

Sexualidade e trabalho: uma análise sobre a importância do respeito à diversidade sexual no ambiente do trabalho a partir da teoria do reconhecimento de Axel Honneth

Tatiana Francio Salvador

Técnica Administrativa no Ministério Público do Trabalho 4ª Região. Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Bacharel em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Resumo: O presente estudo trata do respeito à diversidade sexual no ambiente de trabalho, partindo do conceito de diversidade sexual, estudando o denominado “biscoito sexual” ou “the genderbread person” (sexo biológico X orientação sexual X identidade de gênero), e, após, analisando a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a importância deste reconhecimento para a formação da identidade e dignidade do sujeito, especificamente no âmbito do trabalho. Assim, busca-se a inclusão social a partir do direito do trabalho, como uma das formas de efetivação do reconhecimento e dignidade.

Palavras-chave: Identidade de gênero. Direito à autodeterminação sexual. Discriminação. Dignidade da pessoa humana. Reconhecimento.

Abstract: This paper aims at discussing respect for sexual diversity in workplace, starting from the concept of sexual diversity, studying the so-called “sexual cookie” or “the genderbread person” (biological sex X sexual orientation X gender identity). After that, it analyzes Axel Honneth’s recognition theory and the importance of such recognition for the construction of the subject’s identity and dignity within work environment. Thus, social inclusion will be

sought from the labor law, as one of the ways of effecting recognition and dignity.

Keywords: Gender identity. Right to sexual self-determination. Discrimination. Dignity of the human person. Recognition.

Sumário: 1 Introdução. 2 Direito à autodeterminação sexual – o “biscoito sexual” ou “the genderbread person”. 2.1 Sexo biológico. 2.2 Orientação sexual. 2.3 Identidade de gênero. 2.4 Expressão de gênero. 3 Reconhecimento do trabalhador homossexual ou transexual e o respeito à sua dignidade. 3.1 Axel Honneth e sua teoria do reconhecimento. 3.2 Reconhecimento do trabalhador e dignidade da pessoa humana. 3.3 A importância da não discriminação no ambiente de trabalho. 4 Considerações finais.

1 Introdução

Embora seres humanos não sejam iguais, pertencemos a uma comunidade que deve nos assegurar uma gama igual de direitos. Esta igualdade é assegurada por lei. As instituições devem igualar eventuais diferenças, e o Estado deve ser o garantidor da igualdade e isonomia de tratamento (ARENDE, 2011).

Entretanto, na nossa sociedade, mesmo que muitos avanços sejam verificados, observamos que qualquer comportamento sexual que fuja da heteronormatividade ainda é discriminado. No ambiente de trabalho, local no qual buscamos nosso sustento e passamos um terço de nosso dia, essa discriminação é ainda mais perversa, pois muitas vezes não há opção para saída. Por isso, a importância de que o estudo e a defesa do direito à autodeterminação sexual sejam também objeto do direito do trabalho.

Após discorrer brevemente sobre o direito à autodeterminação sexual, falaremos sobre conceitos necessários ao entendimento da questão, a partir do “genderbread person”, imagem frequentemente utilizada para explicar as diferenças entre identidade de gênero, expressão de gênero, sexo biológico e orientação sexual.

Após, utilizando conceitos de Axel Honneth e sua teoria do reconhecimento, trataremos especificamente da importância deste reconhecimento no ambiente do trabalho para a formação da iden-

tidade e dignidade do sujeito. Assim, trabalharemos como a inclusão social pode e deve se dar também a partir da ótica do direito do trabalho, sendo uma importante forma de efetivação de reconhecimento e dignidade.

2 Direito à autodeterminação sexual – o “biscoito sexual” ou “the genderbread person”

Norberto Bobbio fala sobre a multiplicação dos direitos do homem (embora estejam mais no discurso do que em ações efetivas), e que este crescimento estaria ligado ao aumento dos bens considerados merecedores de tutela, a extensão de direitos típicos e a consideração do homem como ente de direito. O direito à autodeterminação sexual decorre deste desdobramento de direitos (OLIVEIRA, 2003, p. 61-62).

A Revolução Francesa trouxe a ideia de igualdade, liberdade e fraternidade, sendo a primeira vez em que os direitos fundamentais do homem foram normatizados. No entanto, sua origem remonta de tempo muito anterior. Já no antigo Egito e na Mesopotâmia havia direitos comuns a todos os cidadãos. Com o advento do cristianismo e a premissa de que somos todos feitos à imagem e semelhança de Deus, afirma-se o conceito de igualdade e fraternidade (SILVA, 2005, p. 11). Na Inglaterra do século XIII, o rei João Sem Terra reconheceu os direitos dos seus súditos na Magna Carta. Seguiram-se outros documentos, como *Petition of Right* (1628), *Habeas Corpus Act* (1679), *Bill of Rights* (1689), a Declaração de Direitos da Virgínia (1776), a Declaração de Independência dos Estados Unidos da América (1776) e a Constituição Americana (SILVA, 2005, p. 11).

Com a crise de 1929 mostrando a ineficácia do Estado Liberal, este percebeu que deveria atuar frente a problemas sociais, razão pela qual uma série de direitos humanos foram materializados por instrumentos legais (SIQUEIRA JÚNIOR, 2009, p. 51).

Inicialmente de cunho individual, surgem os denominados direitos fundamentais de primeira geração, representando os direitos civis e políticos. Com o passar do tempo, incluíram-se os direi-

tos sociais (direitos fundamentais de segunda geração), que observavam, além da proteção individual dos indivíduos, os direitos sociais, culturais e econômicos ao trabalho, à educação, à cultura e à previdência. Nas constituições das sociedades modernas, surgem novos direitos, entendidos como direitos coletivos (denominados de terceira geração), que compreendem o direito ao desenvolvimento, à paz, à propriedade sobre o patrimônio comum, à comunicação e ao meio ambiente (HUMENHUK, 2004). Os direitos de liberdade e igualdade dos trabalhadores não se dão, a partir de então, apenas em face do Estado, mas também em relação aos demais poderes sociais (SARLET, 2009, p. 101).

