

Uma análise teórica sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público LGBT

A theoretical analysis of the cultural factor and bullying in organizations in the face of the labor market of the LGBT public

DOI:10.34115/basrv5n1-033

Recebimento dos originais:27/01/2021

Aceitação para publicação: 11/02/2021

Elizangela Lucas de Ávila

Graduanda do Curso de Administração na Universidade do Estado de Minas Gerais –
UEMG

E-mail: elizangela.adm.1983@gmail.com

Luana Luyza da Mata Martins

Graduanda do Curso de Administração na Universidade do Estado de Minas Gerais –
UEMG

E-mail: llmmt21@gmail.com

Júlio Afonso Alves Dutra

Bacharel em Administração. Mestre em Desenvolvimento Regional. Professor
Efetivo da Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG

E-mail: julio.dutra@uemg.br

RESUMO

Hoje em dia, há cada vez mais discussões sobre os conceitos de gênero, sexo e diversidade, e isso é necessário. Ainda hoje, algumas pessoas ainda não aceitam o ponto de vista deste tema, e acreditam que qualquer comportamento que se desvie do modelo de gênero concebido pelo comportamento social definido fora do "modelo tradicional" é considerado um comportamento impróprio, ou mesmo um comportamento anormal. Tendo em vista a Constituição Federal Brasileira, em seu artigo 5º, todos são iguais perante a lei, sem distinção de natureza, e gozam da vida, da liberdade, da igualdade, da segurança e dos direitos de propriedade. Além de entrar no mercado, a população LGBT já está na frente da sociedade. Porém, para essas pessoas, inclusive os profissionais, o preconceito ainda é uma realidade. Os esforços e ações internas da empresa contra certas minorias sociais são relativamente comuns, mas vale a pena investigar se a diversidade de gênero é considerada da mesma forma, com uma revisão bibliográfica de tópicos como a dimensão humana da comunicação organizacional, diversidade e orientação sexual. O direito adotado pela sociedade é diferente do direito prescrito pela lei, pois a situação real é bastante diferente da situação estipulada pela teoria e pela legislação, sendo que, na maioria das vezes, esses direitos descritos na constituição estão nas mãos de pessoas que violam as barreiras do senso comum impostas pela sociedade. Envolve discussões sobre

gênero, sexo e diversidade, e a mídia deve ser uma instituição importante na luta contra essa intolerância.

Palavras-chave: Gênero, Sexualidade, Diversidade.

ABSTRACT

Nowadays, there are more and more discussions about the concepts of gender, sex and diversity, and this is necessary. Even today, some people still do not accept the point of view of this theme, and believe that any behavior that deviates from the gender model conceived by social behavior defined outside the "traditional model" is considered inappropriate behavior, or even abnormal behavior. In view of the Brazilian Federal Constitution, in its article 5, all are equal before the law, regardless of nature, and enjoy life, freedom, equality, security and property rights. In addition to entering the market, the LGBT population is already ahead of society. However, for these people, including professionals, prejudice is still a reality. The company's internal efforts and actions against certain social minorities are relatively common, but it is worth investigating whether gender diversity is considered in the same way, with a bibliographic review of topics such as the human dimension of organizational communication, diversity and sexual orientation. The law adopted by society is different from the law prescribed by law, as the real situation is quite different from the situation stipulated by theory and legislation, and, in most cases, these rights described in the constitution are in the hands of people who violate common sense barriers imposed by society. It involves discussions about gender, sex and diversity, and the media must be an important institution in the fight against this intolerance.

Keywords: Gender, Sexuality, Diversity.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, temas como liberdade de gênero e diversidade sexual quando aparecem na mídia são considerados polêmicos, pois levantam questões relacionadas aos preconceitos e às complexidades enfrentadas por pessoas que se enquadram em um paradigma social que comumente vê a heterossexualidade como um modelo único de comportamento sexual.

Portanto, quando o assunto é sexo e diversidade, a intimidação por parte das pessoas presas aos paradigmas tradicionais, é incentivador do ato de discriminação, ocasionando, em alguns casos, a violação física e mental cometida contra o considerado diferente. O dano é irreversível e pode gerar barreiras psicológicas para a vítima. De uma forma negativa, é uma prática comum na sociedade a imposição de protótipos, eliminando a ampla discussão sobre o tema, coibindo a liberdade pessoal e individual de escolhas e práticas.

Em Meyer e Soares (2019) encontramos que a identidade de gênero faz referência à forma como alguém se sente, se identifica, se apresenta, para si próprio e aos que o rodeia, bem como se perceber como ser “masculino” ou “feminino”, ou ambos, independente do sexo biológico ou de sua orientação sexual. Assim, não são apenas as características biológicas que determinam a construção da identidade de gênero.

Já Vilela (2019) afirma que a sexualidade é múltipla, variável de pessoa para pessoa e tem uma dinâmica própria em cada ser humano, podendo exteriorizar-se de diferentes maneiras ao longo de uma vida, até mesmo em um único dia.

