

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO

FECAP

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO

PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO

MELLYSSA AGUIAR

**DESRESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS EM
ORGANIZAÇÕES PRIVADAS BRASILEIRAS: A VIOLÊNCIA
PERCEBIDA, A VOZ DAS VÍTIMAS, A JUSTIFICATIVA DOS
AGRESSORES E AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS
ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS**

São Paulo

2023

MELLYSSA AGUIAR

**DESRESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS EM
ORGANIZAÇÕES PRIVADAS BRASILEIRAS: A VIOLÊNCIA
PERCEBIDA, A VOZ DAS VÍTIMAS, A JUSTIFICATIVA DOS
AGRESSORES E AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS
ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS**

Artigo apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário Álvares Penteado como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração.

**Orientador: Prof. Dr. Jéssus de Lisboa Gomes
Coorientador: Prof. Dr. César Martins Guimarães**

São Paulo

2023

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO – FECAP

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO

Prof. Dr. Edison Simoni da Silva
Reitor

Prof. Dr. Ronaldo Fróes de Carvalho
Pró-reitor de Graduação

Prof. Dr. Alexandre Sanches Garcia
Pró-reitor de Pós-Graduação

FICHA CATALOGRÁFICA

Aguiar, Mellyssa

A283d

Desrespeito aos direitos humanos em organizações privadas brasileiras: a violência percebida, a voz das vítimas, a justificativa dos agressores e as consequências para as organizações envolvidas / Mellyssa Aguiar - - São Paulo, 2023.

93 f.

Orientador: Prof. Dr. Jésus de Lisboa Gomes

Coorientador: Prof. Dr. César Martins Guimarães

Artigo (mestrado) – Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado - FECAP - Centro Universitário Álvares Penteado – Programa de Mestrado Profissional em Administração.

1. Direitos Humanos - Brasil. 2. Direitos Sociais – Brasil. 3. Assédio no ambiente de trabalho – Empresas Brasileiras.

CDD: 323.0981

MELLYSSA AGUIAR

**DESRESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS EM ORGANIZAÇÕES
PRIVADAS BRASILEIRAS: A VIOLÊNCIA PERCEBIDA, A VOZ DAS VÍTIMAS, A
JUSTIFICATIVA DOS AGRESSORES E AS CONSEQUÊNCIAS PARA AS
ORGANIZAÇÕES ENVOLVIDAS**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Álvares Penteado, como requisito para a obtenção do título de título de Mestre em Administração.

COMISSÃO JULGADORA:

Prof. Dr. Dirceu da Silva
Universidade Estadual de Campinas - UNICAMP

Prof. Dr. César Martins Guimarães
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP

Prof. Dr. Jésus de Lisboa Gomes
Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

São Paulo, 24 de fevereiro de 2023.

Agradecimentos

Agradeço a força que me fez chegar até aqui, que me fez capaz de acreditar que eu conseguiria, que eu poderia sempre um pouco mais, que me manteve persistente nos momentos em que pensei que não seguiria, que me manteve resiliente e obstinada. Essa força sei que vem de mim, da vontade de mudança, da aspiração por um mundo melhor, do desejo de fazer e ensinar diferente e de não me acomodar com um mundo de injustiças e desigualdades. Entendo que se faz necessário reconhecer a si mesmo, pois dentro de todas as falhas, chegar até o final é um motivo de orgulho.

Ao meu esposo, companheiro e colega de classe, Caio, que não somente me incentivou a iniciar o mestrado, mas que me apoiou em todos os momentos, que esteve comigo nos dias em que sabíamos que só nos restariam poucos instantes de um dia juntos e que nunca reclamou, mas, pelo contrário, com seu sorriso doce e palavras de encorajamento, incentivou-me a chegar até aqui. Caio é uma inspiração como ser humano, profissional e assim certamente também será como professor. Espero um dia poder ensinar com o mesmo brilho nos olhos que ele carrega ao dividir seu conhecimento. Foi uma honra e alegria dividir essa caminhada acadêmica com você.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Jésus, e ao meu coorientador, Prof. Dr. César, que não pouparam esforços e sempre acreditaram em mim e no potencial desta pesquisa. Tiveram uma dedicação ímpar em me auxiliar, ensinando-me não somente sobre a vida acadêmica, mas também sendo exemplos de força, resistência e perseverança. Que eu possa carregar em minha jornada o mesmo desejo e a mesma força na luta que os senhores possuem sobre dias melhores. Parafraseando o Prof. Dr. Jésus, se não fossem pessoas e profissionais tão incríveis, não seria pouco o que eu teria que lhes pagar.

Tenham certeza de que qualquer limitação deve ser conferida a mim. Certamente, minha dissertação não será o único momento em que levarei seus ensinamentos e essa não será a única oportunidade de fazer com que os senhores se sintam orgulhosos de minha jornada acadêmica.

Agradeço ao membro da banca, Prof. Dr. Dirceu da Silva, que de uma forma muito gentil, contribuiu com ideias e orientações adicionais. Eu não poderia ter sido mais afortunada de ter uma banca com uma pessoa tão inspiradora. Sua presença contribuiu para que eu buscassem entregar o meu melhor neste trabalho.

Agradeço à Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado – FECAP e a todos os professores que compartilharam seu conhecimento e dedicação à docência.

Aos meus familiares e amigos amados, meus profundos agradecimentos. Saibam que foram essenciais nessa jornada, sejam aqueles com os quais compartilhei a classe dentro do

mestrado ou aqueles que a vida amorosamente já tinha me apresentado. Vocês me ajudaram nos momentos difíceis, me incentivaram e acreditaram no meu potencial.

Em especial, agradeço a minha amiga Bruna, que compartilhou comigo seus conhecimentos jurídicos, que me ajudou e motivou nesta pesquisa e em todo o mestrado. Espero um dia poder lhe agradecer da mesma forma.

**Desrespeito aos Direitos Humanos em Organizações Privadas Brasileiras: A
Violência Percebida, a Voz das Vítimas, a Justificativa dos Agressores e as
Consequências para as Organizações Envolvidas**

Mellyssa Aguiar
Mestre em Administração
E-mail: mellyssa.aguiar.04@hotmail.com

Resumo

O propósito deste trabalho foi o de analisar a recorrência de desrespeito aos Direitos Humanos nas organizações brasileiras, apesar de todos os esforços da sociedade para a garantia dos direitos básicos e constitucionais, próprios do Estado Democrático de Direito do Brasil. O estudo iniciou-se com a revisão teórica da Declaração dos Direitos Humanos, do Estado democrático brasileiro, buscando-se também entender o papel da Responsabilidade Social Empresarial e, por fim, demonstrar o impacto que se pode gerar ao trabalhador e a sociedade quando há a violação de direitos e do preceito da dignidade da pessoa humana nas empresas. Utilizou-se da análise documental como metodologia, por meio do exame de processos judiciais trabalhistas, motivados pela acusação de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores dentro das empresas. Este estudo permite reconhecer que, a despeito das garantias formais, firmadas pela Constituição Federal e as leis brasileiras, e da permanente luta para assegurar os Direitos Humanos, ainda persistem no Brasil casos de atrocidades dentro de muitas organizações, que desrespeitam, deslegitimam e não asseguram a dignidade do trabalhador, sendo possível identificar as formas em que os desrespeitos aos trabalhadores ocorrem. De maneira velada ou não, as práticas nocivas e ilegais de desrespeitos aos direitos básicos ainda permeiam as relações de trabalho no Brasil. Essas práticas devem ser repudiadas e as brutalidades que tentarei demonstrar devem ser punidas e extinguidas das organizações.

Palavras-chave: Assédio. Direitos humanos. Dignidade. Democracia. Organizações.

Abstract

The purpose of this research was to investigate the recurrence of disrespect for Human Rights in Brazilian organizations, despite all the society efforts to guarantee basic and constitutional rights, typical of the Democratic State of Law in Brazil. The study began with a theoretical review of the Declaration of Human Rights, of the Brazilian democratic state, also sought to understand the role of Corporate Social Responsibility and, finally, to demonstrate the impact that can be generated on workers and society when there is a violation of rights and the precept of human dignity in companies. The documental analysis was used as a methodology, through the examination of labor lawsuits, motivated by the workers accusation of disrespect to the human rights within the companies. This research demonstrates evidences that despite the formal guarantees, established in the Federal Constitution and in Brazilian laws along with the permanent struggle for the guarantee of Human Rights, cases of atrocities still persist in Brazil within many organizations, which disrespect, delegitimize and do not guarantee the worker dignity, and it is possible identify the way disrespect for workers occurs. Veiled or not, harmful and illegal practices that violate basic rights still permeate labor relations in Brazil. These practices must be repudiated and the brutalities demonstrated in this research must be punished and extinguished from organizations.

Key-words: Harassment. Human rights. Dignity. Democracy. Organizations.

1 Introdução

A Responsabilidade Social Corporativa e a defesa da causa dos direitos humanos constituem temas que vêm ganhando crescente relevância nos meios acadêmicos, sociais e empresariais. No mundo contemporâneo, Estado, organizações empresariais e entidades da sociedade civil organizada são atores chamados a ocupar um papel central no debate sobre as formas de proteção e de garantias a direitos fundamentais à dignidade da pessoa humana.

O mundo atual já não mais aceita que as temáticas relacionadas ao bem-estar coletivo e o respeito aos indivíduos passem desapercebidas das pautas de discussões, tampouco que suas consequências não sejam combatidas por aqueles que detêm o poder para agir de forma direta. Considerando a gravidade do assunto sobre os direitos humanos, a ênfase dada dentro do meio acadêmico e social, é de relevante importância.

As organizações empresariais possuem um papel de importância e relevância no cotidiano da humanidade, e, por conseguinte, também moldam e influenciam o modo de viver das sociedades. Dessa forma, é possível situar o significativo papel reservado às empresas

quanto a alguns esforços da sociedade no atingimento de determinados fins. Como base da discussão deste trabalho, esse pensamento concebe as empresas não apenas como entidades artificiais, mas também como instituições socialmente responsáveis.

Pressupondo o reconhecimento de seu dever social, os negócios empresariais são orientados para além dos ganhos de capital e da distribuição de lucros aos seus acionistas. O papel da Responsabilidade Social Corporativa pressupõe que as empresas contribuem socialmente ao mesmo tempo que gerem seus negócios. Porter e Kramer (2006) acrescentam que as organizações, cuja sua perspectiva de gestão assume o viés da responsabilidade social, estão diante de novas oportunidades de inovação, tendo nas ações sociais vantagens competitivas.

Nesse sentido, enquanto parte integrante e entes socialmente responsáveis, as organizações devem pautar suas ações estratégicas, respeitando o alerta sobre a preservação dos direitos básicos dos indivíduos, tendo como referências tanto as normativas da Organização das Nações Unidas (ONU) quanto as garantias constitucionais, próprias do Estado democrático de direito, à maneira de cada país.

Inerentes a todos, os direitos humanos são normas que reconhecem e visam proteger a dignidade de todos, independentemente de sua raça, etnia, sexo, nacionalidade, religião ou qualquer outro *status*. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, além de dotados de razão e consciência, devendo agir com fraternidade uns em relação aos outros.

A declaração ainda complementa que todo indivíduo tem direito à vida e à liberdade, sendo eles iguais, e não devendo sofrer distinções ou discriminação. Toda pessoa tem direito a um trabalho digno, condições equitativas à proteção do desemprego, não sendo permitido o trabalho escravo, discriminatório ou um salário desigual.

Já o Estado é vetor de uma justiça corretiva e compensadora. Ele está fundamentado em uma abordagem de distribuição da justiça, que se vincula em primeiro lugar com a legitimidade de um Estado final, objetivo dos recursos e do nível de vida dos indivíduos, enfatiza Rosanvallon (2006, p. 42). Dessa forma, é importante evidenciar que todo ser humano tem direitos, sobre os quais cabe principalmente, embora não exclusivamente, ao Estado o papel de por eles zelar. Contudo, em um mundo marcado por um processo de internacionalização e de crescentes mudanças, é reservado também às organizações o cuidado e o respeito sobre os direitos individuais.

O ambiente de regulamentações cada vez mais determinado faz com que a responsabilidade das organizações em face da proteção da igualdade social e dos direitos humanos seja cada vez mais cobrada. O *Guiding Principles on Business and Human Rights* (ONU, 2011) serve como uma referência sobre como as empresas devem respeitar os direitos humanos e garantir os direitos dos trabalhadores, de tal modo que uma organização não seja conivente com qualquer abuso ou discriminação. As divulgações de práticas de direitos humanos para as organizações oferecem a oportunidade de elas demonstrarem sua preocupação e seu compromisso com a sociedade.

Para uma sociedade de regime democrático como o Brasil, país em que se contextualiza este estudo, pode-se destacar que as empresas possuem um relevante compromisso com o desenvolvimento de uma sociedade de iguais e que preze os princípios da democracia. O conceito de regime democrático está alinhado com a importância dos direitos e deveres sociais, que, além de definirem como uma sociedade deve ser regida, instituem a motivação em que ela deve se desenvolver (Ribeiro & Vince, 2019). As razões democráticas justificam sua concepção e estão presentes nas sociedades que seguem esse regime político até os dias de hoje.

Nesse contexto, a questão de pesquisa que norteia este trabalho é saber como os aspectos macrossociais¹ de desrespeito aos direitos humanos dos empregados se repetem nas organizações. Como macrossocial entende-se nesse contexto como algo pertencente a estrutura fundamental ou que constitui uma sociedade. Assim ao investigar os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos dos empregados nas organizações, temas como preconceito étnico-racial, de gênero e orientação sexual serão ilustrados nas narrativas apresentadas nesta pesquisa, tendo em vista esses serem problemas estruturais enraizados na cultura e cotidiano da sociedade brasileira.

Diante do exposto, serão analisados documentos judiciais da Justiça do Trabalho Paulista (2^a Região), com o objetivo de identificar possíveis recorrências de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações. Em caso positivo, quais são as características de tais recorrências?

Dessa forma, foi elaborada a seguinte pergunta de pesquisa: Como os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos com os trabalhadores se repetem nas organizações?

Questões adicionais serão acrescentadas, tais como: há características recorrentes no que concerne à maneira como os diversos sujeitos envolvidos nas situações de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações agem e reagem – ou deixam de agir – no curso de seu desdobramento? Se sim, quais são? Há características recorrentes no que concerne

à causa de situações de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações? Há características recorrentes no que concerne à maneira como as situações de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações acontecem? Quais?

O objetivo geral da presente pesquisa foi examinar as características recorrentes das organizacionais brasileiras quanto ao desrespeito aos Direitos Humanos Universais dos trabalhadores.

Entende-se que a pesquisa qualitativa é benéfica para propiciar a compreensão mais detalhada sobre certos fenômenos ou eventos complexos, a fim de entender mais profundamente peculiaridades que superam a regularidade (Creswell, 2014). Por esse motivo, esta pesquisa, que busca entender como os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos aos trabalhadores se repetem nas organizações, tem como objetivo identificar e tornar compreensíveis tais fenômenos, não raro ainda herméticos e, muitas vezes, velados dentro da sociedade. A busca por desvendar as dimensões dessa questão justifica-se pela importância e a preocupação sobre a preservação dos direitos fundamentais e da continuidade democrática do sistema em que as organizações estão inseridas.

De acordo com Gil (2008), as motivações para a realização de pesquisas científicas podem ser muito variadas. Segundo o autor, as razões podem ser classificadas em dois grandes grupos: a) razões de ordem intelectual, quando há satisfação no conhecer; e b) razões de ordem prática, quando há o desejo de fazer algo de forma mais eficiente ou eficaz. A presente pesquisa foi motivada por ambas, pois há o desejo intelectual de examinar as recorrências organizacionais de desrespeito aos direitos humanos e, assim, contribuir para que tais práticas sejam desencorajadas nas organizações. Dessa forma, este estudo possui a finalidade de contribuir para a reflexão e proposição de formas mais eficazes de tratamento e respeito aos direitos humanos de trabalhadores nas suas relações sociais vivenciadas no âmbito das organizações.

Embora saibamos a importância das garantias formais dos direitos básicos dos cidadãos sobre suas condições de subsistência, dignidade e direitos, o presente trabalho ainda buscou demonstrar por que, muitas vezes, tais garantias não são preservadas e como isso ocorre. Em adição, o regime democrático de direito que permeia a sociedade brasileira pode ser associado a um importante combustível propulsor das garantias de um sistema que preserva o indivíduo e a organização. Mas, considerando que as regras são dispersas dentro da relação empregado e empregador, qual a garantia democrática existente? Por esse motivo, o presente trabalho buscou entender também qual a relação entre a democracia e os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores que se repetem nas organizações.

Dessa forma, a pesquisa buscou realizar um compilado teórico sobre os direitos humanos e as atrocidades que ocorrem nas organizações, assim como a importância dos valores democráticos como parte da cultura das empresas. O estudo partiu da revisão dos principais clássicos da literatura sobre o Pacto Global dos Direitos Humanos (<http://www.pactoglobal.org.br/dezPrincipios.aspx>, recuperado em 12 de outubro, 2022) e discorreu sobre a Responsabilidade Social Empresarial. Ainda identificou, descreveu, analisou e discutiu os aspectos ocorridos nas empresas brasileiras quando ocorre o desrespeito aos direitos universais e democráticos de empregados em diferentes situações. Nesse contexto, a pesquisa amplia o debate acerca da importância do Pacto Global de Responsabilidade Social Empresarial, ao descrevê-lo e elucidar a sua importância para as empresas e a sociedade.

De acordo com Rosanvallon (2006), a história disponibiliza à teoria uma coletânea de exemplos que se oferece como um campo de experiências e coloca à prova representações do mundo. Destarte, a perspectiva da pesquisa pode alcançar o ponto de unir as ambições pela curiosidade atenta do pesquisador e historiador com o rigor filosófico-político. Assim, diante do anseio de entender a sociedade quanto ao tema ora abordado, esta pesquisa possuiu também o objetivo de trazer à luz do campo acadêmico as histórias e recorrências que afigem os trabalhadores e permeiam o ambiente das empresas brasileiras.

O estudo sobre o desrespeito aos direitos humanos e democráticos de trabalhadores em organizações brasileiras apresenta diversas contribuições, dado que segundo o Escritório do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (2020), o Brasil é um país que assina 16 tratados internacionais, de 18 disponíveis, sobre direitos humanos e, mesmo assim, apresenta casos de queixas em empresas que se comprometeram a assegurar os direitos.

Ainda de acordo com um estudo realizado por Gomes, Barros, Grigoletto e Matos (2017), o interesse sobre o tema Direitos Humanos nas organizações tem aumentado, o que indica uma consolidação dentro do campo da administração, tanto no Brasil como no âmbito internacional.

Nesse delineamento, pesquisas com o objetivo de identificar as recorrências nas organizações no que tange ao desrespeito aos direitos humanos são significativas para fornecer informações relevantes, bem como possibilitam que ações sejam tomadas tanto pelas empresas como pela sociedade como um todo.

Por fim, vale ressaltar que esta pesquisa não é cunho histórico, na medida em que não se concentra na investigação do passado longínquo. Com efeito, o estudo está focado nos acontecimentos relativamente recentes, haja vista o conjunto de registros que compõem a amostra referir-se ao intervalo temporal de 2013 a 2022.

Dentre seus achados, a pesquisa constatou que grande parte dos trabalhadores denunciam que foram humilhados e tiveram seus direitos violados por um superior hierárquico. Além disso, quando decidem buscar auxílio na esfera judicial, muitos trabalhadores já estão emocional e psicologicamente abalados. Nas organizações, de forma recorrente, as dores dessas pessoas são deslegitimadas. Não raro, o desrespeito se é manifestado na forma de piadas e comentários depreciativos, comportamento concebido pelo empregador como normal e aceitável. Cabe salientar, ainda, o medo aparente do trabalhador, quando no exercício de suas funções, em pedir auxílio, seja pelo fato de o desrespeito partir de seu superior hierárquico direto, seja pela falta de mecanismos de denúncias.

Tais achados corroboram a importância da realização de pesquisas sobre o tema deste estudo. Por esse motivo, são sugeridas novas pesquisas sobre o tema que abranjam setores específicos de empresas ou até mesmo o momento do mercado de trabalho pós-pandemia da Covid-19.

O relatório desta pesquisa, que doravante será apresentado, foi estruturado nas seções que serão delineadas a seguir.

Logo após esta Introdução (seção 1), a seção 2 compreende o referencial teórico do estudo e, como tal, tem por objetivo apresentar definições formais sobre Direitos Humanos, Democracia e Responsabilidade Social Corporativa. Essa parte do trabalho consiste, portanto, em uma revisão dos clássicos nessa temática e do estado da arte na pesquisa, tendo como desfecho a discussão sobre a violação de direitos e do preceito da dignidade da pessoa humana no exercício do trabalho nas organizações.

As seções 3 e 4 compreendem, respectivamente, os aspectos relacionados ao método e à amostragem empregados no estudo, bem como suas justificativas e delimitações. Ademais, essa subdivisão da pesquisa apresentou as fontes da pesquisa utilizadas e os procedimentos adotados.

As seções 6 e 7 são reservadas à análise dos dados da amostra e à descrição dos resultados. Por fim, a pesquisa se encerra com as considerações finais.

2 Referencial Teórico

O referencial teórico da presente pesquisa foi dividido em três seções. Na primeira, são apresentadas definições conceituais sobre os Direitos Humanos Universais. Na segunda, é apresentado como a Democracia impacta as empresas e os Direitos Humanos; na terceira seção, apresenta-se a teoria da Responsabilidade Social Empresarial com ênfase no *stakeholder*

funcionário e, por fim, discutem-se as violações de direitos e do preceito da dignidade da pessoa humana no exercício do trabalho nas organizações.

2.1 Direitos Humanos e as organizações

De acordo com a ONU (2020), os Direitos Humanos podem ser entendidos como aqueles inerentes a todos os indivíduos, independentemente de raça, etnia, sexo, nacionalidade, religião ou qualquer outro *status*. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1948, baseia-se nos princípios de dignidade e no valor da pessoa humana, assim como na igualdade de direitos dos homens. Ela considera que os países membros se comprometem com o zelo do respeito aos direitos e liberdades fundamentais dos povos. Assim, as nações devem proporcionar o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, conforme as diretrizes estabelecidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 2020).

Contendo trinta artigos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, é permeada pelo conceito de proteção e respeito aos indivíduos, enfatizando o direito à liberdade, à não opressão ao indivíduo pelo o que ele se declara ser ou acreditar social, religiosa, cultural ou politicamente, devendo todos serem tratados sem distinção ou discriminação. A Declaração ainda salienta em seu segundo artigo o direito humano à vida, liberdade e segurança pessoal e repressão à escravidão.

No que tange ao trabalho, a todo ser humano é assegurada a livre escolha de emprego, em condições justas e igualitárias, devendo ser remunerado de acordo com o seu trabalho sem que haja distinções. Assim, todo trabalhador deve ter direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure uma existência digna na sociedade. Ainda de acordo com o Artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, todo ser humano tem direito a repouso e lazer, não sendo permitidos trabalhos análogos a escravidão e garantindo um limite de horas de trabalho razoáveis e férias remuneradas.

Em seu preâmbulo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) destaca que o “desrespeito e o desprezo pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade...” (ONU, 2020). Tal trecho expressa a importância da conscientização de se preservar os direitos de todos os indivíduos, a fim de construir uma sociedade digna e próspera. Atualmente, temos acesso a tratados com uma extensa gama de direitos civis, políticos, sociais, culturais e econômicos, na medida em que foi firmada a Declaração como um comprometimento dos líderes em prol de uma sociedade mais justa e

igualitária, pela constante busca pelos direitos e liberdades fundamentais inerentes aos homens (Guterres, 2020).

