



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS CCJ  
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**FLÁVIO GUILHERME BATISTA BRITO**

**A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2016**

**FLÁVIO GUILHERME BATISTA BRITO**

**A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado no Curso de Bacharelado  
em Direito da Universidade Estadual  
da Paraíba em cumprimento à  
exigência para obtenção do grau de  
Bacharel.

Área de Concentração: Direito do  
Trabalho  
Orientadora: Prof. Dra. Lucira Freire  
Monteiro

**CAMPINA GRANDE – PB**  
**2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B862h Brito, Flávio Guilherme Batista.  
A homofobia no ambiente de trabalho [manuscrito] / Flávio  
Guilherme Batista Brito. - 2016.  
21 p.  
  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -  
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas,  
2016.  
"Orientação: Profa. Ma. Lucira Freire Monteiro,  
Departamento de Direito Privado".

1. Condições de Trabalho. 2. Homofobia. 3. Violência de  
Gênero. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

FLÁVIO GUILHERME BATISTA BRITO

A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado no Curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 25/05/2016.

BANCA EXAMINADORA



---

Profª Dra. Lucira Freire Monteiro  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profª Mª Elis Formiga Lucena  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



---

Profª Esp. Edja Andreinna Cavalcante Pereira  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor do meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia. Ao meu filho Felipe e à minha neta Ana Luísa. Aos meus sobrinhos Pedro Henrique, João Gabriel, Emanuel, Maria Eduarda e a prima Jéssica e aos meus cunhados Ricardo, Luís Maia e a minha cunhada Tiane.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus pela infinita bondade e misericórdia com que cuida de cada um de nós, seus filhos.

À minha mãe Gilma Darc Batista, por ser a minha maior incentivadora e pela maneira prestimosa com que tem sido nossa mãe, amiga e companheira. Meu eterno agradecimento.

Ao meu pai Ivaldo Maciel de Brito, pelo carinho e atenção que sempre nos dispensa.

Aos meus irmãos Carla Germana, Ivaldo Junior, Alana Cristina e Carolina Brito pela forma com que me amam e sempre acreditam em mim.

Ao meu filho Felipe Brito que sempre me apoia e me faz feliz.

À minha tia e madrinha Leonides Brito (in memoriam) pelo amor que me dedicou em todos os momentos de sua vida terrena e como ainda sinto seu amor emanando do mundo espiritual, sua nova morada.

À toda minha família, em especial às tias Joana D'arc, Irian Maciel e Irani Maciel (in memoriam) que sempre me dedicaram atenção e apreço.

À professora Lucira Freire, minha orientadora, que me ajudou e me apoiou sempre enquanto professora em sala de aula, e durante a preparação desse artigo de conclusão.

À minha amiga Maria Luísa pelo carinho e atenção e pelo suporte durante a preparação desse artigo.

Aos queridos amigos Ricardo, Eva e Caio pelo companheirismo em todas as horas.

A Claudivam Barbosa pelo companheirismo e amizade sincera.

Agradeço também a todo o corpo docente do Centro de Ciências Jurídicas por terem sido fundamentais na minha formação, bem como a todos os funcionários.

Finalmente, Agradeço à professora Elis e à professora Edja por dedicarem um tempo para minha banca.

“Triste época! É mais fácil desintegrar  
um átomo do que um preconceito.”  
Albert Einstein

## A HOMOFOBIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

BRITO, Flávio Guilherme Batista<sup>1</sup>

### RESUMO

O ambiente de trabalho deve ser criado para proporcionar ao indivíduo seu crescimento profissional, intelectual e moral bem como proporcionar um clima favorável para a execução de suas tarefas de maneira ética, respeitosa e condizente com seus afazeres. Assim o indivíduo ao colaborar com uma empresa fazendo parte de seu quadro funcional, acredita estar através dela protegido pelas leis que regem a relação trabalhista e colocam o trabalhador em ambiente confortável, com uma estrutura organizacional sólida construída para oferecer ao trabalhador as mínimas condições necessárias à prática de seu mister. Esse evento pode tomar rumo distinto quando a sexualidade do profissional é posta à prova, exposta ao ridículo ou vulgarizada numa tentativa de denegrir ou desqualificar o profissional pela sua orientação sexual, fato que deve ser protegido pela Lei Maior de nosso país. Dentre as garantias fundamentais do indivíduo, albergadas constitucionalmente no art. 5º, da Magna Carta, encontram-se positivados os direitos à intimidade e à vida privada, os quais como direitos da personalidade, podem ser vislumbrados como elementos da integridade moral de cada ser humano. A homofobia que se caracteriza por ser uma espécie de medo, ódio, aversão, repugnância, ou preconceito que algumas pessoas ou grupos nutrem contra os homossexuais, lésbicas, bissexuais e transexuais, acaba sendo resultado de um atraso intelectual e moral de grande mote, uma violência e uma afronta aos direitos e garantias fundamentais de um indivíduo dentro do meio em que está inserido.