A Constituição brasileira arrola entre os direitos fundamentais da pessoa o direito à intimidade e à vida privada, assegurando a sua inviolabilidade. Desses vem o direito de liberdade (autodeterminação) sexual também como um direito fundamental. Os direitos fundamentais e a liberdade geral de ação, garantidos no art. 5º, *caput* e II, constituem a essência da autonomia da pessoa humana, são a chave do seu poder de autodeterminação.

Essa ideia parte do conceito de exclusividade, segundo o qual existe um espaço só seu, não compartilhado com mais ninguém, no qual o indivíduo pode viver e sentir aquilo que o diferencia dos demais, gozando livremente sua personalidade. Deste local compartilha-se a vida com outras pessoas, seja por afinidade, empatia, amizade ou amor, mas ainda assim guarda-se uma singularidade e exclusividade não verificadas nas esferas política ou social.

A autodeterminação sexual, que está no meio da vida privada, pode ser compreendida como a possibilidade de viver livremente sua própria sexualidade, afirmando sua identidade sexual, a livre escolha de parceiros e a expressão dessa identidade. Disso decorre a autonomia sexual que também se encontra na esfera de intimidade e vida privada do indivíduo, que é o poder de optar pela orientação sexual que lhe aprouver e relacionar-se com quem bem desejar.

Desde que foi nomeada pela ciência, a homossexualidade e a bissexualidade estiveram associadas à doença e ao pecado. Por isso, antigamente dizia-se “homossexualismo” e “bissexualismo”, com

sufixo *-ismo* para indicar doença e, portanto, tratamento. Em 1993, a Classificação Internacional de Doenças (CID) não considera mais a homossexualidade como doença, deixando de considerá-la como algo que deve ser tratado e pode ser curado.

Portanto, o uso sufixo *-dade* substituiu o sufixo *-ismo*, reconhecendo que se trata de uma característica da sexualidade e nada tem a ver com doença, crime ou pecado. Devemos falar de homossexualidade, bissexualidade e não de homossexualismo e bissexualismo.

Quando tratamos da sexualidade humana, conforme falaremos abaixo, diversas combinações de características são possíveis, e muitas vezes não são excludentes. Por isso criou-se a figura do “genderbread” ou “biscoito sexual”, em português, uma espécie divertida de gráfico para mais fácil entendimento. Aproveitou-se a semelhança fonética entre as palavras inglesas “ginger” (gengibre) e “gender” (gênero) e criou-se a imagem de “genderbread person”. Esta imagem tem sido utilizada para explicar as diferenças entre identidade de gênero, expressão de gênero, sexo biológico e orientação sexual.

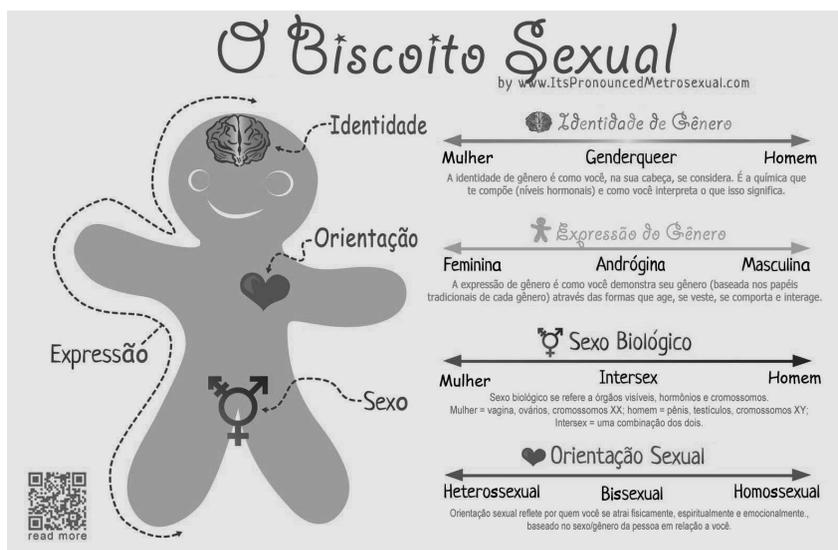


Figura 1 - O biscoito sexual. Fonte: <https://goo.gl/images/dFNOc1>

2.1 Sexo biológico

O sexo biológico divide-se em genético e endócrino-gonadal. Determinado quando da concepção, é expresso pelos órgãos genitais (internos e externos) e também pelos genes, hormônios e glândulas.

O sexo genético verifica-se pelas estruturas presentes no núcleo de cada célula, chamadas cromossomos. A presença do par de cromossomos X e Y determina o sexo masculino, enquanto a ocorrência do cromossomo X duplicado determina o sexo feminino. Pode já nessa fase haver anomalias genéticas ocorridas na divisão celular¹. Mas o cromossomo não é o único responsável pelo sexo biológico, os hormônios e as glândulas também influenciam.

O sexo endócrino é determinado pelas glândulas que produzem os hormônios e exercem, em maior ou menor grau, a determinação da feminilidade e masculinidade. A partir do sétimo mês de gestação até a puberdade, os hormônios irão influenciar no desenvolvimento do indivíduo (surgimento de mamas, alteração na voz, surgimento de pelos).

Essa combinação de componentes é chamada de *sexo morfológico* e são as características sexuais anatômicas, é a expressão final do sexo biológico, e se traduz na aparência e funcionalidade dos órgãos sexuais internos e externos.