Em Nogueira (2018) encontramos que a diversidade sexual é um tema atual que necessita, de fato, de uma ampla discussão e, pensar a questão da homossexualidade pode ser um convite para que o/a educador/a possa olhar para sua própria sexualidade e pensar a construção histórico-cultural de conceitos como heterossexualidade, homossexualidade, questionando a heteronormatividade que toma como norma universal a sexualidade branca, de classe média e heterossexual. Ainda nesta visão educacional, segundo Louro (2017), é comum as escolas tratarem gênero e sexualidade como sendo sinônimos, padronizando um modo único e adequado do que é o masculino e o feminino e possibilitando, de uma única maneira apenas, a forma de viver a sexualidade. Tece-se uma complexa trama normativa que estabelece uma linha de continuidade entre o sexo (macho e fêmea), o gênero (masculino e feminino) e a orientação sexual que se direciona "naturalmente" para o sexo oposto.

É compreensível que a liberdade pessoal seja a liberdade de um indivíduo escolher religião, cultura, orientação sexual e outras escolhas, pois se trata de um momento personalizado, algo que torna cada pessoa única e diferente. O respeito ao indivíduo, na concepção da palavra deve ser considerado. Argumenta-se que a sociedade está em constante evolução, mas mesmo com essa visão evolucionista, é por meio das normas impostas pela própria sociedade que a intolerância se espalha.

Grossi e Uziel (2017) destaca que o Estado deve cumprir seu papel, tomar a iniciativa de adotar os princípios constitucionais democráticos e fortalecer a formulação de programas de combate à violência e à discriminação de gênero. Em todos os países, a tendência de combate à discriminação de gênero e a busca pelos direitos sociais, que é o primeiro requisito para garantir a diversidade de gênero, deveriam ser práticas comuns. Para proteger os direitos sexuais, devemos primeiro proteger a privacidade pessoal, a

dignidade e a liberdade. Ao contrário, em muitos casos, prevalece a tradição de defender os interesses nacionais positivos em detrimento do valor do indivíduo e de sua liberdade e dignidade. A dinâmica que se reflete na história das reivindicações brasileiras por direitos sexuais mediados pelos direitos sociais se deve aos instrumentos normativos que constituem as políticas nacionais.

Nesse cenário, a comunicação é a principal ferramenta de combate a intolerância e aos preconceitos culturalmente enraizados nas sociedades. As mídias clássicas, como o jornal, o rádio e a televisão devem romper com seus paradigmas tradicionais, ainda existindo organizações desta ramificação que atuam de forma antidemocrática. Devem estas passarem a repensar seu papel perante a sociedade aprofundando os serviços prestados na busca de incentivar o desenvolvimento de uma cultura inclusiva e igualitária. As novas mídias, alicerçadas na internet tem aos poucos conseguido se adequar à essa nova realidade, pois dão espaço a discussões relevantes sobre a temática de Gênero, Sexualidade e Diversidade. Infelizmente, o acesso a esta modalidade de mídia muitas vezes fica restrita ao público mais jovem, habituado a este modal de comunicação. Essa segmentação de público faz com que a massa tradicional da família ainda fique presa aos conceitos arcaicos quando se debatem estas questões.

Além da questão midiática, argumentos da lei de família baseados no reconhecimento dos direitos dos homossexuais são um apoio necessário para proteger a diversidade de gênero. O paradigma da família heterossexual tradicional não é mais um modelo que a sociedade deve adotar, sendo na atualidade esta temática questionada. Uma forma de respeitar a diversidade sexual é a recorrência do direito da família, que é a fragilidade dos princípios de autonomia pessoal, dignidade humana e privacidade próprios da cultura brasileira. Fora da família, a compreensão das pessoas sobre esse assunto é mais como um membro do que como um indivíduo, mais como uma parte, um meio e uma função, ao em vez do objetivo final.

Sendo assim, para Louro (2017, p. 26) o conceito pretende se referir ao modo como as características sexuais são compreendidas e representadas ou, então, como são “trazidas para a prática social e tornadas parte do processo histórico”.

A Constituição da República institui o princípio da igualdade como um dos seus pilares estruturais. Por outras palavras, aponta que o legislador e o aplicador da lei devem dispensar tratamento igualitário a todos os indivíduos, sem distinção de qualquer

natureza. Assim, o princípio da isonomia deve constituir preocupação tanto do legislador como do aplicador da lei” (ARAÚJO JÚNIOR, 2010, p. 153).

Nas últimas décadas, mudanças significativas ocorreram no reconhecimento da liberdade de gênero e na aceitação da diversidade de gênero, como o reconhecimento legal da existência de várias formas de família. Assim, como a Constituição Federal (BRASIL, 2020) prevê:

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

I – construir uma sociedade livre, justa e solidaria;

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 qualquer outras formas de discriminação.

...

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: (EC nº 45/2004)

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição:

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

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

...

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

...

XLI – a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

...

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. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.”

