

O RESSARCIMENTO PELO DANO DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL COMO MEIO DE ENFRENTAMENTO À HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO.

André Luís Morelatto Neto (PIC/UEM), Prof. Dra. Leda Maria Messias da Silva (Orientadora), e-mail: almneto@mppr.mp.br.

Universidade Estadual de Maringá / Centro de Ciências Sociais Aplicadas / Departamento de Direito Público / Maringá, PR.

DIREITO / DIREITO DO TRABALHO

Palavras-chave: Direitos personalíssimos; Homofobia; Meio ambiente de trabalho.

Resumo:

A temática do assédio moral ocorrido no ambiente laboral abrange inúmeras áreas do conhecimento científico, visto a vastidão de seus efeitos e desdobramentos e como esse fato social tem impacto tanto nas organizações em que ele é observado, como, e, principalmente, na vida e saúde do empregado que o suporta (ALKIMIN, 2007). No tocante ao Direito, é imprescindível se atentar aos avanços na tratativa do fenômeno pela legislação e a jurisprudência pátrias, que visam, assim, conceder a tutela efetiva dos direitos da personalidade dos trabalhadores, protegidos constitucionalmente. O objetivo deste trabalho é apresentar o assédio moral motivado e caracterizado pelo preconceito e intolerância contra pessoas homossexuais, a homofobia, como uma modalidade danosa aos direitos personalíssimos dos trabalhadores, além de apontar, nesse sentido, as ações ajuizadas na Justiça Trabalhista que pleiteiam a reparação pecuniária pelo dano decorrente desse assédio, como uma via de combate e enfrentamento à homofobia nas organizações (BAINHA e SILVA, 2016). A busca por tal via se mostra imperiosa quando se constata que o assédio homofóbico torna as organizações espaços hostis aos obreiros homossexuais, representando verdadeiro ataque e ameaça ao direito ao trabalho dessas pessoas, o qual é constitucionalmente garantido, além da saúde física e psíquica destes, um direito da personalidade (IRIGARAY e FREITAS, 2013).

Introdução

O preconceito e a intolerância decorrentes da homofobia, bem como os desdobramentos desses dois fenômenos na vida de homens e mulheres homossexuais é objeto de estudo em diversas áreas do conhecimento, tendo tomado maior relevância no Direito brasileiro nos últimos anos, considerando avanços jurídicos em pautas importantes para esse grupo e toda a população LGBT do país. Como exemplos recentes é possível citar que o Supremo Tribunal Federal (o STF) reconheceu a “inexistência de hierarquia ou diferença de qualidade jurídica” entre famílias formadas mediante união estável, hetero ou homoafetivas (RE 646721, com repercussão geral; ADI 4277 e ADPF 132, Rel. Ministro Ayres de Brito,

j.05.05.2011) e a Resolução 175/2013, do Conselho Nacional de Justiça, que reconheceu o casamento entre pessoas do mesmo sexo, e o enquadramento da homofobia e da transfobia, por analogia, ao tipo penal de racismo, em 2019, pela mesma corte. Há que se atentar, no entanto, ao fato de que a intolerância homofóbica também se manifesta de forma relevante no ambiente de trabalho, sendo capaz de causar uma série de danos à vida do empregado homossexual - danos esses por vezes irreversíveis. Essa modalidade de homofobia pode se apresentar por meio da violência moral na forma de perseguição, exclusão, preterimento e, em especial, como assédio moral ao empregado homossexual por parte de colegas, superiores hierárquicos e até inferiores. Essa violência pode ser observada na fase pré-contratual, contratual, bem como em uma rescisão do contrato de trabalho motivada pelo preconceito, e, até mesmo pós contratual, quando as informações sobre o trabalhador são distorcidas pelo antigo empregador. O legislador trabalhista, em sintonia com o legislador constitucional, ao editar a norma laborista, visou proteger os chamados direitos da personalidade do trabalhador quando da constância do contrato de trabalho (FELKER, 2006). Os direitos da personalidade são assim chamados pois visam proteger os direitos mínimos da pessoa física, objetivando tutelar a dignidade da pessoa humana. Dessa feita, a observância de dano moral no ambiente de labor, causado pelo assédio moral, pode caracterizar um ataque direto aos direitos da personalidade do empregado. Os danos causados ao empregado vítima desse fato social são os mais diversos, justificando assim, no caso concreto, a busca daquele pelo Poder Judiciário para o pleito do devido ressarcimento pecuniário (BARRETO, 2007). Nesse contexto, ações judiciais de ressarcimento por danos morais movidas na Justiça Trabalhista por trabalhadores que sofreram assédio homofóbico no ambiente laboral é uma das formas de efetivar os direitos da personalidade e trabalhistas desses por intermédio do Poder Judiciário, protagonista no reconhecimento da maioria dos direitos pertinentes a essa parcela da população.

