



REVISTA INCLUSIONES

HOMENAJE A NATALIA MILANESIO

Revista de Humanidades y Ciencias Sociales

Volumen 7 . Número 4

Octubre / Diciembre

2020

ISSN 0719-4706

CUERPO DIRECTIVO

Director

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

OBU - CHILE

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

Editor Europa del Este

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Lic. Graciela Pantigoso de Los Santos
Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya
Universidad Adventista de Chile, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach
Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín
Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio
Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero
Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira
Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga
Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona
Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra
Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz
Universidad del Salvador, Argentina

Ph. D. Stefan Todorov Kapralov
South West University, Bulgaria

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. Antonio Hermosa Andújar

Universidad de Sevilla, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

Scuola Normale Superiore di Pisa, Italia

Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos

Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez

Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Dra. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el
Deporte, Cuba*

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Perú

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu

Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

**REVISTA
INCLUSIONES** M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

**CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL**

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía
Santiago – Chile
OBU – C HILE

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**UMA ANÁLISE DE CASOS DE ASSÉDIO PRESENTES EM PRÁTICAS HOMOFÓBICAS
NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO**

**AN ANALYSIS OF HARASSMENT CASES IN HOMOPHOBIC PRACTICES
IN ORGANIZATIONS: A REVIEW**

Mg. Islane Cristina Martins

Universidade Federal de Pernambuco, Brasil

ORCID: 0000-0003-2351-2730

islanemartins@gmail.com

Lic. Maria Luíza de Castro Nunes Pereira

Faculdade Internacional Signorelli, Brasil

ORCID: 0000-0003-2000-0019

m.luiza.castro@hotmail.com

Fecha de Recepción: 30 de junio de 2020 – **Fecha Revisión:** 12 de julio de 2020

Fecha de Aceptación: 19 de septiembre 2020 – **Fecha de Publicación:** 01 de octubre de 2020

Resumen

Revisar la literatura para comprender los casos de acoso moral presente en las prácticas homofóbicas en las organizaciones. La homofobia y el acoso moral afectan las relaciones interpersonales, la organización, el trabajo y, sobre todo, el individuo homosexual que interfiere en su productividad laboral. Se realizó una encuesta bibliográfica en abril de 2020, en las bases de datos CAPES y Google Scholar. Los descriptores utilizados fueron los siguientes: "Homofobia" y "Ámbito organizacional" y "Acoso moral" en ambas bases de datos. Los 5 artículos que ingresaron a la síntesis cualitativa confirmaron la existencia de casos de acoso moral en las prácticas homofóbicas en las organizaciones. Los homosexuales fueron entrevistados en 3 de los 5 artículos y, todos ellos, dijeron que creían que la discriminación era común, debido a los prejuicios existentes en la sociedad. Además, se notó que la mayoría de ellos desconocían el hecho de que estaban siendo víctimas de acoso moral.

Palabras Claves

Homofobia – Acoso – Organización

Abstract

To review the literature to understand the cases of moral harassment present in homophobic practices in organizations. **Content:** Homophobia and moral harassment affect interpersonal relationships, organization, work and, above all, the homosexual individual who interferes with their labor productivity. A bibliographic survey was carried out in April 2020, in the CAPES and Google Scholar databases. The descriptors used were the following: "Homophobia" and "Organizational scope" and "Moral harassment" in both databases. The 5 articles that entered the qualitative synthesis confirmed the existence of cases of moral harassment in homophobic practices in organizations. Homosexuals were interviewed in 3 of the 5 articles and all of them said that they believed that discrimination was common, due to existing prejudices in society. Furthermore, it was noted that most of them were unaware of the fact that they were being bullied.

Uma análise de casos de assédio presentes em práticas homofóbicas nas organizações: uma revisão pág. 540

Keywords

Homophobia – Harassment – Organization

Para Citar este Artículo:

Martins, Islane Cristina y Pereira, Maria Luíza de Castro Nunes. Uma análise de casos de assédio presentes em práticas homofóbicas nas organizações: uma revisão. Revista Inclusiones Vol: 7 num 4 (2020): 539-549.