Ramos (2018) em sua obra, destaca a necessidade da observância do requisito de direitos individuais, diante da afirmação:

“Os “direitos individuais” consistem no conjunto de direitos cujo conteúdo impacta a esfera de interesse protegido de um indivíduo. Por isso, são também considerados como sinônimos de “direitos de primeira geração”, pois representamos direitos clássicos de liberdade de agir do indivíduo em face do Estado e dos demais membros da coletividade. Representam direitos tanto a ações negativas do Estado (abstenção de agir do Estado) quanto a ações positivas (prestações).” (p.65-66)

Este trabalho objetiva verificar como o fator cultural pode influenciar na ocorrência de assédio moral no mercado de trabalho perante o público LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais/Travestis), sendo que esta é a sigla mais conhecida, mas há outras siglas possíveis que aparecem em outros lugares, tais como LGBT*, LGBTQ+, LGBTQIA+, etc, que representam indivíduos no trato das questões de gênero, sexualidade e identidade, na intenção de desenvolver um estudo sobre o comportamento organizacional e os diferentes públicos no mercado de trabalho identificando como as diferentes culturas contribuem ou não com a aceitação deste público na sociedade. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) a pesquisa é desenvolvida, objetivando gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista, envolvendo verdades e interesses universais.

Os homens não herdam a cultura, adquirem-na no decorrer da vida. O grupo organizado conta com uma cultura dominante. Essa cultura é oficialmente transmitida pela educação formal e nas interações informais. (CASTRO, 2007, p. 45)

Conforme Fischer (2007, p.65)

A cultura organizacional como temática de pesquisa e de intervenção vem sendo desvendada através de um esforço de desenvolvimento teórico e metodológico nos últimos anos, colocando diversos autores em diálogo, o que propiciou o surgimento de novas proposta conceituais, de categorias analíticas mais adequadas, de técnicas mais apuradas de investigação e, até mesmo, de posturas investigativas com maior sensibilidade para captar o objeto de trabalho que se pesquisa.

O desenvolvimento deste trabalho se dará através de uma pesquisa bibliográfica, que segundo Prodanov e Freitas (2013) é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa.

Dessa forma, o estudo teórico sobre o fator cultural e sua influência na ocorrência de assédio moral é caracterizado como um estudo exploratório e descritivo, já que o mesmo, segundo Prodanov e Freitas (2013), exploratório por ter como finalidade proporcionar mais informações sobre o assunto e descritivo, pois quando o pesquisador apenas registra e descreve os fatos observados sem interferir neles.

Por se tratar de uma análise teórica através de estudos bibliográficos, o projeto trará uma análise qualitativa sobre o assunto. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a análise qualitativa não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas, pois os dados coletados são descritivos, retratando o maior número possível de elementos existentes na realidade estudada.

A fim de esclarecer o *bullying* no trabalho, nossa pesquisa visa esclarecer que é necessário aprender e viver na diversidade desde cedo. Andrigueto (2016) comentou que a identidade e a diversidade de gênero em relação à desigualdade e violência de gênero têm sido consideradas como construção social, cultura e história, e como construção social, cultura e história, colocadas na escola. A posição mais importante é o papel da consciência discutido neste campo. Conhecimento, este é um grande desafio da terapia educacional contemporânea, pois é um espaço privilegiado para pensar o assunto.

Portanto, este trabalho será dividido em duas temáticas principais, tratando do assédio moral nas relações de trabalho e destacando a influência cultural na organização. Enfatizar o conceito e definição de diversidade e a definição contida na legislação brasileira. Ao analisar a paisagem cultural no Brasil, é necessário realizar um estudo para verificar como seus fatores culturais afetam a ocorrência de *bullying* público LGBT no mercado de trabalho, sendo este tema assunto de muitos debates e resoluções.

Este projeto é relevante para diferentes públicos, pois, aqueles que ainda não se adequaram terão a oportunidade de repensar suas atitudes perante esta temática, se justificando pela análise de dados e de resoluções contidas na Constituição da República.

“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 ...” (2020)

Neste contexto, este estudo tem como objetivo principal discorrer sobre o fator cultural e o assédio moral nas organizações perante o mercado de trabalho do público

LGBT, analisando a existência de assédio moral nas organizações perante as relações de trabalho, contextualizando os desafios do público LGBT.

2 O ASSEDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O contexto histórico é, do mesmo modo, fundamental para analisar as sexualidades, cuja compreensão está relacionada às alternativas e aos limites que ele coloca. Isso não quer dizer que o desenvolvimento da compreensão sexual do ser humano ocorre em etapas, ou seja, não significa que possamos pensar que uma época é mais ou menos evoluída, melhor ou pior que outra. Cada período histórico apresenta diferentes maneiras de ver e entender os mais diversos fenômenos, e de se posicionar em relação a elas” (TORRES, 2013, p. 34).

Em um contexto de competição cada vez mais acirrada, as organizações precisam se reinventar para buscar melhores resultados e inovações, sendo fundamental ter uma equipe diversificada e propiciar um ambiente inclusivo. Esse tema está cada vez mais aparecendo dentro da organização e tem trazido discussões sobre a diversidade e inclusão LGBT. No Brasil, seja no ambiente empresarial ou no meio acadêmico, principalmente nos cursos de ciências sociais aplicadas, esse assunto ainda é pouco abordado. Ao mesmo tempo, há discussões crescentes sobre a diversidade e tolerância de indivíduos com diferentes orientações sexuais e identidades de gênero na academia.

