Brasil a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Constitui dever de as empresas instituir políticas públicas de inclusão, acesso ao emprego, igualdade de gênero e prevenção da homofobia, privilegiando a igualdade no tratamento jurídico e oportunidades conferidas às pessoas no trabalho. O grande desafio enfrentado pelos homossexuais no ambiente laboral é provar e demonstrar a prática da homofobia, haja vista que quase sempre ocorre por meio de condutas silenciosamente veladas para dificultar a comprovação de sua ocorrência.

Em razão das proposições ora expostas, pretende-se com a presente pesquisa demonstrar os requisitos legais utilizados como parâmetro para a configuração da responsabilidade civil das organizações em razão da prática da homofobia, analisando-se casos já julgados pelos tribunais para compreender os critérios jurídicos de quantificação do valor indenizatório. Nesse cenário, a pergunta problema que norteará o estudo em tela é a seguinte:

quais são os referenciais jurídico-probatórios e legais utilizados para a comprovação e quantificação do dano decorrente da prática da homofobia no ambiente do trabalho?

Quanto à metodologia, foi utilizada a pesquisa bibliográfica e documental, através de estudos desenvolvidos em livros, julgados, artigos científicos e demais fontes que permitiram uma abordagem crítica, analítica e comparativa dos reflexos da homofobia no campo da responsabilidade civil. A interpretação dos julgados foi essencial para averiguar os critérios jurídicos de quantificação do dano moral decorrente da prática da homofobia no âmbito laboral. O recorte científico do tema proposto foi possível a partir do método dedutivo, pois partiu-se de uma abordagem macroanalítica do tema homofobia, delimitando-se seu estudo no contexto organizacional para, assim, analisar os reflexos de tais condutas no âmbito da responsabilidade civil.

2. Homofobia como conduta de ódio, rejeição e exclusão dos homossexuais.

A homofobia é caracterizada por condutas humanas que objetivam a rejeição, marginalidade, exclusão e invisibilidade de pessoas que resistem não se submeter aos padrões binários e heteronormativos reproduzidos vegetativamente, e de forma irracional, pela sociedade e instituições ao longo da história da humanidade. “Homofobia é o medo, a aversão ou o ódio irracional aos homossexuais, àqueles que têm atração afetiva e sexual por pessoas do mesmo sexo”, sendo considerada “a causa principal da discriminação e violência contra gays, lésbicas, travestis e transexuais” (SEVERO, 2013, p. 30). “A discriminação, portanto, origina-se do tratamento desigual que é formado por uma diferenciação preconceituosa, que não se baseia nos indivíduos reais, mas sim uma falsa percepção produzida socialmente que desfigura a noção sobre o objeto” (LEMES, 2016, p. 196).

A naturalização da homofobia pela sociedade e pelas instituições é observada quando sujeitos reproduzem o discurso velado (ou muitas vezes explícitos) da predominância de concepções binárias e da dominação masculina. O homem heterossexual reverbera o discurso dominante em sua fala e atitudes, vendo a mulher como coadjuvante e objeto de seus desejos. A desigualdade da mulher, institucionalizada historicamente, é reflexo do fortalecimento da cultura machista, homofóbica e misógina. A letargia social, a ausência de alteridade e a invisibilidade do outro frente às nossas individualidades são fatores que retroalimentam o sistema de exclusão e discriminação das pessoas submetidas aos ditames dessa cultura que classifica corpos a partir de fatores biológicos e institucionaliza a invisibilidade daquelas pessoas que não se enquadram nos padrões dominantes e impostos socialmente.

Os ideais taxonômicos de classificação de pessoas e fenômenos, impostos pela modernidade, contribuem significativamente para a discriminação daqueles que não são vistos como iguais aos demais. O binarismo fundamenta-se em proposições teóricas de classificação dos corpos a partir dos órgãos genitais: macho é o sujeito com pênis e fêmea é a pessoa com vagina. Institucionaliza-se a doutrina da heteronormatividade compulsória, fundada nos ideais da dominação masculina e na naturalização da posição de desigualdade assumida pela mulher.

Como contraponto a essas proposições tem-se estudos sobre o gênero, que "significa que homens e mulheres são produtos da realidade social e não naturalmente determinados pelas diferenças inscritas em seus corpos" (SEVERO, 2013, p. 36). "Gênero é um conceito que foi introduzido na década de 1970 na tentativa de diferenciar o que é da natureza humana daquilo que é determinado pela cultura, pela organização social" (TAQUETTE, 2015, p. 52-53). "Se o gênero são os significados culturais assumidos pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo desta ou daquela maneira" (BUTLER, 2015, p. 26). "Enquanto o sexo diz respeito ao atributo anatômico, no conceito de gênero toma-se o desenvolvimento das noções de masculino e feminino como construção social" (SEVERO, 2013, p. 36). "Nesse sentido, o gênero é concebido como construção social de papéis e desigualdades ancorada no sexo, compreendido como fator biológico" (LOPES, 2016, p. 22).

Desconstruir o binarismo e romper com a doutrina da heterossexualidade dominante constitui uma forma de ressignificar o preconceito socialmente arraigado no que tange às questões que envolvem a sexualidade. "Uma das consequências mais significativas da desconstrução dessa posição binária reside na possibilidade que abre para que se compreendam e incluam as diferentes formas de masculinidade e feminilidade que se constituem socialmente" (LOURO, 2014, p. 38). O conceito de gênero "foi criado para distinguir a dimensão biológica da dimensão social, baseando-se no raciocínio de que há machos e fêmeas na espécie humana, mas a maneira de ser homem e de ser mulher é produzida na cultura" (SEVERO, 2013-a, p. 62).

"A homofobia é inconcebível sem que seja levada em consideração a ordem sexual a partir da qual são organizadas as relações sociais entre os sexos e as sexualidades" (BORRILLO, 2010, p. 30). Nesse contexto propositivo pode-se afirmar que "a origem da justificativa social dos papéis atribuídos ao homem e à mulher encontra-se na naturalização da diferença entre os dois sexos: a ordem (chamada natural) dos sexos determina uma ordem social em que o feminino deve ser complementar do masculino pelo viés de sua subordinação psicológica e cultural" (BORRILLO, 2010, p. 30).

