

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI**  
**FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**VIVIANY CRISTINA DE AQUINO VIANA**

**O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DA EMPREGADA DOMÉSTICA: UMA  
REFLEXÃO NO ÂMBITO JURÍDICO**

**CAMPINA GRANDE**

**2017**

VIVIANY CRISTINA DE AQUINO VIANA

O ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DA EMPREGADA DOMÉSTICA: UMA  
REFLEXÃO NO ÂMBITO JURÍDICO

Trabalho Monográfico apresentado à  
Coordenação do Curso de Direito da  
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR,  
como requisito parcial para a obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Camilo de Lelis Diniz de  
Farias

CAMPINA GRANDE

2017

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA  
BIBLIOTECÁRIA SEVERINA SUELI DA SILVA OLIVEIRA CRB-15/225**

---

V614a Viana, Viviany Cristina de Aquino.

O assédio moral no contexto da empregada doméstica: uma reflexão no âmbito jurídico / Viviany Cristina De Aquino Viana. – Campina Grande, 2017.

46 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2017.

"Orientação: Prof. Me. Camilo de Lelis Diniz de Farias".

1. Direito do Trabalho. 2. Assédio Moral – Empregada Doméstica. I. Farias, Camilo de Lelis Diniz de. II. Título.

349.2(043)

CDU

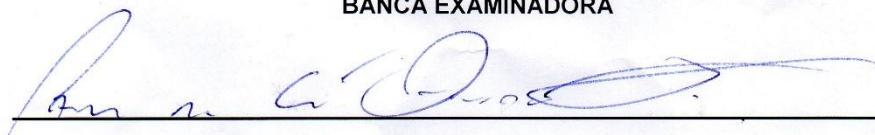
---

VIVIANE CRISTINA DE A. VIANA

ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DO EMPREGADO DOMESTICO

Aprovada em: 11 de DEZEMBRO de 2017.

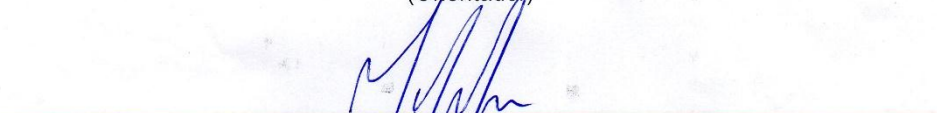
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Camilo de Lélis Diniz de Farias

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

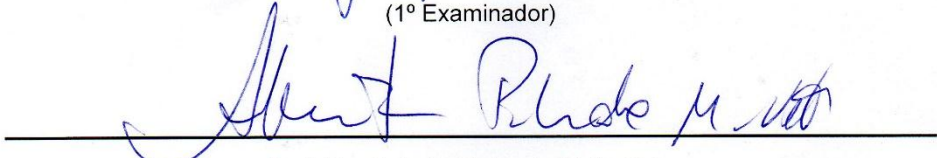
(Orientador)



Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Ms. Antonio Pedro de Mello Neto

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

Dedico esse trabalho aos meus pais Cícero Viana da Silva Sobrinho e a Francineide Pereira de Aquino Viana, ao meu noivo Keeven Ranylo Batista de Lacerda, à memória de Edvaldo Madalena, meu avô, por todo afeto e amor que tinha por mim e pelo sonho de me ver um dia formada. Em especial, ao meu bom Deus que está à frente de todo o meu projeto de vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente agradecer ao Pai todo poderoso que veio me iluminando e abençoando durante toda essa jornada da minha vida, pois sem o amor dele nada seria possível.

Toda gratidão a minha família e em especial aos meus pais, que vieram me incentivando e me acolhendo durante esses dias de lutas e glórias, e por acreditarem sempre em mim.

Venho também agradecer, ao meu noivo Keeven Ranylo Batista de Lacerda onde me deu todo suporte e pela compreensão estando sempre ao meu lado.

Agradeço ao meu orientador Camilo de Lelis Diniz de Farias, por toda dedicação, atenção e paciência durante essa elaboração deste trabalho com direcionamentos e conselhos indispensáveis.

Sou grata aos professores da Faculdade Reinaldo Ramos por contribuírem para minha formação acadêmica e por sempre estenderem as mãos quando mais solicitei, em especial ao professor Jardon Maia pelo acolhimento e disponibilidade, obrigada professor e que Deus continue te abençoando grandemente.

*"LUTA. Teu dever é lutar pelo Direito. Mas no dia em que encontrares o Direito em conflito com a Justiça, luta pela Justiça"*  
(Eduardo Couture)

## RESUMO

O presente trabalho cuida da análise do assédio moral, com ênfase no âmbito do trabalho doméstico, caracterizando-o como grave conduta que viola a dignidade e os direitos dos empregados e empregadas. Analisou-se, ainda, as transformações ocorridas no regime jurídico do trabalho doméstico a partir da Emenda Constitucional nº 72/2013 e sua regulamentação pela Lei Complementar nº 150/2015, bem como explorou-se o conceito, alcance, práticas e consequências do assédio moral, sua repercussão jurídica e mecanismos de enfrentamento. A monografia foi elaborada a partir de pesquisa bibliográfica e documental, com utilização de literatura jurídica especializada, decisões judiciais, legislação pátria, dados e documentos (campanhas, relatórios etc) de órgãos que estudam e enfrentam o problema, a partir do método dedutivo, ao término da qual concluiu-se que o tratamento jurídico para o assédio moral, particularmente no âmbito do trabalho doméstico ainda é insuficiente, sendo necessária uma regulamentação mais incisiva, bem como atuação ampla do poder público e sociedade civil para combater estas práticas.

**PALAVRAS-CHAVES:** Assédio Moral; Trabalho Doméstico; Empregada Doméstica; Enfrentamento.



## **ABSTRACT**

The present work deals with the analysis of moral harassment, with emphasis on domestic work, characterizing it as a serious conduct that violates the dignity and the rights of employees and employees. It was also analyzed the transformations occurred in the legal system of domestic work from Constitutional Amendment No. 72/2013 and its regulation by Complementary Law 150/2015, as well as the concept, scope, practices and consequences of harassment morality, its legal repercussion and coping mechanisms. The monograph was prepared based on bibliographic and documentary research, using specialized legal literature, judicial decisions, country legislation, data and documents (campaigns, reports, etc.) of organs that study and face the problem, from the deductive method, to the which concluded that legal treatment for bullying, particularly in the area of domestic work, is still insufficient, requiring more incisive regulation, as well as a broader role for public authorities and civil society to combat these practices.

**KEY WORDS:** Moral Harassment; Housework; Housekeeper; Confrontation.

## LISTA DE TABELA E QUADRO

**TABELA 01** – Percentuais de mulheres no trabalho doméstico.....29

**QUADRO 01** – Consequências da ofensa a honra.....32

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MPT- Ministério Público do Trabalho

PNAD- Pesquisa Nacional Amostra de domicílio

PEC- Proposta de Emenda Constitucional

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>13</b>
<b>1 EVOLUÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO</b> .....	<b>13</b>
1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL .....	13
1.2 SÍNTESE HISTÓRICA DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL .....	15
1.3 BREVE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO .....	17
1.3 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADA DOMÉSTICA .....	19
1.4 CARACTERÍSTICAS E PERFIS DA EMPREGADA DOMÉSTICA .....	20
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>22</b>
<b>2 ASSÉDIO MORAL NO AMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO</b> .....	<b>22</b>
2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	22
2.2 HÁ UMA DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO? .....	23
2.3 TIPOS DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS .....	25
2.4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DA EMPREGADA DOMÉSTICA .....	26
2.4.1 O que as empregadas domésticas assedias moralmente fazer para se defender deste tipo de violência? .....	31
2.4.2 As Consequências do assédio moral no trabalho doméstico .....	32
2.5. ASSÉDIO MORAL TEM UMA INCIDÊNCIA MAIOR EM AS MULHERES? .....	33
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>34</b>
<b>3 ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA</b> .....	<b>35</b>
3.1 Discussão acerca das políticas públicas de enfrentamento do assédio moral ....	35
3.2 Formas de combater o assédio moral no ambiente de trabalho .....	37
3.3 Assédio moral é crime previsto em lei?! Cabe reparação civil?! .....	38
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIA</b> .....	<b>43</b>

## INTRODUÇÃO

O assédio moral atualmente pode ser conceituado como a exposição dos trabalhadores em geral a situações de humilhação e constrangimento, levando em consideração que tal situação se repete e prolonga-se em alguns casos, praticamente por toda a jornada de trabalho. Geralmente ocorre em situações que envolve até mesmo relações hierárquicas autoritárias, ou seja, os chefes colocam o empregado em posições negativas e desumanas.