2.2 Orientação sexual

A orientação sexual refere-se à direção ou à inclinação do desejo afetivo e erótico de cada pessoa. É a atração sexual por outros indivíduos, que podem ser pessoas de sexo diferente, igual ou ambos. Não é determinada pelo sexo biológico nem pela identidade de gênero. Não envolve apenas questões sexuais, mas também afetivas. Se a atração é por pessoas do mesmo sexo, sua orientação é homossexual ou homoafetiva. Se for por pessoas de outro sexo,

1 Síndrome de Turner (XO), Síndrome de Klinefelter (XXY) e Síndrome do supermacho (XYY).

sua orientação é heterossexual ou heteroafetiva. As pessoas que se atraem por ambos os sexos são chamadas bissexuais ou biafetivos.

Alguns consideram, ainda, os assexuais, que seriam aqueles indivíduos que não sentem atração sexual, e os pansexuais – pessoas cuja identificação com o outro independe de seu gênero, orientação, papel e identidade sexual.

O termo “orientação sexual” tem sido preferencialmente utilizado nos últimos anos, e não mais “opção sexual”, pois “opção” dá a ideia de que o(a) homossexual escolheu sentir o desejo que sente e, portanto, poderia ter optado por ser heterossexual. Se fosse uma questão de opção, heterossexuais também poderiam escolher sentir desejo por pessoas do mesmo sexo, o que pode ou não acontecer. Por isso, o correto é dizer e utilizar “orientação sexual”.

Não nascemos com uma orientação sexual já definida, ao longo da vida nos identificamos com diferentes formas de vivenciar nossos desejos de uma forma mais fixa ou mais flexível, conforme as experiências vividas por cada um(a).

2.3 Identidade de gênero

É a forma que o sujeito se percebe em relação ao seu gênero. Está relacionado ao comportamento de gênero que a pessoa desempenha na sociedade. Assim, sendo cultural, varia de acordo com a cultura e a época em que se vive. Não está necessariamente ligada à orientação sexual.

Freud já dizia que a identidade sexual é o reflexo do binômio natureza-ambiente no qual o indivíduo está inserido (OLIVEIRA, 2003, p. 14).

Grande parte das culturas privilegia a diferença sexual biológica (ter pênis ou vagina) como sendo determinante para a identidade de gênero. Essas diferenças físicas entre os sexos tornam-se norma para separar o masculino e o feminino, e também para definir quem deve se sentir masculino ou feminino. Ao longo da história humana construiu-se uma ideia subjetiva do que é ser masculino

ou feminino segundo ditames convencionais que determinavam o agir de homens e mulheres ou a partir da “oposição” entre eles.

Quando a identidade sexual é diferente do sexo biológico com o qual a pessoa nasceu, diz-se que a pessoa é transexual, independentemente de sua orientação sexual².

As orientações sexuais também expressam o desejo e o prazer e podem aparecer na vida de um indivíduo de muitas maneiras, não precisam ser fixas e inevitáveis. O padrão cultural demanda uma conexão entre o sexo do corpo (homens e mulheres), a identidade e a orientação do desejo para o sexo oposto, ou seja, homens devem desejar mulheres e vice-versa (SOUSA FILHO, 2009, p. 59-77). Entretanto, “comportamento e identidade são componentes da orientação sexual que não caminham necessariamente na mesma direção” (SIMÕES; FACCHINI, 2009, p. 31). O desejo, a afeição, o comportamento e o modo como as pessoas se percebem também são em certo nível fruto das convenções, contingências e constrangimentos sociais.

2.4 Expressão de gênero

A expressão de gênero é a maneira pela qual a pessoa se apresenta, sua aparência e seu comportamento, de acordo com expectativas sociais de aparência e comportamento de um determinado gênero. É como expressamos o nosso gênero. A expressão de gênero é também produto de uma sociedade e de uma época.

Trata-se da construção social do sexo, definido como uma caracterização anatômica e fisiológica dos seres humanos. Há machos e fêmeas na espécie humana, mas a condição de ser homem ou ser mulher só é realizada pela cultura. Ao longo de nossa trajetória, vai sendo construída uma percepção subjetiva de ser masculino ou feminino conforme os atributos, comportamentos e papéis

2 ARAGUAIA, Mariana. “Orientação Sexual”; Brasil Escola. Disponível em: <<http://brasilescuela.uol.com.br/sexualidade/orientacao-sexual.htm>>. Acesso em: 2 fev. 2017.

convencionalmente estabelecidos para os homens e para as mulheres ou a partir da “oposição” entre os gêneros.

Gênero é uma categoria de análise social e, assim como a sexualidade, é concebido como uma produção da cultura. Essa construção, baseada na desigualdade entre o masculino e feminino e na visão da heterossexualidade como “natural” ou “normal”, permanece sendo a linha mestra do modo como as pessoas devem viver suas experiências. Utiliza-se o gênero e sexualidade dos indivíduos para hierarquizá-los.

Criam-se modelos “ideais” (atualmente o modelo ideal de sexualidade considerada saudável é entre adultos, dotados de identidade de gênero conforme o sexo biológico, monogâmico. Cria-se ainda uma expectativa social sobre o comportamento das pessoas que associa o masculino à atividade sexual e o feminino à passividade sexual). Tais modelos operam de forma a estigmatizar os outros modelos de sexualidade que diferem deles.