**Palavras Chave:** Trabalho, homofobia, violência, direito à vida privada, gênero.

### 1 INTRODUÇÃO

A palavra "homofobia" é composta por dois termos distintos: *homo*, que significa igual, semelhante, e é o prefixo de homossexual; e o grego *phobos*, que significa "medo", "aversão" ou "fobia".

A homofobia consiste em um ódio violento contra homossexuais e variantes de gênero que incluem o bissexual, transgêneros, lésbicas e gays. Esse ódio irracional existe desde tempos remotos e habita o inconsciente coletivo sendo facilmente identificado nos discursos de ódio, nas tentativas de violência explícitas e mesmo disfarçadas sob o manto da defesa da moral social.

---

<sup>1</sup> Aluno do Curso de Bacharelado em Direito, da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)  
E-mail: gaveston\_1@hotmail.com



Quanto á sua origem pode ter causas culturais e religiosas. Percebemos que algumas religiões cujos seguidores desenvolveram práticas fundamentalistas têm em seu corpo doutrinário direcionamentos que permitem uma interpretação intolerante a exemplo do que faz a Bíblia cristã, que muitas vezes recebe a leitura estreita de um recorte cultural de época.

No livro “O que a Bíblia pensa sobre a homossexualidade” o professor e padre católico, Daniel Hemiak traz esperança para gays e lésbicas que têm o direito de ter fé. É comum ouvir padres católicos, cristãos ortodoxos, pastores protestantes, judeus, e até mulçumanos, proferirem sentenças de condenação contra a homossexualidade, apoiando-se em textos sagrados a exemplo de versículos da Bíblia, para justificar preconceitos, legitimando a discriminação e a homofobia em nome de Deus. Como se a sexualidade humana não pertencesse ao âmago da pessoa e nem fosse tida como dádiva divina em certos pontos desses mesmos textos sagrados.

É direito personalíssimo e ninguém pode ser pressionado a escolher entre sua religião e a capacidade de sentir afeto. Daniel Helminiak, padre e doutor em Teologia, estudou minuciosamente os trechos que mencionam a homossexualidade na Bíblia.

Por ser uma forma de intolerância que nega a dignidade da pessoa humana, assim como o racismo e o antissemitismo, desde 1991, a Anistia Internacional passou a considerar a discriminação contra os homossexuais uma violação aos direitos humanos.

Percebemos uma evolução na medicina quando em 17 de maio de 1990, a Organização Mundial de Saúde retira o termo homossexualismo do rol de doenças e transtornos degenerativos da personalidade e, passa a adotar o termo homossexualidade, preferível àquele outro que estava associado ao sufixo “ismo” relacionado com enfermidades.

No Brasil, em maio de 2011, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a união estável entre duas pessoas do mesmo sexo, o que por um lado demonstrou um considerável avanço na aceitação da diversidade, mas provocou numa parcela mais tradicional da sociedade o acirramento da intolerância ao se manifestar contra essa união, contribuindo de certa forma para o aumento das manifestações discriminatórias.

As redes sociais se encheram de mensagens a favor e contra, mostrando os paradoxos da situação. O Brasil tirava o preconceito do armário e externaria o sentimento de repúdio e ódio aos homossexuais devido à criação de um Projeto de Lei

sob o número 122 que levou em 2013, o Conselho Nacional de Justiça - CNJ a aprovar e regulamentar o casamento civil gay no Brasil.

Atualmente, casais homossexuais possuem os mesmos direitos e deveres que um casal heterossexual no país, podendo se casar em qualquer cartório brasileiro, mudar o sobrenome e participação na herança do cônjuge. O cartório que se negar a realizar um casamento entre pessoas do mesmo sexo deverá ser punido. Os casais que já possuíam a união estável também podem alterar o status para casamento civil.