No século XXI, o sistema de direitos humanos tem papel fundamental para ajudar as nações a enfrentar desafios e aproveitar oportunidades, a fim de alcançar estabilidade global, solidariedade, pluralismo e um meio de inclusão, ressalta Guterres (2020). Os direitos humanos fundamentais consistem na inviolabilidade do direito à vida, à liberdade física e à liberdade de pensamento e de expressão, afirmando o fim da escravidão e a abolição da tortura. As diretrizes que transitam na esfera nacional e os tratados internacionais de direitos humanos existem para proteger as pessoas contra a violação de direitos tanto pelos Estados quanto por grupos privados.

Embora a responsabilidade sobre os direitos humanos ainda seja associada aos Estados, em sua integralidade, as organizações possuem papel fundamental no respeito aos direitos básicos e na proteção contra sua violação. Gomes et al. (2017) pontuam que, a partir da década de 1970, as organizações veem-se cada vez mais internacionalizadas e, em contrapartida, os Estados possuem menor poder sobre essas grandes corporações, o que contribui para seu impacto sobre a sociedade, aumentando a importância de sua implicação no resguardo dos direitos dos indivíduos. Assim, Wahab (2020) complementa que o número de empresas multinacionais que divulgam seu compromisso formal com os direitos humanos vem se ampliando, fato que deriva, em parte, de iniciativas que mobilizam as empresas e seus fornecedores assumirem publicamente o compromisso e o empenho em respeitar e zelar pelos direitos humanos.

Tal assunto vem ganhando crescente notoriedade nos dias atuais. Nas últimas décadas, grandes empresas estiveram na mídia por acusações de envolvimento em práticas de desrespeito aos direitos humanos, destaca Gomes et al. (2017). Tais notícias nos fazem refletir sobre a importância das corporações quanto a esse assunto e o grau de responsabilidade cabível às empresas. As empresas têm como responsabilidade não violar os Direitos Humanos, de modo que seus negócios devem ser orientados à prevenção, mitigação e até mesmo ao reparo no caso de situações contrárias aos princípios orientadores de direitos. O Pacto Internacional da ONU sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, estabelecido em 1966, destaca o direito universal ao trabalho, salários e condições de trabalho justos, descanso e lazer, garantias que devem ser asseguradas não apenas pelos Estados, mas também pelas empresas.

A prática de direitos humanos e suas divulgações são uma oportunidade para as empresas mostrarem sua preocupação e firmarem um compromisso de responsabilidade pelos impactos que geram na sociedade, sendo propagadoras de boas práticas e exemplo social,

entende Wahab (2020). Além do mais, a divulgação de atitudes de responsabilidade social, como o respeito aos direitos humanos, pode melhorar o desempenho das empresas, podendo propiciar um ambiente de respeito aos direitos universais, sendo essa, inclusive, a expectativa dos formuladores de políticas públicas (Hess, 2019). Neste aspecto, Wahab (2020) diz que tanto na academia quanto nas áreas de políticas públicas, é crescente o interesse e preocupação sobre a interseção entre a conduta das empresas e respeito aos direitos humanos.

Os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (ONU, 2011) é um documento publicado com o objetivo de implementar uma estrutura que visa proteger, respeitar e remediar, a fim de promover a proteção aos direitos humanos também pelas organizações, não limitando esse dever apenas ao Estado. Dessa forma, as empresas são obrigadas a cumprir no país em que está inserida todas as suas leis e obrigações inerentes ao respeito aos direitos humanos, assim como serão responsabilizadas quando esses direitos forem violados.

De acordo com os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (ONU, 2011), cabe aos Estados a proteção contra abusos aos direitos humanos em todo o seu território, incluindo as empresas. Isso requer do Estado a adoção de medidas de proteção, prevenção, investigação e punição por intermédio de suas políticas, leis, regulamentos e adjudicação eficazes. Já as empresas devem respeitar os direitos humanos, significando que elas não os devem infringi-los e, se assim ocorrer, devem reportar os problemas nos quais estão envolvidas.

Para tanto, com o objetivo de cumprir sua responsabilidade quanto ao zelo aos Direitos Humanos, as empresas devem possuir políticas e processos adequados. Os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos (ONU, 2011) afirmam a importância de as organizações estabelecerem um compromisso político para cumprir sua responsabilidade em zelar pelos Direitos Humanos, assim como o devido processo de uma prévia diligência que vise prevenir, mitigar e reportar e processos para corrigir quaisquer ônus causados às pessoas, de forma direta ou contributiva.

Os países em desenvolvimento dependem de investimentos de empresas multinacionais para a promoção de seu crescimento e desenvolvimento socioeconômico, combate à pobreza e elevação do padrão de vida de sua população. Nesse contexto, as violações relacionadas a essas organizações é um assunto em destaque e que exige a intervenção de diversas ações intergovernamentais, em particular a das Nações Unidas, realizadas com o propósito de garantir e preservar os direitos humanos, conforme comprehende Wahab (2020).

O Pacto Global de Responsabilidade Social e Empresarial se relaciona aos direitos humanos da maneira como ele agrupa em seus preceitos a necessidade de as organizações pautarem suas ações em respeito e segurança aos direitos humanos. O Pacto estabelece dez

princípios universais, sendo o primeiro deles o compromisso de as empresas apoiarem e respeitarem a proteção conhecida internacionalmente sobre os direitos humanos, seguido do compromisso sobre a não participação ou violação desses direitos.

Essa iniciativa lançada pelas Nações Unidas propõe que as empresas alinhem suas estratégias e operações aos dez princípios universais, que se agrupam em torno de três categorias: trabalho, meio ambiente e atos anticorrupção. No que tange ao trabalho e ao trabalhador, o Pacto realça a importância do apoio à liberdade de associação e ao reconhecimento efetivo do direito aos sindicatos e à negociação coletiva. Outro notório ponto está relacionado à extinção de todas as formas de trabalho compulsório, trabalho infantil e atos discriminatórios dos empregadores.

O Pacto tem como finalidade disponibilizar um plano para que as empresas se desenvolvam de forma sustentável e que, principalmente, garantam a dignidade às pessoas e à sociedade. Dessa forma, espera-se que, mesmo pautada na obtenção de lucros e na continuidade de seus negócios, as empresas operem segundo o decálogo de princípios, a fim de se constituírem organizações sustentáveis; isto é, com ações comprometidas, simultaneamente, com a redução de desigualdades, a minimização de conflitos e a preservação do meio ambiente.

Essas premissas alertam quanto à importância e imprescindibilidade de contextualizar as organizações na realidade sobre a preservação e proteção aos direitos humanos. Dessa forma, eleva-se a importância sobre as obrigações e preceitos a uma esfera privada e contando com a colaboração desses entes para a preservação dos direitos e no combate de qualquer ação que venha a infringir as normas e resguardo da sociedade.

Ainda o Pacto Global de Responsabilidade Social e Empresarial traz à luz novas responsabilidades às empresas, ao modo em que não cabe mais apenas ao Estado preservar os direitos humanos e sociais, colocando às organizações um papel social mais ativo, junto ao dever de reparação a toda a sociedade e ao Estado em caso de descumprimento desses princípios. Assim, tem-se que o próprio pacto com as empresas surge como um fator de reconhecimento dos direitos humanos que se expande de forma a atingir não apenas as Nações, mas também os novos agentes da sociedade que irão exercer um papel de zelar sobre o bem comum e o desenvolvimento.

No que se refere especificamente ao Brasil, esses compromissos de defesa dos direitos humanos são previstos inicialmente na Constituição da República Federativa, de 1988. Na Carta Magna, a igualdade e a dignidade dos povos, a prevalência dos direitos humanos, as iniciativas sociais e econômicas, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, estão presentes nos Artigos 1º, 3º e 4º. Ao serem comparados os direitos constitucionais com o Pacto Global de

Responsabilidade Social e Empresarial, também é possível destacar deveres como o de preservar e lutar no combate ao trabalho escravo. Afinal, a Constituição afirma a obrigatoriedade de condições de trabalho dignas e decentes aos trabalhadores, incluindo remuneração adequada e condições de equidade e segurança.

Atualmente, o ambiente de negócios possui o dever de garantir a efetivação dos direitos dos trabalhadores. A violação aos seus direitos pode colocar em perigo a sustentabilidade das companhias, conforme afirmam Cahaya e Hervina (2019). Por esse motivo, o estudo sobre os padrões de desigualdades sociais, que englobam o desrespeito aos Direitos Humanos torna-se primordial dentro das organizações. Nesse sentido, de acordo com o Global Reporting Initiative (GRI) (2020), as empresas que divulgam aspectos inerentes aos direitos humanos podem fornecer informações sobre formas de prevenir e mitigar repercussões negativas relacionadas aos direitos humanos.

2.2 Democracia e organizações

O conceito de democracia existe desde a Grécia Antiga, com o reconhecimento do regime denominado democracia ateniense (Ribeiro & Vince, 2019). A democracia era derivada do conceito de que todo indivíduo que integrava um “demo”, isto é, um povo ou população, poderia participar de uma assembleia. Sendo assim, há o surgimento de um novo regime de governo dos “demos”, que se chamava *demokratia*. Esse modelo visava garantir aquela forma de governo, baseada em um sistema de liberdade e igualdade de direitos. Pode-se notar que a forma política da democracia grega perpetuou suas influências nas sociedades que a sucederam, refletindo nos direitos básicos de seus cidadãos sobre a liberdade e igualdade dos povos.

Os ideais democráticos estão presentes desde a Antiguidade e permanecem nos princípios da sociedade moderna, complementam Ribeiro e Vince (2019). O conceito de democracia pode se assemelhar à importância do sistema de direitos e obrigações, que, além de a definirem, instituem princípios sobre os quais ela deve se desenvolver. Suas razões justificam a concepção de democracia até os dias de hoje.

Em síntese, em uma democracia cabe ao povo tomar decisões políticas sobre o interesse geral, seja diretamente ou de forma representativa. Dessa forma, a democracia deve preservar e conter os direitos pertencentes a todos os cidadãos de forma a respeitar a diversidade dos povos.

Na democracia, consensos absolutos não podem estar presentes, tendo em vista que seu conceito foi amplamente difundido como uma forma de governo que visa garantir os direitos básicos de todos os cidadãos e não apenas de um seletivo grupo, concluem Grubba, Hamel e

Pellenz (2022). Assim, na Modernidade, a experiência da democracia ateniense deu os fundamentos para a consolidação da hegemonia da forma de governo democrática, esta cujos valores se fundam na diversidade, na coexistência das oposições – razão de ser da própria política – e na valorização e proteção dos direitos dos indivíduos e grupos.

A democracia, desta maneira, pode ser vista como um regime que torna preferencial a visão de uma sociedade em que seus cidadãos possam viver de maneira igualitária e justa, sendo no sentido de direitos, culturalmente ou no ambiente em que estão inseridos. Ela pode ser evidenciada na forma em que os cidadãos de uma sociedade vivem com seus direitos preservados e com o desejo de coletividade inserido na vida das pessoas. Sendo assim, o conceito de democracia foi amplamente difundido como uma forma de governo capaz de preservar e assegurar os direitos fundamentais dos indivíduos, visando respeitar a diferença ou diversidade, independentemente da maioria ou minorias. Por consequência, a liberdade e a igualdade possibilitam a soberania das decisões sociais.

Contudo, por mais que pensemos no conceito de democracia como um exercício pleno de igualdades, a criação e ampliação de direitos não significam necessariamente sua aplicação no mundo real. O conceito de democracia está intimamente ligado com o da cidadania, que, por sua vez, se reflete na igualdade entre os homens. Porém, como enfatiza Gomes (2014), em um exemplo sobre o regime democrático brasileiro, não obstante a democracia brasileira se afirme enfaticamente por meio do Art. 1º. da Constituição Federativa que todo poder emana e deve ser exercido em nome do povo, a efetividade desse fundamento requer mais do que a mera formalidade que a Carta Magna afirma. Pois, enquanto existir uma confusão entre a democracia eleitoral e a cidadania em seu conceito amplo, segundo o qual o cidadão é um sujeito de direito e deveres, restar-nos-á uma realidade social distante de uma cidadania de fato.

O conceito de democracia em nada se assemelha ao de que o cidadão é livre para fazer ou agir como lhe convém, pois como já destacado, ao indivíduo é conferido o direito de agir dentro dos limites definidos pelas leis às quais se está submetido, não se sujeitando à vontade tirana dos outros. O amor à república à qual um cidadão pertence é o amor pela democracia, onde se instala a igualdade, complementa Gomes (2014). O autor ainda adverte que nem todo Estado dito democrático é de fato livre, pois quando certos homens ou grupos exercem, de forma exacerbada, o poder que lhes é delegado, essas práticas abusivas podem destruir as liberdades, levando ao surgimento de um estado de poder totalitário.

No processo da evolução da sociedade, há um importante marco com o advento do Estado Moderno, junto com a divisão de poderes e submetido ao controle da sociedade (Gomes, 2014). Assim, com essa invenção, desenvolveram-se os regimes criados no governo

representativo, que são oriundos de uma democracia direta, onde antes os cidadãos poderiam participar diretamente da tomada de decisões.

O conceito de democracia foi evoluindo e alternando entre diversas fases, nas quais se pode destacar a democracia direta em que os membros de um grupo deliberam diretamente; a democracia representativa, na qual o desejo do representante expressará a do representado; e a democracia representativa partidária, em que os partidos políticos representam e intermedian os representados. Contudo, vale destacar que a presença em um país de sistema de representação política não é garantia de uma sociedade democrática. Nesse caso, exemplos disso são os regimes militares brasileiros do período de 1964 a 1985.

Em uma sociedade democrática, é exigida a participação dos indivíduos nos assuntos políticos do Estado. Essa participação pode existir de maneira representativa, do pluralismo governamental, dos partidos políticos, pela liberdade de expressão sobre assuntos inerentes à política, entre outras formas. Nesse caso, na política representativa, como hoje a exemplo do Brasil, o Estado Democrático de Direito deve preservar as questões ora relacionadas, principalmente no que tange ao exercício pleno de direito da cidadania. Assim, a democracia representativa é um regime que, por meio de uma dimensão eleitoral, constitui-se um dispositivo de decisão, no qual o povo impera, contudo, não governa.

A democracia representativa visa que o povo tenha a liberdade, dentro das leis, para ter voz, vigiar e responsabilizar seus governantes pelas decisões tomadas. Dessa forma, quando um cidadão se manifesta, isso pode corresponder a um desejo da sociedade em convergir esforços de reconstruir vínculos sociais e a própria cidadania por meio da participação e controle das estruturas de poder. A democracia está relacionada à realidade política, econômica e social de um país. O regime democrático que visa assegurar os direitos fundamentais do povo está altamente relacionado com a busca de segurança social que respeita as diversidades e prerrogativas dos indivíduos através da história, os quais hoje são amplamente constitucionalizados e protegidos, a exemplo do regime democrático brasileiro e a Constituição Federal Brasileira de 1988.

O conceito de democracia se fundamenta na concepção de que as decisões são inerentes à maioria e ao seu bem-estar, cumprindo o papel de um modelo de governo eficiente ao povo. Dessa forma, cabem ao povo as decisões políticas de uma sociedade, de forma direta ou de forma indireta por meio de seus representantes eleitos. Contudo, conforme destacado por Rosanvallon (2006), a democracia consiste na manifestação de uma promessa e em um problema. Quanto à promessa, a democracia se entende como um regime que abrangerá as necessidades de toda uma sociedade, onde os princípios da igualdade de direitos e da autonomia

individual irão reger o convívio social. Quanto ao problema, ressalta-se que os ideais democráticos nunca foram inteiramente supridos onde proclamados, seja porque foram grosseiramente degenerados, sutilmente restritos ou mecanicamente contestados.

Exprimindo a ideia de democracia ateniense, Rosanvallon (2006) destaca que, desde sua concepção, aquela estabelecia rígidos mecanismos de controle sobre o exercício dos ocupantes de cargos públicos. Assim, os magistrados escolhidos eram responsáveis por controlar os administradores da pólis, os quais, por sua vez, poderiam sofrer sanções caso se desviasssem de suas funções. O que nos revela que, desde o princípio, o ideal democrático se preocupava com o controle cívico na atuação dos cargos públicos, de forma que garantisse o bem de todos os cidadãos, conclui Rosanvallon (2006).

A democracia pode ser entendida como o poder do povo, mas entre o conceito e a sua concretização há um largo caminho. Com isso, é crescente o número de cidadãos que, por conta das desigualdades e problemas encontrados, revelam uma decepção com o sistema representativo de governo. Todavia, a democracia representativa está baseada em um alicerce de um nobre ideal, estando fundamentada sobre um regime de governo que vise o todo e a todos, pautado nas necessidades de uma sociedade e na igualdade e autonomia de cada cidadão, conforme conclui Gomes (2014).

Hoje, o regime democrático é compartilhado e visto na maioria dos países do mundo, que declararam seu desejo pela democracia como antes nunca havia sido, tornando-o quase que universal. Porém, conforme apontado por Rosanvallon (2006), também se trata de um dos regimes mais criticados, tornando a desconfiança dos cidadãos em seus dirigentes e nas instituições um problema político contemporâneo.

Em uma pesquisa realizada por Ballou-Aares e Vijayaraghavan (2020), nos Estados Unidos, evidenciou-se que nove em cada dez líderes empresariais estavam preocupados com o estado da democracia, sendo que a metade desses sentem a responsabilidade pessoal de agir sobre o tema. Dados como esse enfatizam a importância das organizações no papel da preservação da democracia e seus princípios de liberdade e igualdade. Em adição, a pesquisa identifica a necessidade de um engajamento dos líderes empresariais em protegerem e reformarem os sistemas democráticos.

O desgaste da confiança dos cidadãos em seus dirigentes é um dos fenômenos mais estudados nos últimos vinte anos pelas ciências políticas, segundo Rosanvallon (2006). Quando olhamos para o Brasil, o autor ainda destaca que o país supera os índices de desconfiança política e é também o país em que os indicadores de confiança interpessoal são mais baixos. Assim, a desconfiança democrática e a desconfiança estrutural coincidem e se consolidam. Por

consequência, a judicialização da política constitui o condutor mais visível; hoje em dia, muitos cidadãos esperam que o poder judicial sobreponha os resultados que deveriam ser obtidos pela via das eleições (Rosanvallon, 2006).

Contudo, se entendermos a política em termos de processos e não apenas como um resultado de sistemas legislativos, administrativos ou institucionais, podemos ter como resultado uma nova visão sobre a participação do agente empresarial e sobre o papel de sua ética em uma democracia. Assim, pode-se entender que os atores empresariais possuem o dever normativo de preservar a plenitude e o exercício da democracia.

Pode-se entender, dessa forma, que a única forma legitimada de tomada de decisão para as instituições políticas está vinculada à democracia com a exigência de que as instituições e estruturas sociais sejam responsáveis pela garantia do regime democrático e a preservação dos direitos. Assim, a ética empresarial deve se empenhar em como a forma dos interesses dos negócios podem apoiar ou contribuir para minar as propensões democráticas. Em virtude disso, as empresas que pretendem assegurar os meios democráticos de uma sociedade devem trabalhar com o objetivo de refletir e contestar o meio social no qual está inserida, tendo como compromisso um processo democrático como base para decisões morais.

Podemos ainda entender a democracia como um conjunto de procedimentos que têm por objetivo manter os direitos e bem-estar dos cidadãos, na busca em um compromisso de igualdade e inclusão no processo de controle e administração social. Por consequência, o olhar das empresas quanto à legitimidade democrática deve ir além de respeitar as decisões do Estado sobre o tema e as leis, pois espera-se que as organizações sejam entidades capazes de engajarem-se de forma contínua, tendo a democracia como um viés normativo, devendo estar presente em todas as suas atividades, incluindo as econômicas.

As empresas devem estar atentas e entender seu papel de influência dentro da sociedade, sabendo os impactos que podem exercer perante a democracia do país, sua economia e seus processos políticos. Portanto, o respeito à democracia deve ser um tema normativo nas organizações, as quais devem reconhecer quando processos que garantem os preceitos democráticos são violados e quando os processos políticos são insatisfatórios para a garantia dos direitos dos indivíduos. Isso posto, entende-se que a ética dos negócios requer que as empresas exerçam um papel de zelo e respaldo ao regime democrático no país em que está inserida, pois, sem ela, poderíamos colocar em pauta não somente o papel social de uma organização, como também suas normas morais.

2.3 Responsabilidade social empresarial

A Teoria dos *Stakeholders* tem como objetivo atentar as organizações para o papel de gerenciamento dos interesses dos grupos que podem afetá-las e também aos que podem ser afetados por elas, conforme evidenciado por Freeman (1984). Menezes, Vieira e Santos (2020) afirmam ainda que, por mais que o papel dos *stakeholders* tenha sido amplamente debatido nos anos 1980, esse assunto mantém atualidade ininterrupta, na medida em que, no século XXI, a sobrevivência das organizações depende da forma como se gerenciam e como podem gerenciar o relacionamento com seus *stakeholders*. Em um mundo globalizado, pensar puramente nos negócios, negligenciando as partes que se relacionam com a organização, é um caminho inviável e que pode levar uma à destruição.

Conforme definido por Freeman (1984), *stakeholders* são o grupo ao qual, sem o seu suporte, uma organização não pode existir. Ainda de acordo com Freeman (2010), os *stakeholders* primários, representados pelos empregados, fornecedores e clientes, são aqueles que se relacionam diretamente com a empresa, enquanto os *stakeholders* secundários são aqueles que afetam os grupos primários, incluindo os grupos de interesses.

Quando Friedman (1970) defendeu a teoria dos *shareholders*, segundo a qual as organizações tinham o propósito único de gerar lucros para os acionistas e, assim, não deveriam se ocupar de atividades não voltadas a esse fim, a sociedade não se encontrava no mesmo estágio que hoje, não continham o mesmo número atual de multinacionais e o que chamamos de Responsabilidade Social Corporativa não se alinhava a esses princípios. Para ele, a organização deveria se concentrar em gerar e maximizar seus lucros, dentro dos parâmetros da lei. Assim, pagando seus impostos, gerando empregos e inovações, ela já estaria cumprindo seu papel social. Dessa forma, tal teoria preconiza que a empresa enquanto entidade artificial não pode assumir responsabilidades sociais ou se preocupar diretamente com elas. Os dilemas éticos cabem aos indivíduos, como os sócios, que recebem os retornos gerados pela organização. São esses que devem decidir como aplicá-los em pleno benefício próprio ou como retorno à sociedade.

Esse pensamento se contrapõe ao de Schwartz e Carroll (2003), para os quais as organizações devem ter uma atuação pautada também pelas responsabilidades econômicas e éticas, uma vez que o cumprimento das obrigações legais já é algo esperado. Com o passar do tempo, as organizações deveriam compreender seu papel perante a sociedade, como não somente o de um ente amoral e artificial gerador de empregos, de tecnologias e motor

econômico, mas também como autêntico exemplo social que visa guardar e proteger também os direitos comuns.

Freeman (1984) ressalta que a organização possui outros *stakeholders* que devem ser considerados nas decisões empresariais. Sendo assim, a visão de maximização de lucros também deve ser ampliada aos gestores, empregados, consumidores, fornecedores e até mesmo à comunidade local. Como resultado, a gestão de uma empresa deve ser pautada em manter o seu controle financeiro a fim de obter e distribuir seus lucros junto aos acionistas, todavia, sem negligenciar o relacionamento com seus *stakeholders*. A ausência de uma relação equilibrada com seus *shareholders* e *stakeholders* expõe a corporação a sérios riscos de não alcançar seus objetivos.

Sugere-se que a Responsabilidade Social Corporativa seja uma forma de gerir os negócios de maneira que torne a empresa corresponsável pelo desenvolvimento social. Uma organização socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses de todos os *stakeholders* e conseguir incorporá-los estrategicamente a seus negócios, a fim de não atender apenas os interesses dos acionistas.