Licencia Creative Commons Attribution Non-Comercial 3.0 Unported
(CC BY-NC 3.0)

Licencia Internacional



Introdução

A homofobia é uma conduta hostil para com os homossexuais. É um neologismo que combina o prefixo homo (referente a palavra homossexual) com a palavra grega *phobos* (medo, fobia). Mas, ainda que seu elemento inicial seja a recusa irracional ou mesmo o ódio gratuito em relação a gays e lésbicas, o significado da homofobia não deve se limitar a isso. Tal como o racismo ou a xenofobia, a homofobia é uma atitude que qualifica o outro como contrário, anormal ou inferior. Em virtude da sua diferença, esse outro é retirado do convívio social e posto fora do universo comum dos humanos¹.

Dito isso, é importante esclarecer que o termo homofobia apresenta duas vertentes de uma mesma realidade: um enfoque pessoal de natureza afetiva, que se expressa pela rejeição aos homossexuais, e um enfoque cultural de natureza cognitiva, no qual o alvo da rejeição não é o indivíduo homossexual, mas a homossexualidade como fenômeno psicológico e social².

No que diz respeito ao assédio moral, ele é uma atitude abusiva, de cunho psicológico, que fere a dignidade psíquica da pessoa, de forma duradoura e repetitiva, tendo por consequência a sensação de exclusão do convívio e ambiente social³.

Já na relação de trabalho, o assédio moral se caracteriza por condutas que submetem empregados a situações humilhantes, vergonhosas e constrangedoras, de maneira repetitiva, e que pode causar prejuízo à dignidade, personalidade, ou à integridade física ou psíquica de um indivíduo, afetando o ambiente e a produtividade no trabalho⁴.

Assim, o processo de globalização e os planos de reformulação produtiva aplicados pelas organizações para sobreviver no mercado competitivo contemporâneo trouxeram à tona uma nova forma de gerenciamento de recursos humanos. É nesse ambiente, caracterizado pelo desempenho quantitativo, pelas pressões, além da despersonalização do colaborador, visto como uma máquina produtiva, que acontece o assédio moral, um processo de violência psicológica contra o trabalhador⁵.

Nesse sentido, é importante salientar que o assédio moral em função de orientação sexual é também um assédio discriminatório, da condenação da diferença do outro. Dessa forma, o homossexual fica diversas vezes em situações de fragilidade nas empresas, mesmo que não tenha revelado a sua orientação sexual. O que inclui episódios de humilhação, como piadas homofóbicas e tratamento diferenciado em questões associada a promoção de carreira⁶.

¹ Daniel Borrillo, *Homofobia - História e crítica de um preconceito* (São Paulo, Editora Autêntica, 2010).

² Jardel Heitor Santini, “Assédio Moral nas Organizações: relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho” (Tese de Graduação, Universidade Federal da Fronteira Sul, 2016).

³ Rodolfo Pamplona Filho; Antônio Lago Júnior; Paula Sarno Braga, “Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego”, *Revista Direito UNIFACS* num 190 (2016): 1.

⁴ Rodolfo Pamplona Filho; Antônio Lago Júnior; Paula Sarno Braga, “Noções Conceituais...”

⁵ Jardel Heitor Santini, “Assédio Moral nas Organizações...”

⁶ Jardel Heitor Santini; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta; Thiago Soares Nunes, “Assédio Moral no Trabalho: as situações hostis vivenciadas por homossexuais no oeste catarinense”, *Caderno de Administração* Vol: 26 num 2 (2018).