Neste sentido, o assédio moral é um problema que tem afetado os trabalhadores de praticamente todas as áreas, inclusive, os empregados domésticos. Mas será que o problema do assédio moral tem sido visto pelas autoridades governamentais? O que deverá ser feito no âmbito legislativo para coibir o assédio no contexto do empregado doméstico?

Assim, vê-se que o assédio moral no contexto do trabalho doméstico também é um problema a ser analisado e discutido no âmbito social e jurídico, pois se apresenta como uma realidade crescente no cenário do empregado doméstico. Por isso, primeiramente se faz necessário uma maior fiscalização trabalhista e também leis de proteção aos trabalhadores.

Diante disto, vê-se que é necessário ressaltar, que por mais que os empregados domésticos tenham proteção trabalhista ainda a uma grande necessidade de protegê-los contra abusos no ambiente de trabalho.

Sendo assim, esse trabalho acadêmico tem por objetivo geral discutir o assédio moral no âmbito do empregado doméstico e, de forma específica analisar as diversas formas de assédio moral; identificar as consequências na vida do empregado doméstico e avaliar as bases jurídicas de proteção do empregado doméstico em relação ao assédio.

Para isso, o presente trabalho acadêmico será desenvolvido no período equivalente à 6 meses e as atividades que estão previstas para alcançar os objetivos mencionados são: a) quanto aos procedimentos técnicos, será caracterizado como uma pesquisa bibliográfica; b) Levantamento de dados atualizados e análise de bibliografia especializada na temática em questão, utilizando para isso os recursos disponíveis na Biblioteca da CESREI, além dos

livros do acervo, também será utilizada fontes disponibilizadas na internet; c) pesquisar acerca da formas atuais sobre de combate ao assédio moral no âmbito do empregado doméstico.

Portanto, deve-se levar em consideração que de acordo com Gil (2002, p. 44) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, sendo assim, será utilizada primordialmente essa metodologia de pesquisa científica.

## CAPÍTULO I

### 1.EVOLUÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO

#### 1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL

Em uma análise histórica, pode observar que se tem várias desigualdades na sociedade brasileira. No entanto, a mais visível diz respeito às relações de gênero e que supera até as desigualdades econômicas, pois há uma forte influência cultural e social, mesmo assim, tem-se visto as representações das mulheres na sociedade e ocupando espaços na família, na liderança de igreja, nos movimentos de cunho social e em tantas outras atividades profissionais.

Segundo aponta Camargo, o século XX marcou o ingresso da mulher no mercado de trabalho e que tal acontecimento é fruto do crescimento social, econômico e aberturas cultural:

Nas últimas décadas do século XX, presenciamos um dos fatos mais marcantes na sociedade brasileira, que foi a inserção, cada vez mais crescente, da mulher no campo do trabalho, fato este explicado pela combinação de fatores econômicos, culturais e sociais. (CAMARGO, 2015, P. 01)

Neste contexto histórico observa-se o crescimento da industrialização no Brasil e conseqüentemente ocorreram transformações no modo de produção, isso, contribuiu para a aceleração do processo de urbanização e a redução a fecundação na maioria das famílias, o que proporcionou a abertura do mercado de trabalho para as mulheres e o surgimento de nova oportunidade para o gênero feminino.

De acordo com Ribeiro, há um crescimento progressivo da inclusão da mulher não só no mercado de trabalho, mas também no sustento financeiro da família, no entanto, percebe-se uma defasagem em relação a remuneração e aos cargos exercidos:

No Brasil, é crescente a participação da mulher no mercado de trabalho e é notório o aumento de sua importância na economia. É progressiva também a responsabilidade feminina no sustento da família e destaque profissional em diversos setores. Entretanto, as funções exercidas, os cargos e as remunerações dessas mesmas mulheres ainda se encontram em defasagem

considerável quando comparados com os dos homens. (RIBEIRO, 2016, P. 03)

Levando em consideração os dados estáticos do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio), que foi realizado pelo IBGE no ano de 2007, vê-se que a população brasileira chegava a cerca 190 milhões de brasileiros e que 51% desta população era de mulheres. Conforme tem-se observado atualmente, verifica-se que a inclusão da mulher no mercado de trabalho tem ocorrido de forma tímida. (DOCA, 2016).

Porém, vale ressaltar que há uma melhoria ou redução nas diferenças de salários em comparação com o trabalho masculino, o que representa um avanço significativo para as mulheres brasileiras, contudo, Camargo, ainda a mulher tem grandes dificuldades em conseguir empregos:

Constata-se, também, uma significativa melhora entre as diferenças salariais quando comparadas ao sexo masculino. Contudo, ainda não foram superadas as recorrentes dificuldades encontradas pelas trabalhadoras no acesso a cargos de chefia e de equiparação salarial com homens que ocupam os mesmos cargos/ocupações. (CAMARGO, 2015, P. 03)

Por outro lado, tem-se a realidade do trabalho não remunerado exercido diariamente pela mulher no âmbito familiar, fator esse, que não é contabilizado nas estatísticas e que não há certa valorização social. Diante disto, é notório que a mulher terá de enfrentar as dificuldades de combinar as atividades da vida familiar com da vida laboral.

Portanto, é interessante verificar que atualmente a maioria das mulheres tem suas ocupações concentradas nas atividades de professoras, manicures, cabeleireiras, trabalhos relacionados a área da saúde e também atividades de empregada doméstica, sendo representada pela população de baixo nível de escolaridade e que tal profissão teve origem no período da escravidão brasileira e será analisada posteriormente. (DECO, 2016).



## 1.2 SÍNTESE HISTÓRICA DO EMPREGO DOMÉSTICO NO BRASIL

As ideias sociais e jurídicas de emprego doméstico que se tem atualidade é fruto do conjunto de diversos fatores históricos que se foram desenvolvendo no decorrer dos séculos. Deste modo, visando uma melhor compreensão história e atual do emprego doméstico, será analisada a história do empregado doméstico.

Assim, percebe-se que o trabalho doméstico estava sempre atrelado ao sexo feminino desde as origens da humanidade, principalmente no período do paleolítico, onde os homens tinham a tarefa de caçar animais e coletar frutos e raízes para a alimentação da comunidade. Ver Ferreira:

No Paleolítico período de surgimento dos primeiros hominídeos, cabia ao gênero feminino, o trabalho interno (cuidado com a cria, com o preparo da comida após a “descoberta” do fogo, a colheita dos vegetais); e ao homem, o trabalho externo (caça e procura por abrigo). (FERREIRA, 2017, P. 02)

Contudo, houve no Período Neolítico, o desenvolvimento da agricultura e domesticação de várias espécies de animais destinado a alimentação e a segurança. Porém, mesmo diante de tantas mudanças e o aumento do trabalho, as mulheres mesmo assim, continuaram desenvolvendo e se responsabilizando pelas tarefas internas, enquanto os homens lhes competiam as tarefas externas. Esse entendimento é apontado por Ferreira:

No Período seguinte (Neolítico), desenvolveu-se o cultivo de plantas e domesticação de animais. As variações de trabalho aumentaram quantitativa e qualitativamente, mas a essência da divisão não sofreu alteração – à mulher, o trabalho interno, e ao homem, o externo. (FERREIRA, 2017, P. 02)

No entanto, empregado doméstico teve início no Brasil através do trabalho escravo, principalmente com os escravos de origem africana, que desempenhavam vários tipos de atividades domésticas e eram submetidos a todo tipo de humilhação e horas excessivas de trabalho diário e noturno, inclusive, eram espancados quando cometiam erros ou não teve tempo de desempenhar determinadas atividades ordenadas pelos seus donos.