Assim, dizemos que a sexualidade é também uma construção social, mas defendemos que o sujeito, no exercício da sua sexualidade, deve poder exercer suas escolhas ao longo de sua trajetória sexual, não como alguém que está sob o comando irracional de instintos, impulsos, e nem como alguém que simplesmente se sujeita aos discursos sobre sexualidade. No exercício da sexualidade a pessoa, como sujeito sexual, está permanentemente interpelada por diferentes discursos e distintos contextos intersubjetivos, devendo ser um agente autônomo inclusive para lidar com os muitos discursos sobre o sexo, que, por vezes, são até contraditórios (PAIVA, 2008, p. 65).

3 Reconhecimento do trabalhador homossexual ou transexual e o respeito à sua dignidade

Alexis de Tocqueville (2000) já no século passado alertava sobre a “ditadura da maioria”, ou seja, a tirania da maioria sobre a minoria, os limites do poder popular e da força da maioria democrática contra a liberdade individual dos grupos minoritários que, sob a

égide da homogeneidade social, são postos à margem dos direitos. Nos fala ainda que um Estado democrático deve objetivar a busca da igualdade entre seus cidadãos. A força da maioria, em sentido contrário, impõe seus pensamentos e não aceita oposição. Assim, o império da maioria fragiliza o ideal de igualdade, fundamental aos governos democráticos, pois, ao mesmo tempo em que aumenta a força dos poderes que eram naturalmente fortes, debilita os fracos, não podendo haver igualdade em um Estado que privilegie a maioria e no qual o governo se exerça para e pelos mais fortes, deixando alguns à margem (a minoria fragilizada) (MARTINS FILHO, 2013).

Humberto Ávila conceitua igualdade como a relação entre dois ou mais indivíduos a partir de um critério que serve a uma finalidade, usualmente comparativa. Para tanto, deve-se definir uma medida baseada em critérios objetivos, caso contrário se trataria de uma “correlação espúria”. Tal comparação, contudo, não pode ser aleatória. Há de se relacionar diretamente com a finalidade que a justifique. Assim, se a comparação deve ser motivada, a diferenciação também precisa ser embasada (critério e finalidade), sob pena de ser considerada inconstitucional justamente por ferir o princípio da igualdade (ÁVILA, 2008, p. 63-65).

No nosso sistema jurídico igualdade não é somente tratar todos igualmente. No Brasil, segue-se a igualdade aristotélica, na qual se deve tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades, conforme o filósofo Aristóteles. Sem tratarmos os desiguais consoante sua desigualdade, não poderemos garantir a igualdade de oportunidades, e negaremos os direitos a quem fugir do estereótipo do que for considerado normal.

Para Konrad Hesse (1998, p. 332-333), o conceito de igualdade jurídica material fundamenta-se em vários fatos jurídicos e, com isso, surge a obrigatoriedade do tratamento igual, sem levar em conta as características pessoais, como cultura, religião etc. Contudo, a igualdade formal não revela garantia ao tratamento justo, motivo pelo qual buscamos, também, a formatação de um conceito de igualdade material. É arbitrário e inconstitucional qualquer tipo de diferenciação que tome por base uma caracte-

rística não essencial, ou seja, não prevista como essencial para o exercício de um determinado direito.

A não discriminação é um desdobramento do princípio de igualdade, que proíbe a discriminação negativa entre as pessoas. O princípio da igualdade verifica-se perante a verificação ou não da discriminação (RIOS, 2008, p. 24). A não discriminação é a igualdade de tratamento.

Nas palavras de Otávio Brito Lopes, “a discriminação é a antítese da igualdade. Em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei”. Afirma ainda que o princípio da igualdade é primordial para um Estado de Direito democrático e justo. A discriminação é a aplicação de regras diferentes a situações semelhantes, ou quando se aplicam as mesmas regras a duas situações distintas³.

Existem tentativas de formalização do conceito, como o artigo 1º da Convenção n. 111 da OIT, promulgada no Brasil pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968, que traz o seguinte conceito de discriminação:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas traz em seu artigo 1º o funda-

3 LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 8 dez. 2016.

mento jurídico do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. No 2º artigo, afirma que as pessoas devem exercer seus direitos sem sofrer nenhuma distinção⁴.

A Constituição brasileira de 1988, no mesmo diapasão, elencou princípio de não discriminação entre os fundamentais para a conformação do Estado Democrático de Direito a ser moldado no Brasil. Em seu art. 1º, entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consagra: “III – a dignidade da pessoa humana; IV – o valor social do trabalho”. Elenca, ainda, entre os objetivos fundamentais da República (art. 3º, incisos I, III e IV), “a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a redução das desigualdades sociais e a promoção do bem de todos, *sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” [grifo nosso].

O *caput* do art. 5º da Lei Maior, por sua vez, determina que todos devem ser iguais perante a lei, “sem distinção de qualquer natureza”, e aponta como garantia fundamental o princípio da igualdade. E, em seu inciso XLI, prevê que a “lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”.

Adiante no art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXII, proíbe-se diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos.

A legislação infraconstitucional também garante ao trabalhador que não haja restrições para o seu acesso ao trabalho, a menos que estas sejam apenas de requerimentos específicos para o desenvolvimento da função. Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o art. 373-A (inserido na CLT pela Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999) trata da proibição à publicação de anúncios discriminatórios para emprego; à motivação discriminatória para a

4 ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php>. Acesso em: 21 dez. 2016.

recusa de emprego, promoção ou dispensa; e à utilização de variável discriminatória para fins de remuneração, formação e ascensão profissional. Se não observado o dispositivo, haverá aplicação de multa administrativa (LIMA, 2009).

3.1 Axel Honneth e sua teoria do reconhecimento

Em sua obra *Luta por reconhecimento*, Axel Honneth demonstra como indivíduos e grupos sociais se inserem na sociedade atual por meio de uma luta pelo reconhecimento intersubjetivo. Fala sobre três formas de reconhecimento: amor, direito e solidariedade. Tanto indivíduos quanto grupos sociais só conseguem formar sua identidade quando possuem o reconhecimento intersubjetivo (SALVADOR; HONNETH, 2011, p. 189).