A pesquisa busca delimitar alguns conceitos em seu referencial teórico, conceitos estes que podem fazer com que as pessoas tenham uma melhor compreensão do comportamento sexual humano no processo de pesquisa, envolvendo alguns conceitos básicos sobre o tema. Ainda está em discussão a questão das relações de gênero, que fundamenta a compreensão das pesquisas envolvidas, além dos conceitos de diversidade e inclusão, e da relação entre a nova organização e o tema proposto.

Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve. (FREITAS, 2013, p.124).

A análise do clima organizacional pode envolver alguns aspectos e seus impactos nas relações interpessoais, como raça, gênero, classe social, escolaridade e orientação sexual. Para o propósito deste trabalho, enfatizamos o tema sexo, que embora possa ter

impacto na vida dos sujeitos e em sua relação com o grupo ao qual pertencem, ainda é pouco discutido no contexto da pesquisa organizacional. Nesta seção, discutiremos especificamente a homossexualidade no local de trabalho e, em seguida, discutiremos o comportamento sexual e as políticas de diversidade nas organizações. Ao discutir a situação da homossexualidade, seja no trabalho ou em outras áreas da vida na sociedade, devemos considerar a inserção de nosso histórico de domínio masculino. Como afirma Bourdieu (2007, p. 63-64), ser homem, na sociedade moderna, significa ser nobre e esse status decorre 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.

Diante de tantos obstáculos, os trabalhadores gays enfrentam um dilema, que é assumir sua orientação sexual ou mantê-la em segredo. Diante do ambiente de trabalho marcado pela competitividade, relações de poder e vítimas iminentes de violência, essa decisão torna-se extremamente delicada. Por um lado, se a divulgação pode ter consequências negativas, como violência, discriminação, negligência em certas promoções ou até expulsão; por outro lado, a negligência pode causar dor, que está relacionada ao fato de você não sentir a integridade ou precisar sempre escondê-la dos outros. Em qualquer caso, esta decisão muitas vezes afeta a saúde mental dos sujeitos, por que não dizer sua saúde física (FERREIRA, 2007, p. 96).

No contexto da diversidade sexual, os mecanismos de direitos humanos da ONU documentam tais violações desde o início dos anos 1990. O debate sobre o tema foi lançado pelas Nações Unidas em escala global para aumentar a conscientização sobre a igualdade de direitos de lésbicas, gays, e transgêneros. Em 2006, a Comissão Internacional de Juristas e o Serviço Internacional de Direitos Humanos implementaram um projeto em nome da Coalizão de Organizações de Direitos Humanos para desenvolver um conjunto de princípios de direito internacional aplicáveis à aplicação do direito internacional às violações de direitos humanos. Direitos humanos baseados na orientação sexual e identidade de gênero para tornar as obrigações de direitos humanos do país mais claras e consistentes. O projeto foi aprovado por unanimidade, e um documento intitulado "Princípios de Aplicação da Legislação Internacional de Direitos Humanos Relativa à

Orientação Sexual e Identidade de Gênero em Yogyakarta" foi proposto. Esses princípios, afirmado sem normas jurídicas internacionais, prometem um futuro diferente, no qual todas as pessoas possam usufruir do direito à igualdade e da liberdade substancial. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007).

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos aprovou uma resolução expressando grave preocupação com a violência e a discriminação contra indivíduos, em razão de sua orientação sexual e identidade de gênero. Em 2012, as Nações Unidas lançaram a "Campanha de Liberdade e Igualdade" com um livreto para orientar o governo e a sociedade civil na compreensão dos direitos da comunidade LGBT. No Brasil, em 2013, a publicação recebeu o título de "nascidos livres e iguais" - orientação sexual e identidade de gênero no sistema internacional de direitos humanos. Ele se concentra nas obrigações de cinco estados: prevenir a violência homossexual; prevenir a tortura; tornar a homossexualidade não criminosa; proibir a discriminação e defender as liberdades civis. (UNAIDS BRASIL, 2013).

O Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou a Resolução 1719 em 2014, que visa compartilhar boas práticas e métodos para superar a violência e a discriminação na aplicação do direito internacional dos direitos humanos e das regras existentes. O Brasil, um dos países que introduziram o projeto de resolução, enfatizou a importância do combate à violência e à discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero. (ONU, 2014).