O ódio aos homossexuais surge em razão de os mesmos não se enquadrarem na moldura binária e heterossexual imposta pela modernidade. O homossexual é visto ao longo da história como um transgressor, que não se enquadra nos padrões morais impostos. Por isso, não é considerado igual aos demais sujeitos. Todos os sujeitos que não se enquadravam nas imposições binárias eram patologizados ou considerados criminoso[1]. Com a homossexualidade não foi diferente, pois foi apenas em 17 de maio de 1990 que a Organização Mundial de Saúde retirou a homossexualidade da lista internacional de doenças. A CID-9 incluía "a homossexualidade como sub-categoria da categoria Desvios e Transtornos Sexuais (9302), no capítulo de transtornos mentais" (BRASIL, *CFM*, 1985).

Há forte influência dos dogmas religiosos na construção social que coisifica e marginaliza pessoas em razão de sua orientação sexual. O homossexual é visto como aquele que atenta contra os padrões morais e religiosos impostos como correto. Nesse sentido, pode-se afirmar que "a moral cristã sobre a atividade sexual tem base no preceito de que é ético manter relações sexuais, desde que entre um homem e uma mulher, devidamente casados monogamicamente, com a finalidade de procriar, com o homem dominando a mulher sexualmente e assim garantir a perpetuação da espécie" (REIS, 2015, p.41).

Em 6 de setembro de 2018 o Jornal Folha de São Paulo publicou reportagem demonstrando que a relação homossexual é crime em 71 países, ressaltando-se que 7 países preveem a pena de morte em razão da homossexualidade. A maioria desses países está na África (32), ressaltando-se que a Ásia vem em segundo lugar (23), seguido pelas Américas com 10 e pela Oceania com seis. As penas variam de multa e prisão (inclusive perpétua), até pena de morte, como é o caso da Nigéria, Arábia Saudita, Irã, Iêmen, Sudão, Somália e Iraque. No ano de 2017, um casal da província da Indonésia levou 85 chibatadas em público por ter mantido relações sexuais (BRASIL, *Folha de São Paulo*, 2018).

O discurso de ódio contra os homossexuais encontra-se institucionalizado através da criminalização e da patologização da homossexualidade. A homofobia institucional é evidenciada na "forma como as instituições reproduzem, por ação ou omissão, condutas discriminatórias ou hostis contra a população LGBT", ou seja, "essa compreensão tem forte relação com o campo da cultura, pois, sendo a cultura dominante homofóbica, os/as agentes

[1] "De acordo com a História de Psiquiatria e Homossexualidade do Programa de Saúde Mental LGBT, basicamente até o século XIX, qualquer atividade libidinosa entre pessoas do mesmo sexo era legalmente qualificada de crime contra a natureza ou de sodomia por referência à cidade bíblica de Sodoma (Genese 19: 1-8), e a repressão – às vezes com pena de morte – achava origem em Levítico 20: 13: Quando também um homem se deitar com outro homem, como com mulher, ambos fizeram abominação; certamente morrerão; o seu sangue será sobre eles" (VERO, 2016, p. 28).

públicos/as tendem a reproduzir valores, crenças e práticas hegemônicas" (FEITOSA, 2017, p. 152). "O discurso de ódio, portanto, não faz parte apenas do conjunto de ações que caracteriza uma expressão do pensamento", já que "faz parte também dos atos discriminatórios, pois é aquele discurso que exprime o desejo de suprir direitos fundamentais, [...] de condições básicas de equidade, um outro indivíduo ou uma outra identidade de grupo" (LEMES, 2016, p. 196).

Toda forma de discriminar é reflexo da rejeição das diferenças que marcam a pluralidade social. No momento em que são estabelecidos padrões de condutas homogeneizantes aqueles que não se enquadram nos parâmetros hegemônicos instituídos são excluídos, marginalizados e invisibilizados. Essa exclusão e invisibilidade são praticadas das mais diversas formas: quando ao negro é negado direitos em razão da sua raça; quando ao homossexual não são assegurados direitos fundamentais essenciais à sua condição digna de pessoa humana; quando o travesti e o transexual não tem a oportunidade de ocupar espaços físicos e de fala numa sociedade que naturaliza sua exclusão. Nesse sentido, "o racismo, o machismo e a homofobia praticados no Brasil têm peculiaridades", pois "a mais importante delas talvez seja o perfil cordial com que se dão suas relações cotidianas". Em razão dessa "singularidade, as diversas formas de discriminação sempre tiveram maior facilidade para ser invisibilizadas, negadas ou banalizadas" (LUZ, 2017, p. 150).

A pessoas vítimas de homofobia, além de terem que suportar a realidade da exclusão e marginalidade social, precisam negar sua própria condição para neutralizar ou amenizar os reflexos dessa discriminação institucionalizada. O sujeito se automutila emocionalmente para negar para si e para os outros o que é. Os homossexuais precisam se submeter à ditadura de uma sociedade machista, misógina e homofóbica para conseguirem ser vistos e inseridos no mercado de trabalho. Nesse sentido, "a homofobia, o medo voltado contra os/as homossexuais, pode se expressar ainda numa espécie de terror em relação à perda do gênero, ou seja, no terror de não ser mais considerado como um homem ou uma mulher reais ou autênticos/as" (LOURO, 2014, p. 32).

A identidade sexual é uma construção dos sujeitos que se dá no âmbito de sua subjetividade. O desejo é peculiar de cada pessoa, não cabendo às instituições, nem à sociedade, homogeneizar padrões de condutas no que atine ao desejo sexual. No momento em que são impostos padrões de condutas sexuais tem-se a exclusão daqueles que não aderem aos referidos padrões. É o que acontece com a imposição da doutrina da heterossexualização binária, que tornam invisíveis os homossexuais, haja vista que os mesmos não se enquadram nesse modelo institucionalizado. Nesse sentido, é importante esclarecer que "as singularidades de cada indivíduo, de acordo com suas interações com o mundo, suas expectativas e exigências

culturais, desempenham também um papel relevante na construção da identidade sexual" (p. TAQUETTE, 2015, 51).