A partir do conceito de dependência absoluta de Winnicott, Honneth percebeu que na primeira fase do desenvolvimento infantil, na qual mãe e criança interagem simbioticamente, há a dependência do bebê e o redirecionamento da atenção da mãe a este, a fim de satisfazer suas necessidades. A partir da reinserção desses dois na sociedade, ocorre uma maior independência de ambos. A criança passa a desenvolver capacidades que a tornam capaz de se diferenciar, e passa ver na própria mãe um objeto com direitos próprios. E a mãe passa a reconhecer no bebê um ser independente. Esse reconhecimento recíproco transforma-se em experiência de amor recíproco. É o que Honneth chama de primeira esfera de reconhecimento, o amor (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008). Por meio do amor o indivíduo desenvolve a confiança em si mesmo, tão indispensável para os projetos de autorrealização pessoal. O amor apenas surge quando a criança reconhece o outro como uma pessoa independente (SALVADOR; HONNETH, 2011, p. 190).

Se essa relação mãe-criança inicial é positiva, a criança desenvolve autoconfiança e pode desenvolver de forma sadia a sua personalidade. A autoconfiança é a base das relações sociais entre adultos. Este tipo de reconhecimento é responsável também pela autonomia necessária para a participação na vida pública (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008).

Em relação ao reconhecimento do direito e o desenvolvimento da autoconsciência da pessoa enquanto sujeito de direito, a segunda forma de reconhecimento, Honneth afirma que no surgimento do direito moderno há uma nova forma de reconhecimento, e o sistema jurídico deve combater privilégios e considerar os interesses de todos os participantes da comunidade. Os sujeitos de direito precisam estar em condições de desenvolver sua autonomia, com o fito de decidir racionalmente sobre questões morais (direitos fundamentais). Destarte, a luta por reconhecimento deveria então ser vista como uma pressão, sob a qual o sujeito só se perceberia como pessoa de direito quando emerge uma forma de proteção jurídica contra a invasão da sua esfera da liberdade. Ao se reconhecer como pessoa portadora de direitos, adquire moral e uma existência digna. O reconhecimento jurídico (a segunda esfera do reconhecimento) cria as condições que permitem ao sujeito desenvolver autorrespeito (SAAVEDRA; SOBOTKA, 2008).

No direito há o respeito, a autonomia, apenas quando se reconhece o outro. O respeito demonstra que o indivíduo está inserido na comunidade, e é visto como sujeito de direito, autônoma e moralmente imputável ao desenvolver o autorrespeito (SALVADOR; HONNETH, 2011, p. 191).

O terceiro modo de reconhecimento é um meio social no qual o ser humano se individualiza, se diferencia dos demais (SAAVEDRA; SOBOTKA, 2008).

A avaliação social seria determinada pelo sistema moral dado por esta autocompreensão social. Esta esfera de reconhecimento está ligada à vida em comunidade de um modo tão veemente que a capacidade e o desempenho dos integrantes da comunidade somente poderiam ser avaliadas intersubjetivamente em relação ao outro (SAAVEDRA; SOBOTKA, 2008).

Para Honneth, uma pessoa sente-se valorizada ao perceber que suas capacidades individuais não são mais avaliadas de forma coletivista. Entretanto, existe um processo de luta constante, porque nesta nova forma de organização social há, além da busca individual por autorrealização, a busca de um sistema de avaliação

social. É uma luta por reconhecimento. Grupos sociais precisam desenvolver a capacidade de influenciar a vida pública para que sua própria concepção de vida boa encontre reconhecimento social e assim sirva também com referência moral para autocompreensão cultural e moral da comunidade (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008).

Em artigo que relaciona trabalho ao reconhecimento, Honneth afirma que após séculos de precarização do trabalho, e a realidade do expressivo número de trabalhadores que apenas trabalha com o intuito de subsistir, além de outra parcela que labora em condições extremamente insalubres, e ainda a crescente terceirização, fica difícil falar sobre conceito emancipatório de trabalho, de trabalho humano. Informa ainda que a Teoria Crítica, desiludida ao longo dos anos, se antes colocava sua esperança na humanização e emancipação do trabalho, a este voltou as costas, dedicando-se à integração política e aos direitos de cidadania (HONNETH, 2008).

Afirma também que a despeito do segundo lugar que a Teoria Crítica dá atualmente ao trabalho, para a sociedade ainda a identidade da pessoa passa pelo trabalho. Existe, por outro lado, o estigma negativo para aqueles que não têm emprego. O trabalho possui um sentido normativo, um dever ser. Assim, não pode ser apenas um local onde se garanta a subsistência mas também um lugar onde o indivíduo se satisfaça individualmente (HONNETH, 2008).

Logo, o trabalho precisa estar organizado e dotado de sentido para que gere o reconhecimento social. O autor critica Hegel por ver o trabalho apenas como dotado de normas estritamente formuladas em relação ao conflito capital X trabalho, e não dotado de sentido moral. Nos estudos do jovem Hegel, Honneth encontrou um conceito de reconhecimento, além de observar que Hegel prevê que ocorreriam conflitos no mercado capitalista, quando ocorresse acúmulo de capital em poucas mãos. Para solucionar tal dilema, deveria haver uma estrutura que previsse a remuneração do trabalho do indivíduo não apenas financeiramente. Surge daí a ideia do reconhecimento. O trabalho deve possuir um salário mínimo, mas o desempenho das atividades deve gerar o reconhecimento da contribuição para o bem geral (HONNETH, 2008).