O Projeto de Lei da Câmara nº 122/06 (também conhecido como **PLC 122**) visa alterar a **lei 7.716**, criminalizando a discriminação motivada unicamente na orientação sexual ou na identidade de gênero da pessoa discriminada. Se essa alteração for aprovada, a **Lei do Racismo** sofrerá uma alteração, passando a incluir esse tipo de discriminação no parâmetro legal de racismo, que nos dias de hoje contempla discriminação pela etnia, cor da pele, religião ou origem nacional.

A sexualidade de um indivíduo jamais deve ser colocada em pauta quando de sua contratação para exercer atividade remunerada, classificada como relação trabalhista. O ambiente de trabalho deve ser criado para proteger o empregado proporcionando assim uma segurança física e psicológica que o permita exercer suas atividades com equilíbrio em um ambiente agradável e seguro.

Sendo o indivíduo homossexual e sendo discriminado por isso, seja de forma explícita ou velada, percebemos uma queda da auto estima, da valorização do próprio indivíduo como pessoa humana e como cidadão, porque a homofobia tem esse caráter de “coisificar” o indivíduo, tratando-o diferente por ser diferente, como uma espécie de punição pelo fato dele ser homossexual.

Percebemos então que muitos homossexuais buscam disfarçar suas preferências íntimas, tentando assumir posturas que se enquadrariam na normalidade de um comportamento heterossexual numa sociedade que impõe formas, métodos e posturas pré definidas como normais e aceitáveis pela sociedade machista, preconceituosa e heteronormativa em que vivemos.

Através desse trabalho mostraremos como acontece a homofobia no ambiente de trabalho e quais suas consequências jurídicas e psicológicas para os indivíduos afetados.

## 2 ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A homofobia no ambiente de trabalho gera situações de assédio moral específico que deve ser tratado com o rigor da lei para combater essa prática e garantir ao trabalhador seu direito de exercer a sua sexualidade com amparos legais, e se preciso ir mais além para garantir ao funcionário homossexual todos os direitos de um funcionário heterossexual, como plano de saúde compartilhado, direito à licença do trabalho após adoção de criança, feita pelo parceiro, ou cônjuge e até o direito à apresentação pessoal consoante sua preferência de gênero.

O ambiente de trabalho deve proporcionar ao empregado todo conforto para exercer seus direitos e garantias fundamentais, amparado pela lei trabalhista em vigor. O que vemos na atualidade é que o comportamento regido por uma sociedade heteronormativa pune o diferente, exclui o que age ou pensa em desacordo com essas regras que foram impostas com crueldade como se todos tivessem a mesma condição de gênero.

Observamos como se fala em opção sexual, como se o indivíduo pudesse optar, escolher a sua sexualidade, sendo algo que mais se aproxima de um possível “desvio” de conduta, aqueles que são naturalmente diferentes.

Nota-se ainda que a hostilidade criada no ambiente de trabalho pode surgir tanto através de comentários ou piadas homofóbicas, cujo único intuito é constranger, afastar e desvalorizar o indivíduo pela sua sexualidade, quanto por fatos mais graves como perseguições ou demissões, assédio moral por parte de superiores ou mesmo dos próprios pares do funcionário em questão, fazendo-o ser julgado não pela sua competência profissional e sim pela sua orientação sexual.

Discriminação e preconceito não se confundem. Enquanto o preconceito é um arbitrário juízo mental negativo, a discriminação é o efetivo tratamento diferenciado de determinada pessoa por razões preconceituosas (arbitrárias) ou inclusivas (discriminação positiva). Assim, o PLC 122/06 punirá a discriminação, não o preconceito – lembrando, todavia, que ofender alguém por motivos preconceituosos implica discriminação contra a pessoa ofendida.

### 3 ATITUDES QUE DETERIORAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Algumas atitudes têm contribuído de forma voluntária ou involuntariamente para o aumento de casos de homofobia no ambiente de trabalho. As sequelas de cada atitude de homofobia impedem o indivíduo em questão a se sentir produtivo, ser livre, completo e realizado como homem ou mulher integral e cidadãos com direitos e deveres. São elas:

#### 3.1 *OUTING* INVOLUNTÁRIO

Chama-se “*outing*” (do inglês: saindo, ou colocando pra fora), o processo de se assumir homossexual, ocorre quando o indivíduo abandona os disfarces utilizados cotidianamente para inserir-se socialmente. Esse processo é de caráter individual e diz respeito apenas ao homossexual, a seus familiares, amigos ou entes queridos, com os quais ele queira espontaneamente assumir sua orientação. Em alguns casos o meio social ou de trabalho em que o indivíduo está inserido o força a expor sua sexualidade mesmo que isso não seja de fato seu desejo.