É importante esclarecer alguns termos repetitivos nesta pesquisa, tais como: diversidade, orientação sexual, identidade de gênero, discriminação e preconceito, o princípio da diversidade sexual e o princípio da heteronormatividade. Segundo o dicionário Houaiss (2020), diversidade da palavra latina *diversitas* refere-se à qualidade da variedade, diferença e diversidade, ou seja, é uma coleção de variedade, diversidade, ou ainda uma coleção de diferenças, contradições e oposições. Para Lemos (2018), a orientação sexual pode ser entendida como a atração emocional, emocional e sexual de uma pessoa por outra pessoa de sexo diferente (heterossexual), do mesmo sexo (homossexual), ou de dois ou mais gêneros (bissexual) e, a identidade de gênero é a experiência pessoal do gênero de cada pessoa, que pode corresponder ou ser diferente do gênero atribuído no nascimento. Inclui como você se sente em relação ao seu corpo, por exemplo, por livre escolha, o que pode envolver a mudança de sua aparência ou funções

corporais por meios médicos ou cirúrgicos. Além disso, pode envolver outras expressões de gênero, como vestimenta, fala e maneiras. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007; ETHOS, 2013).

Discriminação refere-se a qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base na orientação sexual ou identidade de gênero, cujo propósito ou função seja destruir ou prejudicar a igualdade da lei ou a igual proteção ou reconhecimento da lei, gozar ou exercer igualmente todos os direitos humanos e liberdades fundamentais. (PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA, 2007, ETHOS, 2013). Preconceito é um juízo preconcebido, manifestado geralmente na forma de uma atitude discriminatória para com pessoas consideradas diferentes ou estranhas. (HOUAISS, 2001).

3 A QUESTÃO CULTURAL

Um ambiente de respeito e entusiasmo pode promover a expressão de singularidades e interação, aprendizado e inovação para encontrar soluções que interessem a todos. Como heterossexual, imagine-se homossexual em um ambiente de trabalho, no qual não está acostumado a falar sobre sua vida, família, fins de semana ou quaisquer outros assuntos relacionados a você.

Projetando que conviver com pessoas preconceituosas ou sentir-se à vontade para criticar você, dizer que você é anormal e pedir para você mudar de área sem ninguém ou mesmo gerente. A princípio, respeite a todos e foque no mérito. E resultados. Imagine trabalhar em um ambiente onde eles comentam e fazem piadas sobre homossexuais, eles não têm vergonha disso, eles não se importam se existe homossexualidade entre colegas, clientes ou fornecedores, e eles não vão causar nenhum dano a eles. Se coloque na situação de ser um heterossexual ou homossexual, um heterossexual ou uma pessoa transgênero. Homens e mulheres têm "sorte" de encontrar ou permanecer no trabalho, mas ninguém o chama pelo seu nome, mas chamo você pelo seu nome de registro. Acredite que uma pessoa é proibida de usar o banheiro correspondente à sua identidade de gênero porque incomoda outras pessoas, e o gerente sempre vai tirar vantagem de quem te desrespeita e os princípios que regem a empresa e a sociedade.

Como homem ou mulher, de acordo com sua identidade de gênero, deve-se vestir-se como homem ou mulher, de acordo com seu gênero biológico e com o nome no registro da empresa ou documentos civis. Essas são algumas das experiências de colaboradores LGBT em empresas que não valorizam a diversidade e ignoram suas obrigações legais e

éticas de promoção dos direitos humanos dos colaboradores. A defesa do ambiente inclusivo e respeitoso dos direitos humanos LGBT beneficia diretamente esse grupo de pessoas, bem como aqueles que não toleram trabalhar em locais onde existe discriminação.

ideal. Além disso, empresas justas e honestas irão eliminar de seus relacionamentos Empresas que valorizam a diversidade atrairão talentos únicos, que poderão interagir com os demais integrantes da equipe com respeito, tolerância e inovação, trazendo assim valores diferenciados. Essas empresas ampliaram sua visão da realidade, consideraram as inúmeras possibilidades que existem no mundo em que atuam e realizam negócios, e agregaram planos estratégicos de produtos, serviços e qualidade de atendimento para todos.

No texto de Oliveira e Maio (2018), estas afirmam que empresas que evitam riscos, seja em ambiente discriminatório ou violento, seja em multas, reparos e processos diversos que afetam seu desempenho financeiro, imagem e reputação. Aumenta a produtividade, o absenteísmo, o afastamento ou a rotatividade diminuem, pois isso motiva as pessoas a trabalharem em um lugar de respeito mútuo, a liderança faz uso da justiça e da ética e toma decisões com base nos talentos, valorizando a diversidade e as múltiplas características.

Empresas que têm um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, zelam pelos direitos humanos das minorias e garantem que todos possam dar pleno uso ao potencial das suas características. Apesar de possuírem essas pessoas, possuem um ambiente, profissionalismo e cultura distintos, que se tornou o fator extremamente competitivo está em mercados que exigem cada vez mais profissionais qualificados ou que desejam se qualificar ao longo de suas carreiras. As empresas que podem tomar decisões justas e promover os direitos humanos mesmo diante da oposição, mesmo aquelas que se desviam de sua posição por reconhecerem sua integridade, geralmente conquistam sua simpatia.

Ser transparente e honesto ao lidar com temas polêmicos e conflitantes é sempre um fator positivo e pessoas que não estão interessadas em comportamento ético, pessoas que são desonestas e pessoas que agem com valores incompatíveis com a organização e suas práticas de negócios. Nesse caso, a perda é muito interessante e até desejável. Em uma sociedade que nem questiona a homofobia e não tem vergonha dela, empresas que valorizam a diversidade e defendem os direitos humanos das pessoas LGBT podem não

estar totalmente garantidas pela lei, e a sociedade ainda não está ameaçada pela homofobia.