Mas é em Durkheim que Honneth encontra uma visão do trabalho dotado de sentido. Embora, como em Hegel, Durkheim estude as estruturas da organização capitalista do trabalho, ele observa que o trabalho organizado gera a solidariedade, um sentimento de *pertencimento social*. Só a compensação financeira não é o suficiente. O trabalho gera no indivíduo um sentimento de pertinência social.

Embora não utilize o conceito de reconhecimento, em Durkheim, da divisão do trabalho surgem relações nas quais os atores sociais desenvolvem uma solidariedade (denominada por ele de orgânica) nas quais os indivíduos reciprocamente se reconhecem e se sabem interdependentes. Para que as relações de trabalho gerem formas orgânicas de solidariedade, os trabalhadores partem de um esforço comum e cooperativo para o bem de todos. Para o seu trabalho fazer sentido, ele deve ser executado com qualidade, para que o homem sinta que é útil para a sociedade (HONNETH, 2008).

Na sociedade moderna, a solidariedade está vinculada à condição de relações sociais simétricas de estima entre indivíduos autônomos e à possibilidade de os indivíduos desenvolverem a sua *autorrealização*. Para que os atores sociais possam desenvolver um *autorrelacionamento* positivo e saudável, eles precisam ter a chance de desenvolver a sua concepção de vida boa sem sofrerem *desrespeito* (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008).

Conflitos surgem do desrespeito a qualquer uma das formas de reconhecimento. Uma mobilização política somente se dá quando o desrespeito expressa a visão de uma sociedade. Então a lógica é essa: desrespeito, luta por reconhecimento e mudança social. A eticidade, conjunto de práticas e valores que formam uma estrutura intersubjetiva de reconhecimento recíproco, gera identidades. A identidade dos indivíduos é formada pela socialização, pela eticidade inserida em valores e obrigações (SALVADOR; HONNETH, 2011, p. 192).

3.2 Reconhecimento do trabalhador e dignidade da pessoa humana

A relação de emprego não gera apenas obrigações patrimoniais. O empregador tem dever de zelar pela dignidade moral do

trabalhador, bem como pelos seus direitos de personalidade. A violação destes implica violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho, autoriza a rescisão contratual pelo empregado e pelo empregador e a postulação da indenização patrimonial e moral consequente. Logo, a proteção à dignidade moral do empregado, aos seus direitos de personalidade, estão presentes no conteúdo do contrato de trabalho (CASTELO, 1999, p. 215-216).

O trabalho é um dos maiores valores para o ser humano, não só porque permite sua subsistência mas porque o insere na sociedade. Todo homem tem o direito de exercer uma atividade útil, a si, à sua família, e à sociedade como um todo, mediante justa remuneração (MORAES FILHO, 1975, p. 35-39).

O nosso ordenamento prestigia o valor do trabalho em vários dispositivos. O valor social do trabalho está explícito já no primeiro artigo da Carta Magna, no inciso IV. Enquanto direito social, está regrado no art. 6º da CR/1988 que o trabalho deverá ser protegido e resguardado pelo Estado. O art. 170 da Constituição ainda estabelece que a ordem econômica se fundará na valorização do trabalho humano, com o fito de assegurar ao cidadão existência digna, conforme os ditames da justiça social. Ressaltando ainda a importância do trabalho está o art. 193 da nossa Constituição, que dispõe que a ordem social está baseada no primado do trabalho, e tem como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Tais dispositivos demonstram a importância que o trabalho tem na Constituição Federal (HAINZENREDER JÚNIOR, 2009, p. 38).

Indispensável para o ser humano, porque, além de assegurar uma existência justa, é por intermédio do trabalho que recebemos o reconhecimento de nossa existência (VOGT, 2004, p. 51). Sua importância ultrapassa a esfera patrimonial. O trabalho apresenta uma importante função como alicerce da constituição do sujeito e sua rede de significados. Apresenta um sentido simbólico, relacionando-se com a subjetividade e identidade do trabalhador (EBERLE; SOBOLL; CREMASCO, 2009, p. 128).

O sujeito só consegue se realizar no campo social por intermédio do trabalho. De maneira que o trabalho e sublimação encontram

no trabalho operador fundamental para a saúde mental e na construção da identidade. É nele que as competências se afirmam e se realizam os projetos de vida (EBERLE; SOBOLL; CREMASCO, 2009, p. 129).

Para Márcia Guedes o desempenho de uma atividade profissional contribui para a construção da identidade do indivíduo. Quando uma pessoa não vê seu esforço reconhecido, ou, pior, é impedida de desenvolver seu profissionalismo, gera-se uma crise de identidade (GUEDES, 2010, p. 172).

Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família quanto na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. (GUEDES, 2003).

A identidade, construída a partir de um processo que se desenvolve ao longo da vida, também se vincula à noção de alteridade, ou seja, a partir do olhar do outro. É na relação com o outro que nos reconhecemos, e é no ambiente de trabalho que a relação entre identidade X trabalho sofre a mediação do outro, que julga o reconhecimento. O reconhecimento é fundamental na construção do sentido do trabalho para o sujeito e possibilita a transformação do sofrimento (físico, inerente ao trabalho) em prazer e, assim, influencia a saúde mental, além de gerar motivação no trabalho (EBERLE; SOBOLL; CREMASCO, 2009, p. 131).

Honneth indica formas de negar o reconhecimento em suas três formas, para exemplificar o que seria desrespeito. Nos interessa no presente estudo o desrespeito à terceira forma de reconhecimento, o da solidariedade, que surge como degradação moral e injúria. Aqui a dimensão da personalidade ameaçada é a dignidade na degradação da autoestima. O indivíduo é privado da chance

de desenvolver uma estima positiva de si mesmo (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008).