O preconceito e a discriminação em razão da sexualidade são reflexos dessa ditadura decorrente dos padrões morais que reproduzem a dominação masculina. A ciência do Direito contribui para a ressignificação de tal cenário que exclui pessoas em razão da orientação sexual, mas não resolve o problema da homofobia, haja vista que é necessária a desconstrução desse modelo heteronormativo que exclui, marginaliza e coisifica pessoas. Enquanto não ocorrer tais mudanças, a norma jurídica é utilizada como referencial punitivo, pedagógico e reparatório, especialmente no que atine à indenização decorrente dos danos sofridos pelas vítimas de homofobia no âmbito laboral.

3. A prática da homofobia no ambiente do trabalho: direito à igualdade, vedação de discriminação e proteção integral do empregado homossexual.

A problemática da violência de gênero no âmbito laboral, especificamente a prática da homofobia, retrata a discriminação (velada ou explícita) sofrida por pessoas em razão de sua orientação sexual. A violência sofrida pelos homossexuais no ambiente de trabalho os coloca em condição de absoluta desigualdade e vulnerabilidade, uma vez que são privados do exercício de direitos básicos, como a igualdade. As condutas praticadas por agressores que reproduzem o terror objetiva implantar na vítima culpa, vergonha e sentimento de inferioridade em virtude de sua orientação sexual.

"A homofobia é um dos problemas sociais brasileiros menos estudados, sendo assassinados, anualmente, mais de 2.000 homossexuais no país pela sua orientação sexual" (SIQUEIRA, SARAIVA, CARRIERI, LIMA, ANDRADE, 2009, p. 449). Em razão disso, torna-se extremamente relevante sua investigação científica, especialmente no âmbito laboral, onde se verifica a naturalização da violência de gênero, praticada, muitas vezes, com a condescendência das organizações, que se omitem em debater e enfrentar o tema responsável pela exclusão e marginalidade de tantos trabalhadores.

Os crimes de ódio contra homossexuais, além de constituírem desrespeito aos direitos humanos não ocorrem apenas sob a forma de homicídios, mas também por atos de violência moral, como ataques verbais proferidos por autoridades dos três poderes (SIQUEIRA, SARAIVA, CARRIERI, LIMA, ANDRADE, 2009, p. 449). A homofobia é praticada a partir de condutas de exteriorização de ódio, raiva, aversão, repulsa dos heterossexuais com relação aos homossexuais. A discriminação gay no ambiente de trabalho leva muitos gays e lésbicas a

ocultarem sua própria identidade, como meio de se preservarem de agressões e medo de perderem oportunidades de crescimento e ascensão profissional.

O primeiro importante passo a ser dado na luta contra a homofobia no ambiente de trabalho passa pelo interesse das empresas em reconhecer a diversidade como uma característica da sociedade contemporânea, oferecendo aos seus colaboradores iguais condições de crescimento profissional. A criação de projetos de prevenção e repressão de práticas homofóbicas, construção de um ambiente em que todos sejam vistos e tratados de forma igual, além de esclarecimentos legais sobre as consequências jurídicas decorrentes da discriminação em razão da orientação sexual são medidas que contribuem de forma significativa para prevenir e reprimir qualquer tipo de conduta que venha a estigmatizar pessoas em razão de sua sexualidade.

O artigo 3, inciso VI da Constituição brasileira de 1988 estabelece que um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. "A expressão sem distinção de qualquer natureza inserta no texto constitucional há de ser compreendida como uma vedação ao estabelecimento de discriminações, ou seja, de tratamento diferenciado injusto ou preconceituoso que tome por base características atribuídas aos indivíduos" (CRUZ, 2017, p. 34).

A norma constitucional ora apresentada assegura indistintamente a todos os indivíduos o direito à igualdade, vedação de discriminação e proteção integral à integridade física, moral e psicológica, corolários da dignidade humana. A efetividade do referido conteúdo normativo, no que atine ao objeto da presente pesquisa, passa diretamente pela revisitação na forma de interpretar e aplicar a norma jurídica. Os destinatários das proposições legislativas precisam compreender a importância de reconhecer o outro como igual, pois, dessa forma, é possível ressignificar a compreensão que se tem sobre o preconceito e a discriminação de pessoas em razão de sua orientação sexual.

Não basta a lei prever que as pessoas são iguais, sob a ótica formal e legalista. O desafio a ser enfrentado se relaciona à efetividade normativa, condição essencial para a construção de um ambiente de trabalho em que a discriminação em razão da orientação sexual deixe de ser uma realidade. Para isso, "não se pode afastar a ideia de reconhecimento como política de alteridade e cuidado, que deve ser praticada por indivíduos e instituições que compõem o Estado Democrático de Direito", haja vista que não se pode "deixar de lado a necessidade de se legitimar uma nova cultura que desconstrua o machismo enraizado na

sociedade, o que acarretará o encontro com novas formas de pensar e aplicar o Direito" (ELEUTÉRIO, 2017, p. 63).

A igualdade de gênero no âmbito organizacional passa pela desconstrução da cultura machista, fundada na ideológica concepção da dominação masculina e da doutrina da heterossexualidade compulsória. "Ao discutirmos a condição do homossexual, seja no trabalho ou nas demais esferas da vida em sociedade, se faz imprescindível a consideração do contexto de dominação masculina no qual estamos inseridos" (DINIZ, CARRIERI, GANDRA, BICALHO, 2013, p. 97). Em razão disso, o homem gay e a mulher lésbica são vistos pelos seus pares como pessoas inferiores, que se encontram faticamente em posição de desigualdade, por não aderirem ao modelo binário responsável pela homogeneização do comportamento sexual a ser adotado como padrão de conduta. É nesse contexto propositivo que se torna relevante o debate da igualdade de gênero, como contraponto à discriminação sexual. "Essa forma do igualitarismo parte do pressuposto de que a igualdade é um valor que deve guiar as relações entre os cidadãos e cidadãs, sendo que elas podem ser mais ou menos igualitárias tendo em vista a forma como diferentes segmentos sociais são vistos dentro da sociedade" (MOREIRA, 2017, p. 9).

"A masculinidade hegemônica é entendida como uma representação histórico-social, cultural e espaço-temporal construída, que estabelece os padrões de normalidade no modo de ser dos homens". Nesse sentido, "o homem "normal" caracteriza-se por ser branco, heterossexual, cristão, sem deficiências, viril e ativo" (DINIZ, CARRIERI, GANDRA, BICALHO, 2013, p. 97).