Assim sendo, o estudo desse tema é importante por tornar público um pouco da dificuldade que esse grupo enfrenta, não só no processo de inserção no mercado laboral, mas também na permanência em seus postos de trabalho. A discussão é fundamental visto que a homofobia e o assédio moral afetam as relações interpessoais, a organização, o trabalho, e, sobretudo, o indivíduo homossexual⁷. Isto posto, deve-se trazer à tona esclarecimentos que irão servir como fonte de conhecimentos, que podem direcionar ações e reações das empresas no que tange a reduzir e extinguir as práticas hostis vivenciadas pelos homossexuais no ambiente de trabalho⁸. Por isso, o objetivo do presente estudo foi realizar uma revisão integrativa da literatura a fim de analisar casos de assédio moral presentes em práticas homofóbicas nas organizações.

Material e Métodos

Foi feito um levantamento da literatura em abril de 2020, nas bases de dados Periódicos CAPES e Google Acadêmico. Os descritores utilizados foram os seguintes: “Homofobia” AND “Âmbito Organizacional” AND “Assédio moral” em ambas as bases de dados. Foram selecionados 05 artigos sendo incluídos segundo os critérios de elegibilidade conforme a Figura 1. Os critérios de inclusão foram: artigos no idioma português, nos últimos cinco anos, envolvendo uma análise de casos de assédio moral presente em práticas homofóbicas nas organizações. Os critérios de exclusão foram artigos de revisão de literatura.

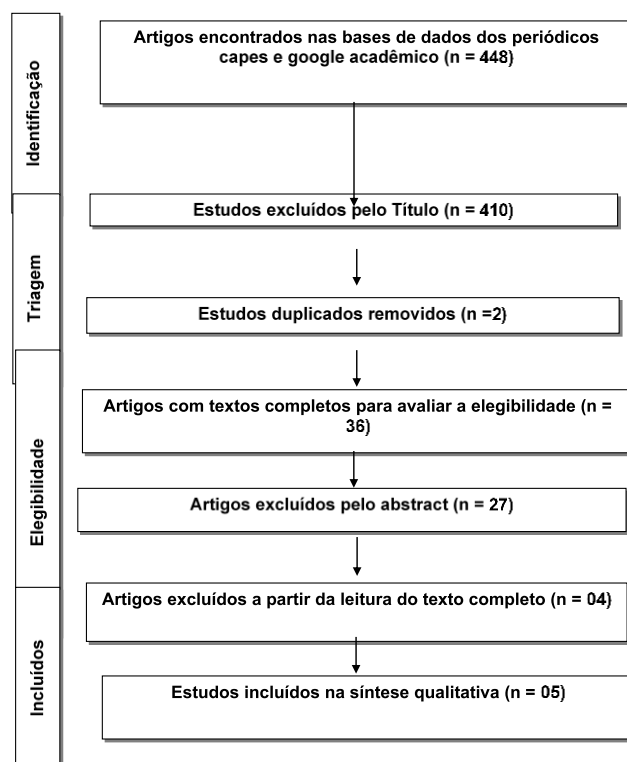


Figura 1
Fluxograma e critérios de seleção e inclusão dos artigos

⁷ Jardel Heitor Santini; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta; Thiago Soares Nunes, “Assédio Moral...”

⁸ Jardel Heitor Santini; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta; Thiago Soares Nunes, “Assédio Moral...”