O desrespeito atua como um freio social que pode levar à paralisia do indivíduo ou de um grupo social. Mostra o quanto o ator social é dependente do reconhecimento social. O ser humano está vinculado em uma complexa rede de relações e é dependente estruturalmente do reconhecimento dos outros indivíduos. A experiência do desrespeito é a base motivacional da luta por reconhecimento porque essa tensão afetiva só pode ser superada quando o ator social estiver em condições de voltar a ter uma participação ativa e sadia na sociedade (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008).

Quando alguém é discriminado por sua opção sexual ou sua identidade de gênero, sua relação com o outro, seja superior, seja colega, fica perturbada. O olhar do outro sobre si é refletido por meio de agressões, verbais ou até mesmo físicas, que significam julgamento negativo. A discriminação minimiza a chance de reconhecimento, pois as atitudes negativas vão de encontro ao reconhecimento do outro como pessoa digna. Mesmo os colegas que não participam diretamente do assédio agem de forma a negar o sofrimento e injustiça, isso quando não julgam que a vítima “merecia” o destrato. Os julgamentos negativos proferidos causam rompimento de relações e vínculos com outros (colegas e chefes) (EBERLE; SOBOLL; CREMASCO, 2009, p. 131-132).

Luis Fernando Barzotto (2010, p. 20) afirma que o reconhecimento é um ato livre e imediato de afirmação e “*reconhecer o outro como pessoa é afirmar o valor ou a dignidade inerente à condição de pessoa*”. Ao falar sobre a dignidade da pessoa humana, afirma que esta é “*valor inerente à identidade humana, exige reconhecimento*”.

Ingo Sarlet (2009, p. 32-33) também escreve uma breve passagem sobre o reconhecimento. Inicia dizendo que a dignidade da pessoa humana, por se tratar de um valor de todas as pessoas, só faz sentido na coletividade. A ordem jurídica deve cuidar para que todos recebam igual consideração. A consideração e reconhecimento recíproco da dignidade no âmbito da comunidade pode ser definida como uma espécie de “ponte” que liga os indivíduos.

3.3 A importância da não discriminação no ambiente de trabalho

Embora, infelizmente, no dia a dia das sociedades a discriminação esteja presente, de forma, modo e intensidade variados, a discriminação no ambiente do trabalho torna-se ainda mais perversa, porquanto o trabalho é o modo de subsistência da maioria das pessoas e, ao receber um tratamento indigno no local de onde se tira o sustento, o sentimento de desamparo é muito maior. Apesar de expostos a um grande sofrimento mental, os empregados precisam continuar em seus postos de trabalho, expondo sua sanidade e equilíbrio mental.

Qualquer comportamento qualificado como atípico é passível de ser um critério de discriminação, seja ele o excesso de competência, os amigos escolhidos, partido político, time de futebol ou, no caso estudado, ser portador de doença. A pessoa passa então a trabalhar sob tensão, havendo casos graves de ansiedade, depressão e estresse pós-traumático. Tal desgaste pode gerar o afastamento do empregado por licença médica, aposentadoria por invalidez e até mesmo suicídio (PRATA, 2008, p. 33).

Uma má organização do processo de trabalho prejudica a saúde mental do trabalhador, age diretamente sobre seus pensamentos e sentimentos, e causa um sofrimento que repercute na história individual deste, nos projetos e esperanças que porta. Os riscos psicossociais também são perturbadores da saúde (MIRANDA, 2003, p. 193-232).

Quando a dignidade de uma pessoa é ferida, atinge-se sua esfera psicológica e, por consequência, sua esfera física. O grau dessa lesão é variável, uma vez que cada pessoa responde de maneira diversa a uma mesma adversidade. Dependendo da pessoa, o seu organismo se ressent das agressões.

A desestruturação das relações pessoais com os colegas de trabalho, motivada pela discriminação, as relações de violência e de agressividade com a chefia e a consequente necessidade de externalizar a agressividade fazem com que ocorra a contaminação

das relações particulares do trabalhador, principalmente das relações familiares. As más condições do meio ambiente de trabalho também fazem com que, além de acidentes, o trabalhador corra riscos na esfera mental, ao desenvolver doenças psicossomáticas.

Ainda, ocorrem problemas psíquicos como ataques de ansiedade, de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e tonturas. A vítima pode também sentir palpitações e taquicardias que, se não tratadas, podem conduzir a um infarto. Pode acarretar-se ainda o enfraquecimento do sistema imunológico, reduzindo as defesas do corpo, o que o deixa suscetível a infecções e viroses (HIRIGOYEN, 2002, p. 161).

Ao discutirmos relações de emprego, deve-se ter sempre em mente que, em relação ao empregador, o trabalhador é hipossuficiente e, por tal razão, devemos sempre ter em vistas o princípio da proteção, principalmente ao tratarmos de discriminação. Por se tratar do lugar de onde se tira a subsistência sua e da família, o empregado muitas vezes se sujeita a condições que não aceitaria em outras situações. Como elo mais fraco da cadeia produtiva, o trabalhador precisa da proteção legal. O Estado deve cuidar das condições e do ambiente de trabalho.

4 Considerações finais

A sociedade é composta por uma rica gama de identidades complexas e distintas. O Estado Democrático de Direito deve desenvolver políticas baseadas em tolerância e respeito a fim de garantir a todas as minorias seu direito à vida digna e livre condução desta dentro do contexto social.

Qualquer prática que segregue algum indivíduo por causa de sua sexualidade deve ser enfrentada, e a discriminação só será superada quando promovermos meios para que os sujeitos exerçam seu direito à autonomia de sua sexualidade. Essa luta se dá com a valorização e reconhecimento do protagonismo, apesar dos discursos heteronormativos produzidos no âmbito da família, da comunidade religiosa, da escola, da rede de amigos ou das diversas instituições sociais.