Neste período, as tarefas domésticas eram desempenhadas por mulheres, homens e crianças negras, que trabalhavam como mucamas (acompanhavam

peças da família no senhoril ou auxiliar nos trabalhos domésticos), jardinagem, atividades relacionadas a cozinha, cuidados dos filhos dos senhores, lavagem de roupas e tantas outras atividades no âmbito doméstico. Neste sentido, aponta Silva:

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem no período de escravidão e era exercido por crianças, homens e mulheres negros, em geral escravos vindos da África. Laboravam em jornadas extensas, recebendo em troca apenas uma cama para poucas horas de descanso e restos de comida do patrão, não lhes sendo permitido adoecer. Raramente havia folga. (SILVA, 2016, P. 01)

Vale ressaltar, que nesta época não havia leis trabalhistas que regulamentasse as atividades domésticas, assim, não havia qualquer respeito a essa profissão e que, na maioria das vezes tais trabalhadores chegavam há cumprir uma jornada de trabalho de 18 horas diárias de trabalho, independentemente do sexo do escravo, inclusive, submetidos pena duríssimas pelo descumprimento.

Depois de muitas lutas e da inviabilidade da manutenção da escravidão no Brasil, foi que houve a abolição da escravidão e do tráfico negreiro para o Brasil. A partir destes marcos históricos, conforme aponta Abreu, é que foi possível o surgimento de alguns “benefícios”:

Após anos de sofrimento e em meio a muitas lutas, a escravidão foi abolida, e o que era considerado trabalho escravo, passou-se a ter a denominação de trabalho doméstico. Porém, a luta não acaba com o fim da escravidão. Anos após ser abolida a escravidão surgiu a Consolidação das Leis Trabalhistas, o que se achava que seria um benefício para o empregado doméstico, acabou não vindo a tratar em nada acerca da classe doméstica. (ABREU, 2016, P. 03)

Contudo, mesmo com a abolição da escravidão no Brasil no ano 1888, os ex-escravos ainda continuavam se submetendo aos trabalhos desumanos, pois foram libertados da escravidão, mas não tinham moradia e/ou muito menos uma profissão para auto manter-se, sendo assim, muitos os escravos não tinham meios de sobrevivência na época e passaram a trocar o trabalho doméstico por dormida, comida e outras “vantagens”. Neste sentido, segundo Ferreira:

Não obstante a abolição da escravatura em 1888, o ex-escravo via-se sem real liberdade. Numa sociedade embebida em preconceito, não havia emprego para um ex-escravo. Sem opção, o ex-escravo necessitava ficar na

casa de seu antigo senhor – desprovido de bens ou residência, trocava seu trabalho pela moradia e alimento, em condições não muito diferentes de antes de sua libertação. (FERREIRA, 2017, P. 02)

Porém, com o passar do tempo, foram surgindo direitos e proteções aos trabalhos domésticos, que na maioria das vezes eram desempenhados pelas mulheres e depois disto verifica-se a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, que saiu do ambiente doméstico para o mercado de trabalho.

### 1.3 BREVE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO

Como visto anteriormente, mesmo com fim da escravidão os trabalhadores domésticos continuaram sem uma regulamentação e ficaram na condição de explorando pelos abusos dos empregadores. No entanto, segundo Silva, somente no ano de 1916 é que o Código Civil começou a disciplinar os contratos de trabalho doméstico:

Assim, em 1916, o Código Civil disciplinou contratos trabalhistas ligados à locação de serviços dos empregados, inclusive domésticos e, em 30 de julho de 1923, foi aprovado o Decreto nº 16.107, que regulamentou a locação desses serviços e trouxe dispositivos que visavam atender as necessidades e interesses desses trabalhadores. (SILVA, 2016, P. 02)

Depois destes eventos, no dia 27 de fevereiro de 1941 tem-se o Decreto-Lei nº 3.078 que passou a regulamentar de forma ainda tímida as relações dos trabalhadores domésticos. No entanto, dois anos depois desta regulamentação (1943), surgiu o Decreto-Lei nº 5.452, responsável pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porém, não houve qualquer interesse legislativo sobre as atividades de trabalho doméstico.

Contudo, embora houvesse as citadas regulamentações do emprego doméstico e que proporcionavam poucas proteções a essa profissão, somente no ano de 1972 é que surgiu a Lei nº 5.859, trazendo alguns direitos e benefícios, a saber, direito previdência social, férias anuais com acréscimo de 1/3, carteira de trabalho e também, os empregados domésticos passaram a ter o direito a vale transporte através do Decreto nº 95.247/87.

Diante de tais evoluções, a Lei nº 5.859/72 ficou como norma específica que regulamentava as relações do empregado doméstico até a chegada da Constituição Federal Brasileira de 1988 e que, conforme aponta Silva, trouxe vários direitos a essa categoria trabalhista:

Com a Constituição de 1988 os domésticos obtiveram alguns direitos, previstos em nove dos trinta e quatro incisos do art. 7º: salário mínimo (IV), irredutibilidade de salário (VI), 13º salário com base na remuneração integral (VIII), repouso semanal remunerado (XV), férias anuais remuneradas com um terço a mais (XVII), licença maternidade (XVIII), licença paternidade (XIX), aviso prévio (XXI), aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez (XXIV). (SILVA,2016, P. 03)

Em seguida veio a Lei nº 10.208 em 2001, que trouxe e facultou o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego, assim, os empregadores tinham a liberalidade de disponibilizar ou não esses direitos, com isso, previsão normativa não trouxe qualquer efeito positivos na vida do empregado doméstico.

Depois, ocorre um real avanço com a Lei nº 11.324/2006, que trouxe consigo direito ao descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, além disso, os empregados domésticos tiveram direito ao pagamento em dobro do trabalho realizado nos feriados civis e religiosos; férias de trinta dias corridos; segurança no emprego de depois da confirmação da gravidez e ainda por cinco meses após o parto e a vedação de descontos pelo fornecimento de moradia, vestuário, alimentação e higiene.

No ano de 2013 observa-se uma grande vitória para a categoria de empregados domésticos, pois tem-se a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional nº 72, que ficou conhecida como PEC das empregadas domésticas, tal emenda constitucional alterou o art. 7º da Constituição Federal de 1988, essa alteração igualou os direitos dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos.

E por fim, a Lei Complementar nº 150 de Junho de 2015, que foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff, onde garantiu as empregadas domésticas diversos novos direitos trabalhistas e alterou o conceito de empregada doméstica.

### 1.3 CONCEITO ATUAL DE EMPREGADA DOMÉSTICA

Pode-se observa o conceito de empregado doméstico na Lei Complementar nº 150/2015, trazendo a ideia que o empregado doméstico é aquele que se compromete a prestar serviços de maneira contínua e permanente à uma pessoa ou família, num âmbito residencial, com a finalidade do recebimento de um pagamento mensal, contudo, sem fins lucrativos ou de natureza não econômica:

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Neste sentido, vê-se que o conceito de empregado doméstico aponta para uma relação de trabalho que envolve empregado e empregador no que diz respeito ao ambiente residencial, sendo assim, haverá a necessidade do cumprimento de direitos de ambas as partes, por um lado, o empregador deverá disponibilizar todos os direitos referente a profissão em questão, por outro lado, o empregado deverá cumprir com todas as suas responsabilidades contratuais.

Porém, vale ressaltar que o empregado doméstico não é uma profissão como as demais, pois além de ter direitos próprios, tem também, conceitos e definições próprias que as levam a se diferenciar das demais categorias profissionais que se tem no Brasil. Desta maneira, há uma grande distinção do trabalho doméstico em relação ao trabalho desenvolvido no âmbito de uma empresa e que, segundo Gusmão, não haverá a possibilidade do emprego doméstico no ambiente empresarial:

Desse modo, além de prestar os seus serviços, de natureza não lucrativa, a pessoa física ou a família, em âmbito residencial - o que exclui a possibilidade do trabalho doméstico numa empresa -, o doméstico deve, para ver configurado o seu vínculo empregatício, prestar serviços contínuos. (GUSMÃO, 2016, P. 01)

Em relação a questão da continuidade, apresentada também na Lei supracitada, como um elemento importante na diferenciação no que diz respeito ao trabalhador comum, onde tal vínculo empregatício irá depender tão somente da não-

eventualidade da prestação dos serviços, o que seria interpretado como uma prestação de serviços por vários dias da semana, como afirma Gusmão:

Esse requisito da continuidade é um importante elemento de distinção com relação ao empregado comum, cujo vínculo empregatício depende somente da não-eventualidade dos seus serviços, requisito interpretado de maneira menos restritiva do que a continuidade, sinônimo de trabalho prestado várias vezes por semana. (GUSMÃO, 2016, P. 01)

Sendo assim, para configurar um trabalho doméstico, são necessários alguns requisitos, a saber, prestação de um serviço na residência da pessoa física ou da família; de maneira contínua (vários dias por semana); haver uma subordinação; onerosidade e não ter finalidades lucrativas. Tais considerações, diferenciam de outras modalidades de empregos.