Em adição, Porter e Kramer (2006) indicaram que, se as organizações pautassem suas perspectivas para a responsabilidade social com o mesmo viés que utilizam nas estratégias de negócios, descobririam uma nova fonte de oportunidades, inovação e vantagem competitiva por meio das ações sociais. De acordo com McWilliams e Siegel (2001), ainda as ações sociais deveriam ser consideradas como um investimento na busca de maximização do lucro no longo prazo, pois, dessa forma, seria possível que as organizações conseguissem convergir os custos da promoção de ações sociais e os incrementos de receitas delas provenientes. De acordo com Borger (2001), as empresas que logram sucesso são aquelas que se antecipam, identificando os impactos internos e externos de suas operações como um todo, envolvendo os diversos *stakeholders*.

Cabe, neste sentido, evidenciar o papel da organização em zelar pelos seus funcionários, pois, conforme apontado por Freeman (1984), estes possuem relacionamento e impactos diretos nas organizações. De acordo com a pesquisa realizada por Tontini, Sarturi e Stocker (2021), os funcionários de uma organização são o grupo que representa a maior influência no processo de criação e distribuição de valor. Ainda de acordo com a mesma pesquisa, evidenciou-se uma relação positiva entre a satisfação dos empregados e os diferentes tipos de justiça organizacional.

Nesse sentido, a pesquisa de Tontini et al. (2021) enfatiza que, quanto mais o *stakeholder* funcionário se identifica com os valores da organização, maior sua satisfação com

ela. Desse modo, os autores enfatizam a importância de se considerar o valor distribuído para os funcionários, corroborando a teoria dos *stakeholders*, que afirma que a ênfase nesse grupo, quanto à criação de valor, contribui para resultados organizacionais melhores.

Portanto, o papel da organização junto à sociedade vem se expandindo e sendo cada vez mais estudado dentro da academia. É possível constatar que empresas voltadas unicamente à obtenção e distribuição de lucros a seus acionistas e sem compromisso social estão fadadas a não obter bons resultados. Vale salientar que a responsabilidade social empresarial tem valor estratégico, sobretudo no contexto de uma economia globalizada, marcada pela intensa competição entre companhias.

A sociedade clama por organizações que tenham em sua pauta as questões sociais e que sejam corresponsáveis pelos impactos sociais que exercem. O Estado, ainda que responsável pelo bem-estar social, no contexto atual, não atua mais sozinho, dado que as organizações são cada vez mais cobradas pelo desenvolvimento e pela manutenção social no que tange aos direitos dos cidadãos e ao meio em que está inserida. Dessa forma, a triangulação de dependência entre Estado, empresas e sociedade se torna objeto de estudo altamente relevante tanto para o meio acadêmico quanto para as próprias empresas.

Todavia, assim como acentuado por Friedman (1970), ainda há uma clara confusão dos agentes sobre o que caberia às responsabilidades pública e privada. Isto é, há falta de critérios intersubjetivos no momento de se definir as responsabilidades do Estado e das organizações. Por fim, Friedman (1970) traz a perspectiva de a responsabilidade social ser utilizada como meio de manipular o verdadeiro motivo das organizações alcançarem maiores benefícios econômicos.

Esses aspectos nos trazem um novo olhar sobre a Responsabilidade Social Empresarial, pautado em um possível oportunismo das organizações em suas ações sociais, sendo elas voltadas exclusivamente para o ganho dos sócios com a maximização dos lucros e não para o bem social. Contudo, na contemporaneidade, entendemos como organização sustentável aquela que dirige seus negócios eficientemente, ao mesmo tempo em que dimensiona esforços às questões sustentáveis que lhe são específicas. Em outras palavras, uma organização sustentável é aquela que gera lucro aos seus acionistas, mas, ao mesmo tempo, mantém a interação entre a sociedade e o meio em que está inserida reconhecendo seu papel social e as consequências de suas ações.

Guimarães (1984) acrescenta que uma organização pode se posicionar a respeito da responsabilidade social empresarial de três formas. A primeira diz respeito a uma postura tradicional em que o objetivo é exclusivamente a obtenção de lucros aos acionistas. Já a segunda

é caracterizada por uma postura em que as questões sociais da empresa devem estar acima das econômicas, de modo que os benefícios econômicos devem ser compartilhados entre a organização e a sociedade. E, por fim, a postura progressista, a qual reconhece que, a despeito de gerarem lucros, as atividades empresariais terão impactos que devem figurar nas pautas das corporações com a finalidade de proteger a sociedade.

Uma organização com fins lucrativos que adentra um mercado é uma fonte de acumulação de riquezas, no entanto, não pode ser negado sua importância com relação a questões de natureza social e política. Esse aspecto já foi analisado anteriormente, no que referente à relação das entidades empresariais com os regimes democráticos e resguardo dos direitos humanos. Portanto, deve-se ressaltar a importância da ampliação do papel de tais entidades quanto a causas sociais. Desta forma, o retorno aos *stakeholders* deve ganhar notoriedade tanto quanto ao assumido aos *shareholders* em uma organização. Assim, as organizações devem se pautar em um modelo de responsabilidade social corporativa, que vincula seu desenvolvimento, enquanto empresa que visa o lucro, com a fatia de contribuição que cabe na promoção do desenvolvimento da qualidade de vida da sociedade, começando por seus *stakeholders*.

2.4 As atrocidades nas organizações e suas consequências

Sabemos que em muitas organizações o clima de competitividade e a busca por poder permeiam o dia a dia. Inúmeras vezes, o ambiente colabora para que muitas pessoas, movidas por um individualismo exacerbado, na busca de ascensão e ganhos particulares, ajam de forma socialmente nociva. Durante muito tempo, isso foi visto como benéfico às organizações, que se aproveitavam de empregados dispostos a tudo para alcançar crescimento profissional. Tal postura era comum em organizações caracterizadas por estruturas de hierarquias verticalizadas e autoritárias.

Todavia, a nova reengenharia que foi adotada pelas empresas evidenciou a necessidade e importância de estruturas mais colaborativas e horizontalizadas, com a valorização e devida importância da pessoa do empregado, em vez da matrícula atrelada ao indivíduo e de sua força de trabalho. Contudo, mesmo todo o discurso inclusivo e de participação de todos com a humanização e democratização do mundo corporativo, em muitas empresas, ainda resistem práticas nocivas de uma representação hierárquica autoritária, onde há rastros evidentes de perversidades e abusos na gestão.

O ambiente austero é a marca registrada de muitas empresas, onde a tirania e a severidade, muitas vezes, estão presentes desde o estágio do processo seletivo, quando o

empregado já é submetido a situações de grande estresse ou até mesmo a humilhações, busca-se, nesse caso, saber, a partir da postura do selecionável perante as simulações se ele se enquadra no perfil profissional esperado. Em outras circunstâncias, quando um empregado já não é mais bem quisto, tal cenário é reforçado para induzir o indivíduo a pedir própria demissão. Segundo Freitas (2001), essa tática de corte de custos é muito recorrente.

Ambientes desrespeitosos, que incentivam a chacota, a discriminação, o preconceito e a falta de humanidade estão na contramão dos direitos individuais e das práticas humanitárias que esperamos das organizações. Essas, por sua vez, deveriam trabalhar de forma a desestimular e, inclusive, penalizar e banir as situações de afronta à dignidade humana.

O desrespeito à dignidade humana e seus direitos dentro das organizações, muitas vezes, levam os empregados a buscarem na esfera judicial algum meio de reparação por meio de processos sobre danos morais. O assédio moral ocorrido nas empresas vem ganhando grande notoriedade não somente nos processos legais, mas também, cada vez mais, há textos acadêmicos em diversas áreas do conhecimento que buscam entender melhor esse fenômeno. Os primeiros escritos publicados no Brasil datam de 2001 e a, partir de então, o tema vem ganhando crescente relevância, destaca explica Freitas (2007).

O exame dessa questão ganha importância na medida em que traz à luz uma triste realidade das organizações em pleno século XXI. Essa notoriedade nos meios empresarial, jornalístico e acadêmico permite entendermos melhor o processo que leva à ocorrência de tais perversidades e, ao mesmo tempo, ressalta a relevância do papel empresarial e da gestão em seu combate. O objetivo de estudarmos as atrocidades ocorridas nas organizações quanto aos desrespeitos dos empregados e de seus direitos que são ceifados, muitas vezes, é evidenciar como a violência quando não combatida tende a se tornar ainda mais aguda (Freitas, 2007), tendo como foco desmotivar ações que são prejudiciais às pessoas e a toda a sociedade.

O assédio moral pode ser definido como todo ato de violência e assédio identificados nos comportamentos, ações, palavras que possam ferir a dignidade ou o caráter e até mesmo a integridade física ou psicológica de um indivíduo. Tais atos devem ser entendidos como inaceitáveis e os seus atores devem ser punidos. Assevera Freitas (2007) que os atos de desrespeito dentro das organizações, caracterizados como assédio moral, podem provocar consequências graves e complexas, como desordens de natureza psicológica, social, profissional e pessoal. Além disso, podem ocasionar impactos físicos, pois, em muitos casos, ao afetar a capacidade de concentração do empregado, pode colocar sua vida em risco.

O assédio moral ainda pode ser caracterizado como todo comportamento, gesto, palavra ou atitude abusiva que ameaça, por meio de sua repetição, a integridade física ou psíquica de

um indivíduo e, inclusive, pode contribuir para degradar seu ambiente de trabalho. O assédio moral pode se materializar por meio do abalo moral ou sentimento de dor gerado pela violação dos direitos do empregado, atingindo-lhe a honra, a imagem e até mesmo a privacidade. São microagressões com potencial destrutivo.

A Constituição brasileira de 1988 assegurou como garantia fundamental ao trabalhador a possibilidade de responsabilizar seu empregador quando o comportamento do ofensor for comprovadamente reprovável por dolo ou culpa grave. A Carta Magna garante, por meio do artigo 5º, inciso X, a inviolabilidade da intimidade, da privacidade, honra e imagem do indivíduo, prevendo a indenização quando essas garantias são violadas. Sabemos que, não raro, as situações que envolvem as organizações no desrespeito aos empregados no local de trabalho ocorrem de forma velada, sendo difícil sua comprovação. Não sendo por menos que os valores e direitos de todo ser humano são garantias constitucionais.

A Constituição Federal elevou a dignidade da pessoa humana à categoria de princípio fundamental da República Federativa do Brasil (art. 1º, III); dessa forma, todos os direitos derivados direta ou indiretamente de tal princípio devem ser, inquestionavelmente, protegidos. Além da Constituição Federal do Brasil de 1988 garantir tais direitos aos indivíduos, assim como a reparação em caso de danos, o artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 define que ninguém sofrerá intromissões arbitrárias, nem ataques à sua honra e reputação, tendo seu direito sob a proteção da lei.

Para as organizações, além do risco à sua imagem, quando os direitos básicos individuais de um empregado não são respeitados, o assédio moral pode gerar diferentes custos financeiros por acidentes de trabalho ou afastamentos, processos judiciais e suas custas, repositações constantes para determinadas posições, queda de produtividade e do engajamento de equipe, além de que problemas culturais podem se refletir na falta de atratividade em novas contratações. Além do mais, uma empresa que negligencia seu impacto quanto a causas sociais e que não possui em sua cultura o apreço e cuidados com seus empregados, pode também sofrer com a redução do valor de sua marca e com uma exposição negativa na sociedade.

A indenização pelos danos morais a um trabalhador tem caráter não somente indenizatório (reparação financeira), mas também pedagógico, com a finalidade de coibir futuros atos culposos por parte do empregador e servir de exemplo para toda a sociedade. Além do mais, o dano moral é ponderado inicialmente pelo fato de que o empregador é obrigado a zelar pelo bom ambiente de trabalho, devendo assim, estabelecer diretrizes básicas comportamentais e de relacionamentos de seus empregados, podendo, assim, incorporar à cultura da organização o zelo pelo respeito e humanidade de todos.

Portanto, dentre as obrigações atreladas às organizações, situa-se a de respeitar seus trabalhadores, tratando-os como cidadãos, como seres humanos, algo que nem toda empresa costuma ou está disposta a fazer.

Esta sessão discutiu a fundamentação teórica a respeito dos direitos humanos, da democracia, do papel das organizações quanto à Responsabilidade Social Corporativa e das atrocidades que ocorrem nas organizações. Sua finalidade foi dar embasamento à análise que seguirá a partir dos dados coletados para que a pergunta de pesquisa seja respondida. A próxima sessão aprofundará a metodologia utilizada na pesquisa.

3 Método

3.1 Contexto

A presente pesquisa buscou entender como os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos com os trabalhadores se repetem nas organizações.

Dessa forma, foi reunido um arcabouço teórico a fim de buscar fundamentação conceitual deste trabalho. Esta seção se destina a explicar a metodologia da pesquisa empírica realizada. Portanto, buscar-se-á explicar a fundamentação sobre o tipo de pesquisa que será utilizada e, na sequência, serão apresentados os procedimentos e delimitações sugeridos.

Para viabilizar o estudo, foi escolhida como situação-objeto da pesquisa processos judiciais trabalhistas, motivados pela acusação de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores dentro das empresas. Em busca de respostas, alguns caminhos são demandados, esta seção os expõe e os justifica.

A escolha por analisar os processos judiciais trabalhistas faz com que a metodologia do trabalho seja, por si mesma, desenhada, pois, identificar uma recorrência macrossocial de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores requer a análise do conteúdo dos autos dos processos. A ocorrência do trabalhador buscar por meio do Judiciário uma reparação a um dano moral pode ser considerada como evidência de que a situação apresentou, pelo menos na percepção do trabalhador, algum déficit quando comparado a um padrão normativo.

Este trabalho buscou investigar como é a relação de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores. Por conseguinte, subentende-se que o desrespeito ocorreu, sendo que essa pesquisa não se destinará a buscar se há ou não essa relação de desrespeito. Contudo, o estudo não se concentrará na concepção da verdade jurídica, mas na identificação da recorrência de desrespeito à vista daquele que vivenciou a situação, independentemente do resultado do julgamento.

A coleta de dados poderia se valer de outros instrumentos, tais como entrevistas ou *surveys*, o que abre precedentes a novos estudos que utilizem essas metodologias. A escolha pelo estudo dos processos judiciais trabalhistas se justifica pelo fato de esses apresentarem a reclamação do trabalhador e o detalhamento da situação ocorrida, sem que haja, em tese, alguma interferência do pesquisador. Também nos autos dos processos, além do detalhamento da situação descrita pelo trabalhador, pode-se identificar a resposta da organização frente à acusação. Sendo assim, nesta pesquisa foi empregada a metodologia de análise documental, a fim de buscar dados em processos judiciais trabalhistas. Dessa maneira, serão analisados documentos de fontes primárias produzidos por pessoas que vivenciaram a situação, sendo, de acordo com Godoy (1995), parte importante da forma de análise que será realizada nessa pesquisa.

Godoy (1995) entende que a pesquisa documental possui caráter inovador, podendo contribuir positivamente nos estudos de alguns temas. Explica o autor que o estudo de dados de diferentes naturezas, ainda não submetidos a procedimento analítico ou que podem ser reexaminados em busca de novas interpretações, constitui uma pesquisa documental.

Na análise documental, é imprescindível ter cautela e avaliar o documento que se pretende explorar de forma adequada, mantendo uma visão crítica, conforme evidenciado por Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009). Ainda segundo tais autores, deve-se localizar os textos pertinentes e avaliar sua credibilidade, fato este que justifica a utilização dos processos trabalhistas julgados e disponibilizados.

Um dos benefícios da análise documental como forma de pesquisa reside no fato de permitir o estudo de pessoas com as quais não possuímos contato. A análise documental permite o acesso a uma fonte não reativa, onde as informações documentadas não alterarão sua percepção com o passar do tempo. Além do mais, as informações coletadas na pesquisa documental podem ser consideradas uma fonte natural, uma vez que retratam e oferecem dados sobre um contexto originado em um determinado momento histórico, econômico e social, (Godoy, 1995).

No estudo proposto, busca-se entender nos processos trabalhistas quais os eventos mais recorrentes sentidos pelos trabalhadores e julgados na esfera jurídica, que se entendam por dano moral e desrespeito aos direitos humanos.

Para isso, foram delimitadas as seguintes indagações correspondentes a categorias analíticas a serem pesquisadas nessas recorrências:

- a. Há uma recorrência no que concerne à causa de situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações?

- b. Há uma recorrência no que concerne à maneira como as situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações acontecem temporalmente? Qual?
- c. Há uma recorrência no que concerne à maneira como os diversos sujeitos envolvidos nas situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações agem e reagem – ou deixam de agir – no curso de seu desdobramento temporal? Qual?

De forma geral, para melhor compreensão do leitor, esta pesquisa foi idealizada para a produção e análise dos dados diante da pergunta de pesquisa, a partir da seleção de casos já existentes e tramitados no judiciário trabalhista, tendo em vista que essa fonte de dados oferece uma grande riqueza de informações em cada caso. O estudo desses processos isenta a busca de mais informações sobre os eventos, uma vez que os relatos, documentos, pareceres e sentenças são apresentados como um evento observado ao longo do tempo por diferentes pesquisadores, conforme indica Guimarães (2014). Além do mais, conforme evidenciado por Godoy (1995), na pesquisa documental, o pesquisador deve-se ater à escolha dos documentos analisados, o acesso a eles e sua análise. Por esse motivo, a seleção dos casos já existentes no judiciário embasou a análise sobre as recorrências pesquisadas.

Os dados dos casos foram extraídos do Fórum da Justiça do Trabalho de São Paulo, como será evidenciado no tópico seguinte. Foi feita uma leitura exploratória dos documentos, da qual resultou em uma triagem que selecionou os casos nos quais se caracterizam o desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores. À medida que se deu a releitura de cada caso, os relatos foram divididos em três categorias, a saber: a voz da vítima, a voz do agressor e a conclusão do processo. Além disso, surgiram subcategorias conforme o desenrolar da análise dos dados.

A etapa de análise dos documentos se propôs a produzir conhecimentos e conceber novas formas de compreender o fenômeno de como os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores se repetem nas organizações (Sá-Silva, Almeida & Guindani, 2009).

Nas seções subsequentes, serão apresentados os dados e a análise, de acordo com a coleta realizada. São também apresentadas tabelas com a descrição das características sobre as categorias selecionadas. Quanto à apresentação e análise dos dados, estas se encontram na forma de relatos. Também é destacado nas próximas seções o tipo de pesquisa e sua justificativa, assim como os procedimentos adotados na coleta de dados e suas delimitações.

3.2 Abordagem metodológica e desenho da pesquisa: justificativa e delimitação

Este estudo se caracteriza como descritivo, de natureza qualitativa e de caráter analítico e exploratório. Foi utilizado como método a pesquisa documental, compreendida por Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009) e Flick (2013) como um procedimento que emprega métodos e técnicas para a captação, percepção e análise de documentos de diversos tipos, mediante coleta de dados empíricos secundários, haja vista o recurso a uma fonte de dados existentes, produzidos para outros propósitos.

Com relação à pesquisa documental, Gil (2008) destaca que o primeiro passo consiste em explorar as fontes documentais. Ainda de acordo com Gil (2008), essa modalidade de pesquisa pode ser muito funcional para o pesquisador por proporcionar fontes de dados em quantidade e qualidade suficientes.

Pode-se destacar ainda que a pesquisa documental é um método dentre os diferentes existentes no momento de se interpretar um texto ou realizar uma pesquisa. De acordo com Sá-Silva, Almeida e Guindani (2009), a pesquisa documental se caracteriza como um dos principais caminhos para uma investigação ou pode ser também um método complementar de estudo.

No que se refere ao tratamento dos dados, foi adotada a técnica de análise de conteúdo temática de documentos. De acordo com Minayo, Deslandes e Gomes (2002), esse processo deve seguir um conjunto de etapas, a saber: a pré-análise de conteúdo, o estudo do material, o tratamento dos resultados e sua interpretação. Assim, ocorrerá a codificação, a categorização e a dedução das informações.

Para Sá-Silva, Almeida & Guindani (2009), é necessário encontrar os textos pertinentes ao que se quer analisar e assim avaliar sua credibilidade, bem como sua representatividade. Flick (2013), por sua vez, ressalta a importância de se saber com clareza o propósito de pesquisa. Os documentos devem ser avaliados quanto a quem os produziu, para qual destino e com que propósito. Pois a forma com que os documentos são produzidos é uma parte do seu significado e a maneira como foram dispostos influencia os efeitos que produzirão.

Sendo assim, a condução desta pesquisa por uma análise documental dos processos judiciais trabalhistas se justifica por diferentes razões, sendo elas:

- a) as ações organizacionais corriqueiras de desrespeitos aos direitos humanos dos trabalhadores são objeto frequente de demandas e sanções jurídicas na esfera da Justiça do Trabalho. Destarte, a disponibilidade de processos dessa natureza traz

- à pesquisa vasto material sobre situações que propiciam a seleção e coleta de amostra;
- b) os processos judiciais trazem uma variação de vozes com relação aos fatos que são objetos deste estudo e reduzem o risco de parcialidade do empregado-alvo do desrespeito. Essas vozes são caracterizadas por meio das manifestações dos diversos sujeitos envolvidos na ação, como o trabalhador, a organização e outras pessoas que testemunharam o ocorrido ou que compartilham do mesmo espaço existencial. Assim como o juiz, outros atores envolvidos são advogados e eventuais peritos que auxiliam e contribuem no processo;
 - c) o fato de os processos judiciais trabalhistas serem públicos, exceto quando tramitam em sigilo, facilita o acesso aos documentos, eliminando, assim, entraves burocráticos à realização da pesquisa. Além disso, o acesso aos documentos pode ser realizado eletronicamente por meio dos portais de diversos tribunais trabalhistas de diferentes estados brasileiros. Essas facilidades de acesso ao material de pesquisa tornam também o processo de coleta de dados compatível com o tempo e os recursos ora disponíveis para a presente pesquisa;
 - d) um outro ponto que merece destaque é o fato de que a quantidade de processos na Justiça do Trabalho que caracterizam o objeto desta pesquisa é suficientemente grande, oferecendo uma quantidade de amostra suficiente para ser analisada; e
 - e) por fim, a pesquisa documental com processos judiciais na esfera trabalhista poderá auxiliar no estudo de como os aspectos se repetem, tendo em vista a presença de diferentes vozes dos diversos sujeitos envolvidos, dados que possivelmente podem escapar em outros métodos de pesquisa.

Um primeiro passo na delimitação do objeto desta pesquisa reside no fato de que nem todos os casos de desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores em organizações chegam aos tribunais. A decisão de recorrer à esfera judicial é algo pessoal, subjetivo, salvo os casos em que o Ministério Público do Trabalho atua em defesa da sociedade, de acordo com Guimarães (2014). Portanto, esta pesquisa se limitará a um certo número de casos, quando sua principal fonte de dados são os processos judiciais, o que abre precedentes a novos estudos sobre o tema.

De acordo com o estudo de Guimarães (2014), em pesquisas documentais de processos judiciais, deve-se levar em conta que os recursos extraídos dos processos são fruto da vida

social e que os relatos expressos são estratégicos, a fim de construir uma verdade jurídica. Esse fato deve e foi levado em consideração no momento da análise dos conteúdos. Mas, ainda como enfatiza Guimarães (2014), seria simplista acreditar que qualquer método de pesquisa seja capaz de apresentar relatos neutros e desinteressados, manifestando uma verdade inequívoca e fora do contexto social e histórico. Ainda há que se destacar que as partes envolvidas em um processo judicial prestam declarações juramentadas, isto é, sua veracidade é garantida por um juramento perante uma autoridade judicial ou administrativa. Isso faz com que o seu conteúdo seja considerado verdadeiro até que se prove o contrário, sendo a inveracidade das declarações passível de sanções penais, o que não ocorre quando um pesquisador entrevista outra pessoa.

O estudo de documentos tem sido aplicado em diferentes pesquisas nas mais diferentes áreas do conhecimento, nas quais também, de acordo com Guimarães (2014), os processos judiciais têm fornecido diferentes fontes de dados.