Após análise do tema, foi possível verificar que é possível, a partir dos valores constitucionais e da aplicação dos princípios, avançar na proteção do indivíduo, independentemente de sua orientação sexual. Mais ainda, demonstrou-se que é dever do empregador garantir ao seu empregado homo ou transexual a igualdade de tratamento e respeito que devem ser dispensadas a qualquer trabalhador de sua empresa.

Esse dever de respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana não é apenas um dever de não fazer, mas também de efetivar condutas positivas e preventivas a fim de proteger a dignidade do trabalhador. Portanto, é dever da empresa prevenir o surgimento de situações de discriminação com conscientização inclusive dos colegas e até mesmo clientes e parceiros comerciais.

Referências

ARAGUAIA, Mariana. Orientação sexual. *Brasil Escola*. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/sexualidade/orientacao-sexual.htm>>. Acesso em: 2 fev. 2017.

ARENDT, Hannah. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

ÁVILA, Humberto. *Teoria da igualdade tributária*. São Paulo: Malheiros, 2008.

BARZOTTO, Luís Fernando. *Filosofia do direito: os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

CACHAPUZ, Maria Cláudia. *Intimidade e vida privada no novo Código Civil brasileiro: uma leitura orientada no discurso jurídico*. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris, 2006.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *Tutela antecipada no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. v. 2.

EBERLE, André Davi; SOBOLL, Lis Andrea P.; CREMASCO, Maria V. F. Compreensões sobre o assédio moral no trabalho a partir da psicodinâmica do trabalho. In: SOBOLL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Org.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009. p. 105-135.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito ao trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Assédio moral e *straining*. *Revista LTr*, São Paulo, v. 74, n. 2, p. 165-173, fev. 2010.

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. *Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HESSE, Konrad. *Elementos do direito constitucional da República Federal da Alemanha*. Tradução de Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Civitas*, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan./abr. 2008.

HUMENHUK, Hewerston. O direito à saúde no Brasil e a teoria dos direitos fundamentais. *Jus Navegandi*, Teresina, ano 8, n. 257, 20 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4839>>. Acesso em: 24 maio 2010.

LIMA, Maria Rosângela Rezende de. Efetivação da cidadania para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho: discriminação,

desafios e conquistas. *Poliarquia – Revista de Estudos Políticos e Sociais do Centro Universitário*, Brasília, v. 1, n. 1, jan./jun. 2009.

JESUS, Jaqueline Gomes de. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília, 2012. Disponível em: <https://www.sertao.ufg.br/up/16/o/ORIENTA%C3%87%C3%95ES_SOBRE_IDENTIDADE_DE_G%C3%8ANERO__CONCEITOS_E_TERMOS_-_2%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o.pdf?1355331649>. Acesso em: 24 jan. 2017.

LOPES, Otávio Brito. *A questão da discriminação no trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_17/Artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 8 dez. 2016.

MARTINS FILHO, José Reinaldo Felipe. Da legitimidade à tirania: Tocqueville e a onipotência da maioria na democracia norte-americana. *Revista de Filosofia*, Amargosa, v. 7, n.1, jun. 2013.

MIRANDA, Carlos Roberto. *Ataque ao mundo do trabalho: Terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador*. In: Concurso de Monografias Ataque ao Mundo do Trabalho, 21. Teresina: ENAFIT, 2003. p. 193-232.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Temas atuais de trabalho e previdência*. São Paulo: LTr, 1975.

OLIVEIRA, Alexandre Miceli Alcântara de. *Direito de autodeterminação sexual*. São Paulo: Juarês de Oliveira, 2003.

PAIVA, V. A Psicologia redescobrirá a sexualidade? *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 13, n. 4, p. 641-651, out./dez. 2008.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

RIOS, Roger Raupp. *Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta, e ações afirmativas*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SAAVEDRA, Giovani Agostini; SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *Civitas*, Porto Alegre, v. 8, n. 1. p. 9-18. jan./abr. 2008.

SALVADOR, Mateus; HONNETH, Axel. Luta por reconhecimento, a gramática moral dos conflitos sociais. *Conjectura*, Porto Alegre, v. 16, n. 1, p. 189-194, jan./abr. 2011.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Comentário ao artigo 5º, X. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes et al. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 7. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

———. *Eficácia dos direitos fundamentais*. 6. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, Ana Emília A. *A discriminação racial no trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SILVA JUNIOR, Assis Moreira. Desdobramentos jurídicos da homofobia no trabalho. *Espaço Jurídico*, v. 14, n. 2, p. 555-582, out. 2013. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/2906>>. Acesso em: 31 dez. 2016.

SIMÕES, Júlio; FACCHINI, Regina. Paradoxos da identidade. In: ————. *Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT*. São Paulo: Perseu Abramo, 2009.

SIQUEIRA JÚNIOR, Paulo Hamilton. *Direitos humanos e cidadania*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.

SOBBOL, Lis Andrea P.; GOSDAL, Thereza Cristina (Orgs.). *Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2009.

SOUSA FILHO, A. A política do conceito: subversiva ou conservadora? Crítica à essencialização do conceito de orientação sexual. *Bagoas*, n. 4, p. 59-77, 2009.

TOCQUEVILLE, Alexis. *A democracia na América: sentimentos e opiniões*. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

VOGT, Alice. *A discriminação social contra o trabalhador que acionou a Justiça do Trabalho, sob o enfoque do princípio da igualdade de tratamento*. 2004. Monografia (Graduação) – Universidade de Direito, Universidade de Passo Fundo, Carazinho, 2004. 115 f.