#### 1.4 CARACTERÍSTICAS E PERFIS DA EMPREGADA DOMÉSTICA

Sendo o empregado doméstico aquele em que venha prestar serviços de natureza contínua, a pessoa física ou família, para o âmbito residencial destas, umas das principais e mais importante características é não exercer atividades a fins de caráter não-econômico.

Seus perfis também não vêm sendo diferenciados, pois os maiores números de empregadas domésticas são negras e analfabetas, sem nenhum grau de escolaridade e em uma faixa etária de no mínimo 30 e 44 anos de idade. Tendo os seguintes perfis: Babás, faxineira e lavadeira. (DECO, 2016).

Deve ressaltar que a diarista ela não é considerada um perfil de empregada doméstica, pois enquanto a empregada doméstica vem a exercer uma atividade contínua a pessoa física e família, a diarista ela só presta serviço uma vez por semana não quer dizer que ela tenha uma relação de emprego pela falta do requisito de continuidade.

De uma maneira geral, ocorrem vários tipos de agressões, configurada na discriminação e na violência contra as empregadas negras em relação aos brancas que são minoria, contudo, há a necessidade de uma legislação trabalhista que proteja as vítimas de agressão no trabalho doméstico.

Para que venha a exercer a função de empregada doméstica tem que ser maior de 18 anos de idade e trabalhar mais de dois dias na semana com continuidade, sendo assim qualquer um dos membros familiares vem a assinar a carteira de tal empregada.

## CAPÍTULO II

### 2 ASSÉDIO MORAL NO AMBITO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

#### 2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O fenômeno do assédio no ambiente de trabalho não é uma realidade nova na sociedade brasileira, pois suas origens remetem-se ao surgimento do trabalho e que atualmente tem-se toma proporções e complexidades que na maioria das vezes não seguram nos tribunais justiça do Brasil.

Tais questionamento supracitados, ainda fazem parte das dúvidas não só do que sofre esse tipo de violência, mas também, da grande maioria da população. Diante de tais considerações, abaixo será discutido os principais conceitos e definições aduzido por doutrinadores especializados no assunto em questão. Neste sentido:

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2006, P.17).

Sendo assim, na mesma perspectiva, Heloani (2004) aduz que o assédio moral pode ser entendido como uma forma abuso emocional no ambiente de trabalho, causando assim, intimidação, humilhações, descrédito e isolamento dos indivíduos assediando moralmente, ou seja, há um sofrimento psicossocial que afeta o desempenho profissional dos trabalhos, inclusive, afetando sua motivação e produtividade. Em outro prisma

O assédio moral é uma forma de coação social, que pode instalar-se em qualquer tipo de hierarquia ou relação social que se sustente pela desigualdade social e autoritarismo. Disso decorre a afirmação de que existe desde os primórdios da civilização humana. (DARCANCHY,2006,P.01)

Diante disto, vale ressaltar que os indícios de assédio moral não se apresentam nos momentos de crise vivenciada pelo empregado e empregador,



mas são frutos de uma relação empregatícia em que milhares de indivíduos são sutilmente são ofendidas e humilhadas no ambiente de trabalho, onde, além disso, gradativamente irão surgir as consequências psicológicas, sociais e morais em virtude da violência emocional.

Porém, por mais que se tenha os conceitos de assédio moral, há a problemática em identifica-lo no ambiente de trabalho ou nas relações de trabalho, pois os assediados não têm coragem de oferecer uma denúncia, tendo em vista a necessidade de trabalhar e se vê na obrigatoriedade de aceitar o assédio moral. Assim sendo:

Isto se dá pelo fato de a situação estressante a que é imposta à vítima. Com isso, o assediado, em geral, passa a externar a sua insatisfação para as pessoas de seu círculo íntimo, principalmente a família, enfim, não compreende apenas a degeneração do ambiente laboral. (PICANÇO, 2011, P. 01).

Neste sentido, percebe-se que há uma degradação do âmbito de trabalho como aponta Glina (2005). Com isso, há uma manutenção dos tratamentos abusivos por parte dos empregadores e que utiliza da sua posição privilegiada em relação aos empregados, proporciona desta forma um ambiente de misérias psicológicas e sociais, como consequência do assédio moral.

## 2.2 HÁ UMA DIFERENCIAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Primeiramente precisa-se entender que todas as formas de assédio, seja sexual ou moral, traduz uma ideia de abuso por parte do empregador ou até mesmo por parte dos “colegas de trabalho”. Porém, há uma diferença entre essas duas modalidades citadas anteriormente, pois enquanto o assédio sexual viola a liberdade sexual do indivíduo, por outro lado, o assédio moral fere a dignidade psíquica do indivíduo, ideias essas que já foram discutidas no item 2.1 e que

A exteriorização do assédio moral ocorre através de gestos, agressões verbais, comportamentos obsessivos e vexatórios, humilhações públicas e privadas, amedrontamento, ironias, sarcasmos, coações públicas, difamações, exposição ao ridículo, tarefas degradantes ou abaixo da capacidade profissional, sorrisos, suspiros, trocadilhos, indiferença à

presença do outro, silêncio forçado, trabalho superior às forças do empregado, sugestão para pedido de demissão, controle do tempo no banheiro, divulgação pública de detalhes íntimos, agressões e ameaças, olhares de ódio, instruções confusas, referências a erros imaginários, imposição de horários injustificados, isolamento no local de trabalho, boicote de material necessário à prestação de serviços e supressão de funções. (HIRIGOYEN, 2006, p.17).

Ainda em relação ao assédio sexual no ambiente de trabalho, entende-se que ele pode ser considerado como um constranger do trabalhador ou trabalhadora através cantadas e insinuações indecentes, tendo em vista que tal situação tem por objetivo vantagens ou favorecimento de cunho sexual.

Esse tipo de conduta pode ser explícito ou não, e se dar por meio de gestos, comportamentos ou de palavras, e pode até mesmo vir na forma de promessa de favorecimento ou de chantagem, colocando a dignidade sexual daquela mulher em cheque. Normalmente, ocorre de duas maneiras: por meio da intimidação e por meio da chantagem. (RUZZI, 2016, P. 04)

É importante destacar, que o assédio sexual não é somente uma conduta reprovável no ambiente de trabalho, mas também é considerado crime pela legislação penal, onde a pena pode variar até 2 anos de detenção. Porém, para o Direito Criminal, só será considerando assédio sexual quando cometido pelo superior hierárquico da mulher. Com tudo, a Justiça do Trabalho deixa evidente que pode configurar o assédio sexual em relações de mesma posição hierárquica, inclusive, por posição inferior, posicionamento coerente que defender a dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, o assédio sexual é uma forma de violência que atinge principalmente a mulher e que por sua vez, essa conduta é sempre acompanhada de assédio moral. Contudo, há situações em que não é necessária uma conduta repetitiva, mas pode ocorrer uma única vez. Sendo assim:

O assédio sexual é mais uma das formas de violência contra a mulher, e no geral, esse tipo de conduta é acompanhada de assédio moral, humilhações e constrangimentos. Note-se que não é necessário, como para o assédio moral, que essa conduta seja repetitiva. Pode acontecer uma única vez. (RUZZI, 2016, P. 01).