A análise de conteúdo, empregada nos processos objetos desta investigação, pode trazer novos olhares sobre o fenômeno estudado, fornecendo quiçá uma nova leitura que transcende o escrito. Gomes, Bockorni, Santos e Nascimento (2020) destacam que é possível evidenciar, mediante análise de conteúdo, o contexto da situação, podendo assim realizar uma análise crítica dos discursos. Contudo, salienta Guimarães (2014), o estudo de documentos envolve como premissa a visão de quem os produziu, cabendo ao pesquisador certos cuidados em sua análise, a fim de não comprometer os resultados do estudo.

Gil (2008), por sua vez, adverte que a pesquisa documental possui suas limitações. Essa modalidade de pesquisa sofre frequentemente com a acusação da não-representatividade e da subjetividade dos documentos. Contudo, o autor esclarece que o pesquisador pode contornar o problema da representatividade considerando uma grande amostra aleatória de documentos. Com respeito à questão da subjetividade, o autor destaca ser importante que, no processo analítico, o pesquisador considere as mais diversas implicações do documento (Gil, 2008). Além disso, ressalta que as pesquisas documentais são importantes não por responderem decisivamente a um problema, mas por trazerem uma melhor visão do problema de pesquisa ou hipóteses que leva à sua análise por outros métodos.

3.3 Fonte da pesquisa e suas características

Como mencionado anteriormente, a fonte de dados desta pesquisa são os autos do processo da Justiça do Trabalho Paulista (2^a Região), dada a vasta disponibilidade de informações que pode ser encontrada na esfera judicial. Na Justiça do Trabalho, podemos encontrar diversas demandas por reparação, em resposta a comportamentos de organizações

que agem em desrespeito nas relações humanas no que tange aos Direitos Humanos. Além do mais, os processos judiciais, diante sua natureza de expressar um descontentamento de uma parte, traz à luz diferentes sujeitos envolvidos na situação, de modo que essa pluralidade de vozes traz ao estudo uma redução do risco de unilateralidade e vitimização sobre o ocorrido.

Dentre os 24 Tribunais Regionais do Trabalho, a escolha do Segundo Tribunal Regional de São Paulo resultou do fato de a capital paulista possuir o maior número de empresas. Os documentos estão disponíveis eletronicamente a todos, mas também arquivados no Fórum Rui Barbosa, no bairro da Barra Funda, seja na Secretaria das Varas ou no Arquivo Geral do Fórum.

Por autos do processo judicial, entende-se o conjunto de documentos ordenados e que refletem o que ocorre durante o processo judicial. Os autos do processo configuram-se fisicamente como documentos ordenados por funcionários da Justiça do Trabalho e arquivados em uma pasta, identificada com o número do processo, os nomes das partes e de seus advogados e o tipo de ação.

Seguindo o modelo de pesquisa utilizado por Guimarães (2014), o estudo foi restrito aos autos de processos que resultam de dissídio individual, no qual o réu foi uma empresa, com sentença em Primeira Instância, tendo como rito o “procedimento ordinário”, fazendo referência ao que juridicamente se considera como caso de “dano moral” e que foram julgados nos últimos dez anos (2013 a 2022), a fim de enfatizar o caráter atual da pesquisa. Assim se explicam as restrições postas no momento de coleta dos dados na fonte de pesquisa:

- a) os dissídios individuais são aqueles em que uma parte individualmente entra com a ação na Justiça do Trabalho contra a outra. Havendo geralmente nesses casos dois polos, sendo o empregado e o empregador. Sendo assim, e não considerando ações de dissídios coletivos, dada a sua maior complexidade, foram escolhidas na Justiça do Trabalho as ações de dissídio individual para compor a amostra.
- b) dada a natureza e pergunta de pesquisa, este estudo se restringiu aos processos que tiveram como réu uma empresa, descartando os casos de empregadores individuais e também os casos em que o réu é um trabalhador.
- c) os processos escolhidos foram restritos aos sentenciados em Primeira Instância de julgamento. A Justiça do Trabalho possui várias instâncias que podem analisar um mesmo processo, sendo a Primeira Instância formada pelas varas trabalhistas de uma localidade que analisam e julgam o processo pela primeira vez. A Segunda Instância é formada pelos Tribunais Regionais do Trabalho e é destinada a ações com recursos e outras que encontram certas especificidades. Por fim, a Terceira Instância se

destina ao Tribunal Superior do Trabalho. Para este estudo, consideraram-se os processos que transitaram e tiveram sua sentença em Primeira Instância, pois mesmo que diferentes juízes tenham deliberado de diferentes formas sobre a finalização e reparo da ação, este trabalho tem por finalidade identificar os aspectos macrossociais sobre o desrespeito ao direito humano do trabalhador e não julgar ou analisar a sentença da ação objeto da amostra.

- d) os processos selecionados foram restritos ao que se referiam juridicamente como casos de “dano moral”. Assim como evidenciado por Guimarães (2014), ainda não há uma definição única para o conceito de dano moral no direito brasileiro; não obstante, esse tipo de dano seja reconhecido no judiciário por meio da jurisprudência. De acordo com Antunes (2009), nos tribunais, tem se tornado cada vez mais recorrente o pedido de danos morais, já que é consenso entre os jurisprudentes que a violação de um direito da personalidade, em seu estado extrapatrimonial, é passível de algum tipo de reparação. Ainda de acordo com a autora, a efetiva obediência à dignidade humana transpõe que todo e qualquer dano a um indivíduo seja reparado, sendo esse dano material ou aos interesses relacionados à perspectiva da essencialidade da condição humana. O conceito de dano moral encontra diferentes entendimentos, sendo que alguns estudiosos o reconhecem por ações injustificadamente causadas de sofrimento, tristeza, dor, vexame ou humilhação. Antunes (2009) explica que, na atualidade, não se entende o dano moral como dor e sofrimento, pois são elas consequências ou manifestações de uma lesão. Mas, sim, que o dano moral é identificado como a violação de interesses, sendo tais não dotados de valor patrimonial inerente. A escolha por esses processos se dá ao fato de quando um indivíduo tem seu direito básico violado, ele busca reparação para além do dano financeiro e patrimonial, mas sim sobre a afronta a um dos direitos de personalidade. Por esse motivo, os processos selecionados de danos morais configuram exatamente as situações que interessam a essa pesquisa.
- e) quanto à restrição sobre coleta de dados para processos trabalhistas que se refiram ao dano moral sobre o desrespeito aos direitos humanos de trabalhadores em empresas brasileiras ter delimitado a última década, o objetivo é dar ao estudo um caráter atual. Se pesquisadas no Segundo Tribunal Regional de São Paulo ações referentes ao tema da pesquisa, são encontrados diversos casos, onde dado tempo para que a pesquisadora realizasse tal estudo ser finito, adicionado ao fato de que a amostra por exaustão fora compreendida como suficiente por abranger diversos e distintos casos

de organizações, diferentes tipos de vítimas e de infringimento de dano moral, esta pesquisa considerará um número de amostra com 87 casos. Ademais, essa restrição temporal se justifica pelo fato de a pesquisa buscar relatar a história presente e não realizar uma pesquisa histórica que busque mostrar como os aspectos macrossociais de desrespeito aos direitos humanos ocorrem temporalmente e se modificam, nem tampouco olhar como esse desrespeito ocorria em um tempo passado.

3.4 Procedimentos da pesquisa

Os procedimentos da pesquisa empírica foram estruturados na seguinte sequência: acesso às fontes, seleção da amostra, coleta de dados e análise dos dados.

Pretendeu-se seguir o mesmo caminho apontado por Guimarães (2014) em sua pesquisa, na qual o acesso aos autos dos processos judiciais se deu pela via eletrônica no endereço <http://www.trt2.jus.br/>, uma vez que são públicos os processos estão disponíveis a qualquer pessoa – com exceção daqueles processos que tramitam em segredo de justiça e que, por isso, não podem ser pesquisados por força de vedação. Esses arquivos são cópias dos processos arquivados fisicamente. A opção pela coleta eletrônica foi pautada por critérios de comodidade e rapidez.

A cada sentença acessada, foi realizada uma verificação de seu conteúdo, avaliando se se enquadrava no tema proposto nesta pesquisa. Outrossim, realizou-se uma verificação a fim de saber se o documento possui as informações necessárias para a análise sobre as recorrências de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores nas organizações e se esses relatos foram suficientemente expressos na sentença acessada. Em caso afirmativo, o documento foi selecionado para compor a amostra da pesquisa.

Para os processos selecionados, novamente buscaram-se no *site* do TRT2 os documentos de sentença e a ata que compõe o processo. As atas colhidas serão as que apresentarem relatos dos depoimentos da empresa, do reclamante (trabalhador) e das testemunhas. Em alguns casos, em decorrência da pandemia do Covid-19, alguns processos foram realizados de forma *on-line* e não foram registradas atas. Para essas especificidades, foi analisado se a sentença disponibilizada atende os critérios sobre o relato das partes.

Após os passos anteriores, os dados pertinentes à pesquisa foram transferidos para um formulário de coleta de dados, no qual as informações foram divididas da seguinte forma: a) qualificação do empregado; b) qualificação do trabalhador; c) conteúdo dos discursos sobre a situação de desrespeito aos direitos humanos do empregado; d) conteúdo dos discursos sobre a situação na perspectiva do empregador; e e) decisão judicial de Primeira Instância.

Dos dados recolhidos nos documentos já indicados nesta pesquisa, foram selecionados:

- a) quanto à qualificação do empregado: foram coletados os dados quanto ao gênero, raça/etnia, orientação sexual, a presença de alguma doença ou deficiência física, aspectos estéticos, a religião, observando quando esses dados foram relevantes para o caso, entre outros dados caso identificada sua relevância para a pesquisa;
- b) quanto à qualificação do empregado: os dados coletados foram a forma jurídica do empregador quanto ao tipo de empresa, a procedência do capital, o domicílio e o setor econômico da empresa;
- c) conteúdo dos processos transcrevendo o desenrolar da situação com a voz da vítima;
- d) conteúdo dos processos transcrevendo o desenrolar da situação pela voz do agressor;
- e) verificação se a sentença judicial considerou ou não a ocorrência de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores, considerando apenas a questão que estava sob análise da pesquisa. Dessa maneira, quando o processo possuía demandas de diferentes naturezas, o que é comum na esfera judicial, a presente pesquisa focava apenas no assunto inerente ao objeto de estudo.

A pesquisa buscou um grande número de processos com a finalidade de que tal grandeza fosse suficiente para analisar as recorrências no que tange às ações de desrespeitos aos direitos humanos nas organizações brasileiras, chegando em um total de 127 casos. Inicialmente, esperava-se que o número de cem processos fosse considerado suficiente para a amostra; no entanto, a pesquisadora concluiu que a amostra de 87 casos era satisfatória, dado que nas últimas coletas não se identificou o aparecimento de casos inesperados, que já não tivessem disso apresentados nas unidades amostrais anteriores. Tal acontecimento foi também identificado na pesquisa de Guimarães (2014), em que, a partir do quinquagésimo processo, também não se identificaram novos casos diferenciados. À vista disso, dados os procedimentos ora realizados nesta pesquisa, pode-se caracterizar a amostra realizada como não-probabilística por julgamento, uma vez que os dados da população foram selecionados deliberadamente com base no julgamento da pesquisadora.

Ademais, apesar dos dados utilizados serem públicos e de fácil acesso, a divulgação de tais informações poderia causar prejuízos à imagem dos sujeitos e empresas envolvidas nos litígios. Por esse motivo, a presente pesquisa conservou o anonimato dos sujeitos envolvidos nos processos utilizados no estudo, dado que o motivo da pesquisa não é gerar denúncias ou acusações, mas sim o estudo sobre os aspectos macrossociais de desrespeitos aos direitos humanos nas empresas. Desse modo, foram suprimidos os números de identificação dos

processos que compõem a amostra, impossibilitando, assim, o acesso aos nomes que se pretendia ocultar.

Dessa maneira, dado o caráter ético desta pesquisa, não serão contempladas as informações e documentos pessoais, entrevistas ou observação que poderiam expor os participantes. A presente pesquisa se restringe à leitura e transcrição para o instrumento de coleta desses documentos oficiais públicos e não sigilosos, com a finalidade estudá-los. Foi utilizada a numeração de 1 a 87 como referência dos processos utilizados. Tal numeração apenas identifica os processos utilizados na demonstração dos resultados, para que, caso haja a replicação do estudo, seja possível ao pesquisador localizar na amostra o processo utilizado. É importante reiterar que a numeração de referência não possui vínculos que possam identificar os envolvidos no processo, a fim de garantir a privacidade dos envolvidos; a numeração apenas se relaciona com a temporalidade em que os processos foram extraídos e organizados. Ademais, com a finalidade de elucidar a forma em que a amostra foi composta, realizou-se o esquema abaixo.

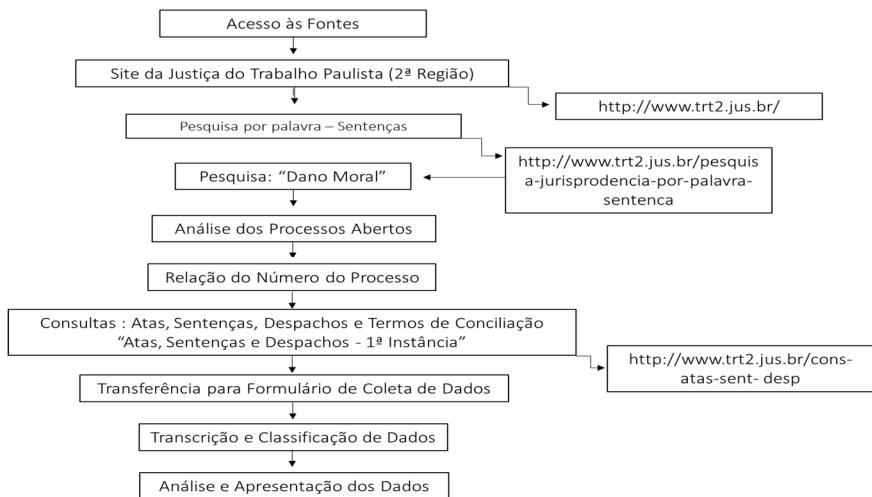


Figura 1. Fontes da Pesquisa e Análise

Esta seção descreveu a metodologia de pesquisa utilizada, a próxima seção tratará da organização e análise dos dados. Por fim, serão apresentadas a discussão dos resultados e as considerações finais.

4 Descrição da Amostra dos Processos

A amostra que compõe esta pesquisa serão os processos selecionados no *site* da Justiça do Trabalho Paulista (2ª Região), onde o direito violado do reclamante refere-se ao desrespeito aos direitos humanos. Os processos selecionados, que são objeto de análise, totalizaram 87

casos, distribuídos entre diferentes reclamantes, empresas e tendo diferentes tipos de direito infringido, aos quais serão apresentados e melhor discutidos a seguir. Vale destacar que os dados do reclamante e da empresa foram suprimidos na amostra, tendo em vista o caráter ético da pesquisa e que ela não tem por objetivo a exposição dos sujeitos ora estudados, mas tão somente os fatos analisados.

Quanto ao ano de início da ação judicial, como já mencionado, a coleta se limitou aos processos que tiveram suas sentenças em Primeira Instância, julgadas nos anos de 2013 a 2022. A distribuição dos processos da amostra por ano sentença está relacionada na tabela que segue:

Tabela 1

Distribuição da amostra segundo o ano de início da ação.

Ano da Sentença	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
2013	4	5%
2014	2	2%
2015	5	6%
2016	6	7%
2017	6	7%
2018	2	2%
2019	15	17%
2020	11	13%
2021	19	22%
2022	17	20%
TOTAL	87	100%

A presente pesquisa não tem por objetivo a análise do curso temporal dos acontecimentos. Todavia, a tendência de elevação nos números de processos no decorrer dos anos evidencia uma crescente busca dos trabalhadores pela reparação de possíveis danos sofridos nas organizações, conforme se evidencia na tabela 1. Ainda assim, considerando que a análise se referente a uma amostra e não a uma população, os dados não podem ser lidos como uma tendência ou um padrão observado.

A Carta Magna de 1988 assegurou as garantias fundamentais do empregado. Em seu Artigo 7º, a Constituição deixa claros os direitos dos trabalhadores quanto a um ambiente de segurança e de uma relação protegida, além da proibição de qualquer discriminação e visando também a melhoria de sua condição social. Além de proteger o trabalhador, a lei assegura que, uma vez usurpados os seus direitos, seja possível exigir reparação. As informações de segurança do trabalhador frente às organizações vêm se dissipando, o que fica mais evidente quando notamos a evolução nos anos sobre o número de novos processos trabalhistas que visam à reparação do direito fundamental do trabalhador. Direito esse que está protegido constitucionalmente, além da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, cujo artigo

8 declara expressamente que toda pessoa deve ter acesso ao recurso jurídico contra os atos que violam os direitos básicos e fundamentais reconhecidos pela Constituição e pela lei. Em adição, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 afirma que toda pessoa tem direito ao trabalho, em condições equitativas e satisfatórias.

4.1 Quanto ao sexo do trabalhador

No que diz respeito ao sexo do trabalhador, a amostra é composta em 53 mulheres e 34 homens, o que implica em 61% de trabalhadoras do sexo feminino. Vale frisar, porém, que tal disparidade em favor das mulheres, não deve ser compreendida como um aspecto de relevância com alguma interferência nos resultados do estudo. De certa forma, nas regiões em estudo, essa composição deve refletir a participação dos trabalhadores de ambos os sexos em matéria de açãoamento da Justiça do Trabalho.

4.2 Quanto ao setor econômico da empresa

A distribuição da amostra, quanto ao setor econômico das empresas, sendo essas a parte reclamada dos processos que compõe a amostra, resultou em uma distribuição diversificada, conforme pode ser observado na tabela 2.

Dentro dessa diversificação na amostra, é apontado uma concentração nos setores de serviços com 25 empresas, comércio com 19 empresas e financeiro com 14 empresas. A amostra ainda conta com empresas de diferentes formas de organização societária como Associação Privada, Fundações e em maioria Sociedades Anônimas e Limitadas, as quais compõem 38% e 52% da amostra, respectivamente.

Tabela 2

Distribuição da amostra segundo o setor econômico da empresa

Setor Econômico	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Alimentos	4	5%
Comércio	19	22%
Construção	1	1%
Educação	1	1%
Financeiro	14	16%
Indústria	3	3%
Saúde	7	8%
Serviços	25	29%
Serviços Públicos	1	1%
Tecnologia	3	3%
Terceiro Setor	1	1%
Varejista	7	8%
Vestuário	1	1%
TOTAL	87	100%

4.3 Quanto ao domicílio da empresa

Os processos que compõem a amostra tramitaram no Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região. Assim como já expresso, tal tribunal foi selecionado por estar localizado em São Paulo, estado que mais abriga empresas no Brasil. O TRT2 é o órgão da Justiça do Trabalho que abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e Baixada Santista e demais cidades do entorno.

Tabela 3

Distribuição da amostra segundo o domicílio da empresa.

Região	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Baixada Santista	5	6%
Capital	65	75%
Guarulhos e Região	4	5%
Osasco e Região	9	10%
Região do ABC	4	5%
TOTAL	87	100%

A distribuição geográfica do domicílio das empresas da amostra, de acordo com a classificação regional, é apresentada na tabela 3. É possível notar que as organizações que compõem a amostra estão fortemente concentradas na capital paulista.

4.4. Quanto ao resultado do julgamento

Um processo judicial na Justiça do Trabalho pode demandar diferentes solicitações do trabalhador. Por diversos motivos, o empregado pode recorrer à justiça para que seu direito seja assegurado. Dessa forma, em um mesmo processo, será possível identificar demandas de diferentes naturezas, sendo possível um juiz considerar algumas demandas procedentes como outras não. Contudo, para efeito dessa estatística, considerou-se situação elegível de análise somente o julgamento sobre a reparação de danos morais. Na amostra coletada em 87 processos no total, 79 casos foram julgados como procedentes, o que corresponde a 91% dos processos.

Os dados expostos nesta seção sobre a amostra coletada possuem a finalidade de apresentar ao leitor as informações gerais sobre os processos analisados com a finalidade de responder à pergunta de pesquisa. A análise propriamente dita será iniciada a seguir. A apresentação e análise dos conteúdos qualitativos advindos dos processos que compõem a amostra foram categorizados e serão apresentados em forma de relatos, tendo como objetivo apresentar as vozes dos trabalhadores vitimados, dos representantes das organizações, como transgressores, e as consequências nas vozes dos juízes e demais integrantes que se relacionam nos processos judiciais.

4.5 Categorização da amostra

Os processos analisados foram categorizados de acordo com a identificação do direito do trabalhador que foi violado. Essa categoria foi realizada após a leitura do processo e com base na sentença do juiz, uma vez que no momento da deliberação o caso é recapitulado e o magistrado realiza uma análise sobre o ocorrido. Ademais, considerando que a pesquisa se fundou nos direitos básicos dos seres humanos, foram utilizados como base para a categorização dos processos 10 artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Para a Categoria 1, além dos 6 artigos apresentados acima, foram considerados dentro da Constituição Federal de 1988 os artigos relacionados aos direitos fundamentais dos seres humanos, dentro do Título I, dos Princípios Fundamentais, sendo que seu primeiro artigo explicita que a República Federativa do Brasil se constitui um Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos os valores da dignidade humana.

Tabela 4

Categorização dos Dados

Categorias	Artigos
Categoria 1 – Dignidade Humana	<p>Artigo 2</p> <p>1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.</p> <p>2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.</p> <p>Artigo 3</p> <p>Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.</p> <p>Artigo 6</p> <p>Todo ser humano tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.</p> <p>Artigo 7</p> <p>Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.</p> <p>Artigo 18</p> <p>Todo ser humano tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; esse direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença pelo ensino, pela prática, pelo culto em público ou em particular.</p> <p>Artigo 19</p> <p>Todo ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e ideias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.</p>
Categoria 2 - Dignidade no Ambiente de Trabalho	<p>Artigo 4</p> <p>Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.</p> <p>Artigo 5</p> <p>Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.</p> <p>Artigo 23</p> <p>1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.</p> <p>2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.</p> <p>3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.</p> <p>4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.</p> <p>Artigo 24</p> <p>Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.</p>

Para a Categoria 2, considerou-se dentro dos princípios fundamentais da Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigos que se relacionassem ao Título II e Capítulo II da Constituição Federal de 1988, os quais, por sua vez, se relacionam aos direitos sociais e estão vinculados ao ambiente de trabalho. A pesquisadora comprehende que muitos dos relatos ora apresentados pelos trabalhadores também atingem diretamente a honra e a dignidade. Contudo, para fins desta pesquisa, as categorizações foram necessárias para a melhor análise.

Dessa forma, torna-se imprescindível nos retermos aos 30 artigos contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e relembrarmos que o reconhecimento da dignidade humana, de direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo. O preâmbulo da declaração considera que o desrespeito e o menosprezo pelos direitos fundamentais dos indivíduos resultam em atos bárbaros que violam a consciência da humanidade sobre a liberdade e de uma vida a salvo do temor. Considera-se ainda que os direitos humanos devem ser protegidos pela lei, para que o indivíduo não seja submetido a tirania e opressão, mas que ele goze de dignidade, liberdade e respeito.

A princípio, torna-se válido realçar o fato de que o primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 afirma que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. Além do mais, o pedido sobre a equiparação na esfera judicial de um indivíduo na posição de empregado quando algum de seus direitos é ceifado pelo empregador, trata-se de um ato válido sobre o qual a própria declaração que ampara os direitos humanos discorre. Com citação direta, a declaração no Artigo 8 elucida que todo indivíduo tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes a retratação pelos atos que violem seus direitos fundamentais reconhecidos pela constituição ou por leis específicas. Em complemento, o artigo 10 define que todo ser humano tem direito, em plena igualdade, de uma justiça imparcial para decidir sobre seus direitos e deveres. Assim, com a finalidade de elucidar a forma em que a amostra foi categorizada e compreendida, buscou-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 os principais artigos que se relacionam a vida organizacional do trabalhador aos quais foram divididos em categorias. A categoria 1 – Dignidade Humana, se destina aos artigos vinculados a honra e dignidade da pessoa humana. Por esse motivo, foram considerados artigos se relacionam à liberdade de ser e ao reconhecimento como pessoa do indivíduo trabalhador, assim como sua segurança e proteção. A categoria 2 – Dignidade no ambiente do trabalho se relaciona às garantias de um ambiente sadio e de proteção aos direitos do trabalhador.