O discurso homofóbico enraizado na sociedade brasileira se reflete no âmbito organizacional, sendo responsável pela exclusão e marginalidade de muitos trabalhadores homossexuais. A postura inerte de algumas organizações em não prevenir, tampouco reprimir esse tipo de conduta, gera sua responsabilidade jurídica. Nesse cenário, "o discurso homofóbico pode ser definido como um esforço permanente do sistema em excluir da categoria humano qualquer prática que fuja dos imperativos da heterossexualidade", considerando-se que "a sexualidade normal é aquela praticada por um homem e uma mulher, visando a reprodução", uma vez que "as identidades de gênero e sexualidade só podem ser compreendidas quando referenciadas à natureza dimórfica dos corpos, demiurgo primeiro dos desejos" (BENTO, 2017, p. 226).

"O ambiente de trabalho nas organizações tem se tornado um espaço cada vez mais heterogêneo, onde convivem indivíduos de diferentes sexos, etnias, religiões e orientações sexuais". Em razão disso, "esta nova realidade impôs aos administradores a necessidade de

elaborarem estratégias que harmonizem justiça social e lucro com as práticas organizacionais e, aos empregados, o desafio de conviverem com indivíduos de identidades sociais distintas (IRIGARAY, FREITAS, 2013, p. 1).

A responsabilidade social assumida por cada organização inclui a obrigação de implementar políticas de igualdade de gênero, como contraponto às condutas homofóbicas reiteradamente praticadas. Ignorar a existência de instituições que corroboram com as práticas discriminatórias é fechar os olhos para o preconceito em razão da sexualidade. O debate acadêmico do tema proposto objetiva problematizar a discussão, além de propor medidas consideradas hábeis e viáveis ao enfrentamento do problema. A ciência do Direito é uma das ferramentas que contribuirão com o projeto da igualdade sexual e de gênero no ambiente de trabalho, exigindo-se uma postura ativa das organizações em planejar e executar políticas que privilegiem a igualdade como mecanismo hábil a proteger integralmente todos os sujeitos de forma indistinta.

4. Dever de as empresas instituir políticas de inclusão, igualdade de gênero e prevenção da discriminação sexual: uma análise dos requisitos legais de configuração do dano moral decorrente da prática de homofobia no ambiente de trabalho.

Conforme exposto anteriormente, a homofobia é uma modalidade de preconceito e de discriminação direcionada aos homossexuais, reflexo do ódio perpetrado pela cultura dominante da heterossexualidade compulsória. “O termo "heterossexismo" é apontado como mais adequado, disputando a preferência com o termo "homofobia", para designar a discriminação experimentada por homossexuais e por todos aqueles que desafiam a heterossexualidade como parâmetro de normalidade em nossas sociedades” (RIOS, 2007, p. 32). “A hostilidade para com pessoas homossexuais tem sido denominada de diversas formas: homofobia, heterossexismo, homossexofobia, homossexismo, homonegativismo, anti-homossexualismo e antihomossexualidade, e o termo mais comumente utilizado na literatura é homofobia” (GARCIA, SOUZA, 2010, p. 1360).

Constitui dever legal das organizações oferecer aos seus trabalhadores um ambiente de trabalho saudável, não adoecedor, que privilegie a proteção integral da dignidade humana através do tratamento igualitário e não discriminatório de seus empregados. A Constituição brasileira de 1988 prevê expressamente que o meio ambiente do trabalho é um direito fundamental corolário do princípio da proteção integral. Nesse sentido, pode-se afirmar que “a Carta Magna vincula o meio ambiente à ordem social (Capítulo VI, art. 225), enquadrando em seu conceito também o meio ambiente do trabalho (Capítulo II, art. 200, II e VIII)”

(DELGADO, 2007, p.22). O meio ambiente do trabalho está inserido "no ambiente geral (art. 200, VIII, CF/88), visto que não há como se falar em qualidade de vida, se não houver qualidade de trabalho; nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho" (ALVARENGA, 2015, p. 268).

A implementação de políticas públicas de inclusão, igualdade de gênero e prevenção da discriminação sexual no ambiente de trabalho, além de constituir um dever constitucional assumido pelas organizações, evidencia a necessidade de adoção de uma postura ativa das instituições no sentido de enfrentar o debate do tema como meio de buscar uma mudança no tratamento dado às pessoas em razão de sua orientação sexual. É por isso que se torna de significativa importância a construção de um espaço laborativo acolhedor e igualitário a todos os colaboradores, já que "o meio ambiente do trabalho se caracteriza, pois, como sendo a soma das influências que afetam diretamente o ser humano, desempenhando aspecto chave na prestação e na *performance* do trabalho" (ALVARENGA, 2015, p. 270).

"O movimento da Responsabilidade Social configurou, da mesma forma, um motor na inserção da temática da diversidade no âmbito das organizações, seja por questões éticas e/ou econômicas" (DINIZ, CARRIERI, GANDRA, BICALHO, 2013, p. 100). Nesse sentido, a prática da responsabilidade social das organizações se dá "por meio da construção de um ambiente de trabalho saudável, pautado em condições favoráveis para a realização das atividades; no desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários e no estreitamento das relações com os mesmos; e no respeito às culturas locais, às minorias e às instituições que as representam" (DINIZ, CARRIERI, GANDRA, BICALHO, 2013, p. 100).

"Muitos homossexuais preferem não revelar sua sexualidade no ambiente de trabalho para evitarem possíveis atos discriminatórios. Assim, os homossexuais "gerenciam" a revelação de sua sexualidade no local de trabalho intentando coibir possíveis discriminações" (GARCIA, SOUZA, 2010, p. 1361). A diversidade que caracteriza o ambiente de trabalho constitui um desafio para os sujeitos que integram o espaço laboral e, também, para os próprios gestores das organizações. "Essa realidade tem imposto às empresas a necessidade de elaborar políticas organizacionais explícitas para lidar com a diversidade", ressaltando-se que "nesse particular, a experiência tem mostrado que as pessoas são muito mais propensas a aceitar as diferenças étnicas, sociais e de gênero do que a diversidade de orientações sexuais, e essa realidade se reflete no cotidiano organizacional" (IRIGARAY, 2011, p. 48).