Sendo assim, o assédio sexual ou moral, pode ser considerado uma conduta humana e que pode indispensável acarretar responsabilidade civil, ou seja, há

elementos potencializa a incidência de danos morais e psicológicos. Com isso, o dano moral incidirá no âmbito do dano extrapatrimonial, isso é, uma violação da personalidade que é causada pela conduta reprovável. Desta forma:

O dano moral é a consequência de um ato lesivo que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem. O ato de assédio, seja ele moral ou sexual, pode levar ao dano moral, desde que comprovado o ato lesivo e o prejuízo decorrente, acarretando a reparação por meio de indenização pecuniária fixada pelo Poder Judiciário. (SOUTO, 2014, P. 04)

Por outro lado, o dano moral pode trazer consequências lesivas ao direito personalíssimo do trabalhador, a saber, a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

### 2.3 TIPOS DE EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Conforme aponta o Ministério do Trabalho e a Lei Complementar nº 150/2015 no artigo 1º, serão considerados trabalhadores domésticos aqueles indivíduos maiores de 18 anos e que presta serviços de natureza contínua e sem finalidade lucrativa a uma pessoa ou a uma família.

Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Nesta perspectiva, vê-se que as principais categoria que integram o emprego doméstico, a saber, a) Empregado mensalista – é aquele responsável pela limpeza e arrumação da casa; b) Cuidador de idosos – além de faz companhia, tem a responsabilidade de cuida da saúde do idoso; c) Vigia – fica sob a responsabilidade de zela pela segurança da casa e da família; d) Jardineiro–responsável pelo cuidado com jardim e plantas que embelezam a residência; e) Babá – pessoa responsável de cuidar das crianças na ausência dos pais; f) Governanta – é gerente que coordena os demais empregados; g) Lavadeira - responsável pelas roupas da família (Lava, passa e organiza); g) Cozinheira – cuida das refeições da residências e dos

empregados domésticos; i) Motorista particular – pessoa responsável de levar os membros da família nos seus compromissos diários.

Em relação ao caseiro e a diarista, merecem uma discussão mais cuidadosa, assim, o caseiro é pessoa de cuida da residência na ausência dos respectivos donos, onde na maioria das vezes são sítios ou casa de praia). Porém, só poderá ser considerado empregado doméstico quando as atividades do local de trabalho não envolver atividade ou finalidade lucrativa.

Já no que diz respeito aos diaristas, pode-se afirmar que quando trabalham no máximo até duas vezes por semana na mesma residência, não poderão ser consideradas trabalhadoras domésticas, ou seja, não estão sujeitas às regras da Lei Complementar 150/2015. No entanto, se trabalhar três ou mais vezes por semana, gera vínculo empregatício e deixa de ser diárias e passa ser empregado doméstico, inclusive, deve ser registro na carteira de trabalho.

## 2.4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DA EMPREGADA DOMÉSTICA

Diante das discussões acerca do conceito de assédio moral e levando em consideração as tendências legislativas de ampliação da proteção do empregado doméstico, tem-se que o assédio moral caracteriza-se como a reiteração de condutas comissivas ou omissivas, partindo em regra de alguém hierarquicamente superior à vítima, que ora dirige sua atuação ao empregado no sentido de constrange-lo ou humilhá-lo, ou permite que o façam. Sendo assim

As relações de trabalho carregam consigo estas características, sendo, portanto, passíveis de ocorrência de assédio moral. Vale dizer que nem sempre é o empregador que pratica o assédio moral, podendo ser ele praticado também pelo superior hierárquico ou, ainda, pelos próprios colegas de trabalho. O assédio moral no trabalho é uma realidade e, infelizmente, vem aumentando com o passar dos anos. (SOUTO, 2014, P. 02)

Nesta perspectiva, se incorporam conceito de assédio moral e percebe-se uma ampla ocorrência destes fatos tendo como vítimas as empregadas domésticas, que na maioria das vezes se veem obrigadas a submeterem-se as situações de

humilhação e constrangimento, pois são pessoas hipossuficientes e que dependem do emprego de doméstica para sobreviver.

É interessante ressaltar que essa violência doméstica vem crescendo de forma assustadora, assim, pesquisas realizadas, apontam que mais de 40% dos entrevistados já sofreram ao tipo violação da dignidade da doméstica

O assédio moral com empregada doméstica ocorre em alta escala, estudos mostram que 42% das mulheres entrevistadas acreditam ter sofrido algum tipo de assédio no seu trabalho. Uma combinação de fatores colaboram para isso e ao ler este post, entenderá o que fazer, como se portar e as consequências que o agressor deve ter ao assediar você. (NEAIME, 2017, P. 02)

Geralmente, o assédio moral em relação a empregada doméstico configura-se, principalmente, em expor a empregada a situações humilhantes, ou seja, submissão excessiva e rebaixamento moral. Causando assim, dores emocionais, mágoa profundas, tristeza e sofrimento.

É interessante ressaltar, que na maioria dos casos que envolve assédio, o assediador geralmente busca as pessoas “mais fracas” para praticar as humilhações, possivelmente pode ser uma questão de instinto, mas também uma questão de caráter ou de humanidade. Desta forma, o assédio ocorre com frequência maior em relação as mulheres em situação hierárquica inferior no ambiente de trabalho. Neste sentido, observa-se que

Por instinto isso não ocorre, a não ser que o “nanico” tenha algo em mãos que possa leva-lo a ganhar a luta ou se saber que aquele “grandalhão” nunca iria te agredir. [...] Se não existir denúncias e punições, “o forte” sempre irá se sobrepor ao mais fraco. Devemos sempre contar com a lei para nos proteger. (NEAIME, 2017, P. 09)

Sendo assim, observa-se que por se tratar de empregadas domésticas, ou seja, sexo feminino e que estão em um nível hierárquico inferior, além de estarem sempre à disposição dos empregadores e prontificadas a ajudar nos trabalhos doméstico, acarreta frequentemente uma falta de respeito ao profissionalismo da empregada doméstica e conseqüentemente, há o surgimento do assédio moral em

virtude de pequenos erros do empregado e as vezes é até uma falta de respeito e desvalorização do empregado. Neste sentido:

O quando já não presenciamos maus-caracteres humilharem seres mais frágeis como excepcionais, ou animais de estimação, ou ainda grávidas, deficientes, enfim. E este ato ser repetido constantemente por covardia. Isso é um assédio entende! Não acha que se essa pessoa teve a coragem de fazer algo tão brutal com um excepcional, com um cachorro, com uma mulher grávida, com um deficiente ele não fará com você. (NEAIME, 2017, P. 03).

Porém, o que deve ser feito para coibir atitudes de violação moral do empregador à empregada doméstica? Primeiramente conscientizar que a trabalhadora não tem culpa da situação que está envolvida, pois na maioria das vezes o problema está relacionado ao descontrole emocional do assediador e/ou empregador.

Por outro lado, a empregada doméstica deve recorrer a Lei e ao Poder Judiciário, tendo em vista que as mulheres vêm ganhando espaço protetivo na Lei, onde tem-se a leis que garantem direitos trabalhistas e também, forma de proteção a moralidade dos melhores poderes ao confiarem na lei.

Como isso, a partir do momento que ficar claro a existência de mecanismos de defesa, haverá uma maior dificuldade de o agressor praticar o assédio moral, pois saberá das consequências dos atos ilegais e que poderá responder civilmente pelos danos morais causados ao empregado doméstico. Desta maneira

A indenização do dano moral encontra respaldo jurídico na esfera civil, contudo, sua aplicação não tem previsão legal específica, seja nas relações do trabalho doméstico, que é o caso do presente trabalho, seja nas relações civis. Para tanto, a jurisprudência e a doutrina seguem parâmetros brasileiros baseados no subjetivismo do juízo de valores. (NUNES, 2014, P.02)

Sente sentido, a responsabilidade civil terá por finalidade de restabelecimento do equilíbrio moral gerado pelo dano moral causado pelo empregador à empregada doméstica. Vale ressaltar, que no contexto de globalização, o dano moral a ser reparado encontra respaldo legal e é movido por uma ilicitude na ação do empregador ao lesar ou colocar em risco a moralidade da empregada doméstica.

Nesta perspectiva, o autor do assédio moral deverá necessariamente indenizar os danos causados, fundamentado na responsabilidade civil do empregador, pode-se observar que a indenização tem por finalidade suprimir o dano psicológico ou físico. Assim sendo:

A responsabilidade civil cinge-se, portanto, à reparação do dano moral ou patrimonial causado, garantindo o direito do lesado à segurança, mediante o pleno ressarcimento do prejuízo, restabelecendo-se na medida do possível o statu quo ante. Na atualidade, o princípio que domina a responsabilidade civil é o da restitutio in integrum, ou seja, da completa reposição da vítima à situação anterior à lesão. (DINIZ, 1997, P. 01)

Contudo, vale ressaltar que o dano moral de certa forma é “irreparável” em uma análise filosófica, pois a empregada doméstica na qualidade de ser humano, ao ter sua dignidade ofendida e as dores causadas pelas humilhações e constrangimentos diários, não há valores financeiros mensuráveis que seja capaz de reparar totalmente as consequências do assédio moral. Porém, as indenizações neste contexto podem ser vistas como um remédio para amenizar o dano sofrido à empregada doméstica.