Materiais e Métodos

A metodologia empregada neste projeto é a indutiva e estatística, posto que a pesquisa parte de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho que visam reparação de danos causados pelo assédio moral homofóbico no ambiente laboral, bem como de bibliografia pertinente ao tema, para estabelecer suas conclusões com base na análise qualitativa e quantitativa desses dados. A pesquisa é totalmente teórica e utiliza como instrumento referências bibliográficas, bem como a jurisprudência pátria pertinente.

Resultados e Discussão

A garantia da dignidade humana do trabalhador, quando inserido no contexto do meio ambiente de trabalho, local em que a maioria das pessoas passa grande parte do seu tempo útil, é fundamental para assegurar seus direitos da personalidade (SILVA e LEITNER, 2007). O assédio moral caracterizado pela homofobia atinge a vida do obreiro que o suporta de maneiras muito específicas e complexas, visto as

inúmeras consequências à saúde dos trabalhadores que o fenômeno ocasiona. Nesse sentido, evidencia-se, por meio de julgados colacionados no trabalho, bem como pela legislação e pareceres doutrinários, que é imprescindível que o Poder Judiciário do Brasil esteja aberto a apreciar as demandas relacionadas aos pleitos por reparações pecuniárias decorrentes dos casos de assédio moral ocorrido no ambiente de trabalho e marcados pelo preconceito de orientação sexual. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 representou, para a época, um marco de transformação social e foi determinante para as diretrizes que a Nação toma e deve tomar na condução das tratativas dos temas relativos às minorias sociais, como as pessoas homossexuais. Foi com base nela que o Supremo Tribunal Federal – em 2019 – equiparou a homotransfobia ao crime de racismo até que o Poder Legislativo apresente legislação sobre o tema, por exemplo. Da mesma forma, foi com base nos fundamentos da República, consignados na Carta Magna, que a Suprema Corte reconheceu a “inexistência de hierarquia ou diferença de qualidade jurídica” entre famílias formadas mediante união estável, hetero ou homoafetivas (RE 646721, com repercussão geral; ADI 4277 e ADPF 132, Rel. Ministro Ayres de Brito, j.05.05.2011) e a Resolução 175/2013, do Conselho Nacional de Justiça, que reconheceu o casamento entre pessoas do mesmo sexo (SILVA JUNIOR, 2013). Ocorre que a equidade para grupos marginalizados depende também da viabilização do trabalho com dignidade, e foi essa a reflexão que o presente trabalho se prestou a levantar. O ambiente de trabalho é o local no qual o trabalhador passa a maior parte de seu dia útil e, portanto, deve neste ambiente, ter a sua dignidade respeitada (SILVA *et al*, 2019).

Conclusões

É importante consignar que a sexualidade e a vida privada são entendidas como direitos personalíssimos, merecendo a chancela do Judiciário (VÁLIO, 2006), no caso em comento, caracterizada pela reparação pecuniária àqueles que são vítimas de violência moral homofóbica no ambiente de trabalho. Entende-se que a punição e a educação desempenham, cada qual, papel importante para a garantia dos direitos de grupos socialmente minoritários. A primeira, através de uma legislação adequada e a segunda, através de políticas públicas que possam atingir o maior número de pessoas possível. Destaca-se ainda que é somente com o fortalecimento – e não o enfraquecimento, como é a tendência nacional – da Justiça do Trabalho e de seus princípios básicos, é que todos os trabalhadores, sem distinções de quaisquer naturezas, poderão ser verdadeiramente cidadãos emancipados (SILVA e ALVÃO, 2019). Inclusive, com uma indenização justa e que repare danos personalíssimos, como aqueles advindos da homofobia.

Referências

ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio moral na relação de emprego. Curitiba: Juruá, 2005.

BAINHA, Adriana; SILVA, Fabian Artur. Homofobia Nas Organizações E A Legislação Aplicada. Revista Borges: estudos contemporâneos em Ciências Sociais e Aplicadas, v. 6, n. 1, p. 50 – 69, dezembro, 2016.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador. São Paulo: LTr, dezembro, 2007.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: frente à doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 2006.

IRIGARAY, Helio Arthur; FREITAS, Maria Ester. Estratégia de Sobrevivência dos Gays no Ambiente de Trabalho. PSICOLOGIA POLÍTICA, vol. 13., nº 26, pp. 75-92, jan. – abr., 2013

SILVA JUNIOR, A. M. DESDOBRAMENTOS JURÍDICOS DA HOMOFOBIA NO TRABALHO. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], v. 14, n. 2, p. 555-582, 8 out. 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto (Organizadoras). Temáticas do meio ambiente de trabalho digno. São Paulo: LTr. 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto; CATTELAN, Jeferson Luiz. Reforma Trabalhista: Análise do direito material à luz dos direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da; LEITNER, Marta Paulina Kaiser. Considerações Sobre Os Direitos Da Personalidade E O Assédio Moral Nas Relações De Emprego. Revista Jurídica Cesumar, v. 7, n. 1, p. 137 -148, jan./jun. 2007.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os direitos de personalidade nas relações de trabalho. São Paulo: LTr. 2006.