Resultados

Os resultados do presente estudo encontram-se na Tabela 1

#N	Data	Título	Autores	Periódico	Objetivos	Resultados
1	2018	Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional	Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos; Miguel Ângelo Silva de Melo	Id on line Revista de Multidisciplinar e de Psicologia	Verificar a ocorrência de assédio moral do grupo LGBT em empresas na Região Metropolitana do Cariri.	Foi possível verificar a existência de assédio moral de LGBT na organização pesquisada identificando-se as causas através da percepção de uma empresária, e se comprovou este assédio mediante as experiências de um representante do grupo. O estudo constatou que contra os homossexuais existe maior incidência de situações de atentado contra a dignidade, de forma direta, visível e coletiva. Foram verificadas situações de desqualificação, insinuações depreciativas, criação de rumores, crítica sobre sua sexualidade e, sobretudo, o uso de palavras para menosprezá-los.
2	2018	Assédio moral no trabalho: As situações hostis vivenciadas por homossexuais no oeste catarinense	Jardel Heitor Santini; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta; Thiago Soares Nunes	Caderno de Administração	Evidenciar os casos de assédio moral no âmbito laboral contra homossexuais em organizações da região oeste catarinense.	Foi possível verificar a existência de assédio moral de LGBT na organização pesquisada identificando-se as causas através da percepção de uma empresária, e se comprovou este assédio mediante as experiências de um representante do grupo. O estudo constatou que contra os homossexuais existe maior incidência de situações de atentado contra a dignidade, de forma direta, visível e coletiva. Foram verificadas situações de desqualificação, insinuações depreciativas, criação de rumores, crítica sobre sua sexualidade e, sobretudo, o uso de palavras para menosprezá-los.

#N	Data	Título	Autores	Periódico	Objetivos	Resultados
3	2017	Preconceito, discriminação e assédio moral em relação à população LGBT	Moisés Santos Menezes; Joilson Pereira da Silva; Leonor Maria Cantera	Assédio moral no trabalho Fundamentos e ações	Debater a discriminação social e sua ligação com o assédio moral dos indivíduos de orientação sexual não heteronormativa.	A vida profissional da população LGBT é, em geral, tratada de forma irrelevante por questões discriminatórias. O preconceito contra esse grupo no ambiente laboral é uma questão constante e que precisa da atuação interligada do poder público, órgãos trabalhistas e sujeitos demandantes.
4	2016	Homofobia nas organizações e a legislação aplicada	Fabian Artur da Silva; Adriana Bainha	Revista Borges	Verificar a homofobia existente na sociedade e, por conseguinte, nas empresas e suas respectivas tratativas diante da legislação brasileira.	Identificou-se que o tratamento degradante recebido pela população homoafetiva não tem tratativas legislativas específicas. Os homossexuais discriminados pela sociedade e no âmbito organizacional, dependem exclusivamente da subjetividade e bom senso do Poder Judiciário para interpretar as demandas das vítimas e, quando possível, enquadrá-las em alguma outra inconstitucionalidade como dano, agressão, assédio moral, entre outros.
5	2016	Assédio moral nas organizações: Relatos de abusos psicológicos e de	Jardel Heitor Santini	Banco de Dissertação da UFFS	Estudar as consequências na vida profissional de homens e mulheres homossexuais	Verificou-se que grande parte dos homens homossexuais se sentiram desprezados pelos

#N	Data	Título	Autores	Periódico	Objetivos	Resultados
		preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho			que sofrem ou sofreram assédio moral no ambiente laboral.	grupos de homens heterossexuais, estes por seu turno, eram quem mais humilhavam e faziam piadas com a sexualidade dos entrevistados. Já as mulheres entrevistadas afirmaram que os homens heterossexuais agiam de maneira a constrangê-las ou a tratá-las como objetos, elas, além de suportar o preconceito e a homofobia, são vítimas do sexismo existente em muitas pessoas do sexo masculino.

Tabela 1
Demonstrativo dos artigos que integram a Revisão Integrativa

Discussão

O objetivo do presente estudo foi fazer uma revisão de literatura a fim de compreender casos de assédio moral presentes em práticas homofóbicas nas organizações, haja vista a necessidade de entender e refletir a respeito da influência das identidades afetivo-sexuais e de gênero na inserção e cotidiano do trabalhador no âmbito organizacional⁹.