Contudo, é importante salientar que na reparação em virtude do dano moral, deve ser exigida mesmo não reparando totalmente os efeitos do assédio moral, por outro lado, o juiz através de sua imparcialidade determinará a reparação levando em consideração as minúcias do caso, valor a ser indenizado “correspondente” à lesão sofrida, além disso, o Juiz fará quantas análises forem necessárias para chegar as suas conclusões

Se poderá fazer tantas liquidações quantas forem necessárias para a avaliação do dano e fixação definitiva da condenação. Se o dano for comprovado, ele deverá ser reparado, competindo ao prudente arbítrio judicial examinar os fatos, apreciar as provas e fixar um valor para a indenização, que nunca representará um enriquecimento indevido. Para tanto o órgão judicante pode recorrer ao conselho de peritos, às presunções hominis ou facti, ou melhor, ao que é ditado pelas normas de experiência sob a égide do critério boni viri. (Garcez Neto, 2011, P.46)

Sendo assim, o empregado doméstico assediado moralmente e as vezes sexualmente, não entende que é protegido pelo ordenamento jurídico brasileiro, porém, com medo de perder o emprego e conseqüentemente honrar com seus compromissos (parcela da casa; comprar feita a prazo e outras responsabilidades),

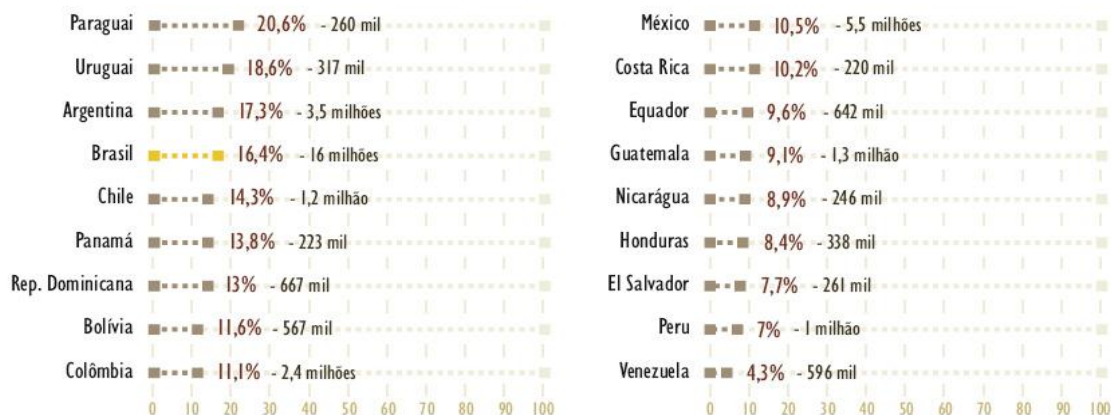
assim, na maioria das por vezes não podem recorrer as vias judiciário e se sente obrigadas a se submeterem a todo tipo de humilhação e constrangimento no ambiente do trabalho doméstico.

Nesta concepção, vê-se que a profissão de empregada doméstica sofre com situações vulnerabilidade, onde essa função tão nobre exercida por milhares de mulheres na América Latina vivencia a realidade do assédio moral, inclusive, há um grande percentual de mulheres trabalhando como empregada doméstica em toda a América Latina, como mostram os dados abaixo:

**Tabela 01:** Percentuais de mulheres no trabalho doméstico

### Grande parte das mulheres da América Latina trabalha como doméstica

No Brasil, cerca de 16,4% da população feminina, que é de 97,3 milhões, adotou essa profissão, de acordo com a OIT



Fonte: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (Cepal), 2009

Fonte: Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL) 2009

Em uma análise geral, observa-se que o trabalho doméstico remunerado pode ser visto como a atividade que apresenta o maior déficit de trabalho decente, pois não são poucos os relatos de forma anônima nas redes sociais, inclusive, boa parte das empregadas domésticas está longe de seu convívio origem, pois vão trabalhar nas casas de pessoas de classe média e alta.

Um dos problemas é a dificuldade de entrar em residências para checar as condições de trabalho das empregadas domésticas, muitas vezes relegadas a pequenos cubículos inadequados. O empregado doméstico já tem menor proteção legal do que os demais trabalhadores conquistaram com a Constituição federal de 1988. Ele não tem direito a jornada de trabalho fixada em lei, horas extras, adicional noturno, depósito obrigatório no Fundo de



Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) nem seguro-desemprego, entre outros benefícios sociais. (SOUZA, 2012, P. 02)

Assim, os principais abusos que são registrados pelas empregadas domésticas são: assédio moral e em alguns casos o assédio sexual; trabalho forçado além da carga hora estabelecida por Lei, jornadas trabalho pesado; limitação da alimentação; salário baixo; não há pagamento de horas extras; não há o recolhimento das contribuições Previdenciárias; inclusive, há caso de retenção de documentação da empregada doméstica.

#### 2.4.1 O que as empregadas domésticas assediadas moralmente fazem para se defender deste tipo de violência?

Primeiramente resistir ao assédio moral através de anotações de forma detalhes das humilhações sofridas pela empregada doméstica. Outro passo importante é dar visibilidade através da procura de ajuda de familiares e colegas, pois futuramente poderão se testemunhas importantes para que haja a responsabilização civil do agressor.

Por outro lado, é importante evitar conversar e discussões sem que haja testemunhas por perto; exigir por escrito as reclamações do agressor; procurar o sindicato dos empregados domésticos e relatar a situação; fazer consulta em consultório que trata da Saúde dos Trabalhadores e contar ao médico, assistente social ou psicólogo, as humilhações que vêm sofrida diariamente no trabalho. Outro meio é:

Buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas, pois o afeto e a solidariedade são fundamentais para recuperação da auto-estima, dignidade, identidade e cidadania. Se você é testemunha de cena(s) de humilhação no trabalho supere seu medo, seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e nesta hora o apoio dos seus colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do agressor. (SOUZA, 2012, P. 05)

Para que haja uma redução da humilhação e constrangimento vivenciado pelo empregado doméstico, é necessárias maiores informações de forma organizada, para que tanto os empregados, assim como o empregador, possam estar

conscientes dos direitos e deveres de cada um e conseqüentemente, preservar a ideia de um ambiente de trabalho saudável e prazeroso.

Contudo, o combate eficaz contra o assédio moral no ambiente de trabalho das domésticas assalariadas, deve ser de forma coletivo e multidisciplinar, onde necessariamente envolverá: sindicatos, advogados, médicos do trabalho, sociólogos e antropólogos.

#### 2.4.2 As Consequências do assédio moral no trabalho doméstico

Diante do que foi discutido, torna-se evidente que as consequências do assédio moral nas relações de trabalho no âmbito das empregadas domésticas são irreparáveis e desumanas, levando em consideração que há um sofrer e conseqüentemente afeta saúde física e mental da empregada doméstica.

É evidente que ofender a honra, através da humilhação causa dor constante; tristeza incontáveis; sofrimentos e angústia que podem desencadear a depressão. Ver abaixo as consequências do assédio moral em relação a saúde, onde foram realizadas entrevistas com cerca de 870 homens e mulheres assediados no ambiente de trabalho, o que não exclui o empregado doméstico deste contexto alarmante.