A tabela 4 relaciona as categorias utilizadas para a adequação na análise dos dados, onde para melhor entendimento, foram transcritos os artigos em que cada processo foi vinculado de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Cabe ressaltar que, no momento da categorização, assim como no da subcategorização dos processos, não foram elencados os artigos constitucionais brasileiros, tampouco houve alguma separação de dados em relação ao regime democrático do país em que esta pesquisa foi realizada. Pois a pesquisadora assim entendeu que todo ato que viole os direitos fundamentais do ser humano se trata de uma violência à democracia e não está em consonância com os pilares que regem a nação brasileira.

4.6 Amostra final

Para a subcategorização da amostra final, foram considerados os relatos dos processos analisados, com a finalidade de transpor o ocorrido e assim categorizá-los (ver tabela 5) conforme os artigos que compõem a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

Tabela 5
Amostra dos Processos

Categoria do Direito Violado	Subcategoria do Direito Violado	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Categoria 1 – Dignidade Humana	Humilhação; Perseguição; Tratamento Discriminatório; Cobranças Excessivas; Abalo Psicológico	49	54%
Categoria 1 – Dignidade Humana	Discriminação Racial; Xenofobia	7	8%
Categoria 1 – Dignidade Humana	Gordofobia	2	2%
Categoria 1 – Dignidade Humana	Importunação Sexual - Assédio Moral e Sexual	20	22%
Categoria 1 – Dignidade Humana	Violação do Direito de Crença e Igualdade	2	2%
Categoria 1 – Dignidade Humana	Discriminação por orientação Sexual e Identidade de gênero	7	8%
Categoria 2 - Dignidade no Ambiente de Trabalho	Condição Análoga à Escravidão	1	1%
Categoria 2 - Dignidade no Ambiente de Trabalho	Violação a Condições Mínimas de Trabalho e Ambiente Sadio	3	3%
TOTAL		91	100%

Destaca-se que um mesmo processo pode apresentar mais de uma violação sobre os direitos humanos de um trabalhador. Motivo esse que se notam que na amostra final há 91 diferentes casos de desrespeito dentro dos 87 processos analisados. Sendo assim, no momento

da categorização dos processos, considerando os relatos do trabalhador, foi possível identificar que um mesmo sujeito pode sofrer por diferentes motivos e ter seus direitos anulados de mais de uma forma. Portanto, a tabela 5 identifica a amostra final quanto à sua categoria e subcategoria.

5 Discussão dos Resultados

A discussão dos resultados tem como objetivo a apresentação da análise dos dados que foram obtidos a partir do exame dos processos judiciais e da exploração dos correspondentes relatos. Na discussão dos resultados obtidos, buscou-se responder às perguntas que permeiam a pesquisa sobre as recorrências nas situações de desrespeitos aos direitos humanos dos trabalhadores nas organizações brasileiras.

A violação aos Direitos Humanos não é um assunto inédito e, embora se tenha conhecimento dos atos de violência que afeta a personalidade e a dignidade da pessoa humana, atingindo diretamente seus direitos fundamentais, a organização do trabalho ainda carece de mais atenção quanto à sua responsabilidade sobre uma pauta tão séria.

Esta pesquisa buscou entender se há uma recorrência de situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações. O que se pode inferir a partir do detido exame dos dados coletados nos processos judiciais é, na maioria dos casos, que o trabalhador é coagido de acordo com sua posição hierárquica, sendo que, de alguma maneira, em organizações de hierarquia vertical, o representante da organização que possui cargo superior deslegitima, humilha, constrange e desrespeita o empregado.

O empregado, por sua vez, ao buscar auxílio na esfera judicial, encontra-se abalado, emocional e até fisicamente. Em muitos casos, o abalo psicológico é relatado no processo ao juiz, o que demonstra o sofrimento que o desrespeito do empregador causou em sua vida. É recorrente a falta de empatia da organização sobre o fato e, na grande maioria dos casos, os agressores negam a ocorrência da violência em si, o que é algo a ser pontuado. Todavia, como a organização figura no processo como ré, não seria esperado que seus representantes e testemunhas confessasse a culpa ou responsabilidade, uma vez que estaria criando provas contra ela mesma.

Esta pesquisa também buscou analisar se há um uma recorrência no que concerne à maneira como as situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações acontecem temporalmente. Os achados demonstraram que as situações de desrespeito aos trabalhadores, muitas vezes, ocorrem de maneira a humilhá-lo e constrangê-lo, seja de forma velada na forma de comentários tidos como “normais” ou até mesmo de forma explícita e aberta, onde em alguns casos, o agressor ainda buscou nos demais empregados a

validação para cometer os atos. Nota-se que, na maioria dos casos, o agressor dentro da organização se utilizando de sua posição hierárquica realizou comentários e xingamentos com vistas a desmerecer não somente o trabalho executado, mas também a honra e a dignidade do trabalhador.

Por fim, buscou-se pesquisar se há um uma recorrência no que concerne à maneira como os diversos sujeitos envolvidos nas situações de desrespeitos aos direitos humanos de trabalhadores nas organizações agem e reagem – ou deixam de agir – no curso de seu desdobramento temporal. A pesquisa evidenciou que os empregados que sofreram o assédio moral e a violência contra seus direitos, na maior parte dos casos, não são amparados e não possuem um canal aberto para denúncias, seja pelo fato de a empresa não o possuir ou até mesmo pelo medo, uma vez que as atrocidades comumente são praticadas pelos seus superiores.

Majoritariamente, os processos demonstraram que as organizações não agiram de forma a coibir ou punir o agressor pelo fato ocorrido, mas, ao contrário, as empresas buscaram se isentar dos fatos e até mesmo negar o conhecimento de sua existência, o que demonstra a falta de mecanismos organizacionais para uma cultura de respeito, que investigue, coíba e puna aqueles que praticam violência contra os direitos básicos dos seres humanos.

Cabe lembrar que o assédio moral ou a humilhação no trabalho, que culminam em violência psicológica, tirania nas relações, o constrangimento moral e a ofensa à personalidade e à dignidade do trabalhador são práticas antigas, mas que vêm se apresentando com cada vez mais frequência ao notar o aumento no número de processos, conforme apontado na amostra.

O mercado de trabalho atual é marcado por uma violência assustadora ao trabalhador, o que está fortemente relacionado à disputa e à dificuldade quanto à empregabilidade do trabalhador, que se submete a circunstâncias difíceis, como assumir diferentes funções, se sujeitar a diversas formas de flexibilização (ou precarização), tarefas intensas e, algumas vezes, humilhantes, tendo que conviver com a ameaça do desemprego. Essas circunstâncias se convertem em um ambiente estressante, impróprio e propenso ao assédio moral, que culmina no desrespeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

A organização por meio do assediador pode recorrer a vários mecanismos para cometer o desrespeito ao direito do trabalhador, tendo como objetivo deslegitimar, humilhar, constranger, inferiorizar e até mesmo fazer com que ele seja excluído do ambiente de trabalho. O violentador pode praticar inúmeras atrocidades, conforme relatado nos processos judiciais, para fazer valer seu poder, muitas vezes pautado em sua hierarquia, e assim, humilhar e atentar contra a personalidade do trabalhador.

Foi possível concluir que, quando o trabalhador sente que seus direitos foram feridos, esse desrespeito tem como efeito primário a ordem psíquica do trabalhador, que se manifesta sentimentos como o medo, a angústia, a raiva, o sentimento de humilhação e de que foi inferiorizado. Portanto, quando a organização não se faz valer dos direitos fundamentais do trabalhador especificados tanto na Declaração Universal dos Direitos Humanos quanto na Constituição Brasileira de 1988, ela está praticando um ato ilícito e que corresponde a uma conduta humana contrária ao ordenamento jurídico e social.

A violência das organizações sobre o trabalhador se caracteriza como algo grave tanto na esfera social como de natureza contratual, pois ela desrespeita a pessoa do trabalhador e seus direitos fundamentais, em especial, a dignidade humana. Qualquer que seja a violência apontada pelo trabalhador, nota-se como ela impacta e torna o ambiente de trabalho degradante e insuportável o vínculo empregatício, sendo que em alguns casos, notou-se também como o ambiente pode influenciar não somente ao autor da ação judicial estudado, mas também aos seus colegas que compartilham o dia a dia na organização.

Certamente, o empregador tem como obrigação, no exercício de poder de organização, fiscalizar e disciplinar seus empregados quanto ao que concerne à questão da violação e desrespeito aos direitos humanos fundamentais, e assim coibir toda e qualquer violência que possa ocorrer na organização, seja ela pautada nos direitos de liberdade e personalidade do indivíduo, liberdade de credo religioso ou orientação sexual. A organização deve oferecer um ambiente saudável, higiênico e seguro ao trabalhador. Ainda cabe ao empregado a obrigação e dever de boa-fé com o seu empregador, respeito e consideração com seus superiores e colegas de trabalho e a preservação de um ambiente sadio e respeitoso, livre de qualquer iniciativa violenta, sabendo que ele ao desrespeitar outrem estará sujeito a fiscalização e punição caso ele também ofenda a dignidade e/ou a personalidade de outrem.

Os achados desta pesquisa nos mostram que a maior porcentagem dos trabalhadores que buscaram na justiça a reparação pelo dano sofrido, se sentiu em algum momento constrangida, humilhada e de alguma forma foram tratadas de maneira discriminatória pelo empregador. A Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu primeiro artigo, expressa enfaticamente que todo indivíduo tem a capacidade para gozar os direitos e liberdades, sem qualquer distinção. A Declaração ratifica o direito do indivíduo de ser reconhecido como pessoa, algo que parece ser tão básico em uma sociedade civilizada pode não ser entendido e respeitado dentro de algumas organizações.

Em alguns casos, ainda se evidenciou o desrespeito à jornada de trabalho do empregado, o que viola as condições mínimas de trabalho, sendo um ato inconstitucional e que leva o

trabalhador à exaustão, podendo prejudicá-lo tanto física quanto mental e psicologicamente. Com a alta do desemprego no Brasil, o número de trabalhadores sem carteira assinada que trabalham por conta própria ou em regimes contratuais vem crescendo e, como consequência, cresce também o número de casos em que o trabalhador não possui o controle sobre a jornada de trabalho e, assim, são submetidos a longos períodos de tempo exercendo suas funções.

Em adição, a pesquisa ainda evidenciou que, mesmo passados mais de um século da abolição da escravatura, e apesar de todo um aparato de proteção legal (Constituição, Declaração dos Direitos Humanos e outros pactos e acordos internacionais), trabalhadores ainda são vítimas de atrocidades como o trabalho em condição análoga à escravidão. Essa condição que parecia ter sido extinta em países civilizados, ainda é uma realidade a ser encarada pela nossa sociedade e que merece total atenção das empresas e empregadores, pois se trata de um ato cruel e desumano contra o trabalhador e sua dignidade.

O trabalhador é protegido pelo Estado e pela legislação trabalhista quanto a seu direito de ser primeiramente respeitado como um ser humano. Portanto, cabe às organizações prezar pelo seu direito de ser livre e não sofrer discriminações. Contudo, ainda é notório como as empresas, como entes sociais, de forma recorrente, desrespeita a diversidade e a pluralidade entre seus trabalhadores.

Cabe notar que 8% da amostra dos processos analisados revela que as empresas brasileiras ainda perpetuam a discriminação quanto à orientação sexual e à identidade de gênero. Um país tão plural como o Brasil, ainda é onde ocorreu o maior número de assassinatos de população LGBTQIA+ⁱⁱ, em 2021, segundo levantamento do Observatório de Mortes e Violências LGBTI+ no Brasil (2016). A triste realidade vivida pela população LGBTI+ no país pode ser observada também no mercado de trabalho, onde a taxa de empregabilidade de pessoas desse segmento é menor e a probabilidade de estigmatizar e discriminação é muito maior quando comparada à população cisgêneroⁱⁱⁱ. É esperado que as empresas contribuam para a mudança desse quadro, pois uma vez que todos devem ser tratados e reconhecidos como iguais, não se valem de uma empresa o direito de ter de discriminá-los em decorrência de sua orientação sexual, tampouco em relação à identidade de gênero.

Não é compreensível o julgamento de valor de um empregador sobre os seus princípios morais quanto à orientação sexual de outro indivíduo, pois não cabe a ele adentrar a individualidade do trabalhador, tampouco violar seu direito à liberdade de ser reconhecido como um ser humano.

A pesquisa ainda constatou o desrespeito por cor ou raça que ocorre nas empresas brasileiras, pois 8% dos processos analisados envolveram ocorrências de violência racial e

xenofobia nas organizações. Essa realidade é complementada com os índices brasileiros sobre a violência do povo negro e pardo e também sobre os povos migratórios. Cabral (2022) através de sua pesquisa para o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, demonstrou que as pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Essa realidade de exclusão e preconceito permeia a sociedade brasileira, onde a quantidade de pessoas negras desempregadas é quase o dobro que a de brancos. Os dados do IBGE são um espelho de um mercado de trabalho marcado pelo preconceito racial, que exclui e discrimina, em diversas esferas além da empresarial, o ser humano por raça, cor e também nacionalidade.

Quanto à xenofobia, quando um empregado é discriminado por conta de sua nacionalidade ou regionalidade, quando a cultura de um indivíduo não é respeitada, as organizações violam o preceito básico de respeito a igualdade sem distinção pela origem nacional e de nascimento do ser humano. São Paulo, cidade em que os processos analisados nesta pesquisa foram julgados, recebe diariamente um grande número de migrantes e imigrantes em busca de oportunidades de emprego e moradia. Privar essas pessoas de suas condições básicas, humilhá-las e desrespeitar sua dignidade é um ultraje aos Direitos Humanos e um ato que deve ser abolido das organizações. Pois, além do respeito básico ao ser humano, as empresas devem entender o pluralismo cultural e regional é uma porta de entrada para que as organizações cresçam e possam estar presentes em diferentes regiões, onde em um mundo globalizado, restringir a cultura empresarial a sua região, é uma atitude incabível.

As empresas que não diversificam ou discriminam os empregados, seja por preconceitos raciais ou pela xenofobia, estão além de cometendo um crime e descumprindo normas básicas sobre os direitos fundamentais do ser humano, estão também perdendo uma vantagem competitiva no ambiente empresarial, pois elas terão menos engajamento de seus colaboradores, serão menos criativas e a sua cultura organizacional não será aberta, mas sim restrita ao pensamento a um pensamento regionalista e uma cultura arcaica e irracional sobre a diferença racial.

Devemos lembrar que, quando uma empresa não promove a inclusão e a diversidade, mas que pelo contrário, exclui e desrespeita seus empregados, ela está indo na contramão de seus próprios interesses, uma vez que a pluralidade pode ser um fator importante quanto à inovação e uma visão organizacional de diferentes perspectivas. As empresas e seus líderes devem entender que o respeito aos direitos dos trabalhadores não é apenas uma questão de responsabilidade social corporativa, mas também um meio de gerar resultados através da inclusão, de uma cultura pautada em respeito e um ambiente sadio para todos.

Os direitos básicos do indivíduo ser respeitado e estar seguro, que são pautados tanto na Carta Magna de 1988 quanto na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 e até mesmo no Pacto Global de Responsabilidade Social Empresarial dos anos 2000, muitas vezes, não são respeitados. Muitas organizações não lhes dão prioridade estratégica em seus negócios. Uma organização não deve estar pautada apenas em seu crescimento econômico e no retorno de seus acionistas, mas como ente social, tem como obrigação contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva, diversa e que preserva os direitos básicos e constitucionais de seu povo.

Por fim, não cabe dúvidas que os órgãos do Estado e as empresas, que estão vinculadas ao princípio da dignidade humana, são responsáveis pelo respeito e proteção. Portanto, o Estado se obriga a não ultrapassar os limites na esfera individual do ser humano, a respeitá-lo e coibir qualquer desrespeito ou discriminação aos seus direitos básicos, mas cabe às empresas o compromisso sobre o auxílio de uma sociedade em que o compromisso esteja em proteger os seres humanos contra as hostilidades e as crueldades que possam não os dignificar.

Nas seções subsequentes, será apresentada a análise das informações de acordo com categoria e subcategoria. Serão também apresentados os principais relatos dos envolvidos na pesquisa, sendo o trabalhador na figura de reclamante dos processos, o empregador na figura de reclamado e podendo ser esse um representante da organização e o juiz.

5.1 Categoria 1 – Dignidade humana

A categoria Dignidade Humana corresponde a 96% da amostra. Tal seleção é composta por relatos que se relacionam a honra e dignidade do trabalhador que foram violadas, dentro de seu entendimento. Um dos significados das palavras honra e dignidade está relacionado ao conjunto de ações e qualidades que fazem com que alguém seja respeitado (Dicionário Priberam, 2023). Dessa maneira, ao cruzar o limite da honra e da dignidade do indivíduo, a organização não o respeita, muito menos o julga como um ser humano dotado de um direito básico, que é ser reconhecido como sujeito de direito.

Formalizado pela Constituição Federal de 1988, dentre diversos princípios, o Brasil adotou o conceito da igualdade, que assegura aos indivíduos ser tratados de forma e direitos igualitários, assim tendo um tratamento isonômico e vedando as diferenciações no meio social no que se encaminha a discriminação. Nossa Carta Constitucional de 1988 explicita que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (artigo 5º, caput), já o 7º artigo da Constituição destaca as regras de igualdade perante trabalhadores. Assim, tendo em vista que o Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como um de seus fundamentos a

dignidade da pessoa humana, de vera se esperaria que as organizações pautassem sua cultura em respeito e igualdade.

A seguir serão apresentadas as subcategorias relacionadas à dignidade humana, com as vozes dos trabalhadores, empregadores e demais relacionados.

5.1.1 Humilhação; Tratamento Discriminatório; Abalo Psicológico

Tabela 6

Relatos de Humilhação; Tratamento Discriminatório; Abalo Psicológico

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
5	Indústria	<p> "... Considera o comportamento do reclamado como agressivo pois o mesmo questionava a postura laboral do depoente, usando termos como "você não sabe o que está fazendo, isto está errado, estava querendo quebrar a empresa"..." subordinados do depoente presenciaram esta postura..."</p>	<p> "... Indagado sobre o comportamento do reclamado perante si mesmo, disse que era normal... sempre ouviu o reclamado se referir ao reclamante com expressões "o que você está fazendo aí? onde estava?", sabendo onde estava o reclamante... considera agressiva e humilhante, quando reclamado passou a se referir ao depoente com expressões como "isto está tudo errado, até um pipoqueiro vende mais"..." gritar com o reclamante e usar expressões "você não faz nada certo, está tudo errado"..." considera uma forma de exclusão, pois via o reclamado cumprimentar as pessoas do departamento e não cumprimentar o reclamante.</p>	<p> "... reconhece que o empregado da reclamada usou expressão "isto está errado" para se referir ao reclamante, na avaliação do reclamante, quando constatado o erro... Nega o uso das outras expressões declinadas pelo autor..."</p>	<p> "... Nega que o reclamado tenha atitude perante o depoente que faltasse com respeito durante todo o tempo que está na reclamada... Nunca presenciou o reclamado gritando com o reclamante ou tendo qualquer comportamento que saísse do normal ou usual entre as pessoas... Ouviu comentário do próprio reclamante de que não estava atingindo as expectativas, o que respondeu quando indagado se o reclamante estava desmotivado na empresa..."</p>	<p> "... Ao fixar a indenização, o juiz deve se ater à questão, às influências que isso proporcionou ao lesado, arbitrando-a de maneira equitativa, prudente, razoável e não abusiva, atentando-se para a capacidade de pagar do que causou a situação, de modo a compensar a dor sofrida pelo lesionado e inibir a prática de outras situações semelhantes..."</p>

Continua

Continuação

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
12	Serviços	<p>"... que houve um desentendimento... por motivo de humilhações; que a reclamada disse "que era dona do puteiro e do cabaré", além de chamá-la de "incompetente", em uma reunião, na volta de suas férias; que reclamada a chamou de "troglodita" e de "incompetente" e expondo-a na frente de todos quando não vendia; que todos os xingamentos citados foram direcionados a reclamante... que o uso do banheiro tinha de ser autorizado pelas coordenadoras... que chegam mesmo a ficar na porta do banheiro..."</p>	<p>"... presenciou chamando a reclamante de "troglodita" e também dizendo "que a reclamante não servia para ser operadora quanto mais supervisora"; que somente era possível a utilização dos banheiros "de duas em duas pessoas"; que às vezes a ida ao banheiro não era autorizada; que se mesmo assim fosse ao banheiro, era advertida severamente de forma verbal... reclamada "gritava o tempo todo", dizendo nas reuniões, coletivas e também individuais, "que aqui é um puteiro e eu sou a dona do puteiro"... que o uso do banheiro era controlado e a partir das 18h/19h não era mais permitida a utilização dos sanitários, sob pena de advertência verbal; que não chegou a presenciar a reclamante ser impedida de usar o sanitário..."</p>		<p>"... que na época a coordenadora tratava bem aos atendentes e supervisores... não viu a reclamada tratar mal a reclamante; que no caso de necessidade os atendentes podem usar os sanitários, apenas avisando ao supervisor..."</p>	<p>"... Nesse passo, configurada a prática de assédio moral pelos colegas de trabalho do reclamante, a responsabilidade da reclamada é objetiva, por aplicação do artigo 933 do Código Civil... Não restam dúvidas, portanto, que os atos das coordenadoras não podem ser considerados como normal. São atos que, de fato, degradam o ambiente de trabalho e trazem prejuízo moral à reclamante, podendo ser configurados como atos de assédio moral... não se pode negar que os atos praticados pela superior hierárquica da reclamante causaram-lhe dano, lesionando sua honra subjetiva e objetiva, bem como haver controle do uso do banheiro. O ambiente de trabalho não se mostrava saudável, não havendo necessidade de prova acerca do sofrimento experimentado pela parte autora, nesse caso é presumido..."</p>

Continua

Continuação

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
25	Serviços	<p>"... supervisora, ofendia o depoente, dizendo que o reclamante estava atrapalhando a operação, que era burro, incompetente, que estava "fodendo com a operação", o que ocorria na frente de todos... que era uma perseguição... muitas vezes não conseguia trabalhar em razão do abalo psicológico e apresentou atestado; que isso acontecia praticamente todas as semanas... que na reclamada existia ouvidoria; que o depoente decidiu não utilizar porque achou que não iria resolver".</p>	<p>"... é rude com os empregados, quando não batem meta, ela utiliza palavras de baixo calão; que indagado se presenciou algum fato específico com o reclamante, responde que várias vezes, quando ele não atingiu a meta, ela xingava, chamou ele de incompetente e falou que estava "fodendo com o resultado dela"; que isso ocorria todas as semanas; que ela pegava no pé dele e de outros também..."</p>	<p>"...que nenhum supervisor hierárquico ofendeu o reclamante".</p>	<p>"... que nunca presenciou essa pessoa xingando ou humilhando empregados..."</p>	<p>"... Assim, presentes os danos morais indenizáveis, uma vez que o comportamento do superior hierárquico do reclamante causou danos aos direitos da personalidade, especialmente em relação à sua integridade psíquica. O assédio moral é situação grave que pode ensejar diversas doenças de matriz psicológica, como a depressão. Assim, o labor em tais condições gera o direito à indenização por danos morais..."</p>