Alguns são forçados a de alguma forma se assumir gays, tendo a sexualidade apontada ou revelada por colegas de trabalho ou superiores, em brincadeiras desagradáveis, piadas homofóbicas, constrangidos com comentários jocosos referentes à “falta de masculinidade” ou a uma suposta “delicadeza” do indivíduo gay. Além disso, muitas vezes a condição de homossexual é apontada como algo inferior, de desmerecimento ou desqualificação do indivíduo, e muitas vezes nada mais é do que uma forma de excluir ou punir o homossexual, pelo fato do mesmo ser diferente, apartado de uma heteronormatividade imposta, que deve, obrigatoriamente, ser seguida por todos.

#### 3.2 PIADAS E COMENTÁRIOS MALICIOSOS

Uma das formas de expor o indivíduo homossexual ao ridículo é humilha-lo com piadas homofóbicas, onde sempre aparece um estereótipo do gay como alguém pervertido, que sempre se insinua para os heterossexuais ou demonstra fraqueza ou alguma malícia, sempre sendo o oposto da tradicional virilidade; o delicado que envergonha a família, que envergonha os amigos, só pensa em sexo e no falo

masculino; sendo sempre apontado como o passivo da relação e por isso com menos dignidade ainda, uma vez que a sociedade, que sempre reprimiu a mulher, condena também a homossexualidade por assumir o “papel de fêmea” da relação, por acreditar-se que o homossexual é sempre aquele passivo que é introduzido na relação.

### 3.3 ABORDAGEM DE CARÁTER HOMOFÓBICOS

Por vezes o comentário excede o nível de piada generalizada sobre tema diverso de preconceito e parte para um ataque direto do homofóbico sobre o ofendido. Muitas vezes tem o intuito de desestabilizar emocionalmente o indivíduo deixando-o à mercê do seu ofensor. Partem com o intuito de agredir psicologicamente o homossexual, podendo gerar nele uma espécie de baixa auto estima, fazendo com que ele passe a odiar a si mesmo, rejeitando ou repugnando a própria sexualidade, numa tentativa de retirar do indivíduo sua própria identidade sexual.

### 3.4 TRATAMENTO HUMILHANTE

A diferença de tratamento consiste em uma espécie de humilhação sobre o homossexual que passa a receber como reprimenda pela sua orientação um tratamento diferenciado, podendo ser excludente ou não, mas que de alguma forma o coloca em destaque, ou o evidencia não por seus méritos de qualificação profissional, mas sim pelo que os homofóbicos julgam ser um demérito.

Cabendo em alguns casos indenização por dano moral causado ao trabalhador, nos termos dos artigos 186, 927, 932, III, e 933 do Código Civil.

### 3.5 EXCLUSÃO E LIMITAÇÃO DO PROGRESSO FUNCIONAL

A exclusão é uma das formas mais cruéis de atentar contra a moral e a dignidade do homossexual, muitas vezes isso é feito de forma velada, discreta, mas não menos ofensiva. Evita-se o contato direto com ele ou o restringe apenas as atividades profissionais, tirando-o de todos os happy hours, ou momento mais descontraídos, onde existe um estreitamento dos laços entre colegas de trabalho.

Algumas vezes é exigido para comparecer nestes momentos, a presença da namorada ou companheira. Logo o homossexual não assumido, muitas vezes frente ao

receio da exposição de sua condição, se vê apartado, isolado; muitas vezes tendo que levar amigas que sabem de sua sexualidade para fingirem serem suas namoradas, ou até mesmo arranjar algumas parceiras, tentando fazer parecer o mais heterossexual possível para ser bem aceito pelos colegas de trabalho.

A sociedade muitas vezes tem sido cruel com os diferentes, não só limitando acesso a deficientes físicos, negando a negros e mulheres seus direitos, assim como impedindo os homossexuais de viverem em plenitude sua sexualidade.