**Quadro 01:** Consequências da ofensa a honra

Sintomas	Mulheres	Homens
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Ideia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

## 2.5. ASSÉDIO MORAL TEM UMA INCIDÊNCIA MAIOR EM AS MULHERES?

Primeiramente vê-se que a desigualdade de gênero é uma realidade presente em todas as relações sociais e principalmente, nas relações de trabalho, onde envolve as relações de subordinação. Nesta perspectiva, as próprias estrutura hierárquica são tendenciosas ao assédio moral e fazendo com que as trabalhadoras domésticas fiquem mais vulneráveis aos constrangimento e humilhações infundadas. Porém:

O Brasil, através do Ministério do Trabalho e Emprego e da Justiça do Trabalho, tem o dever de proteger seus trabalhadores e trabalhadoras. A Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é signatário, define discriminação como toda distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de

oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, o que abrange também casos de assédios no ambiente de trabalho. (RUZZI, 2016, p. 01)

Vale ressaltar ainda, que o assédio moral é uma corrompida demonstração de poder e que tal situação tem uma incidência maior em relação as mulheres e especificamente em relação as empregadas domésticas. Sendo assim, percebe-se que os tipos de assédio moral vivenciado pelas mulheres são na verdade o desprestígio em relação a outros trabalhadores do sexo masculino. Já no ambiente das trabalhadoras domésticas são as humilhações e a desvalorização da profissão de doméstica.

Outra forma bastante comum e naturalizada é quando se exige uma determinada apresentação estética, como, por exemplo, estar sempre maquiada, de salto alto e que mulheres negras alisem o cabelo. Também é considerado assédio moral a exigência de mulheres que não tenham filhos ou então algum tipo de revista vexatória. (RUZZI, 2016, p. 02)

Portanto, em uma análise geral, vê-se claramente que as mulheres brasileiras ainda ganham salários inferiores em relação aos homens, inclusive, em momentos de crise financeira na empresa ou por algum erro, são as primeiras a serem demitidas e também são as mais vulneráveis a abusos no ambiente de trabalho.

## CAPÍTULO III

### 3 ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO MORAL NA SOCIEDADE BRASILEIRA

#### 3.1 Discussão acerca das políticas públicas de enfrentamento do assédio moral

Em relação a esse combate, em maio de 2017 o procurador-geral do Trabalho (Ronaldo Fleury) assinou no Ministério Público do Trabalho uma Portaria que institui de Política Nacional de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação, assim:

A iniciativa tem por objetivo estabelecer ações, princípios e diretrizes que garantam mais qualidade de vida no ambiente de trabalho. A portaria cria comissões para o desenvolvimento de ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação na Procuradoria Geral e nas 24 Procuradorias Regionais do MPT. (TÔRRES, 2017, p. 04).

Desta maneira, ficou acordado que o representante das comissões receberá e analisará os casos denunciados e também deverão indicar ao procurador-geral e procuradores-chefas medidas em relação ao contexto interpessoal, de liderança e gestão de pessoas. Neste sentido, Tôrres aponta que:

No evento de assinatura da Portaria, Fleury destacou a importância da adoção destas medidas. "Temos que resgatar em todos nós, procuradores e servidores, o orgulho de trabalhar no MPT. Para isso, o primeiro passo é que os nossos servidores tenham essa sensação de pertencimento e que tenham a exata noção da importância de cada um para a construção de uma sociedade melhor". (TÔRRES, 2017, P. 02).

Vale ressaltar, que na celebração da Portaria, foi apontado que o assédio moral e sexual é uma situação na instituição (MPT) e também em todos os ambientes de trabalho, ou seja, tanto na iniciativa privada como na administração pública, sendo assim, se faz necessário resolver os problemas através de políticas públicas e também na iniciativa privada. Ver discurso de Ana Monteiro:

Que gratificante que é ver esse acontecimento hoje! Ao longo dos anos eu já me deparei com várias situações de assédio moral, sexual, de discriminação e sempre vem aquela dúvida: O que fazer? Como posso reclamar? Como posso denunciar? Esse trabalho que foi feito me parece muito importante para que a gente tenha uma orientação. (MONTEIRO, 2017, p. 03)

Segundo a procuradora Ana Monteiro (2017), as diversas orientações podem servir para solucionar as situações de assédios que causam constrangimento e conflitos no ambiente de trabalho. Neste sentido, pode-se ver essa portaria como um possível instrumento de regulamentar e proporcionar um saudável ambiente de trabalho, pois “se nós já tínhamos legitimidade institucional para cobrar a melhora do ambiente de trabalho nas empresas, agora nós teremos mais legitimidade ainda”. (MONTEIRO, 2017, p. 03).

Portanto, a organização da portaria de assédio moral pode ser visto como um resultado do trabalho da comissão de enfrentamento do assédio moral e da discriminação no MPT e que tem por objetivo, proporcionar melhorar a qualidade de vida dos servidores público e principalmente coibir a prática de assédio moral e sexual.

Outro exemplo de atuação do MPT no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho se deu em campanha aplicada no Estado de São Paulo, na qual vídeos e anúncios foram exibidos entre meses de julho e agosto de 2015, principais meios de comunicação locais e nacionais. Tal situação foi possível a partir de acordo firmado com a Samsung:

O dinheiro para a campanha veio de um termo de ajuste de conduta (TAC) que o MPT-SP firmou com a Samsung em dezembro de 2014, em que a empresa se comprometeu a pagar R\$ 5 milhões em reversão social de dano moral, que estão sendo doados para o desenvolvimento de projetos de instituições assistenciais como o Graac, a Faculdade Zumbi Palmares e o Centro Assistencial Cruz de Maltados. Outros R\$ 5 milhões foram investidos na campanha publicitária, com a contratação da empresa de publicidade Leo Burnett, que criou e executou a campanha sob orientação do MPT, e na compra de espaços de veiculação nas mídias televisiva, jornal impresso e rádio. (RIBEIRO, 2015, p. 09)

É importante destacar que ações como essa podem ajudar a formalizar uma compreensão do significado da expressão assédio moral e aparte de então, procurar e possibilitar meios de combater e denunciar os assediadores dos empregados. Assim, fica evidente que o combate ao assédio moral guarda relação direta com a manutenção de um ambiente de trabalho saudável e harmônico, levando em consideração as relações interpessoais saudáveis. Neste sentido,

Os vídeos, com duração de 13 e 30 segundos, foram dirigidos pelo pernambucano Heitor Dhalia (dos filmes “Serra Pelada”, 2013, “À deriva”,

2009, e “O cheiro do ralo”, 2006) e mostram um chefe reunindo vários subordinados para apontar um deles, chamando-o de “incompetente do mês”. Os anúncios serão exibidos por emissoras como a Globo, a Band, a Record e o SBT e também podem ser assistidos no youtube. (RIBEIRO, 2015, p. 04).

Tal divulgação teve por finalidade, segundo Ribeiro (2015), de tentar combater o assédio moral crescente configurando no recebeu 566 denúncias de assédio moral somente na metade do ano de 2015. Inclusive, as transferências do setor de trabalho para isolá-lo ou colocá-lo de castigo, fazem parte das principais reclamações.

### 3.2 Formas de combater o assédio moral no ambiente de trabalho

Como visto nas discussões anteriores, muitos profissionais (secretários, domésticas, motoristas, jardineiros e outros) são submetidos a certas violências e constrangimento no ambiente de trabalho. Tal situação ocorre em virtude da falta de um ambiente saudável. Desta maneira, configuram o assédio moral e que se torna evidente através de situações degradantes, inclusive, rotulações pejorativas, delegação de atividades que não fazem parte da função, abuso do poder e outras situações. Assim sendo:

[...] rotulação de apelidos, delegação de atividades não compatíveis à função, bem como atitudes de gestores que fazem do "abuso do poder" uma constante junto aos membros da sua equipe. O resultado dessa agressão, muitas vezes, termina até mesmo na Justiça do Trabalho. Para que isso não ocorra, a organização pode tomar ações preventivas. (BISPO, ibidem p. 02).

O autor supracitado aponta, ainda, algumas formas de combater o assédio moral no trabalho e que podem ajudar a diminuir as situações constrangedoras em que os trabalhadores são submetidos, levando em consideração alguns apontamentos citados por Bispo (2009) e que serão discutidos abaixo.

Sendo assim, os empresários precisam investir na estimulação da paz no ambiente de trabalho e em um bom relacionamento em todos os níveis da empresa. Tal ação será possível através de canais de comunicação e também, fazer divulgação de informação sobre o assédio moral e suas consequências, inclusive, a exposição de entrevistas, leis e outros dados referente ao assédio moral, além disso,

Para combater o assédio moral, a organização pode criar um comitê permanente e que tenha o objetivo de desenvolver procedimentos que garantam a integridade dos colaboradores. O mesmo comitê pode, por exemplo, ser formado por representantes dos departamentos como por funcionários formadores de opinião, que tenham facilidade de comunicação com os demais pares. (BISPO, ibidem, p. 02).