No momento em que as organizações se omitem quanto à criação de políticas e estratégias de gestão referente à diversidade existente no âmbito organizacional, agem no sentido de permitir veladamente que tais atos discriminatórios ocorram institucionalmente. A

omissão das organizações ocorre quando fecham os olhos para atos de preconceito em razão da sexualidade, naturalizando a discriminação como se brincadeira fosse. Essa postura omissa torna o ambiente de trabalho adoecedor para aqueles empregados que sofrem os efeitos diretos dos atos discriminatórios, já que são excluídos e muitas vezes preteridos na progressão de carreiras em virtude de sua sexualidade. Implementar políticas e ações de respeito à diversidade sexual no âmbito organizacional constitui o meio mais viável de prevenir e reprimir a prática de tais condutas discriminatórias.

É importante ressaltar que no momento em que as organizações deixam de oferecer um ambiente de trabalho que privilegie a igualdade sexual e a diversidade praticam condutas ilícitas omissivas, haja vista que expõe seus colaboradores a atos de discriminação e preconceito sexual. Ademais, tais condutas ilícitas omissivas geram a ofensa de direitos fundamentais e/ou direitos da personalidade, e uma vez comprovado o nexo causal entre a ilicitude e o dano moral sofrido pelas suas vítimas, torna-se viável o pleito indenizatório. Nesse sentido, destaca-se que "o dano moral direto consiste na lesão a um interesse que visa a satisfação ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade [...] ou nos atributos da pessoa" (DINIZ, 2008, p. 91). Assim, "o dano moral vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica (CC, art. 52; Súmula 227 do STJ), provocada pelo fato lesivo" (DINIZ, 2008, p. 88).

A reparação civil por danos morais decorrentes da prática de homofobia no âmbito organizacional constitui um mecanismo jurídico utilizado para compensar materialmente o sofrimento vivenciado pelos empregados vitimados pela discriminação sexual, considerando-se que "quem sofre o dano à honra, à privacidade, à integridade física nunca será plenamente reparado com a quantia monetária" (SCHREIBER, 2012, p. 5). O ato ilícito praticado decorre da omissão da organização em reprimir e prevenir atos de discriminação ou da própria comissividade (ação) das organizações em estimular a prática de tais atos discriminatórios. Os direitos violados em razão da ilicitude são os seguintes: a) honra objetiva - conceito que as pessoas têm a respeito do empregado discriminado, desencadeando desdobramentos no campo da imagem que passam a ter do empregado homossexual no contexto organizacional; b) honra subjetiva – sofrimento psíquico vivenciado pelo empregado submetido a atos e condutas cotidianas de marginalidade, exclusão e tratamento desigual em virtude de sua sexualidade; c) ofensa à dignidade humana – condutas discriminatórias levam os homossexuais a serem tratados com profundo desprezo, tornando o ambiente de trabalho aterrorizante e desmotivador; d) ofensa ao nome, visto como um direito da personalidade, corolário à imagem que as pessoas passam a ter sobre a vítima atingida diretamente com atos de discriminação.

É nesse contexto propositivo que o dano moral é visto como “lesão de direitos cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2006, p. 55). “O dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos – o complexo de ordem ética -, razão pela qual revela-se mais apropriado chamá-lo de dano imaterial ou não patrimonial” (CAVALIERI FILHO, 2009, p. 81).

A pretensão de indenização por danos morais decorrente da prática da homofobia no ambiente de trabalho exige a comprovação dos seguintes requisitos legais da responsabilidade civil objetiva: a) conduta ilícita praticada pela organização – tal conduta pode ser comissiva (decorrente de ações praticadas pela organização no sentido de fomentar a prática de discriminação sexual) ou omissiva (inércia do empregador quanto á prevenção ou repressão de condutas discriminatórias praticadas pelos seus colaboradores; b) dano moral – fica caracterizado a partir de ofensa a direitos fundamentais ou direitos da personalidade (honra objetiva; honra subjetiva; dignidade humana; nome; imagem; não progressão na carreira em virtude da orientação sexual) violados em razão da conduta ilícita comissiva ou omissiva praticada pelo agente (organização); c) nexo de causalidade – consiste na obrigatoriedade de demonstração de que o dano sofrido pela vítima decorreu direta ou indiretamente da conduta ilícita praticada pelo agente.

Com relação à quantificação do dano moral, deve-se analisar a extensão dos efeitos da conduta ilícita na vida da vítima, especialmente o sofrimento por ela sofrido e a privação do exercício dos direitos civis inerentes à pessoa humana, em razão de sua orientação sexual. Por isso, torna-se relevante a realização de um estudo de julgados, essencial para a abordagem pragmática de como o tema vem sendo abordado pelos tribunais brasileiros.

4.1. Um estudo doutrinário-jurisprudencial dos critérios jurídicos de quantificação do dano moral decorrente da homofobia no ambiente laboral.

O estudo e análise de julgados referentes a casos de prática da homofobia no ambiente do trabalho é de significativa importância para a compreensão dos critérios jurídicos utilizados na quantificação do dano moral. Nesse item são analisados sete casos julgados definitivamente pelo poder judiciário brasileiro, objetivando-se demonstrar que o valor da indenização é fixado pelos julgadores a partir da extensão do dano, bem como o caráter pedagógico-compensatório das referidas condenações. Objetiva-se reparar materialmente as consequências da conduta ilícita na vida da vítima, além de determinar ao agente (empregador) o dever de reparar os

prejuízos causados ao empregado vítima de homofobia em razão de condutas comissivas ou omissivas praticadas pela organização.

O primeiro caso a ser analisado no presente contexto se refere a recurso ordinário julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (MG) (autos 0011503-44.2016.5.03.0100), em que o recorrente foi Paulo Vitor Silva de Azevedo e o recorrido Drogaria Pacheco S/A. Em primeiro grau de jurisdição o caso foi julgado pela 2. Vara do Trabalho de Montes Claros, tendo o recorrente alegado que sua dispensa ocorreu em razão de sua orientação sexual, fato esse não acolhido pelo juízo *a quo*. No julgamento do recurso ora proposto o respectivo Tribunal entendeu **que não houve conduta discriminatória por parte da reclamada, pois a rescisão contratual se deu exclusivamente em razão do término do contrato** de experiência (BRASIL, TRT3, 2016-a). Verifica-se no caso em tela que os motivos da improcedência do pedido indenizatório decorreram da dificuldade em comprovar a conduta ilícita omissiva ou comissiva praticada pela organização, a partir de seus colaboradores, além do desafio em demonstrar o nexo de causalidade entre o dano e a ilicitude ora alegada.