O indivíduo homossexual está, muitas vezes, vulnerável no seu local de trabalho. Independente de revelar a sua orientação sexual, ele passa por situações constrangedoras e de humilhação, como piadas homofóbicas e desigualdade de tratamento em questões associadas a promoções de carreira¹⁰. Essas práticas, ao longo do tempo, podem se configurar como assédio moral que é, segundo Margarida Barreto, o ato de submeter funcionários a situações vergonhosas, humilhantes e constrangedoras durante o trabalho, de forma duradoura e repetitiva, e que pode atingir a saúde psíquica e física da vítima e prejudicar o ambiente e a produtividade no trabalho. Atitude caracterizada como violenta, antiética e desumana, que afeta a dignidade e a identidade, e viola os direitos fundamentais dos indivíduos¹¹.

⁹ Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos; Miguel Ângelo Silva de Melo, "Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional Maria", Revista Multidisciplinar e de Psicologia Vol: 12 num 40 (2018): 413.

¹⁰ Jardel Heitor Santini; Kelly Cristina Benetti Tonani Tosta; Thiago Soares Nunes, "Assédio Moral...

¹¹ Moisés Santos Menezes e Joilson Pereira da Silva e Cantera, Preconceito, discriminação e assédio moral em relação à população LGBT (Florianópolis, Editora Lagoa, 2017).

Nesse contexto, é crucial entender a importância do trabalho na vida do ser humano, pois ele representa além de uma forma de sobrevivência, o sentimento de estar cumprindo uma missão, independência econômica e reconhecimento. Nardi, defende que impedir ou dificultar o acesso dessas pessoas ao mercado é uma questão muito preocupante, tendo em vista que “em nosso tempo, quando se impedem que as pessoas trabalhem em razão de sua orientação sexual estamos diante de outra condenação, aquela que remete à morte, pois após a modernidade só o trabalho insere o sujeito na vida (digna) em sociedade”¹².

Além disso, é sabido que a maneira como se trata as relações de trabalho sempre foi a de ampliar a produtividade e o lucro da organização. Para atingir o resultado esperado, o uso do terror psicológico se tornou comum, porém ele traz sérios prejuízos para o trabalhador e para a empresa¹³.

Esses prejuízos alcançam a organização quando os gestores, extremamente preocupados em auferir bons resultados, esquecem que quando assediam os funcionários no ambiente de trabalho atinge-os de tal maneira que os deixa menos produtivos¹⁴.

Por isso, é importante que as organizações revejam conceitos e atitudes, e adotem posturas de valorização dos trabalhadores e de beneficiamento da sociedade como um todo. Segundo Maximiano, a sociedade é integrada de organizações que auxiliam a suprir as necessidades humanas. Ele explica que praticamente tudo depende das corporações, por este motivo elas são tão importantes para os objetivos sociais. Assim sendo, organizações bem gerenciadas são importantes pelo impacto causado sobre a qualidade de vida da sociedade¹⁵.

No que diz respeito a legislação brasileira, a Constituição Federal traz como um dos seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação¹⁶.

O Art. 5º, inciso XLI, da carta magna dispõe que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Baseado nestas premissas é possível afirmar que a Constituição, dentre suas inúmeras abordagens jurídicas, objetiva o bem estar dos cidadãos, a justiça e a igualdade¹⁷. Ocorre que, não existem ainda leis específicas para a proteção das vítimas do preconceito relativo à sexualidade nas esferas social e organizacional, dependendo da subjetividade e sensatez do Poder Judiciário para interpretar as queixas dos homossexuais e, se possível, encaixá-las em alguma outra inconstitucionalidade¹⁸.

¹² Moisés Santos Menezes e Joilson Pereira da Silva e Cantera, “Preconceito, discriminação e assédio...”

¹³ Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos e Miguel Ângelo Silva de Melo, “Assédio Moral de LGBT...”

¹⁴ Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos e Miguel Ângelo Silva de Melo, “Assédio Moral de LGBT...”

¹⁵ Jardel Heitor Santini, “Assédio Moral nas Organizações...”

¹⁶ Adriana Bainha e Fabian Artur Silva, “Homofobia nas Organizações e a Legislação Aplicada”, Revista Borges: estudos contemporâneos em Ciências Sociais e Aplicadas Vol: 6 num 1 (2016): 50.