Se o homossexual é assumido e, portanto, ciente de seus direitos e deveres, logo é taxado de militante, reacionário, ou alguém que quer aparecer e com isso chamar a atenção. Parece uma afronta a essa sociedade viciada na discriminação e no preconceito que alguém sendo homossexual, seja feliz e possa viver bem e em harmonia com o meio com o qual se relaciona.

#### 4 ATENTADO CONTRA A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Muitas vezes a homofobia extrapola os limites de ser apenas um sentimento ruim endereçado ao homossexual em um ambiente de trabalho, e passa a ter uma característica ainda mais ofensiva e que excede o nível de desrespeito e atenta diretamente contra dignidade da pessoa humana, protegida constitucionalmente, a saber:

##### 4.1 DIFAMAÇÃO E CALÚNIA

Além da hostilidade reinante num ambiente onde a homofobia existe de fato, algumas atitudes ultrapassam os limites e se revelam ainda mais danosas. Uma delas é a difamação e calúnia.

Os crimes contra a honra estão previstos nos artigos 138, 139 e 140 do Código Penal. O Código Penal define esses crimes da seguinte forma:

##### **Calúnia**

Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime.

[...]

##### **Difamação**

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.

[...]

##### **Injúria**

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.

[...]

Às vezes, ofensas são cometidas no local de trabalho, seja em órgãos e entes públicos, seja em empresas particulares. No segundo caso, além das consequências criminais, pode caber também ação de indenização contra a própria empresa pelo dano moral, se a ofensa tiver sido praticada por um representante dela (um gerente, supervisor, diretor etc.). Nesse caso, é necessário procurar o sindicato ou um advogado trabalhista de confiança, para que ele avalie a situação e decida sobre a viabilidade de ação para isso, a ser proposta na Justiça do Trabalho, conforme esclarece a Dra. Sônia Mascaro,

O assédio moral (*mobbing*, *bullying*, *harcèlement* moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (MASCARO, Sônia, Jus navegandi.)

Nota-se que a difamação, rotineira no ambiente de trabalho, muitas vezes não vem sendo combatida porque os doutrinadores e a jurisprudência dominante entendem que não se trata de assédio moral, exatamente por não ser um movimento de cima para baixo, do chefe contra subordinados, mas uma atitude lateral, entre colegas de trabalho.

#### 4.2 VIOLÊNCIA: FÍSICA, VERBAL E OU POLÍTICA

O discurso homofóbico em si já se caracteriza como uma ofensa verbal. Muitas vezes essa ofensa tem ainda o caráter de violentar o indivíduo usando para com ele diretamente palavras ou expressões chulas que atentam contra a sua honra e sua dignidade. Junto a essas palavras que por si só já se caracterizam como uma agressão verbal, outras de ordem física costumam acontecer em sequência.

Tal como ocorre na violência contra a mulher, essa também é caracterizada como uma violência de gênero, pois consiste em atos violentos em função do gênero ao qual pertencem as pessoas envolvidas, ou seja, há a violência porque alguém é mulher, ou gay, lésbica, transexual ou transgênero.

Segundo dados divulgados pelo Grupo Gay da Bahia (GGB), os assassinatos de homossexuais, travestis e lésbicas em todo o país somaram 260 no ano de 2015,

registrando um crescimento de 31% sobre o total registrado em 2016. O antropólogo Luiz Mott, acredita, no entanto, que o número possa ser maior:

Esses 260 assassinatos documentados são um número subnotificado, porque não há, no Brasil, estatísticas oficiais de crimes de ódio. Para os homossexuais, a situação é extremamente preocupante”, assinala o antropólogo Luiz Mott, responsável pelo levantamento. “Há um crescimento da quantidade de assassinatos. Além disso, menos de 10% desses assassinos são presos e sentenciados. Atualmente, a visibilidade dos gays é maior, pois há muitos se assumindo e isso provoca o aumento da intolerância.

De acordo com o levantamento, realizado desde 1980, as maiores vítimas em 2015 foram os gays, com 54%, seguidos pelos travestis (42%) e lésbicas (4%). A unidade federativa que mais concentrou os homicídios foi a Bahia, com 29 registros. Em seguida, vêm Alagoas, com 24, e São Paulo e Rio de Janeiro, com 23 cada. O estudo é realizado com base em notícias publicadas em jornais e redes sociais.