O segundo caso foi julgado originariamente pela 19 Vara do Trabalho de Belo Horizonte, tendo como reclamante Willian Dias Medeiros e reclamadas Ferreira & Gomes Transportes e Serviços de Monitoramento e OKI Brasil Indústria e Comércio de Produtos e Tecnologia em Automação S/A. A pretensão de indenização por danos morais decorrente da prática da homofobia foi julgada improcedente em primeiro grau de jurisdição, tendo sido confirmada tal decisão no julgamento do recurso ordinário 0010644-77.2016.5.03.0019, momento em que a décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3 Região (MG) reconheceu que a indenização por dano exige a coexistência de três elementos, quais sejam, o ato ilícito, o dano e o nexo de causalidade, **que não foram comprovados pela parte reclamante, motivo esse que tornou indevida a indenização pretendida** (BRASIL, TRT3, 2016-b).

O terceiro caso analisado foi julgado pela 8 Turma do Tribunal Superior do Trabalho em recurso de agravo de instrumento de recurso de revista (autos 113900-56.2009.5.15.0113), tendo como agravante a UNIMED DE RIBERÃO PRETO – COOPERATIVA DE TRABALHO MÉDICO e agravados Adriana Macedo Mariano e Hospital São Lucas S/A. Ressalta-se que o recurso ordinário foi julgado pelo TRT 15. A sentença de primeiro grau, confirmada em sede de recurso ordinário, condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão da homofobia, no valor de **R$ 13.000,00 (treze mil reais).** A reclamante alegou e provou que sofreu homofobia no ambiente de trabalho, ressaltando-se que a reclamada não se posicionou no sentido de evitar ou reprimir a prática reiterada de tais

condutas. Conseguiu ser provado que a reclamante era chamada de **sapatona,** porque tinha a voz mais grossa que as demais funcionárias. Considerando-se a comprovação de todos os requisitos legais hábeis a configuração da responsabilidade civil, a 8. Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao recurso de agravo de instrumento, mantendo a condenação no valor de R$ 13.000,00 (treze mil reais). (BRASIL, *TST*, 2009).

O quarto caso objeto de análise foi julgado pela 7 Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso de revista proposto contra acórdão que julgou recurso ordinário junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 9 Região (autos 725-28.2012.5.09.0863). O reclamante é Anderson Alves Pereira e o reclamado Editora e Gráfica Paraná Press S/A. O TRT-9 negou provimento a recurso ordinário da reclamada, mantendo a condenação ao pagamento por danos morais ao reclamante decorrentes da prática de homofobia no ambiente de trabalho, estabelecendo-se o valor da condenação em **R$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais).** O reclamante alegou e provou ter sofrido assédio por partes de colegas de trabalho em razão de sua orientação sexual, uma vez que era cotidianamente perturbado com comentários acerca de sua homossexualidade. O reclamante demonstrou nos autos que fez inúmeras reclamações junto ao encarregado e ao setor de recursos humanos, mas nenhuma providência foi tomada. Como matéria de defesa a reclamada alega que as aludidas ofensas sofridas pelo autor eram praticadas em tom de brincadeira, com efetivo *animus jocandi*, sendo insuficientes para caracterizar o dano moral, visto que a empresa não permite que se faça distinção ou ofensas em razão de raça, gênero, idade, origem, etnia ou orientação sexual. Mesmo diante de tais alegações a condenação foi mantida em razão da inadmissibilidade do recurso de revista ora proposto (BRASIL, *TST*, 2012). Verifica-se, no presente caso, que a tese de defesa alegada pela reclamada foi a naturalização da prática de homofobia em "tom de brincadeira", visando afastar sua responsabilidade civil e dever legal de assegurar a todos os empregados um ambiente de trabalho saudável e isento de qualquer ato discriminatório.

O quinto caso a ser analisado refere-se a recurso de agravo de instrumento em recurso de revista (autos 1704-55.2010.5.18.0007), em que é Agravante INBRANDS S.A. e Agravado KLEBER FRANCISCO DA SILVA. Consta da ementa do acórdão (fls. 433/v) APELIDOS PEJORATIVOS E PRECONCEITUOSOS EM DECORRÊNCIA DE ORIENTAÇÃO SEXUAL DE COLEGA DE TRABALHO - HOMOFOBIA. DANO À ESFERA ÍNTIMA DO TRABALHADOR, SOB UMA PERSPECTIVA GERAL DA SOCIEDADE. ASSEDIO MORAL CARACTERIZADO. O preconceito em decorrência de possível orientação sexual de colega de trabalho - homofobia - ainda que manifestado de forma aparentemente jocosa, mediante a imputação de apelidos tolerados ante a sujeição econômica do trabalhador,

caracteriza assédio moral na modalidade horizontal, não devendo ser tolerado no ambiente de trabalho, já que enseja gravame de ordem psíquica e moral à vítima, com as correspondentes consequências patrimoniais para o empregador, que responde objetivamente pelos atos dos seus prepostos. Observa-se que, na demanda em curso, embora não tenha sido provado que o reclamante era tratado por sua gerente pelo apelido pejorativo de 'KLEBICHA', em razão de sua opção sexual (prova dividida), ficou provado que assim o era pelos seus colegas de trabalho. Não é demais lembrar que cabe ao empregador zelar pelo meio-ambiente de trabalho; que além de outras obrigações, deve instruir os seus empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais'. A reclamada argumentou que, na fixação do valor devido a título de indenização por danos morais, não teria havido observância dos critérios da razoabilidade, da proporcionalidade e da equidade, protestando pela redução da quantia arbitrada ao patamar de R$ l.000,00 (mil reais). Foi dado provimento ao recurso ordinário, majorando o valor da condenação para **R$ 5.000,00 (cinco mil reais),** haja vista a extensão do dano e o caráter pedagógico dos danos morais. Ao final, foi denegado seguimento ao recurso de revista em tela, haja vista não preencher os requisitos de admissibilidade exigidos em lei, mantendo-se a condenação alhures mencionada (BRASIL, *TST*, 2010).