¹⁷ Adriana Bainha e Fabian Artur Silva, “Homofobia nas Organizações...”

¹⁸ Adriana Bainha e Fabian Artur Silva, “Homofobia nas Organizações...”

Porém, em junho de 2019 a Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara aprovou projeto que criminaliza a homofobia e a transfobia (PL 7582/14). O projeto também considera crime qualquer discriminação que interfira negativamente no exercício regular de direito em razão da orientação sexual da vítima. Atualmente o projeto de lei aguarda parecer do Relator na Comissão de Segurança Pública e Combate ao Crime Organizado. O que demonstra que apesar de tanto tempo de omissão, já se vislumbra um certo avanço quanto à questão protetiva. Câmara dos Deputados. Direitos Humanos aprova criminalização da homofobia e da transfobia¹⁹.

Com relação ao estudo dos casos práticos, observou-se que a grande parte dos pesquisados se sente rejeitada pelas pessoas heterossexuais. Quando confrontados sobre o assédio moral e a discriminação, quase todos os entrevistados disseram acreditar ser comuns as atitudes contra homossexuais, tendo em vista o grande preconceito presente na sociedade²⁰.

Esse preconceito, segundo eles, é consequência da falta de informação e de uma má educação, que deveria ter como prioridade a educação das pessoas desde jovens sobre a pluralidade sexual e o respeito acima de tudo. Além disso, os participantes acreditam que se as empresas investissem em programas de conscientização e de apoio à diversidade, o quadro de discriminação e abuso reduziria²¹.

Há ainda, por parte de alguns entrevistados o receio de revelar-se homossexual no ambiente de trabalho. A invisibilidade a que essas pessoas se submetem ocorre por algumas razões, dentre as quais a interiorização do estigma. Acredita-se que esse grupo pode ter sofrido tanto preconceito que usa do artifício de se ocultar, recorrendo ao silenciamento sobre discriminações sofridas e à autoexclusão de assuntos que possam mostrar suas particularidades²².

Ademais, percebeu-se que a maioria dos pesquisados não sabiam se quer que estivesse sendo vítima de assédio moral, isso ocorre em parte pela falta de informação sobre o tema, bem como a cultura organizacional de não conscientizar seus colaboradores sobre este e outros assuntos importantes para um bom convívio empresarial²³.

Assim sendo, a pessoa homossexual está, muitas vezes, em situação fragilizada nas organizações, sendo alvo de atitudes e brincadeiras homofóbicas, desigualdade de tratamento e discriminação. Estas práticas podem se tornar assédio moral, o que deve ser evitado pois causa danos tanto ao profissional quanto à empresa. Ao desperdiçar um talento, a organização perde em termos competitivos, por isso aceitar e administrar a diversidade é pensar estrategicamente, enxergando que isso reduz os conflitos entre seus funcionários e faz com que eles trabalhem mais motivados²⁴.

¹⁹ Luiz Gustavo Xavier, Direitos Humanos aprova criminalização da homofobia e da transfobia (Brasília: Agência Câmara de Notícias, 2019), <https://www.camara.leg.br/noticias/559453-direitos-humanos-aprova-criminalizacao-da-homofobia-e-da-transfobia> (30 de abril de 2020).

²⁰ Jardel Heitor Santini, "Assédio Moral nas Organizações..."

²¹ Jardel Heitor Santini, "Assédio Moral nas Organizações..."

²² Jardel Heitor Santini, "Assédio Moral nas Organizações..."

²³ Jardel Heitor Santini, "Assédio Moral nas Organizações..."

²⁴ Jardel Heitor Santini, "Assédio Moral nas Organizações..."

Além disso, é importante salientar que quando uma pessoa tem seu direito de trabalhar obstado ela perde as condições mínimas de viver com dignidade²⁵.