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
33	Financeiro	<p>"... gritava com a depoente... dizia que a depoente não prestava e não sairia da recepção pois tinha problemas psicológicos... fazia isso na frente dos colegas da depoente e também na frente dos clientes... todos os funcionários da reclamada, inclusive a depoente, limpavam o banheiro do estabelecimento mediante rodízio... a reclamada dizia a depoente e também a todos os colegas da depoente que se não limpassem o banheiro seriam mandados embora por justa causa... dizia para a depoente e também para alguns outros colegas da depoente que eles eram imprestáveis..."</p>	<p>"... já viu a reclamada gritando com a reclamante... o depoente só ouvia os berros e socos na parede... o depoente acredita que era a reclamada quem socava a parede... era muito estressada... já viu a reclamada gritando com a reclamante várias vezes... "era feio, um escândalo"... nunca viu a reclamada gritando ou humilhando funcionários em reuniões... dizia para todos os funcionários da cozinha, inclusive para a depoente: "você não presta para nada, você é uma inútil"... mais de uma vez já viu a reclamada ameaçando a reclamante com dispensa por justa causa... fazia tais ameaças quando via a reclamante cometendo erros no atendimento ou quando a reclamante entregava atestados médicos..."</p>	<p>"... a reclamada nunca gritou com os funcionários e jamais os ofendeu... todos os funcionários da filial, inclusive a reclamante, limpavam o banheiro mediante rodízio... jamais ameaçou funcionários de dispensa por justa causa..."</p>	<p>"... já viu a reclamada em algumas reuniões falando em voz alta com os funcionários, chamando-lhes a atenção... usou um tom de autoridade, mas não gritou e nem ofendeu os funcionários... em tais ocasiões, a reclamada mostrava qual tinha sido o erro e também o procedimento correto a ser adotado pelo funcionário... em nenhuma situação viu ou ouviu a reclamada xingando funcionários ou ofendendo-os ou gritando com eles..."</p>	<p>"... Pretende a autora o pagamento de indenização por danos morais, sob alegação de que sofreu assédio moral na reclamada, decorrente este do tratamento que lhe era dispensado pelos superiores hierárquicos... conforme restará demonstrado e comprovado."</p>

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
75	Tecnologia	<p>"... o tratamento dos líderes com a depoente era normal, contudo, quando descobriram que a depoente estava grávida começaram as perseguições; que como a depoente estava grávida e estava perdendo líquido entregava atestado e os líderes davam a entender que a reclamante faltava porque queria; que as mesmas pessoas colocavam a depoente para trabalhar no fundo da sala onde não havia ventilação; que a depoente pedia para trabalhar em outro espaço da sala onde havia ventilação mas não era permitido; que a reclamada afastou todas as grávidas por conta da pandemia da Covid 19, só não a depoente... pelo fato de estar no começo da gestação a depoente ia várias vezes no banheiro e era repreendida por isso."</p>	<p>"... que o ambiente era bastante quente e dependiam de ventilador; que em um determinado dia a reclamada questionou a reclamante dizendo "mais uma vez no banheiro?"; que nessa época a reclamante estava grávida; que a reclamante era modificada de um setor para outro; que com a pandemia grávidas foram afastadas, mas a reclamante não..."</p>	<p>"... que a reclamante ficou grávida quando estava na empresa; que depois que foi instituída uma lei pessoas grávidas e idosas passaram a trabalhar home office que não se recorda se a reclamante chegou a ser afastada; que a sala onde a reclamante trabalhava era climatizada, tinha ar condicionado e banheiro."</p>	<p>"... o relacionamento da depoente com a reclamante era saudável, profissional; que depois que a reclamante ficou grávida não mudou de setor ou de atividade; que com a pandemia da Covid as mulheres grávidas e os idosos não foram colocados em home office"</p>	<p>"... Tais condutas da reclamada se revelam humilhantes e abusivas, sobretudo diante da condição de gestante da autora à época, quando se deveria ter um cuidado maior com a sua saúde física e mental, violando, portanto, os direitos de personalidade desta."</p>

A violência não precisa necessariamente ser caracterizada como algo físico ou ser associada apenas à criminalidade. Ela está intrinsecamente ligada à sociologia, uma vez que o meio social e os entes que o compõem são grandes percursores de violências psicológicas seríssimas. A violência dentro das organizações implica na negação de uma vida digna ao trabalhador, sendo certo que se trata de um atentado à dignidade da pessoa humana, garantida constitucionalmente e por diversos outros pactos.

Diante dos processos analisados, as relações trabalhistas por serem pautadas no binômio domínio-poder daquele que possui o capital e do trabalhador, contribuem para um ambiente onde o empregado se sujeita à autoridade de comando do empregador, o que abre um espaço para relações pautadas na violência verbal, discriminação e assédio moral, que culminam no abalo psicológico.

Em se tratando de atrocidades cometidas pelas organizações, essas não se limitam apenas àquelas que dizem respeito às agressões físicas, mas como analisado na amostra dos processos, o fenômeno tem uma dimensão maior que envolve ameaças, intimidações, opressão e abuso de poder. Conforme pontuado por Freitas (2001) e bem destacado no relato das vítimas, o assédio é precedido de uma desqualificação do empregador na figura da vítima, sendo aceita ou endossada pelo grupo no qual ela convive.

As humilhações que, muitas vezes, culminam em abalos psicológicos se iniciam através de comportamentos, de ações, comentários e ameaças que abalam diretamente a dignidade do trabalhador. O empregado por sua vez, é submetido e aguenta essas situações dado a necessidade de permanência na organização ou porque foi descredibilizado dado sua função ou por não ter provas do ocorrido. Mesmo em alguns casos o empregador o humilhar na frente dos demais empregados, mesmo assim o trabalhador não é acolhido e não tem seu direito preservado. O agressor age de forma a desqualificar, isolar, vexar e desacreditar a vítima, fazendo com que essas circunstâncias se tornem rotineiras, normais ou até mesmo justificadas pelo “jeito difícil do agressor”.

As empresas são um espaço de comportamentos controlados, sendo do interesse de seus administradores coibir atitudes que possam implicar em sua imagem ou rendimento. Não é mais compreensível que uma organização aceite como normal as cobranças excessivas que levem o empregado ao seu esgotamento. Tampouco, que essas cobranças sejam realizadas de formas agressivas e vexaminosas, com o intuito de humilhar e constranger o indivíduo.

Portanto, cabe às empresas como uma das responsáveis por zelar pelos direitos fundamentais dos indivíduos, reprimir e eliminar uma gestão e um ambiente pautado pelo medo, pelo rebaixamento, pelo vexame ou qualquer tipo de tratamento discriminatório e humilhante

que culmine, ou não, em um abalo psicológico ao empregado. Mas, caso essas situações ocorram, cabe as organizações dar total assistência à vítima e se retratar pelo mal causado

5.1.2 Discriminação Racial e Xenofobia

Tabela 7

Relatos de Discriminação Racial e Xenofobia

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
30	Serviços	"... que já viu chacota de ambos - item retro - em relação à reclamante, dizendo coisas como que ela tinha que carregar lata de água na cabeça e voltar para a terra dela... que toda a central presenciava tais brincadeiras... a reclamante dizia que chorava bastante no banheiro em razão das brincadeiras e também disse que seu afastamento foi por causa dessas brincadeiras..."	"... que já viu chacota de ambos - item retro - em relação à reclamante, dizendo coisas como que ela tinha que carregar lata de água na cabeça e voltar para a terra dela... era frequente as brincadeiras... que toda a central presenciava tais brincadeiras... que a reclamante dizia que chorava bastante no banheiro em razão das brincadeiras e também disse que seu afastamento foi por causa dessas brincadeiras..."	"... que nunca houve, pelo que sabe, brincadeiras na empresa com relação à origem da reclamante... que nunca presenciou a reclamante ser chamada de "baianinha" na empresa no sentido pejorativo..."	"... que nunca presenciou nenhuma chacota das pessoas mencionadas em relação à reclamante... que nunca presenciou a reclamante ser chamada de "baianinha" na empresa no sentido pejorativo..."	"... Ao insultar e tratar de forma pejorativa a origem da empregada, o seu superior hierárquico violou a dignidade e a honra do empregado, gerando um dano moral in re ipsa, que prescinde de prova do dano, bastando a caracterização do ilícito. Nos termos do art. 7º, XXII, da CRFB, é obrigação do empregador a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e hígido, inclusive psicologicamente. A responsabilidade da ré pelo meio ambiente de trabalho é objetiva, conforme art. 225, § 3º c/c 200, VIII, ambos da CRFB. Ainda, a reclamada responde de forma subjetiva também pela omissão em tomar as medidas cabíveis com presteza."
86	Varejista	"... superiores hierárquicos da reclamante, tratavam a reclamante com indiferença, bem como, faziam piadas sobre a reclamante ser da Bahia, ainda, se não bastasse, a reclamante sofreu racismo... sempre dizia em alto e bom som na frente de outros colaboradores para a reclamante: "você é feia", "hoje é seu dia né neguinha, dia dos negros", "você é tão preta que no escuro só dá para ver os seus olhos.""	"... que o gerente teve um ato de racismo com a reclamante, a chamava de feia, no dia da Consciência Negra disse que a reclamante tinha que trabalhar porque era o dia dela..."			"... Somente haverá dano moral em caso de ofensa à intimidade e dignidade do empregado, submetendo-o a constrangimento ilegal, situação vexatória e humilhante."

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
63	Comércio	<p><i>"... percebendo que estava recebendo um tratamento diferenciado e discriminatório por parte do líder dos fiscais, percebia que esse líder sempre o observava com muita atenção... observou como o fiscal se comportava com os outros funcionários quando passavam e precisavam abrir a bolsa para mostrar os pertences... ele observava que o fiscal praticamente não olhava dentro das bolsas como fazia com o depoente que sempre era obrigado a tirar tudo que estava dentro e algumas vezes até virava a bolsa de cabeça para baixo para mostrar que havia tirado tudo que estava dentro... neste dia perguntou para o fiscal porque ele estava agindo dessa forma e ele respondeu levando na brincadeira... que o autor era baiano, morador de Paraisópolis e fez movimento com a mão esfregando na pele, fazendo referência à raça do autor, que é negro, e por isso não era confiável..."</i></p>	<p><i>"... presenciou várias situações humilhantes para o autor; uma ocasião, enquanto estavam trabalhando, questionou o fiscal sobre a razão de exigirem do reclamante uma revista muito mais rigorosa de sua bolsa, além de levantar a camisa, e o fiscal disse "cê trabalha ligado, o cara mora em Paraisópolis, é baiano", e raspou a mão na pele apontando para a cor da pele reclamante... passados dois a três dias o reclamante foi "mandado embora"..."</i></p>	<p><i>"... presenciou uma colaboradora que estava no provador masculino presenciou quando o autor pegou uma máscara da loja e jogou a embalagem no lixo, a gerente o chamou para conversar sobre esse fato, e o autor pediu demissão... não houve denúncia de racismo por parte do reclamante alguns dias antes de seu desligamento..."</i></p>	<p><i>"... A reclamada, em sua defesa, não nega a existência de dano moral. Não impugna as alegações de humilhação, constrangimento, perseguição e preconceito do autor, e tampouco contesta o fato específico trazido pelo trabalhador aos autos... No que se refere à previsão do art. 223-G da CLT, não há como negar que a Lei 13.467/2017, pretendeu estabelecer um preço para a dor, um preço para a vida, um preço para o sentimento de humilhação. A Lei 13.467/2017 pretendeu transformar sentimentos humanos em valores de uma planilha contábil..."</i></p>	

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
32	Financeiro	<p><i>"... no início o ambiente de trabalho era bom; que com o passar do tempo, percebeu que existiam brincadeiras, mas que atingiam apenas a própria reclamante; as brincadeiras envolviam principalmente o cabelo e a cor da depoente; um dia, estava frio e a depoente estava vestida de preto e disseram que ela estava pelada; a depoente deixava claro que não gostava que tocassem em seu cabelo mas os colegas o faziam e também faziam brincadeiras sobre o cabelo mencionando excesso de creme e que estava branco ou mencionavam "está com aspecto diferente"... estavam fazendo muitas piadas com a depoente, e na hora de a depoente ir embora... disse que estava com vontade de "tacar fogo" na depoente... a depoente se sentiu muito ofendida e foi embora chorando, decidindo não retornar mais ao trabalho; que quando as brincadeiras aconteciam, a reclamante sorria e se mantinha no local, envergonhada."</i></p>			<p><i>"... havia brincadeiras mas eram com todo mundo... havia brincadeiras que envolviam a reclamante, dizendo que ela era muito quieta também, faziam brincadeiras envolvendo o namorado da reclamante dizendo que "queriam pegar o namorado dela"; que já chegaram a fazer brincadeiras com relação ao cabelo da reclamante; que não se recorda especificamente como eram essas brincadeiras... todos que estavam próximos riem; que no início a reclamante ficava quieta, mas depois retrucava, dando respostas grosseiras... que já ouviu a reclamante comentar que não gostava de pessoas brancas; que entre todo mundo havia brincadeiras..."</i></p>	<p><i>"... No caso, ficou provado, tanto via prova documental, quanto testemunhal que o ambiente de trabalho na reclamada era permeado de "brincadeiras" que extrapolavam a razoabilidade... Os infratores utilizavam-se, no tratamento direcionado à reclamante, de expressões alusivas à sua cor de pele e cabelo em tom pejorativo, externando preconceito com intenção discriminatória..."</i></p>

Não é de hoje que os estudos sobre as desigualdades raciais e regionais no Brasil são pauta de estudos acadêmicos e uma grande preocupação na sociedade. O combate das desigualdades sociais é um tema que está presente na agenda do Estado e dos formuladores de políticas públicas, mas também é algo que está ligado diretamente às empresas.

Mesmo com o fim da escravidão, o Brasil ainda é um país marcado pelas desigualdades e discriminação racial no mercado de trabalho. Por mais que a escravidão formalmente não exista mais no país, é evidente que essa triste realidade que acompanha principalmente a população negra é reflexo de um período em que reinava o trabalho compulsório, sem que houvesse nenhum pudor. Suas consequências foram enraizadas e culminam em uma sociedade que até hoje é caracterizada pela discriminação e o preconceito.

O mesmo ocorre com o povo imigrante, seja de outro país ou proveniente de outras regiões. Migrantes ou imigrantes, esses indivíduos sofrem discriminação e preconceito tanto pelo seu lugar de origem quanto de sua cultura. Essa condição também está de alguma forma ligada ao período escravocrata brasileiro, tendo em vista que com a abolição da escravidão no país, a mão de obra negra foi substituída pelo trabalho dos imigrantes que vieram para o Brasil.

No passado, os preconceitos no mercado de trabalho estavam relacionados e era difundida na sociedade a visão preconceituosa de que o povo negro era menos capaz. E, ao que vemos nos processos estudados nesta pesquisa, tal mentalidade se mantém até hoje. Comentários pejorativos, relacionados à falsa ideia de inferioridade e qualquer tratamento discriminatório são práticas incabíveis a uma organização e devem ser eliminadas. Ainda se pode ver através dos casos estudados, a relação que é feita do povo negro com a desconfiança nas relações empresariais e sociais, mais um reflexo de uma sociedade que se entende superior e que categoriza seus semelhantes como indivíduos que devem ser excluídos ou que são pertencentes a camadas mais baixas da sociedade.

São inúmeros os estudos sobre o preconceito racial e a xenofobia dentro das organizações, o que deixa claro o despreparo dessas quanto à diversidade, à inclusão e, principalmente, ao combate de tais atrocidades históricas até os dias de hoje. Não é admissível no ambiente de trabalho ou em qualquer outro, a discriminação e o desrespeito por motivo de origem, da ração ou qualquer motivo adicional, sendo que é dever das organizações e de todos a promoção e o zelo quanto à não discriminação, estando esses direitos resguardados, assim como já mencionado nessa pesquisa, tanto na Constituição Federal de 1988 quanto da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O contexto apresentado nos casos estudados revela grande desrespeito aos direitos fundamentais, em especial à dignidade humana, sendo esse princípio orientador da Constituição

Federal do Brasil. Uma nova postura quanto ao combate das atrocidades quanto a diferença de raça ou a xenofobia deve ser cobrada das organizações e de seus administradores. Não se justifica qualquer discriminação que seja, tampouco a inferioridade dentre as posições de hierarquia, prestígio e *status*. O racismo e a xenofobia são uma realidade que deve ser combatida em nossa sociedade, onde as organizações deveriam ser entidades exemplares, peças fundamentais no ambiente social.

A amostra evidencia como o preconceito é disfarçado em comentários maldosos, como a cor da pele do indivíduo ou sua origem são relacionados a algo ruim. Nos casos expostos, muitas vezes, o ato discriminatório se iniciou com olhares diferenciados, comentários sobre os cabelos das vítimas e até são justificados pelo comportamento dito como “difícil” da vítima. Mas o que se espera de uma pessoa que tem sua dignidade ferida, que ela seja cordial e entenda o preconceito de seu agressor? Nada justifica a chacota, muito menos as brincadeiras, nas quais apenas um lado sorri e se regozija da humilhação do próximo.

Uma empresa que preza pela Responsabilidade Social Empresarial é diversa, pluralista, não reproduz e não consente com práticas e ideias preconceituosas, sustentadas por valores racistas e discriminatórios. O contexto de combate à discriminação vai além dos modelos organizacionais que se preocupam apenas com a imagem das companhias perante o mercado, pois o combate ao racismo ou a qualquer desrespeito aos direitos fundamentais está ligado à moral e à ética das empresas e de seus administradores.

5.1.3 Gordofobia

Tabela 8
Relatos de Gordofobia

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
49	Comércio		<p>“...presenciou diversas chacotas ao autor em decorrência do seu peso; que o reclamante ficava quieto, acuado; que o reclamado “zuava” demais o reclamante, chamando-o de fraco, gordo e mórbido; que já viu o reclamante chorando no banheiro... que o reclamante não comunicou a reclamada sobre as chacotas; que a reclamada conta com um canal de ética; que, no entendimento da depoente, o reclamante não fez denuncia, na medida em que o ambiente era opressor.”</p>	<p>“Todos os colaboradores da Reclamada sempre trataram o Reclamante, assim como todos os demais funcionários, de modo cordial e condizente com a urbanidade que deve nortear as relações de trabalho ...que não teve conhecimento de chacotas ou brincadeiras com o peso do reclamante.”</p>	<p>“...que o reclamante tinha excesso de peso na época em que trabalhou na reclamada; que tinha vendedores que chamavam o reclamante de gordinho e ele dizia que não se importava porque era gordinho mesmo; que somente presenciou o reclamante ser chamado de gordinho”</p>	<p>“...Tal agressão sofrida pela parte trabalhadora é conduta que vulnera o patrimônio imaterial do ser humano, gerando vergonha, angústia e mal-estar e atinge a sua dignidade... O ambiente de trabalho definido pela ré ultrapassa os limites do poder empregatício, ferindo a dignidade do reclamante... A empresa não zelou pelo ambiente de trabalho de maneira mínima, com o fim de impedir que sua preposta tratasse a reclamante de maneira reiteradamente abusiva... Em tese seria possível enquadrar a conduta da preposta até mesmo na hipótese de discriminação.”</p>

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
61	Comércio	<p>"...não aguentava mais o representante do reclamado lhe dizer que estava acima do peso, que tinha que emagrecer, e depois que se submeteu a cirurgia bariátrica, qualquer coisa que comia falava que iria engordar novamente; ... a proprietária reclamada sabia sobre o que estava acontecendo, ela própria fazia comentários sobre o peso das vendedoras."</p>	<p>"... tinha que "engolir" afirmações referente ao peso; dizia a todas funcionárias acima do peso que não passariam da porta... olhava o que estavam comendo e dizia que não iriam emagrecer... depois da operação da reclamante, ficava questionando as demais se não queriam ficar igual e fazer também a bariátrica... presenciou a reclamada dizendo que na empresa não havia pessoas com tamanho e peso da reclamante... isso era frequente."</p>	<p>"...durante todo momento a reclamada fiscaliza e liga para a loja para tratar da vestimenta e cabelo das vendedoras; nega problema envolvendo uniforme e peso de vendedoras; ...reclamado não tratava do peso da reclamante; ...nega informações trazidas pela testemunha anterior em relação a peso das vendedoras."</p>	<p>"...sendo a reclamante alvo de gordofobia a ponto de impulsiona-la a realizar intervenção cirúrgica bariátrica... Não se afigura razoável que haja intervenção no ambiente de trabalho para questão estética... a reclamada cometeu irregularidade... ante conduta desproporcional que atingiu valores como honra e imagem da trabalhadora."</p>	

A violência relacionada ao corpo gordo, ou o que hoje conhecemos como gordofobia é um tema de estudo recente na academia, conforme Jimenez (2020). Ainda de acordo com o autor, são enfatizados pelos grandes veículos e instituições de saúde o combate a obesidade e ao sobre peso, onde muitas vezes reduz o corpo gordo a um mal a ser eliminado da sociedade.

A hegemonia sobre o discurso do corpo gordo como algo fora dos padrões e um sinônimo de doença, obscurece a violência que ocorre sobre as pessoas acima do peso e tornam velados os efeitos sobre a sociedade pautada pelo culto da magreza. O ideal de um corpo magro passa a ser algo a ser perseguido e cultuado pela sociedade e faz com que os indivíduos que não se encaixam no padrão estabelecido sejam reprimidos e discriminados.

A gordofobia pode ser entendida como um sentimento de medo, raiva, asco e necessidade de afastamento não somente do indivíduo gordo, mas também da gordura. Em muitos casos, a gordofobia é expressa na forma de piadas, chacotas e comentários maldosos quanto a aparência física do indivíduo.

As empresas são responsáveis pela abolição do tratamento discriminatório, pela preservação do direito do indivíduo de ser tratado com respeito e dignidade, não cabendo a ela ou aos seus representantes qualquer julgamento estético sobre o trabalhador. Mas sim, é de sua responsabilidade o tratamento igualitário, a preservação dos direitos, a inibição de comentários e fatores discriminatórios, assim como enraizar em sua cultura o princípio tanto constitucional, quanto presente na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e também moral, de que todo o indivíduo é livre e deve ser tratado sem qualquer distinção.

Os relatos acima evidenciam o problema da sociedade sobre os padrões estéticos e também, sobre o despreparo das organizações sobre o tema. Essas por sua vez, são responsáveis não somente por um ambiente sadio, em que o trabalhador possa exercer sua função sem ser recriminado pelo motivo que seja, mas também, as organizações são exemplos sociais através de suas ações. Por consequência, se espera que as empresas cada vez mais se posicionem repudiando atos que não estejam de acordo com o respeito a honra e a dignidade do ser humano.

Por fim, caso ressaltar que a Constituição Federal sustenta a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e imagem do indivíduo. Assim quando um trabalhador sofre humilhações por suas características físicas, inclusive mediante brincadeiras desrespeitosas e degradantes, a empresa está sendo conivente ao não se posicionar contra ou coibir o acontecimento, indo na contramão de seus deveres constitucionais e quanto um ente social.