O sexto caso a ser exposto foi julgado pela 6 Turma do Tribunal Superior do Trabalho (autos 199000-31.2009.5.03.0042). O fundamento da condenação foi a prática da homofobia no ambiente de trabalho pois, com base na prova dos autos, o judiciário trabalhista entendeu pela existência de dano moral sofrido pelo reclamante, ante a comprovada ocorrência das ofensas por ele sofridas no ambiente de trabalho (deboche, apelidos), perpetradas por colegas de trabalho e superiores hierárquicos. Em primeiro grau de jurisdição o valor da indenização foi fixado em R$ 4.000,00 (quatro mil reais), tendo sido majorado em segundo grau de jurisdição para **R$ 30.000,00 (trinta mil reais),** decisão essa confirmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, *TST*, 2010).

O sétimo caso em análise, um dos mais emblemáticos de condenação por danos morais em razão da prática de homofobia no ambiente do trabalho diz respeito ao Banco Bradesco, condenado por assédio moral e pela dispensa discriminatória de um gerente de agência, em virtude de sua orientação sexual. O autor da ação trabalhou por quase 20 anos no referido banco, tendo sido admitido em abril de 1985 pelo Banco do Estado da Bahia, sucedido em 2001 pelo Bradesco, assumindo a gerência geral das agências de Salvador no ano de 1996 e demitido por justa causa em fevereiro de 2004. A juíza de primeiro grau considerou que o banco não conseguiu provar os motivos da justa causa e o condenou ao pagamento de indenização por

danos moral e material no valor de **R$ 916.000,00 (novecentos e dezesseis mil reais).** Em sede de julgamento de recurso ordinário (TRT5) a condenação foi reduzida para **R$ 200.000,00 (duzentos mil reais),** incluindo-se a indenização por danos morais decorrentes da dispensa discriminatória motivada pela orientação sexual do empregado, bem como os danos materiais e o pagamento em dobro do salário do empregado desde a dispensa até o trânsito em julgado da decisão (BRASIL, *JUS BRASIL,* 2004).

Os casos apresentados evidenciam que efetivamente trabalhadores são vítimas de práticas homofóbicas no ambiente de trabalho, que apenas reproduz a cultura machista, discriminatória e que naturaliza o preconceito social em decorrência da orientação sexual destoante dos padrões binários e heterossexuais. Nesse contexto a ciência do Direito intervém no sentido de prevenir e reparar eventuais danos sofridos por esses trabalhadores obrigados a conviver com a discriminação sexual como meio de manter seus vínculos empregatícios. Embora as normas jurídicas tenham significativa importância no tratamento e direcionamento do tema proposto, observa-se que é necessário uma mudança de postura das organizações, que não devem mais fechar os olhos para o problema em tela, priorizando a construção de um ambiente de trabalho que respeite a diversidade, previna a discriminação e permita que todos os seus empregados tenham iguais oportunidades de exercício de suas atividades laborativas, sem que se submetam à cultura que marginaliza pessoas em razão de sua sexualidade.

5. Conclusão

A homofobia é um fenômeno que caracteriza a sociedade brasileira, marcada pelo machismo, sexismo, misoginia e fundada na doutrina binária da heterossexualidade compulsória. Esse contexto sociocultural traz desdobramentos diretos no âmbito organizacional, levando gestores e empregados a naturalizarem práticas discriminatórias em razão da sexualidade, ignorando-se o fato de que a prática de tais condutas é responsável pela constituição de um ambiente de trabalho adoecedor, aterrorizanteo e desmotivador para todos os empregados afetados pelas práticas organizacionais homofóbicas.

O meio ambiente de trabalho é um direito fundamental constitucionalmente assegurado a todos os empregados, que deve ser compreendido sob a perspectiva dos princípios da proteção integral e dignidade humana. Constitui dever de as organizações oferecer aos seus empregados um espaço laborativo que privilegie a proteção integral da saúde física, mental, psíquica, além do dever de assegurar igualdade no exercício dos direitos de seus empregados, caracterizados pelas diversidade e pluralismo. Nesse sentido, no momento em que as organizações se omitem e deixam de prevenir e reprimir condutas ilícitas homofóbicas

praticadas pelos seus colaboradores, tornam o ambiente de trabalho adoecedor, um espaço de marginalidade, discriminação e exclusão dos empregados homossexuais.

Essa postura omissiva ou comissiva das organizações gera reflexos no campo da responsabilidade civil objetiva, uma vez que ao permitir (legitimar) a prática de homofobia no âmbito laboral atenta contra direitos fundamentais e da personalidade dos empregados atingidos pela discriminação em razão da sexualidade. A honra objetiva; honra subjetiva; imagem; nome e dignidade humana são alguns direitos atingidos e violados em razão das práticas homofóbicas. Uma vez demonstrado o nexo causal entre a conduta ilícita comissiva ou omissiva e o dano sofrido pela vítima, torna-se viável o pleito indenizatório.

Após um estudo crítico-analítico de julgados proferidos pelos tribunais brasileiro, constatou-se que os referenciais jurídico-probatórios e legais utilizados para a comprovação do dano moral decorrente da homofobia são a ilicitude, dano e nexo causal. Verificou-se a dificuldade de comprovação da homofobia em alguns casos, o que tornou inviável a pretensão indenizatória. Embora já existam julgados definitivos no judiciário brasileiro sobre o tema, sabe-se que o percentual de demandas levadas aos tribunais é desproporcional ao cotidiano organizacional que legitima de forma explícita ou mascarada a prática da homofobia.

Com relação ao *quantum* indenizatório, o critério regente para a fundamentação das decisões judiciais são as peculiaridades do caso concreto, especialmente a extensão dos efeitos da conduta ilícita do agente no que atine ao exercício dos direitos civis da vítima. Especificamente nos casos analisados nessa pesquisa, constatou-se que os valores fixados a título indenizatório são insuficientes para reparar a integralidade do prejuízo moral sofrido pelas vítimas, sendo vistos apenas como uma primeira conquista na luta contra a discriminação.