#### 4.3 DEMISSÕES SEM JUSTA CAUSA, PEDIDOS DE DEMISSÃO E DEMISSÃO INVOLUNTÁRIA

Algumas vezes a homofobia praticada pelos superiores do empregado chega a tal nível que é dada a demissão do funcionário em razão de sua sexualidade. Em outras vezes, o funcionário é tão pressionado por esses mesmos superiores, ou mesmo por alguns pares, que se vê forçado a pedir demissão, num processo que a justiça classifica como “Demissão involuntária” prevista no art. 483 da CLT.

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

*a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*

*b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;*

*c) correr perigo manifesto de mal considerável;*

*d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

*e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;*



*f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.*

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

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

*§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.*

*\*\* § 3º acrescentado pela Lei nº 4825, de 5 de novembro de 1965*

Conforme indica o artigo acima a premissa utilizada é a mesma da justa causa do empregado. Se o empregador não cumpre com obrigações principais do contrato (não paga salário, por exemplo), ameaça a integridade física do empregado, exige a sua presença no ambiente de trabalho, mas lhe proíbe de executar as suas tarefas, difama ou calunia o empregado, dentre outras causas, o trabalhador pode denunciar o contrato e deixar de trabalhar. Em tais casos o empregado tem os mesmos direitos que teria se fosse dispensado injustamente.

Uma coisa importante é que o empregado deve comunicar ao empregador por que está deixando de trabalhar ou optar em continuar trabalhando até que a justiça ou o próprio empregador reconheça a dispensa indireta. Como regra, empregadores não reconhecem a dispensa indireta e o empregado acaba recorrendo ao Poder Judiciário que dirá se o fato alegado pelo trabalhador é grave, e se enquadra nas hipóteses do art. 483 da CLT.

O primeiro passo, para quem sofre com as atitudes de assédio moral, é buscar seus direitos de defesa legais. Buscar o gestor imediato, expor o caso para a área de Recursos Humanos, acionar a área Jurídica, menos aceitar esse tipo de violência e discriminação.

Caso haja demissão decorrente de qualquer discriminação, cabe o pedido judicial de reintegração do funcionário, bem como de uma indenização para reparação dos danos morais sofridos pelo trabalhador envolvido na questão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tratamento igualitário entre funcionários sem que a orientação sexual seja base ou parâmetro para uma postura desviante dos seus superiores ou dos seus pares no ambiente de trabalho, se constitui de maneira a garantir a sua integridade física, moral e o livre exercício da sua sexualidade, previstos na Constituição Federal no artigo 5º, que trata dos direitos e garantias fundamentais individuais.

O conceito de homofobia e de como os padrões de heteronormatividade ainda regem as relações trabalhistas e pessoais dentro do ambiente de trabalho, de como o homossexual muitas vezes é constrangido e assediado moralmente em um ambiente onde deveria estar amparado e protegido, ainda é a maior ofensa a esses direitos.

A maneira como muitas vezes o funcionário é julgado por sua sexualidade e não pelos talentos ou postura profissional que apresenta, são resquícios ainda estabelecidos da histórica sociedade machista e preconceituosa, que não admite muitas vezes uma relação saudável e tranquila entre os indivíduos, sem que se considere primordial sua orientação sexual. Muitas vezes o homossexual se vê constrangido com piadas homofóbicas, fruto de uma sociedade que se acostumou a diminuir e ridicularizar alguém por ser diferente, pensar e agir desigual dentro dos parâmetros da heteronormatividade.

O livre exercício da sexualidade não é incompatível com nenhuma relação profissional, mas muitas vezes o preconceito desgasta e satura essa relação causando desconforto e gerando traumas onde deveria haver harmonia e equilíbrio.

Buscando muitas vezes esconder sua sexualidade por não ser aceito no ambiente de trabalho, o homossexual se ver forçado a reprimir seus sentimentos, como se fosse necessário uma readaptação para o exercício de uma profissão, que não exige para ser realizada senão a capacitação técnica ou a formação profissional adequada.

Estando, pois, coagido e afrontado pelo machismo, pela baixa escolaridade e pela impunidade, o indivíduo homossexual tende a ter a sua auto estima afetada de maneira grave, levando-o à um processo de demissão involuntária ou até mesmo uma baixa produtividade.

A homofobia provoca a estigmatização do indivíduo gay em todas as esferas que se apresente. No meio organizacional, a situação não é diferente, sendo observados os

casos de diversas atitudes que deterioram a relação trabalhista e se caracterizam como uma verdadeira violência contra o homossexual.