Por este motivo, as organizações devem se preocupar com a responsabilidade social e com o impacto que a homofobia causa na vida dos seus funcionários²⁶.

Conclusão

Diante do presente exposto, a análise de casos de assédio moral presentes em práticas homofóbicas nas organizações demonstrou que as ocorrências acontecem principalmente pelo preconceito com o que é diferente e pela ausência de uma educação inclusiva.

Assim, foi possível observar que a homofobia está bastante presente na esfera empresarial. Os homossexuais são expostos a situações de humilhação, estresse e demais características inerentes ao assédio moral. Por isso, essas pessoas enfrentam dificuldades relacionadas à produtividade, satisfação e promoção em seu ambiente de trabalho.

E, embora ainda não exista legislação específica para proteger o público homoafetivo dos atos supramencionados, já contamos com um projeto de lei que considera crime qualquer discriminação que interfira negativamente no exercício regular de direito em razão da orientação sexual da vítima, o que é um grande avanço para toda sociedade.

Por fim, os homossexuais devem denunciar as situações constrangedoras, e humilhantes que sofrem no seu local de trabalho e no exercício de suas funções para que os órgãos da Justiça do Trabalho, o poder público e a sociedade civil possam enfrentar essa situação e garantir direitos humanos, comumente negados a essa população.

Pois, a subnotificação desses casos apenas encobre sua existência e a necessidade de uma possível intervenção que auxilie a responder com sucesso tal demanda. Para isso acontecer é preciso contar com uma política de acesso aos direitos humanos dentro dessas instituições que estimule a naturalização da diversidade sexual e de gênero em todos os ambientes organizacionais e sociais.

Bibliografia

Alencar, Maria Patrícia de; Santos, Nágela Cristina Gonçalves dos e Melo, Miguel Ângelo Silva de. "Assédio Moral de LGBT no âmbito Organizacional". Revista Multidisciplinar e de Psicologia Vol: 12 num 40 (2018): 413–442.

Bainha, Adriana e Silva, Fabian Artur. "Homofobia nas Organizações e a Legislação Aplicada". Revista Borges: estudos contemporâneos em Ciências Sociais e Aplicadas Vol: 6 num 1 (2016): 50-69.

²⁵ Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos e Miguel Ângelo Silva de Melo, "Assédio Moral de LGBT..."

²⁶ Maria Patrícia de Alencar; Nágela Cristina Gonçalves dos Santos e Miguel Ângelo Silva de Melo, "Assédio Moral de LGBT..."

Borrillo, Daniel. Homofobia - História e crítica de um preconceito. São Paulo: Editora Autêntica. 2010.

Filho, Rodolfo Pamplona; Júnio, Antônio Lago e Braga, Paula Sarno. “Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego”. Revista Direito UNIFACS Vol: 0 num 190 (2016): 1-35.

Menezes, Moisés Santos, Joilson Pereira da Silva e Leonor Maria Cantera. Preconceito, discriminação e assédio moral em relação à população LGBT. Florianópolis: Editora Lagoa. 2017.

Santini, Jardel Heitor. “Assédio Moral nas Organizações: relatos de abusos psicológicos e de preconceito contra homossexuais no ambiente de trabalho”. Tese de Graduação, Universidade Federal da Fronteira Sul. 2016.

Santini, Jardel Heitor; Tosta, Kelly Cristina Benetti Tonani e Nunes, Thiago Soares. “Assédio Moral no Trabalho: as situações hostis vivenciadas por homossexuais no oeste catarinense”. Caderno de Administração Vol: 26 num 2 (2018): 151-167.

Xavier, Luiz Gustavo. Direitos Humanos aprova criminalização da homofobia e da transfobia. Brasília: Agência Câmara de Notícias, 2019. <https://www.camara.leg.br/noticias/559453-direitos-humanos-aprova-criminalizacao-da-homofobia-e-da-transfobia> (30 de abril de 2020).

REVISTA
INCLUSIONES M.R.
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.