5.1.4 Importunação sexual - Assédio sexual

Tabela 9

Relatos de Importunação Sexual

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
13	Serviços	<p> "...o ambiente de trabalho era tranquilo, mas as funcionárias são muito humilhadas; que a reclamada gosta de dar trabalho que ninguém deveria ficar parado; que as funcionárias lentam são xingadas... que após 2 meses da contratação reclamado tentava agarrar a depoente pedindo uma chance e chamando o marido de corno; que isso ocorria com frequência... que as funcionárias presenciavam; que acredita que o reclamado fazia com todas..."</p>	<p> "...presenciou o reclamado entrar no quarto que a reclamante estava limpando, fechando a porta e tentando agarrar a reclamante; que ouviu a reclamante dizendo para que ele saísse; que isso ocorreu várias vezes; que o reclamado não respeita as funcionárias; que isso aconteceu com outras funcionárias mais jovens..."</p>	<p> "... nunca presenciou o reclamado assediando funcionária..."</p>		<p> "...há provas de que a autora sofreu assédio com conotação sexual dentro do ambiente de trabalho... A testemunha da ré em nada contribuiu para afastar o assédio sexual, apenas se limitou a dizer que nunca presenciou o procedimento ilícito... resta configurado grave atentado à dignidade da trabalhadora... cujo valor merece ser incrementado de modo a imprimir feição suasória e pedagógica à condenação."</p>
28	Serviços	<p> "... convidou a reclamante diversas vezes para sair... reclamado fazia gestos obscenos com a boca...sofría investidas semelhantes por parte de outro líder... começou a ser perseguida... ficou sabendo por um funcionário que a supervisora disse para a encarregada passar bastante serviço para a reclamante pois esta gostava de arrumar problema..."</p>	<p> "... que frequentemente o reclamado fazia comentários com o depoente de cunho sexual mencionando a reclamante... que a reclamante costumava se queixar com o depoente que o líder "ficava dando em cima dela..."</p>	<p> "... que a reclamante não fez nenhum comunicado a empresa reclamada acerca de problemas com outros funcionários..."</p>		<p> "... Dispõe o artigo 932 do Código Civil, de aplicação subsidiária ao direito laboral por força do permissivo contido no artigo 8º do texto celetista, que a reparação do dano causado, moral ou material, incumbe também ao empregador por atos de seus empregados, sendo esta responsabilidade objetiva..."</p>

Continua

Continuação

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
31	Comércio	<p><i>... reclamado dizia à depoente "não, hoje eu vou te possuir" ou "não, hoje eu vou te usar"; que o reclamado também dizia à depoente... "não, senta aqui no meu colo"; que a depoente respondia que havia 2 cadeiras na sala, e que não havia necessidade de sentar no colo dele, ao que o reclamado respondia: "no meu colo não tem pinto"... ameaçou bater na bunda da depoente, mas a depoente segurava os braços do reclamado e pedia pelo amor de Deus que não fizesse isso, pois era sua funcionária, e não um objeto; que quando era assediada sexualmente, ninguém estava presente na sala, mas a porta estava aberta, sendo que quem estava do lado de fora ouvia, sabendo do fato porque os funcionários comentavam com a depoente que ouviam as palavras do reclamado e da depoente, enquanto esta era assediada sexualmente... todo esse tempo não tomou uma atitude mais drástica contra o reclamado porque era arrimo de sua família... a depoente se queixou dos assédios sofridos..."</i></p>	<p><i>... que algumas vezes o reclamado ia até essa sala onde trabalhavam a depoente e o reclamado dizia à reclamante, na presença de todos, "vou bater na sua bunda e vou pegar no seu pescoço"; que essas palavras eram ditas na presença de todos os funcionários que estavam na sala; que algumas vezes também presenciou a reclamante chorando na sala..."</i></p> <p><i>... que às vezes o reclamado também assediava outras funcionárias, mas isso não era tão comum quanto em relação à reclamante..."</i></p>	<p><i>... nunca presenciou o reclamado assediando sexualmente ou moralmente a reclamante, mas já ouviu comentários na empresa acerca de assédio moral; que por esses comentários ficou sabendo que o reclamado havia brigado com a reclamante..."</i></p>		<p><i>... analisando as conversas gravadas pela reclamante, vejo que elas falam por si. Apenas a título de exemplo... algumas falas dirigidas à reclamante:</i></p> <p><i>"Não quero compartilhar você hoje, hoje eu quero você só para mim"; "Você está disposta a fazer tudo o que eu quero?" "O que o homem não vai comer a terra vai comer"; "Para, feche a porta e tire a roupa". Os argumentos lançados em defesa, para justificar o comportamento do reclamado, são risíveis. Com efeito, afirmar que a reclamante não mostrou indignação às falas de seu superior hierárquico é delirar da realidade... A autora claramente mostrou indignação, e, ainda que não mostrasse, o assédio sexual estaria caracterizado.... é evidente que tal situação não constitui simples aborrecimento ou desgosto de fácil superação, mas um ataque grave ao íntimo da trabalhadora, capaz de causar-lhe dano irreparável ou de difícil reparação..."</i></p>

Continua

Continuação

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
41	Serviços	<p>"que o empregado da reclamada se insinuou diversas vezes para a reclamante e que no dia 19.01.2020 a "encoxou" na cozinha, pegando no seu corpo, inclusive nos seus seios; que a situação foi gravada, mas que a reclamante não recebeu o retorno que esperava... não tinha condições psicológicas de conversar... que dias depois foi dispensada; que o empregado da reclamada fazia comentários maldosos à reclamante, falando com tons sexuais acerca de sua roupa e de seus gestos, por exemplo, como quando se abaixava para fazer uma limpeza; que não prestou queixa na delegacia."</p>	<p>"... que a reclamante era uma pessoa "fechada, bem na dela" e que nunca se insinuou para o empregado da reclamada e que também não fazia brincadeiras no ambiente de trabalho... que o reclamado "cantava" as meninas, inclusive a reclamante, e que já viu ele parado em pé fazendo insinuações, enquanto a reclamante estava abaixada fazendo limpeza; que a reclamante repelia tais atos, não se sentindo confortável; que não sabe se a empresa já tinha conhecimento de tais situações... foi falado para os demais empregados não tocarem no assunto..."</p>	<p>"... que a filmagem do ocorrido alegado pela reclamante mostra o empregado da reclamada dando um abraço na reclamante e que, imediatamente, esta saiu do ambiente; questionada se o abraço foi por frente ou por trás, disse que por trás, mas que não viu malícia no ato... que o empregado da reclamada disse que a reclamante já tinha demonstrado interesse afetivo por ele, mas que este não tinha interesse, pois tinha namorada... que já viram a reclamante a se insinuar... que antes do ocorrido a reclamante nunca tinha reclamado..."</p>	<p>"...não estava presente no dia do ocorrido... depois do ocorrido percebeu que a reclamante quis tornar tudo público e que agiu com "postura de vítima"; que a reclamante falava com muita facilidade sobre o assunto, sem se mostrar traumatizada... que antes do ocorrido, presenciou uma situação em que a reclamante tomou a frente da porta e ficou inclinada com o tórax abaixado e o quadril levantado..."</p>	<p>"... entendo que as ações relatadas ensejaram o dano moral, cuja indenização é pretendida pela autora por conta do abalo à sua honra, imagem, intimidade e dignidade (art. 1º III e art. 5º, V e X da CF)..."</p>

Continua

Continua

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
58	Alimentos	<p>"... que o coordenador assediava o depoente, passando a mão nas suas partes íntimas e pedindo para ele ir até a sala de máquinas onde ali não tinha câmera e era para o depoente ir sem cuecas... que o gerente também fazia essas coisas com outros empregados... o depoente nunca relatou as condutas do reclamado, mas era algo explícito na frente de todos."</p>	<p>"... que as vezes o reclamado abraçava o reclamante por trás e passava mão nas partes íntimas; que isso ocorria na frente dos funcionário(a)s; que isso ocorreu com o depoente e nunca viu com outros funcionário(a)s; que acredita que o reclamado poderia ter alguma atração pelo reclamante; que reclamante ficava envergonhado e constrangido... "... que o reclamado chamava o reclamante para sair, passava a mão nas partes íntimas frente e atrás e ficou com raiva quando o reclamante começou a namorar; que não viu, mas ouviu que o reclamado estaria exibindo uma foto de nude do reclamante... que já presenciou o reclamado pedir para o reclamante ir sem cueca..."</p>	<p>"... que nunca viu o reclamado convidar o reclamante para sair e nem tocar nas partes íntimas; que o reclamado nunca exibiu foto do reclamante, nem ouviu dizer que tenha exibido..."</p>	<p>"... As condutas descritas pela Reclamante são extremamente graves, inconvenientes, destemperadas e revelam a incontinência do preposto da reclamada, cuja imoderação sexual atuou de forma a constranger indevidamente a reclamante. Sua incontinência foi tão intensa, a ponto de arriscar-se, no meio ambiente de trabalho, colocando em risco seu emprego, um dos postos mais altos na loja. Reputa-se, assim, que a parte reclamante sofreu lesões psicoemocionais, que atingiram a sua autoestima e autoimagem, inerentes ao núcleo básico da personalidade."</p>	

Continua

Conclusão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
78	Comércio	<p>"... que passou constrangimento com o gerente, o qual costumava colocar a mão nos cabelos da depoente, cintura, coxa e quando a depoente pedia que se afastasse, ele a humilhava falando que era "inútil", "que não prestava", também a chamando de "gostosinha", "bonitinha".</p>	<p>"... já viu o empregado da reclamada passando a mão no cabelo da reclamante e em sua cintura, além do ombro, que viu isso ocorrer na loja e também no escritório... que o empregado da reclamada na frente da depoente, já chamou a reclamante de "gostosa" e também que "era seu tipo"..." chamando a reclamante de "inútil", "imbecil" e "idiota" quando a reclamante estava aprendendo algum serviço e fazia algo errado; que viu a reclamante chorando, quando iam almoçar juntas, e a mesma lhe dizia que era por conta do assédio e insultos..."</p>	<p>"... que houve uma apuração interna em virtude de denúncia feita contra o gerente, não sendo apurada qualquer coisa contra... que o empregado reclamado continua trabalhando na empresa..."</p>	<p>"... que nunca presenciou nenhuma situação constrangedora com a reclamante... nem comportamento inadequado, nem grosseria... foi contatada pela reclamada para responder perguntas sobre o empregado da reclamada, mas não sabe o teor da denúncia..."</p>	<p>"...entende essa magistrada que a prática de assédio sexual foi demonstrada, bem como o conhecimento da reclamada acerca da conduta e a ausência de adoção de medidas pela ré para punir o infrator e reprimir a recorrência do ato ilegal... restou evidenciado o constrangimento da empregada e sua impotência diante das investidas indevidas de seu superior hierárquico, afetando sua autoestima e tornando incômodo o ambiente de trabalho. O conhecimento da empresa acerca do ocorrido é notório... a prova do assédio sexual é, em regra, difícil de ser produzida, principalmente porque na maioria das vezes os fatos não ocorrem na presença de outras pessoas, aproveitando-se o agressor de momento nos quais se encontra sozinho com a vítima..."</p>

O assédio sexual não se trata de uma conduta atual no meio organizacional, todavia, o que é contemporâneo é sua discussão, criminalização e punição dos envolvidos, conforme corrobora Freitas (2001). A autora elucida que a prática do assédio sexual não é algo novo no Brasil, tampouco deve ser considerada uma consequência do desenvolvimento econômico.

O assédio sexual presume uma conduta não desejada, sem o consentimento da vítima, que manifesta sua repulsa ao ocorrido referente às propostas do assediante. Uma simples paquera ou flerte entre as pessoas não é considerado assédio sexual, pois não há conotação sexual explícita, tampouco uma recusa por parte da vítima. Assim, o assédio sexual depende da repetição da conduta ilícita do assediante.

Usualmente, conforme também demonstrado nos processos analisados, o assédio sexual é praticado pelo agressor de forma secreta, velada às pessoas externas à situação, o que torna mais difícil à vítima provar o fato ocorrido. Esse comportamento auxilia e até mesmo estimula o assediador, que em razão da dificuldade de se provar o ato repugnantemente cometido, conta com a certeza de escapar impune da situação.

Será raro não encontrarmos uma empresa em que não tenha ocorrido ao menos um caso de assédio sexual. Será ainda mais difícil encontrarmos um caso em que o agressor tenha sido punido e seu desligamento tenha ocorrido de forma espontânea, conforme salienta Freitas (2001). Essa triste realidade ficou ainda mais evidente dentre os relatos estudados por esta pesquisa, pois, em sua maioria, as organizações alegam que não tinham o conhecimento e, em alguns casos, ainda questionam a existência dos fatos.

É notório diante da amostra que os casos de assédio sexual estão majoritariamente ligados às mulheres. Essa situação não é exclusiva das organizações, posto que o sexo feminino é historicamente marcado por um passado em que havia senhores que eram donos de seus corpos e que, por esse motivo, poderiam usufruir dele como quisessem. Todavia, há décadas, as mulheres vêm conquistando espaço no mercado de trabalho. Assim, nesse aspecto, cabe também às organizações o dever de desfazer o estigma de que os corpos femininos são objetos da cobiça e da dominação e tampouco que se tratam de uma mercadoria.

O assédio sexual é uma afronta aos princípios da dignidade humana e coloca a vítima em um estado de humilhação, fragilidade e vergonha, causando danos psicológicos, muitas vezes, irreparáveis. Devemos lembrar que todo o ser humano tem direito à liberdade e à segurança pessoal, por esse motivo, situações em que o indivíduo é impossibilitado de viver em seu ambiente de trabalho sem o medo das insinuações e ações por seus agressores é repugnante e vai totalmente de desencontro com o esperado de um ambiente organizacional, que deveria prover ao trabalhador o respeito e um ambiente seguro ao seu empregado.

Não se trata de uma cantada, de uma forma de sedução, ou de algo a ser normalizado no contexto da cultura brasileira. O assédio sexual é uma chantagem do agressor à vítima. Muitas vezes, o assediador se aproveita de uma condição vantajosa proporcionada por sua posição hierárquica, pela falta de provas ou até mesmo pela cultura machista brasileira, que tende a conceber como galanteio comentários de cunho sexual.

Portanto, se as organizações possuem real e profundo interesse em prover um ambiente interno e externo saudável, de segurança, confiança e credibilidade, cabe a elas instaurar em sua cultura o ideal de respeito e dignidade à comunidade entre todos os seus empregados. O assédio sexual, em nenhuma hipótese, deve ser considerado uma brincadeira, um ato incontrolável ou inconsequente, tampouco uma “cantada” infeliz. Esses comportamentos devem ser rigorosamente punidos e rechaçados da organização.

As empresas têm o dever de promover políticas de respeito e de preservação dos direitos fundamentais de seus funcionários. A organização deve ser capaz de inibir práticas de assédio, pois esses comportamentos além de ferirem a dignidade das vítimas que são parte de seu quadro de funcionários, também produzem resultados negativos ao seu rendimento e a sua imagem. Conforme elucidado nesta pesquisa, as organizações devem se pautar em um modelo de responsabilidade social corporativa vinculado também ao desenvolvimento de qualidade de vida social. Desta maneira, resta concluir que o assédio sexual é um problema organizacional e que deve ser por ela combatido.

5.1.5 Violção do direito de crença e igualdade

Tabela 10
Relatos de Violão dos Direitos de Crença e Igualdade

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Voz do Juiz
48	Varejista	"não sabia a religião da reclamada"	"...reclamado fez piadas com a religião do reclamante, no sentido de que "tinha medo, pois o reclamante poderia mexer com coisas ocultas"; que acredita que a religião do reclamante era a umbanda; ...disse que isso ocorreu várias vezes quanto à conduta já descrita; que o reclamante era tranquilo e apenas dava uma risada sem graça; que o reclamado era uma pessoa debochada."	"refuta as alegações do autor, negando a ocorrência dos fatos descritos."	"A conduta empresarial, representou afronta ao princípio da dignidade da pessoa do trabalhador... A indenização por danos morais tem caráter indenizatório, mas também pedagógico, a fim de evitar futuros atos culposos do empregador. In casu, deve-se objetivar que a prática adotada em relação à reclamante não seja repetida em relação a outros funcionários, já que, como dito, afronta a dignidade da pessoa do trabalhador"
62	Serviços	"por várias vezes o reclamado fazia indagações sobre ser gay e por sua religião de matriz africana... a minha religião é melhor... que mesmo nesta outra equipe, o reclamado continuou o perseguindo... várias vezes viu o reclamado o seguindo... o reclamado também disse ao depoente "pode vir fantasiado de macumbeiro" na sexta-feira temática."	"...até descobrir que este era gay e ter como religião a umbanda; que o reclamado tinha medo do reclamante e, por vezes, quando estavam rindo na operação, ou quando não gostava de algo que o reclamante fez durante o atendimento, dizia que iria para inferno e vai que ele faz alguma coisa comigo; ...que já presenciou o reclamante tremendo e chorando após os comentários"		"a ofensa havida contra os direitos da personalidade do reclamante, atentado à dignidade humana, merece reparação. Os fatos não retornam ao status quo ante. A reparação efetiva não pode ser ofertada, sendo a solução uma indenização compensatória."

A discriminação no ambiente de trabalho consiste em uma forma de diferenciação, exclusão ou afastamento por parte do empregador, que pode se manifestar após a revelação de uma determinada preferência por certos indivíduos. Caracterizada como tratamento desigual e excludente, essa diferenciação pode se manifestar como reação negativa à crença religiosa manifestada por um trabalhador, a qual se choca com a dos representantes da organização.

Conforme o artigo 18, da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, todo ser humano deve ser livre para optar e manifestar sua crença ou religião, podendo praticar seu culto em público ou no domínio de sua vida privada. Ademais, a Declaração se inicia com a prerrogativa de que todos possuem a capacidade para gozar os direitos e liberdades, sem nenhuma distinção, o que inclui sua opinião e sua crença religiosa.

A intolerância e discriminação religiosa no Brasil não é algo que ocorre somente nos dias atuais, pelo contrário, trata-se de um problema enraizado no país desde sua colonização pelos portugueses e seu enfrentamento às crenças dos povos indígenas. Contudo, dado o Brasil ser um país laico, cabe tanto ao Estado como às empresas o combate a qualquer tipo de discriminação religiosa.

A discriminação religiosa no ambiente de trabalho, muitas vezes, ocorre por conta da relação de subordinação entre o empregado e seu empregador ou superior de função. Ela ocorre desde as entrevistas de emprego, com perguntas invasivas ao candidato sobre sua crença, estendendo-se ao dia a dia do trabalhador com tratamentos discriminatórios e vexaminosos.

Conforme os casos selecionados na amostra dessa pesquisa, é demonstrado que o indivíduo busca se socorrer na justiça com o intuito de tentar suprir o constrangimento passado apenas por ter uma opção religiosa. Contudo, cabe ressaltar que a liberdade religiosa no trabalho é fundamentada no princípio da igualdade, com a inviolabilidade da liberdade do trabalhador em crer, exercer ou participar de cultos religiosos. Assim, em uma sociedade pluralista e democrática como a brasileira, cabe tanto ao Estado quanto às organizações a preservação do direito constitucional e os princípios que integram a Declaração sobre os Direitos Humanos que protegem e garantem que o trabalhador seja livre, não somente para crer, mas também para expressar sua preferência religiosa.

Os casos expõem a intolerância religiosa a que os trabalhadores eram submetidos, com a agressão à sua dignidade e liberdade de escolha de crença, assim como seu direito de expor sua individualidade. Mesmo quando afastado do reclamado e representante da empresa, o trabalhador permanece sendo perseguido, o que demonstra a perversidade do agressor. Nesse caso, como em tantos outros de agressão ao indivíduo e seus direitos, o trabalhador é exposto a uma situação que lhe causa problemas psicológicos, como crises de ansiedade.

Muitas vezes, o agressor não realiza o ato de forma velada, mas deixa claro e expressa seu preconceito abertamente a todos e de forma contínua. O trabalhador, por sua vez, em sua posição de fragilidade, muitas vezes, é impedido de expressar sua indignação no momento do ato e na frente dos demais colegas.

Muitas vezes, as organizações apenas justificam não ter conhecimento sobre o fato ocorrido, não fazendo qualquer menção ou defesa sobre o ato discriminatório. Esse comportamento demonstra o despreparo das organizações frente a esse tipo de acontecimento e não está em linha com o esperado pela sociedade sobre a posição das organizações frente a todo ato de desrespeito a um direito básico do trabalhador.

Em uma democracia, o direito ao trabalho digno é cabível a todos dado esse ser um regime com vistas a uma sociedade igualitária e justa; dessa forma, está presente o princípio da igualdade, onde todo indivíduo tem direito a ter um ambiente de trabalho sem distinção sobre qual seja sua religiosidade ou até mesmo pela sua opção ao ateísmo. Quando analisamos a responsabilidade de uma organização perante a situações como essa, cabe destacar que uma empresa socialmente responsável é aquela que zela pelo bem-estar de seus colaboradores, pois conforme destacado por Freeman (1984), a satisfação dos funcionários tem impactos diretos sobre os resultados das organizações.

Ficou explícito que a sociedade, ora representada pelos juízes, apresenta total repúdio aos atos de discriminação religiosa e espera que, por meio da penalidade, a organização não retorne a praticar os mesmos atos com os demais empregados. Assim, novamente cabe ressaltar o papel das organizações enquanto agentes sociais e a importância de uma postura ativa e favorável à preservação de seus trabalhadores.

Por fim, por mais que, da amostra, 2% do total de processos, se relacione à discriminação religiosa, cabe ressaltar que o Brasil, como um estado laico e composto de diferentes religiões e crenças, deve respeitar e garantir aos seus cidadãos o respeito e a preservação de seus direitos quanto ao tema. Além do mais, as ocorrências de discriminação e intolerância religiosa no ambiente empresarial vêm crescendo, cabendo, pois, às organizações a constituição de um ambiente que preserve o bom senso e o respeito pelas escolhas pessoais de cada trabalhador.

5.1.6 Discriminação por orientação sexual e identidade de gênero

Tabela 11

Relatos de Discriminação por orientação Sexual e Identidade de gênero

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Voz do Juiz
77	Serviços	"...havia um tratamento desde o primeiro dia, da depoente, em relação ao nome de registro, sendo que havia promessa de tratamento pelo nome social; que a depoente trabalhou de cinco a seis meses na empresa e o tratamento sempre foi pelo nome de registro e nunca pelo nome social; que o e-mail corporativo utilizado pela depoente foi confeccionado pela reclamada, que utilizou o nome de registro e, em momento algum, alterou para o nome social, conforme havia sido prometido."		"que os funcionários da reclamada tratavam a autora pelo nome social; que a depoente foi contratada em fevereiro deste ano (2022) e participou de uma reunião em que houve o treinamento para que os funcionários tratem os colegas pelo nome social..."		"...É cediço que a empresa deve zelar por um ambiente de trabalho saudável e respeitoso. Ao deixar de utilizar o nome social da autora nos documentos funcionais, ofende-se frontalmente a dignidade da obreira, que ora se vê constrangida moralmente."
42	Serviços	"...de vez em quando, fazia piadas com a orientação sexual da depoente... de forma jocosa, direcionou-se a encarregada e perguntou "se ela tinha algum homem para indicar, mas um homem de verdade"; que tal pergunta foi feita em tom alto para que a depoente ouvisse... que não existe qualquer outro empregado com orientação sexual diversa..."	"...em determinada situação, estava utilizando o banheiro no mesmo momento que a reclamante e a reclamada fizeram uma piada no sentido de que realmente esperava que ambas estivessem fazendo suas necessidades fisiológicas e nada mais..."	"...as conversas entre a reclamada e a reclamante eram profissionais; que nunca viu a reclamada destratando ou fazendo piadas com os funcionários."	"...o tratamento da reclamada com a reclamante é normal, não fazendo piadinhas da depoente ou de outros funcionários."	"...Dessa forma, observando o art. 223-G da CLT, a natureza do bem jurídico tutelado – dignidade do trabalhador e valor social perante seus pares; não havendo retratação ou esforço do empregador para minimizar o problema, considero a ofensa grave..."

Continua

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador	Conclusão
						Voz do Juiz
79	Varejista	"... foi submetida a um constrangimento causado por um diretor... que de acordo com sua opção, estava com vestimentas femininas, trabalhando normalmente; que, porém, o diretor, na frente dos demais colegas determinou que ela fizesse a troca de vestimentas; que negou tal determinação, sendo chamada em sua sala, onde o dito senhor falou que "na sua loja não trabalhavam veados e travestis", determinando que ela fosse para sua casa e retornasse com roupas masculinas, utilizando tom alto de voz, para que todos ao redor ouvissem..."	"...esse diretor advertiu a reclamante, falando que, em sua loja, não admitia que homem vestisse roupas de mulher que ela deveria voltar para sua casa e retornar, desde que ela estivesse com roupas de homem; que se lembra que esse diretor falou que na loja dele não tinha essa coisa de "travesti e veados, já que homem era homem e mulher era mulher"; que a reclamante saiu chorando da loja, constrangida..."	"...que a reclamante não teve qualquer tipo de problema com tal diretor, nada tendo sido por ela denunciado; que a reclamada possuía e ainda possui um canal de denúncia disponibilizado para os empregados, nunca utilizado pela autora."		"...Isso permite concluir que, de fato, a reclamante foi submetida a violência verbal, de cunho transfóbico, sob coação de pessoa no cargo de supervisão, sendo exposta a uma série de situações constrangedoras, perante colegas de trabalho. É notável, em seu pior aspecto, a constatação do aumento da prática de violência do tipo, em comportamento lamentável. Essa reparação, num primeiro momento, se faz, sobretudo, pelo reconhecimento judicial da lesão, em resposta pública aos atos do empregador..."
62	Serviços	"...solicitou a dispensa pois era perseguido pelo supervisor... fazia indagações sobre ser gay e por sua religião de matriz africana; que este dizia "não tem medo de ir para o inferno?", "que graça tem se envolver com outro homem?"... continuou o perseguidor..."	"...tratava o reclamante bem, até descobrir que este era gay e ter como religião a umbanda..."			"... Assim a ofensa havida contra os direitos da personalidade do reclamante, atentado à dignidade humana, merece reparação. Os fatos não retornam ao status quo ante. A reparação efetiva não pode ser ofertada, sendo a solução uma indenização compensatória."

Tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a Declaração dos Direitos Humanos clarificam que todos são e devem ser tratados como iguais, tendo seus direitos reconhecidos e preservados. Contudo, sabe-se bem que na prática não é bem assim. Há pessoas que são tratadas de forma desigual e têm seus direitos desrespeitados apenas pelo fato de adotarem ou possuírem determinadas formas de existência e expressão de sua sexualidade. Assim, são tratadas de forma ofensiva se comparadas a outras em mesma situação e lugar.

A discriminação pela orientação sexual de um ser humano é uma forma de supressão ao direito de liberdade e de reconhecimento do indivíduo. Como visto nos casos analisados, ela pode se dar de forma direta, tendo comentários destilados diretamente à vítima como forma de ofendê-la e reprimi-la. Também há casos em que essa discriminação está inteiramente ligada ao fato de não reconhecer o indivíduo assim como a escolha dele, onde propositalmente o agressor não o chama pelo nome devido (nome social), quando há a mudança de gênero. Tais acontecimentos geram, além da exposição da imagem do trabalhador, a sua opressão, gerando danos à sua integridade e dignidade.

Outra forma sobre a ocorrência desses desrespeitos ocorre de forma indireta, onde o agressor se utiliza de ações que culminam na exclusão, diferenciação do trabalhador, sem que de fato ocorram insultos diretos ao indivíduo.

Todavia, seja qual for a forma de discriminação feita pelo empregador, todas elas possuem o efeito de deslegitimar o funcionário, anulando seu direito de ser reconhecido como igual perante os demais, atingindo diretamente a sua dignidade e sua liberdade, privando-o do benefício fundamental de ser reconhecido e respeitado.

Esse tipo de desrespeito está intrinsecamente ligado à ordem social, marcada por valores que afirmam a supremacia heterossexista, de modo que há preferência pelos indivíduos heterossexuais, relegando homossexualidade e os diferentes gêneros a um patamar de inferioridade. A discriminação e o desrespeito à orientação sexual de um indivíduo é uma questão evidente na estrutura social, que ocasiona práticas discriminatórias em todos os meios, incluindo as empresas.

O artigo 4º da Constituição Federal de 1988 indica a obrigatoriedade de se promover o bem de todos, sem qualquer preconceito e distinção. O parágrafo X do mesmo artigo assegura que são invioláveis os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à intimidade de um indivíduo. O mesmo pode ser visto na Declaração Universal dos Direitos Humanos. Portanto, cabe não somente à estrutura do Estado a obrigação de coibir a discriminação contra pessoas, como também às organizações garantir que todos os seus trabalhadores sejam respeitados e que

sua orientação sexual não seja motivo de piadas, chacotas, ofensas ou qualquer outro tipo de desrespeito.

Os valores de uma pessoa não podem e não devem ser pautados por sua orientação sexual, tampouco os valores de outro indivíduo não devem sobrepor o respeito com o outro. Em um país de tanta diversidade como o Brasil, são alarmantes os índices de discriminação e violência motivados pela rejeição à orientação sexual de pessoas do segmento LGBTI+. A mídia notícia com elevada frequência a discriminação, exclusão e até mesmo o assassinato. Esses índices expõem, inclusive, a realidade de uma população marginalizada, sem empregos e que quando empregada, ao invés de manter seus direitos e ser respeitada, é violentada e tem seus direitos desrespeitados nas organizações.

Portanto, cabe as empresas na busca de uma inclusão social, pela diversidade e como entidades que visam a valorização e respeito aos seres humanos, coibirem qualquer ato que seja contrário. As empresas possuem o papel na sociedade de também ensinar, de integrar e de desfazer estereótipos, buscando um ambiente de respeito a todos, punindo aqueles que desrespeitam e acolhendo todos aqueles que foram vítimas e tiveram seus direitos desrespeitados. Buscar uma responsabilidade social empresarial se inicia com a inclusão da dignidade e do respeito a todos dentro de uma organização.

5.2 Categoria 2 – Dignidade no ambiente de trabalho

A categoria Dignidade no Ambiente de Trabalho corresponde a 4% da amostra. Tal seleção é composta por relatos que denunciam violações no ambiente de trabalho.

Abaixo serão apresentadas as subcategorias relacionadas ao ambiente de trabalho, com as vozes dos trabalhadores, empregadores e demais relacionados.

5.2.1 Condição Análoga à Escravidão

Tabela 12
Relatos de Condições Análogas à Escravidão

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Empregador e/ou Representante	Testemunha do Empregador
80	Serviços	"Quer sair do emprego porque está há 2 anos sem salário, não tem assistência de ninguém e não estão pagando energia..."	"...sabe que o reclamante está sem salário há 2 anos porque o reclamante lhe fala; já deu mantimentos para o reclamante."	"...não houve nenhuma situação do reclamante tentar sair e não conseguir."	"Nesse sentido, concluo que o reclamante foi reduzido a condição análoga a de escravo, tendo sido desrespeitados seus direitos fundamentais básicos."
26	Serviços	"...sofreu um acidente de trabalho enquanto voltava para casa após o labor para a reclamada, vindo a óbito. Afiram que o fator de o reclamante ter uma jornada extenuante pode ter causado o acidente..."			"Pretendem as reclamantes indenização por dano moral e material devido aos danos em ricochete decorrentes do acidente do trabalho sofrido pelo trabalhador, o qual culminou com sua morte... atuando de forma didática e, portanto, com força suficiente para que a ofensa não se repita."

É uma das obrigações dos governos nacionais, signatários da convenção 105 da Conferência - Geral da Organização Internacional do Trabalho (1957), a abolição dos trabalhos forçados ou obrigatórios, assim como consequência, refere-se também a uma obrigação das empresas que neles residam e operem. Segundo diversos tratados, pactos sociais como o Pacto Global dos Direitos Humanos, declarações e convenções, o trabalho escravo se caracteriza como uma séria violação dos direitos humanos. De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, todo indivíduo possui direito ao trabalho, devendo este ser devidamente remunerado, respeitando as jornadas que lhe são cabíveis, devendo resguardar o trabalhador de qualquer dano ou riscos e respeitando-o como indivíduo.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos assegura que todo indivíduo não será mantido em condições de escravidão, tampouco servidão, sendo essas práticas proibidas em todas as suas formas. Assim, o trabalhador deve ter seus direitos mantidos pelo empregador, considerando condições de trabalho e remuneração decentes, assim como a limitação razoável das horas de trabalho e férias.

Contudo, apesar da escravidão há muito ter sido abolida no Brasil, essa forma de exploração do trabalhador ainda resiste no cenário atual. Hoje, o trabalho escravo já não se configura formalmente como outrora. Não há mais a figura de um senhor de escravos, que exerce legalmente o direito de propriedade de uma pessoa sobre outra. Sem embargo, as novas formas de trabalho de escravo da contemporaneidade se apresentam de maneira sutil, camouflada e o mais longe dos olhos das autoridades. Todavia, na contemporaneidade, essa forma de compulsório preserva suas características perversas e desumanas.

O trabalho escravo submete o trabalhador a condições de sobrevivência subumanas, causando-lhe danos à saúde e riscos à segurança. Muitas vezes, indivíduos são inicialmente atraídos pelo engodo de ofertas de trabalhos que aparentemente lhe proporcionariam uma vida digna. O emprego de mão de obra escrava ou em condições análogas à escravidão se traduz em uma grande vantagem para os empregadores que dele lançam mão. Longas e extenuantes jornadas de trabalho, precárias e até abjetas condições de saúde, higiene e segurança, assim como a privação da liberdade, são características do trabalho forçado. Outrossim, todas as vezes que um indivíduo é colocado em condições degradantes de trabalho, não é remunerado adequadamente ou então tem sua liberdade ceifada, ele está diante da precarização de sua dignidade.

O Estado Democrático de Direito é responsável por oferecer diversas garantias trabalhistas, estando nos princípios constitucionais o trabalho digno e o valor social do trabalho e do trabalhador. Já as organizações são entidades que devem garantir as condições mínimas de trabalho do empregado, devendo estar em linha e coibir ações de superexploração econômica através dos indivíduos.

Apenas a título de reforço, o trabalho análogo ao escravo atinge diretamente a dignidade da pessoa humana, sendo essa correlata aos seus direitos fundamentais em todas as dimensões. Esta pesquisa, ao selecionar os processos que compõem a amostra, se deparou com apenas um caso em que há relação direta com o trabalho escravo. Todavia, na sociedade em que vivemos, as rotinas exaustivas, as longas jornadas de trabalho sem descanso e a remuneração desproporcional reforçam as características das relações de mercado de empregado-empregador que se estruturam na extração da produtividade a qualquer custo, submetendo o trabalhador a funções e tarefas, muitas vezes, cruéis.

Portanto, nunca se fez tão importante o papel das empresas quanto a coibir que tais acontecimentos se propaguem ainda mais. Uma empresa socialmente responsável entende que seu empregado não deve ser submetido a longas e extenuantes jornadas de trabalho, assim como

compreende que a escravidão foi abolida em 1888 no Brasil, não havendo mais espaço para atitudes, mesmo que veladas, de uma economia de superexploração do ser humano.

5.2.2 *Violação das condições mínimas de trabalho e ambiente sadio*

Tabela 13

Relato de Violação das Condições Mínimas de Trabalho e Ambiente Sadio

Referência	Segmento	Voz do Trabalhador	Testemunha do Trabalhador	Voz do Juiz
76	Varejista	"...se sentiu ofendida por causa do refeitório que refeitório que era muito sujo, tinha muito bicho e almoçava ao lado da lixeira do mercado..."	"...havia pombos no refeitório, havia só um micro-ondas e a geladeira não prestava; almoçavam em média 30 empregados por horário; o refeitório ficava próximo da lixeira; as portas ficavam o dia inteiro abertas do refeitório que a depoente se alimentava local"	"Alega a parte Reclamante que se alimentava em local com condições higiênicas degradantes, pois era obrigada a conviver com pombos no local diariamente... é perspicuo que a permanência em ambiente para consumo de refeições sem as condições mínimas de higiene e salubridade causam reflexos na órbita extrapatrimonial, lesando direitos da personalidade do trabalhador e, consequentemente, dor, sofrimento e baixa autoestima, pois o "homem", que deveria ser o centro de todas as coisas e preocupações (segundo a teoria antropocentrista), é reduzido a mero instrumento do capital (num processo denominado de reificação ou coisificação do homem) para consecução do lucro..."

A Declaração Universal dos Direitos Humanos tem como objetivo zelar pela igualdade, a abolição e erradicação da escravidão, além de lastrear normas de proteção à dignidade da pessoa humana, o que inclui o trabalhador, vedando qualquer violação à sua dignidade e aos direitos de personalidade. Assim, quando uma empresa não garante a condição básica do ambiente de trabalho, além de diversas normas sobre saúde e segurança, ela descumpre também seu papel social de preservação sobre a dignidade do trabalhador.

Se tem como básico e de direito de todo ser humano, que ele conviva e trabalhe em um ambiente sadio e com condições mínimas de higiene, não sendo colocado em risco sua vida, sua saúde e/ou a de seus familiares. Portanto, cabe às empresas o papel de zelar pelo meio ambiente de seu funcionário. Não se pode proteger o indivíduo sem estabelecer uma proteção aos meios de obtenção das condições materiais que mantêm sua vida, ou seja, o seu trabalho.

O contrato estabelecido entre o trabalhador e seu empregador não visa apenas uma relação de troca econômica, mas envolve também uma relação mínima de intimidade, sendo indivisível a pessoa trabalhadora do trabalho; assim, o empregador tem como uma de suas responsabilidades e obrigações morais e cíveis o zelo pelo bem-estar físico, psíquico e social, devendo adotar medidas de proteção contra lesão ao patrimônio do trabalhador.

O direito à saúde dos trabalhadores está presente na Constituição Federal do Brasil de 1988, assegurando-lhes o direito a saúde, higiene e segurança. As organizações e os Estados são assim responsáveis por preservar o meio ambiente como um todo, devendo colaborar para a preservação e sobrevivência de todo os seres vivos.

Portanto, pode-se compreender que o cuidado básico de higiene e bem-estar do trabalhador esteja garantido enquanto ele cumpre a função à qual foi alocado. Mas como em um dos casos da amostra, não é isso que algumas empresas asseguram aos trabalhadores. Mesmo o tema de violação das condições mínimas do ambiente de trabalho não ter sido localizado na amostra de processos de forma recorrente, sua importância é de extrema valia. Uma vez que se espera de toda organização o mínimo de zelo e respeito pela dignidade do trabalhador, e que um ambiente fisicamente insalubre é algo incompreensível dentro de uma organização.

Considerações Finais

O desrespeito aos Direitos Humanos e ao estado democrático de direito, que oferece ao indivíduo garantias constitucionais, não é um tema contemporâneo, conforme enfatizado nesta pesquisa. Contudo, o papel das organizações como entidades que possuem o dever de coibir tais práticas deve ser estudado e enfatizado como forma de aprendizado.

Não se trata apenas de projetar um futuro de maior segurança aos direitos humanos e ao estado democrático de direito, mas sim de definir padrões de conduta e repensar uma sociedade e organizações preparadas para agir dentro da diversidade, da pluralidade, respeito e empatia pelo próximo. Existe sempre um culpado quando nos referimos aos desrespeitos aos indivíduos dentro de uma organização e esse deve ser punido exemplarmente, para que haja um

aprimoramento da cultura empresarial. Pois não devemos permanecer com uma sociedade de organizações cúmplices das atrocidades que ocorrem contra seus empregados.

Se queremos que as Constituições e os Direitos Humanos sejam reconhecidos, se queremos viver em um regime de democracia de fato, o respeito aos indivíduos e aos seus direitos se torna a pauta básica para qualquer sociedade e organização. Cabe às empresas abolir de sua cultura qualquer tipo de discriminação e diferenciação e zelar pelo respeito e pela cultura que vise a entender e considerar o outro como um indivíduo com suas particularidades, com sua cultura, sua liberdade e seus direitos. As empresas são responsáveis por contribuir para criar uma sociedade em que não haja a segregação e a discriminação.

As empresas devem garantir um ambiente aberto à convivência, ao diálogo e à diversidade. Esses fatores, além de auxiliarem, por consequência, também ajudarão à toda sociedade. A responsabilidade empresarial corporativa não deve estar apenas nas notas midiáticas que as empresas emitem, mas, sim, devem estar enraizadas em sua cultura e serem disseminadas por meio de seus empregados à toda a sociedade. Certamente, isso irá para além da vantagem competitiva por se ter uma empresa mais pluralista e respeitável.

Devemos sempre lutar contra atos que nos separam como sociedade, que não nos veja e nos trate como iguais em toda as esferas. Devemos nos unir, somar nossas forças a fim de termos uma sociedade pautada no crescimento de todos, na produção de conhecimentos e inovações por intermédio das organizações, que elas sejam palcos de crescimento social e não uma barreira divisível e de opressão. Precisamos estar todos unidos, para assim termos a confiança no que chamamos de seres humanos.

Referências

- Antunes, J. C. A. (2009). A previsibilidade nas condenações por danos morais: Uma reflexão a partir das decisões do STJ sobre relações de consumo bancárias. *Revista Direito GV* 5, 169-184. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/NjfCHn7YwkvTfXcFCMt7xZt/abstract/?lang=pt>
- Ballou-Aares, D., & Vijayaraghavan V. (2020). How business leaders can champion democracy. *Harvard Business School Cases*, 1. Disponível em <https://hbr.org/2020/03/how-business-leaders-can-champion-democracy>
- Borger, F. G. (2001, novembro). Efeitos de uma liderança comprometida com a responsabilidade socioambiental na dinâmica empresarial. In: Engema - Encontro Nacional Sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente, São Paulo, SP, Brasil 6. Recuperado de <https://engema.org.br/VIENGEMA/anais2001.pdf>
- Cabral, U. (2022). Pessoas pretas e pardas continuam com menor acesso a emprego, educação, segurança e saneamento. Agência IBGE. Recuperado de <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia->

noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento

Cahaya, F. R., & Hervina, R. (2019). Do human rights issues matter? An empirical analysis of Indonesian companies' reporting. *Social Responsibility Journal*, 15(2), 226–243. Recuperado de <https://ideas.repec.org/a/eme/srjpps/srj-10-2016-0171.html>

Constituição da República Federativa do Brasil. (1988). Recuperado de <https://portal.stf.jus.br/constitucional-supremo/constitucional.asp>

Creswell, J. W. (2014). *Investigação qualitativa e projeto de pesquisa. Escolhendo entre cinco abordagens* (3a ed.). Rio de Janeiro: Penso.

Dicionário Priberam (2023). Honra. In Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. Recuperado em 31 de janeiro, 2023, em <https://dicionario.priberam.org/Honra>

Dicionário Priberam (2023). Dignidade. In Dicionário Priberam da Língua Portuguesa. Recuperado em 31 de janeiro, 2023, em <https://dicionario.priberam.org/dignidade>

Flick, U. (2013). *Introdução à metodologia de pesquisa: Um guia para iniciantes*. (M. Lopes, Trad.). Porto Alegre: Penso.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman

Freeman R.E. (2010). Managing for stakeholders: Trade-offs or value creation. *Journal of Business Ethics*, 96, 7-9.

Freitas, M. E. (2001). Assédio moral e assédio sexual: Faces do poder perverso nas organizações. *Revista de Administração De Empresas*, 41(2) <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000200002>

Freitas, M. E. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?. *RAE-eletrônica*, 6, 1-7.

Friedman, M. (1970, Sept 13). *The social responsibility of business is increase its profits*. *New York Times Magazine*, 13 32-33, Recuperado de <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6a ed.). São Paulo: Atlas.

Global Reporting Initiative (2020). *GRI 412: Human rights assessment*. Recuperado de <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63. Recuperado de <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnNC/?format=pdf&lang=pt>

Gomes, A. F., Bockorni, B. R. S., Santos, A. Z. P. M., & Nascimento, K. de J. (2020). As contribuições da Análise de Conteúdo e do Discurso para os estudos em Administração.

- Revista Foco, 13, 1-7. Recuperado de <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/258>
- Gomes, Barros, Grigoletto, F., & Matos, L. (2017). Direitos humanos na literatura de gestão: principais publicações e agenda de pesquisa. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 12(3), 158-177.
- Gomes, J. L (2014). *Democracia na era do desencanto: Dispositivos de surveillance da Administração Pública pela sociedade - Um estudo de caso das Ouvidorias Públicas do Governo do Estado de São Paulo* (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC- SP, São Paulo, SP, Brasil.
- Grubba, L., Hamel, E., & Pellenz, M. (2022). Democracia e desenvolvimento sustentável. *Revista Jurídica Unicuritiba*, 5(68), 485-485. Recuperado de <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1903>.
- Guimarães, C. M. (2014). *Experiências emocionais da recusa ao reconhecimento intersubjetivo no trabalho* (Tese de Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil. Recuperado de https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-26112014-150821/publico/guimaraes_do.pdf
- Guimarães, Heloisa W. M. (1984). Responsabilidade social da empresa: Uma visão histórica de sua problemática. *Revista de Administração de Empresas*, 24(4), 211-219.
- Guterres, A. (2020). *The highest aspiration: A call to action for human rights*. United Nations. Recuperado de https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/2020_sg_call_to_action_for_hr_the_highest_aspiration.pdf
- Hess, D. (2019). The transparency trap: Non-financial disclosure and the responsibility of business to respect human rights. *American Business Law Journal*, 56, 5-53.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2022). Desigualdades sociais por cor ou raça no Brasil. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html?edicao=35440&t=destaques>
- Jimenez, M. L. J. (2020) Gordofobia: Injustiça epistemológica sobre corpos gordos. *Epistemologias do Sul*, 4, 144-161. Recuperado de <https://revistas.unila.edu.br/epistemologiasdosul/article/view/2643>
- Mcwilliams, A., & Siegel, D., (2001). Corporate Social Responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of Management Review*, 26, 117-127. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/pdf/259398.pdf>
- Menezes, D., Vieira, D. M, & Santos, A. P. (2020). A teoria dos stakeholders no Brasil: Produção acadêmica no período de 2014 a 2019. *Revista Ibero-Americana de Estratégia (RIAЕ)*, 19(4), 119-150. Recuperado de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/60775/a-teoria-dos-stakeholders-no-brasil--producao-a--->
- Minayo, M. C. S., Deslandes, S. F., & Gomes, R. (2002). *Pesquisa social: Teoria, método e criatividade* (21a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

- Observatório de Mortes e Violências de LGBTI+ no Brasil. (2022, maio 12). *Dossiê denuncia 316 mortes e violências de pessoas LGBT em 2021* [Blog]. Recuperado de <https://observatoriomortesviolenciaslgbtbrasil.org/dossie/mortes-lgbt-2021/>
- Organização das Nações Unidas (2020). *Human Rights*. Recuperado de <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights#:~:text=Human%20rights%20are%20rights%20inherent, and%20education%2C%20and%20many%20more.>
- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy and society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 78-92. Recuperado de <https://hbr.org/2006/12/strategy-and-society-the-link-between-competitive-advantage-and-corporate-social-responsibility>
- Ribeiro, D. M. G, & Vince, F. N. (2019). Atores não-estatais e a democracia no Brasil: O protagonismo dos empresas do Vale do Silício no exercício da cidadania. *Revista Jurídica Unicuritiba*, 3(56), 378-403. Recuperado de <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/3582>
- Rosanvallon, Pierre. *La contre-démocratie: la politique à l'âge de la défiance*. Paris, França: Seuil, 2006.
- Sá-Silva, J. R., Almeida, C. D., & Guindani, J. F. (2009). Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. *Revista Brasileira de História & Ciências Sociais*, 1-15. Recuperado de <https://periodicos.furg.br/rbacs/article/view/10351>
- Schwartz, M. S., & Carroll, A. B. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Archie-Carroll/publication/261827186_Corporate_Social_Responsibility_A_Three-Domain_Approach/links/54a17ab80cf267bdb902c00f/Corporate-Social-Responsibility-A-Three-Domain-Approach.pdf
- Tontini, J., Sartori, G., & Stocker, F. (2021). Criação e distribuição de valor na abordagem de stakeholders: o que os funcionários mais querem? *Future Studies Research Journal: Trends & Strategies*, 13(3), 301-324. Recuperado de <https://revistafuture.org/FSRJ/article/view/588>
- United Nations (2011). *Guiding principles on business and human rights*. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- Wahab, A. (2020). The state of human rights disclosure among sustainably certified palm oil companies in Malaysia. *The International Journal of Human Rights*, 24(10), 1451-1474. doi: 10.1080/13642987.2020.1716741

ⁱ Macrossocial: o que é relacionado ou pertinente a estrutura fundamental ou sobre a constituição de uma sociedade em seu contexto geral, sistema político, modelo econômico, etc.

ⁱⁱ LGBTQIA+ acrônimo para lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer, com um sinal “+” para reconhecer as orientações sexuais ilimitadas e identidades de gênero usadas pelos membros dessa comunidade.

ⁱⁱⁱ Cisgênero - Homens e mulheres que se identificam com seu gênero de nascimento.