No entanto, eles também podem atrair públicos ou stakeholders cuja lealdade e dedicação excedem sua compreensão de marketing ou investimento. Essas empresas produzem histórias positivas que ocasionalmente podem render o seu reconhecimento, mas também podem fornecer credibilidade e apoio se suas intenções forem questionadas. Quando uma empresa toma decisões e se orienta pelos valores dos direitos humanos para expandir seu mercado e aprimorar os padrões éticos dos quais depende seu desenvolvimento sustentável, vencerão as pessoas, organizações, empresas e a sociedade em geral.

4 O ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES

O assédio moral tem um entendimento pacífico de que é fruto da natureza humana e existe em todos os níveis da sociedade, sendo mais comum no ambiente de trabalho, local que está coberto pelo poder dos empregadores. O comportamento de assédio moral no ambiente de trabalho costuma ser causado pela falta de empatia pelos outros, fator que faz com que as pessoas deixem de compreender a personalidade e as características de cada pessoa a partir de seu desenvolvimento.

Numa breve análise da evolução histórica das relações de trabalho, é possível constatar que, no início do trabalho, as pessoas viviam em igualdade de condições, sem propriedade privada e sem hierarquia econômica, como bem ressalta Mara Vidigal Darcanchy (2015).

No entanto, as mudanças sociais ocasionadas pela privatização da propriedade deram novos conceitos e resultados às relações de trabalho, pois na antiguidade as pessoas se separavam dos frutos do trabalho e estabeleciam a relação entre diferentes tipos de poderes, fortalecendo a hierarquia da sociedade contemporânea.

Diante desse cenário histórico, os trabalhadores provinham de pessoas que foram derrotadas em batalhas e se engajaram no trabalho manual na condição de escravas, e essas pessoas foram consideradas irracionais. A sociedade da época era dividida em duas categorias: senhores e escravos, estes trabalhavam sem garantias, eram isentos de personalidade jurídica, eram tratados como sua propriedade e podiam ser alienados conforme sua vontade. Com o passar dos fatos históricos, o sistema feudal foi adotado na

Europa (séculos X a XII), e a obra do homem evoluiu, não é mais escravo porque ninguém explora puramente as pessoas.

Nesse sistema que ocorreu na Idade Média, o trabalho era interpretado como uma forma de o homem chegar ao céu, então ele trabalhava pela sua própria salvação. Na era moderna, diferenças nos estilos de trabalho começaram a aparecer: pessoas qualificadas começaram a se distinguir de pessoas não qualificadas, produtivas e improdutivas, e manuais de conhecimento.

Ocorreu sob a influência da Revolução Industrial, e esse fenômeno teve início neste século. O décimo terceiro espalhou-se na Grã-Bretanha e na Europa e nos Estados Unidos. À medida que a máquina a vapor substituía as pessoas, as relações de trabalho haviam sofrido profundas mudanças, com foco no surgimento do excesso de trabalho. Esta evolução conduziu à reorganização das relações sociais, ao surgimento da classe operária e de grupos de desempregados, considerados um verdadeiro exército de reserva. Sujeitar os trabalhadores a horas de trabalho árduas, fixando salários absurdos ou simplesmente mudar de emprego em troca de comida e más condições de trabalho (um exemplo claro: as minas de exploração de carvão).

Nesse cenário, duas classes distintas passaram a se destacar no âmbito social: o capitalista, que detinha o poder econômico e ditava as regras de mercado, e o proletariado, que trabalhava em troca de salário.

Segundo Euler Sinoir de Oliveira (2014), na sociedade globalizada de hoje, a procura do lucro marca a relação entre as empresas, e a pressão por resultados em várias áreas é cada vez maior, tornando o local de trabalho um ambiente de risco empresarial e pessoal, sendo este ambiente propício o surgimento de oportunidades de bullying.

“As relações sociais organizadas possuem finalidade(s) definida(s), uma vez que caracterizam grupo social constituído para atingi-la(s). Temos, então, relações sociais educacionais, culturais, políticas, jurídicas, religiosas, de trabalho, de lazer e assim por diante. Relações desse tipo são as que possuem estabilidade, estrutura, identificando-se, na prática, pela existência de expectativas de comportamento, baseadas em valores, padrões e modelos, e controladas por normas e instituições.” (CASTRO, 2007, p. 41)

A conclusão preliminar é que, mesmo no sentido mais amplo, o trabalho de Castro (2007) pode ser considerado como "um esforço humano com um propósito definido ou propósito de mudar a natureza usando suas habilidades físicas e mentais." Porém, a

sociedade capitalista entende o trabalho como um simples sinônimo de trabalho remunerado, o que leva a condições desumanas e imorais no ambiente de trabalho.