A falta de informação é um dos motivos mais comuns para que ocorram tais comportamentos hostis, faltando às organizações uma posição mais aberta ao diálogo, mostrando que é possível estabelecer um bom clima organizacional, mesmo com diferenças entre os funcionários.

O fundamental é que, em uma sociedade plural e aberta à diversidade que estamos vivendo, sejam sempre respeitados os indivíduos, independente de sua sexualidade, e que toda forma de violência, discriminação e injustiça sejam combatidas e punidas com o rigor da lei. E que em um futuro bem próximo, apenas sejam lembradas como um momento triste e incomum, e que não faz mais parte dos costumes nem dos hábitos dos indivíduos civilizados e homens e mulheres de bem que nos propomos a ser.

## HOMOPHOBIA IN THE WORKPLACE ENVIRONMENT

### ABSTRACT

The work environment must be created to provide the individual with their professional, intellectual and moral growth as well as providing a favorable climate for the execution of their duties so is ethics, respectful and consistent with their business. Thus the individual to work with a company as part of its staff, believed to be through it protected by the laws governing the employment relationship and put the worker in a comfortable environment with a solid organizational structure built to offer the employee the minimum conditions necessary for practice of his profession. This event can take different turn when the sexuality of professional, is put to the test, exposed to ridicule or vulgarized in an attempt to denigrate or discredit the professional for their sexual orientation, a fact that should be protected by the highest law of our country, Among the guarantees fundamental of the individual, constitutionally housed in art. 5, inc., The Magna Carta, are positivized rights to privacy and private life, which, as rights of personality, can be glimpsed as elements of moral integrity of every human being. Homophobia which is characterized by being a kind of fear, hatred, loathing, disgust, or prejudice that some people or groups nourish against homosexuals, lesbians, bisexuals and transsexuals, ends up being the result of an intellectual backwardness and moral great motto, one violence and an affront to the fundamental rights and guarantees of an individual within the environment in which it operates.

**Keywords:** Work, homophobia, violence, right to privacy, gender.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição, 1988. Constituição da Republica Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal; 2014.

CHAVES, Marianna. 2011 Homoafetividade e Direito: proteção constitucional, uniões, casamento e parentalidade - Um panorama luso-brasileiro. Curitiba: Juruá Editora.

DIAS, Maria Berenice. 2011. Diversidade Sexual e Direito Homoafetivo. 1. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Direito Homoafetivo. Disponível em: <<http://www.direitohomoafetivo.com.br>>.

FERREIRA, R. C. 2007. O gay no ambiente de trabalho: análise dos efeitos de ser gay nas organizações contemporâneas. Dissertação de Mestrado em Administração – Universidade de Brasília: Brasília.

HELMINIAK, Daniel A. 1998. Que a Bíblia realmente diz sobre a homossexualidade. GLS Editora.

## NOTAS

### Organização Internacional do Trabalho

“[...] A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais atinentes às questões do Direito do Trabalho, editou, em 2002, um Informe sobre algumas formas de configuração do assédio moral, elencando várias condutas que se mostraram mais típicas ou comuns. O rol estabelecia que o assédio moral consistiria em: A. Medida destinada a excluir uma pessoa de uma atividade profissional; B. Ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem razão; C. A manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa através de rumores e ridicularização; D. Abuso de poder através do menosprezo persistente do trabalho da pessoa ou a fixação de objetivos com prazos inatingíveis ou pouco razoáveis ou a atribuição de tarefas impossíveis; E. Controle desmedido ou inapropriado do rendimento de uma pessoa. As normas editadas pela OIT, tal como o informe acima referido, que proíbe o assédio moral, e a Convenção 111, que proíbe qualquer tipo de discriminação, devem ser observados como verdadeiros “sobre princípios” dentro do ordenamento jurídico interno, devendo cada membro tomar as medidas necessárias ao efetivo respeito a esses direitos, concretizando-os através de medidas preventivas e repressoras.”

### Projeto Lei Anti homofobia

Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor, dá nova redação ao § 3º do art. 140 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, e ao art. 5º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências.

### Explicação da Ementa:

Altera a Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989, o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal) e o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) para definir os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de gênero, sexo, orientação sexual e identidade de gênero. Estabelece as tipificações e delimita as responsabilidades do ato e dos agentes.