6. Referências

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. Princípios Fundamentais de Direito Ambiental do Trabalho. *Trabalho e Saúde.* Coordenador Vitor Salino de Moura Eça. Belo Horizonte: RTM, 2015.

BENTO, Berenice. *TRANSVIADAS* – gênero, sexualidade e direitos humanos. Salvador: EDUFBA, 2017.

BRASIL. *JUS BRASIL.* TST confirma condenação do Bradesco por homofobia. Disponível em https://trt-5.jusbrasil.com.br/noticias/1021052/tst-confirma-condenacao-do-bradesco-por-homofobia. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região,* 2016-a. Disponível em https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5347. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região,* 2016-b. Disponível em https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5347. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho,* 2009. Disponível em http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região,* 2010. Disponível em http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho,* 2012. Disponível em http://aplicacao4.tst.jus.br/banjurcp/#/resultados/#resumo. Acesso em 10 mar. 2019.

BRASIL. *CFM – Conselho Federal de Medicina.* Disponível em http://www.portalmedico.org.br/pareceres/cfm/1985/5_1985.htm. Acesso em 25 fev. 2019.

BRASIL. *Folha de São Paulo.* Disponível em https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2018/09/relacao-homossexual-e-crime-em-71-paises-7-preveem-pena-de-morte.shtml. Acesso em 25 fev. 2019.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. *PROGRAMA DE RESPONSABILIDADE CIVIL.* 8.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DINIZ, Maria Helena. *CURSO DE DIREITO CIVIL BRASILEIRO* – 7. Responsabilidade Civil. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FEITOSA, Cleyton. *POLÍTICAS PÚBLICAS LGBT* e construção democrática do Brasil. Curitiba: Appris, 2017.

BUTLER, Judith. *PROBLEMAS DE GÊNERO* –Feminismo e Subversão da Identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CRUZ, Paula Loureiro da. *(DES) IGUALDADE E DIREITO DE GÊNERO* – mulheres e homens no Estado Democrático de Direito. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais,* n.2, 2007, p. 11-39. Disponível em http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38. Acesso em 10 mar. 2019.

DINIZ, Ana Paula Rodrigues; CARRIERI, Alexandre de Pádua; GANDRA, Gislaine; BICALHO, Renata de Almeida. POLÍTICAS DE DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: AS RELAÇÕES DE TRABALHO COMENTADAS POR TRABALHADORES HOMOSSEXUAIS. *Revista Economia e Gestão,* v.13, n.31, jan.-abr., 2013. Disponível em http://200.229.32.55/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2013v13n31p93/5353. Acesso em 06 mar. 2019.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. *(DES) IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DO TRABALHO* – por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *NOVO CURSO DE DIREITO CIVIL* – Responsabilidade Civil. v.III, São Paulo: Saraiva, 2006.

GARCIA, Agnaldo; SOUZA, Eloisio Moulin de. Sexualidade e trabalho: estudo sobre a discriminação de homossexuais masculinos no setor bancário. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 44(6): 1353-77, nov./dez, 2010. Disponível em http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6966/5530. Acesso em 06 mar. 2019.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. *Revista de Psicologia Política*, v.13, n.26, São Paulo, abr.2013. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2013000100006. Acesso em 06 mar. 2019.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Orientação Sexual e Trabalho. *Especial Diversidade e Gestão*, v.10, n.2, jul-dez., 2011. Disponível em file:///C:/Users/Fabricio/Downloads/22885-41438-1-PB.pdf. Acesso em 10 mar. 2019.

LEMES, Gustavo. O QUE É DISCURSO DE ÓDIO? *GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO* – uma introdução. Organização Marcelo Maciel Ramo; Paula Rocha Gouvêa Brener; Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

LOPES, Laís. O QUE É GÊNERO? *GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO* – uma introdução. Organização Marcelo Maciel Ramo; Paula Rocha Gouvêa Brener; Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

LOURO, Guacira Lopes. *GÊNERO, SEXUALIDADE E EDUCAÇÃO* – uma perspectiva pós-estruturalista. 16.ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

LUZ, Nilton. Discriminação às avessas: um argumento de defesa de violências. *BABADO ACADÊMICO NO RECÔNCAVO BAIANO* – Universidade, gênero e sexualidade. Organização Ana Cristina Nascimento Givigi; Priscila Gomes Dornelles. Salvador: Edufba, 2017.

MOREIRA, Adilson José. *CIDADANIA SEXUAL* – estratégia para ações inclusivas. Belo Horizonte: Arraes, 2017.

REIS, Toni. *HOMOFOBIA NO AMBIENTE EDUCACIONAL* – o silêncio está gritando. Curitiba: Appris, 2015.

RIOS, Roger Raupp. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. *ROMPENDO O SILÊNCIO* – Homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea. Políticas, teoria e atuação. Coordenação Fernando Pocahy. Porto Alegre: Nuances, 2007.

SCHREIBER, Anderson. Reparação Não-Pecuniária dos Danos Morais. *TEMAS DE RESPONSABILIDADE CIVIL*. Coordenação: Guilherme Magalhães Martins. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

SEVERO, Rafael Adriano de Oliveira. GÊNERO E SEXUALIDADE NO COTIDIANO DA ESCOLA: a morte social causada pelo *bullying* homofóbico. *OUTROS PLURAIS* – mulheres e homens na educação. Curitiba: Editora CRV, 2013.

SEVERO, Rafael Adriano de Oliveira. *GÊNERO E SEXUALIDADE* – Grupos de discussão como possibilidade formativa. Jundiaí: Paco Editorial, 2013-a.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares; SARAIVA, Luiz Alex Silva; CARRIERI, Alexandre de Pádua; LIMA, Karla Barbosa de; ANDRADE, Augusto José de Abreu. HOMOFOBIA E VIOLÊNCIA MORAL NO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL. *Revista Organizações & Sociedade*, v.16, n.50, p. 447-461. Disponível em https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/11031/7951. Acesso em 06 mar. 2019.

TAQUETTE, Stella R. *HOMOSSEXUALIDADE E ADOLESCÊNCIA SOB A ÓTICA DA SAÚDE*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2015.

VERO, Justino. *POR FALAR EM PRECONCEITO E GÊNERO...* Rio de Janeiro: GZ Editora, 2016.