Desse modo, fica comprovado que o ambiente de trabalho carece de medidas preventivas de combate a esses abusos em todos os níveis da empresa, estabelecendo condições de trabalho dignas a que a classe trabalhadora tem direito. Para tanto, buscamos um entendimento no campo da psicologia para melhor conceituar o tema bullying, e nos apoiamos em todas as pesquisas realizadas pelo Direito no campo da ação e cooperação.

O maior pioneiro no estudo desse fenômeno no campo da psicologia é o pesquisador de psicologia do trabalho Heinz Leymann, que promoveu o estudo desse tema em toda a Europa em um artigo científico publicado em 1984. Outra pioneira do conceito de bullying foi a psicanalista Marie-France Hirigoyen que, após a publicação de seu livro, lembrou à sociedade europeia esse fenômeno do bullying nas relações de trabalho “Assédio Moral: a violência perversa do cotidiano”.

Os motivos de assédio moral são diversos, o que faz com que esse fenômeno apareça nas organizações, principalmente nas organizações sob liderança autoritária. Sob a forte pressão de demanda da alta administração da empresa, a organização exerce grande pressão para alcançar resultados que geralmente são difíceis de se alcançar. Esse fator leva a uma rotatividade excessiva de funcionários, e o autoritarismo imposto por seus superiores supera o autoritarismo de seus superiores, que acreditam ter sido conquistados, buscando trabalho em outras organizações e sendo respeitados.

Em uma reunião, quando um funcionário descobre um erro em seu trabalho, ele expõe esse assédio. Esse é um fator comum ao homem, e também um tratamento cruel que faz com que os funcionários se sintam insatisfeitos com as críticas feitas aos outros, afetando a autoestima do colaborador. Outro motivo potencial para o surgimento do assédio ético é a falta de informação da empresa e o despreparo do corpo gerencial, pois são estes os principais responsáveis pelo desempenho das atividades dos colaboradores em função dos objetivos competitivos da organização perante seu mercado.

Às vezes, o assédio moral não é fácil de provar, porque na maioria das vezes, o assédio moral ocorre de forma velada, sendo resultado da continuação do comportamento impróprio do patrão protegido pela empresa, levando o colaborador a ter de procurar outro local de trabalho. Para as vítimas (ou seja, funcionários), o assédio moral pode levar ao isolamento, como uma forma de autoproteção, ao invés de se comparar com os colegas,

representa um comportamento antissocial e até mesmo a falta de colaboração e participação da equipe, fazendo com que a vítima se sinta excluída do meio ambiente e da sociedade, prejudicando gravemente o seu desenvolvimento.

Em todo o caso, é possível enumerar um grande número de razões para este fenômeno, pelo que convém assinalar que, além de um comportamento que viola a moral e a ética, é também um comportamento antissocial que viola diretamente o ordenamento jurídico, pois vai contra os direitos de dignidade humana.

Conforme mencionado, o assédio moral é uma forma discriminatória contra as pessoas, pois destaca a diferença entre o tratamento e a particularidade dos trabalhadores. Trata-se de uma espécie de discriminação disfarçada. É necessário o entendimento das consequências e proibições legais estipuladas na Constituição brasileira. Portanto, o assédio moral discriminatório decorre de raça, intolerância religiosa, cor da pele e outros motivos.

Hoje, um fator muito realista é a discriminação contra a orientação sexual, que é causada por conceitos morais errados e preconceitos sociais. As mulheres sempre foram torturadas pela rejeição na sociedade, muitas vezes colocadas em uma posição secundária por serem mulheres, e não homens. Após a Primeira (1914-1919) e a Segunda Guerras Mundiais (1939-1945), quando as mulheres passaram a ocupar o mercado de trabalho e os homens não participaram da guerra na família, as mulheres assumiram a responsabilidade pela moradia, e essa evidência foi ainda mais reforçada. Para Hirigoyen (2019), ao contrário dos homens, as mulheres são insultadas, com conotações sexistas ou sexistas, e discriminadas por terem crenças erradas de que não são adequadas para os cargos.

É importante notar que em nossa sociedade as mulheres não são educadas para responder positivamente ou mesmo com violência, mas sim para responder de maneira mansa e submissa, o que é uma atitude negativa para com as mulheres. Dessa forma, as mulheres se tornam mais propensas a serem alvos na relação dominante que existe na organização do trabalho.

Por fim, as mulheres, assim como as minorias representadas pelo público LGBT estão sempre vulneráveis ao bullying, especialmente no local de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesse caso, podemos comprovar que ainda existem algumas fórmulas explicativas que retêm a intolerância. A importância dos direitos fundamentais está em discussão e o foco está na liberdade individual e na dignidade humana. As discussões biológicas não apenas permearão os conceitos de orientação sexual e identidade de gênero, mas também é necessário expandir esse debate em um ambiente educacional para formar uma compreensão coletiva das práticas que têm tido um bom desempenho no que diz respeito à diversidade e aos direitos constitucionais. Estes devem ser cobertos por diferentes formatos de mídia. Outro complicador para a disseminação dessa abordagem é que, em muitos casos, o próprio ambiente escolar está enraizado na sociedade, conforme descrito, o ambiente escolar está intimamente relacionado ao paradigma tradicional que dificulta essa discussão.

Dada a pesquisa desenvolvida, pode-se concluir que em termos de liberdade de gênero e diversidade de gênero, é necessário ampliar a discussão de conceitos como gênero, sexo e diversidade. Com o apoio de diferentes meios de comunicação, é necessário disseminar ainda mais conceitos nos temas e legislações do ordenamento jurídico vigente para coibir práticas e / ou atitudes discriminatórias que possam prejudicar as vítimas de abusos. Essas práticas visam alterar os direitos geralmente adotados pela sociedade que contradizem a Constituição de Liberdade, Igualdade, Segurança e Propriedade. Essa liberdade ocorre nas escolhas pessoais em relação ao sexo e à diversidade. Para que essas mudanças aconteçam, é necessário reunir forças normativas com os cidadãos, gozar de garantias e direitos básicos, e comprovar o Estado de Direito, e a mídia desempenha um papel fundamental nesta nova visão.

REFERÊNCIAS

ANDRIGUETO, Sergio Antônio. **Gênero e diversidade sexual, violência contra as mulheres e homofobia na educação escolar**. Uberlândia: Autores, 2016.

ARAÚJO JÚNIOR, Vital Borba de. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador – perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2010.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 jul. 2020.

CASTRO, M. M. **Cultura e democracia: o discurso competente e outras falas**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2017.

DARCANCHY, Mara Vidigal. Assédio moral no meio ambiente do trabalho. **Justiça do Trabalho: revista de jurisprudência trabalhista do Rio Grande do Sul**, v. 42, n. 298, p. 24–33, out., 2015. Disponível em: http://biblioteca2.senado.gov.br:8991/F/?func=item-global&doc_library=SEN01&doc_number=000749709. Acesso em 24 jun. 2019.

FARINHA, Corina Alves. Um olhar sobre a inclusão da diversidade sexual nas organizações. **Perspectivas em Políticas Públicas**, Belo Horizonte, v. X, n. 20, p. 211-240. jul/dez 2017. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/revistappp/article/view/2876/1592>. Acesso em 17 ago. 2020.

FERREIRA, R. C. **O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas**. Dissertação de Mestrado. Brasília: FACE, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 2. p. 8-19. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em 17 ago. 2020.

GROSSI, Miriam Pillar; UZIEL, Anna Paula; MELLO, Luiz. **Conjugalidades, parentalidades e identidades lésbicas, gays e travestis**. Rio de Janeiro: Garamond, 2017.

HIRIGOYEN M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2019.

HOUAISS. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Disponível em https://houaiss.uol.com.br/corporativo/apps/uol_www/v5-4/html/index.php#0. Acesso em 17 jul. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT:** orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf. Acesso em 24 jun. 2019.

LEMOS, Carolina Teles. **Religião, gênero e sexualidade:** o lugar da mulher na família camponesa. Goiânia: Editora da UCG, 2018.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação:** uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 2017.

MEYER, Dagmar; SOARES, Rosângela de Fátima Rodrigues. **Corpo, gênero e sexualidade.** São Paulo: Mediação, 2019.

NOGUEIRA, Pedro Ribeiro. **Por que a educação deve discutir gênero e sexualidade?** Listamos 7 razões. 2018. Disponível em: <http://portal.aprendiz.uol.com.br/2015/06/25/por-que-a-educacao-deve-discutir-genero-e-sexualidade-listamos-7-razoes/>. Acesso em: 09 nov. 2020.

OBSERVATÓRIO DE SEXUALIDADE E POLÍTICA **Princípios de Yogyakarta:** princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf. Acesso em 11 ago. 2019.

OLIVEIRA, Euler Sinoir. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 30, n.114, p. 61. abr-jun.2014.

OLIVEIRA, G. A.; MAIO, E. R. Questões de gênero no contexto empresarial. In: MAIO, Eliane Rose; CORREA, Crishna Mirella de Andrade. **Gênero, direitos e diversidade sexual:** trajetórias escolares. Maringá: EDUEM, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção Nº 111:** discriminação em matéria de emprego e ocupação. Disponível em <http://www.oit.org.br/node/472>. Acesso em: 05 nov. 2019.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RAMOS, H. B. **Assédio moral nas relações de trabalho.** Campinas: Editora Russell, 2018.

TORRES, Marco Antônio. **Cadernos da diversidade:** a diversidade sexual na educação e os direitos de cidadania LGBT na escola. 2. ed. São Paulo: Autêntica, 2018.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS - UNAIDS BRASIL. **Nascidos livres e iguais.** Orientação Sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos.

Brasília, 2013. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_Portuguese.pdf. Acesso em: 24 jun. 2019.

VILELA, Maria Helena. **Sexo, identidade de gênero e orientação sexual: quais as diferenças?** 2019. Disponível em: <http://revistaescola.abril.com.br/blogs/educacao-sexual/2013/05/30/os-jeitos-sexuais-de-ser/>. Acesso em: 09 nov. 2020.