Vale ainda ressaltar, que ações de capacitação, tais como palestras e treinamentos são instrumentos importantes para esclarecer o significado assédio moral e as suas consequências na vida dos colaboradores, assim, os gestores da empresa desempenham um papel relevante no combate ao assédio moral, pois eles podem tomar a iniciativa de organizar estas ações. Neste sentido:

Muitas vezes, as vítimas do assédio moral ficam caladas porque não se sentem seguras de fazer a denúncia para que o problema venha à tona. A área de Recursos Humanos, por exemplo, deve deixar claro que suas portas sempre estarão abertas para ouvir os funcionários, garantindo o sigilo dos fatos relatados. (BISPO, ibidem, p. 02).

Desta maneira, se faz necessário o estudo do assédio moral no ambiente de trabalho e que o RH se certifique da veracidade das denúncias, assim, quando o fato for constatado deverá ser avisado a direção da empresa com a finalidade de verificar quais atitudes serão necessárias para penalizar o agressor.

### 3.3 Responsabilidade civil e criminal do assediador

Primeiramente, o assédio moral no trabalho não é uma situação isolada, mas é algo que faz parte do cotidiano dos brasileiros, e como visto nas discussões anteriores, pode se configurar através de constrangedoras e exposição a situações humilhantes. Bernardes aponta uma lista de situações que podem configurar prática de assédio moral

Inúmeros são os exemplos de casos de assédio moral no trabalho, tais como: ameaça constante de demissão, preconceito contra trabalhadores doentes ou acidentados, constrangimento e humilhação públicas, autoritarismo e intolerância de gerências e chefias, imposição de jornadas extras de trabalho, espionagem e vigilância de trabalhadores, desmoralização e menosprezo de trabalhadores, assédio sexual, isolamento e segregação de trabalhadores por parte de gerências e chefias, desvio de função, insultos e grosserias de superiores, demissões por telefone, telegrama e e-mail, perseguição através da não promoção, calúnias e inverdades dissimuladas no ambiente de



trabalho por chefias, negação por parte da empresa de laudos médicos ou comunicações de acidente, estímulo por parte da empresa à competitividade e ao individualismo, omissão de informações sobre direitos do trabalhador e riscos de sua atividade, discriminação salarial segundo sexo e etnia, ameaça a sindicalizados, punição aos que recorrem à Justiça, dificultar a entrega de documentos ao trabalhador. (BERNADES, 2015, P. 03).

Essas situações descritas acima, muitas das vezes podem caracterizar um crime, mas a penalização depende da informação, organização e mobilização dos trabalhadores, inclusive, para oficializar uma denúncia e conseqüentemente, buscar um ambiente de trabalho saudável. Contudo, será que o assédio moral é crime? Para Bernades, o assédio moral não é crime, pois apesar de ter uma reparação civil pautado no dano moral e material, porém, não se tem uma norma penal para enquadrar esse tipo violência.

Em que pese admitirmos que tal norma tenha já alcançado o Direito Civil, quando a Súmula 341, editada pelo Supremo Tribunal Federal prega que "é presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto", ainda não temos tal avanço no segmento penal, ou seja, não resta, ainda, regulamentado o assédio moral como crime. (BERNADES, 2015, p.06).

Todavia, vale ressaltar que há um projeto tramitando na Câmara dos Deputados de autoria Deputado Marcos de Jesus (PL-PE), referente ao projeto de Lei nº 4742/2001, que tipifica criminalmente assédio moral no Código Penal brasileiro através no artigo 146 – A, o acréscimo de tal dispositivo penal prever que assediar o trabalhador poderá acarretar o pagamento de multa à detenção (três meses a um ano). Ver a redação do artigo 146-A que se encontra em tramitação na Câmara dos deputados:

Art. 146-A. Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral. Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa.

Ainda, vale ressaltar que nos dias atuais, as práticas de assédio consistentes em xingamentos, insultos, insinuações etc podem, a depender de seu teor, configurar crime contra a honra, nos termos dos artigos 138 a 140 do Código Penal,

sem prejuízo da responsabilização civil do agressor por danos morais ao empregado.

Porém, já deverá ter sido regulamentada essa matéria tão recorrente na sociedade brasileira, tendo em vista, que a Justiça não pode ficar parada diante de uma questão de tamanha importância atual e que o assédio moral pode ser chamado de terrorismo psicológico e que geram consequências imensuráveis.

Portanto, ainda que algumas de suas condutas possam ter repercussão penal, o crime de assédio moral ainda não está tipificado no ordenamento jurídico brasileiro e que o enfrentamento com eficácia será possível através da multidisciplinaridade, ou seja, envolvendo os sindicatos, advogados, profissionais de saúde relacionada ao trabalho, sociólogos, antropólogos e outros grupos de discussão acerca do assédio moral.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que os primeiros relatos de assédio moral vêm desde o tempo da escravidão e que se estende até os dias de hoje no século XX em que a mulher veio a ingressar no mercado de trabalho. Mais que ainda a lei é omissa quando se trata de combater esse tipo de assédio contra a empregada doméstica que veio a receber esse nome logo após a abolição da escravidão e foi onde deixou de ser trabalho escravo e passou a ser trabalho doméstico.

A evolução da legislação trabalhista, de início, não veio a tratar adequadamente, ainda, da categoria dos empregados domésticos, o que somente ocorreu no direito brasileiro a partir da Emenda Constitucional nº 72/13. Nós avaliamos que a empregada doméstica por ser aquela que vem prestar serviço de natureza não lucrativa a pessoa ou família, tem o maior número de empregadas domésticas sendo negras. O assédio moral, assim sendo, é um tipo de conduta abusiva e constrangedora no ambiente de trabalho doméstico, vai contra a dignidade psíquica ou física de uma pessoa, trazendo graves consequências ao seu emprego e seu psicológico.

Estudamos também a questão do assédio sexual, que por sua vez vem ser uma conduta que violenta a mulher e que se diferencia do assédio moral por ser repetitivo, que por outro lado, o sexual não a repetição e sim acontece apenas uma única vez. Sem contar que obtivemos algumas informações de tabela e quadro que vem a tratar de índices estatísticos que atestam que a maioria dos empregados domésticos são mulheres, o que as torna mais suscetíveis a este tipo de violência.

O objetivo desse trabalho é estudar mecanismos de combate a estas práticas, que vitimam as empregadas domésticas, e que precisamos que as vítimas venham a se sentir mais seguras para que possamos tratar de fazer denúncias diante de tal constrangimento. Quando for constatado o fato, deverá avisar a empresa para que a mesma possa saber quais atitudes tomar, para tratarmos de punir o agressor.

Portanto, a pesquisa nos levou a concluir que o tratamento jurídico do assédio moral no âmbito do trabalho, em especial o doméstico, ainda é esparso, não havendo, desta forma, dispositivo legal que trate diretamente da questão, sobretudo no campo do direito do trabalho, salvo a previsão de diversas situações, no artigo

483 da CLT, que autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado por força de condutas danosas do empregador, muitas das quais se enquadram no conceito de assédio moral.

No campo criminal, embora não haja um tipo penal específico, a depender do teor das agressões, pode a prática de assédio moral ser considerada crime contra a honra, sem prejuízo, ainda, da responsabilidade civil do agressor, mormente por danos à honra e imagem do empregado.

Desta forma, o poder público não poderá ficar inerte diante desta questão, dadas as graves consequências para as suas vítimas, tendo em vista que o assédio moral no ambiente do trabalho ainda não é adequadamente tratado no ordenamento jurídico brasileiro, e para que o enfrentamento venha a ter eficácia, entendemos que é necessária uma abordagem mais incisiva do direito.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Karoline. **As mudanças oriundas da lei complementar 150/15 (nova lei dos empregados domésticos)**. 2016. Disponível em: [https://juridicocerto.com/p/karolineabreu/artigos/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos-1965?fb\\_comment\\_id=1073354636068312\\_1192558377481270](https://juridicocerto.com/p/karolineabreu/artigos/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos-1965?fb_comment_id=1073354636068312_1192558377481270). Acesso em: 23 de agosto de 2017.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BERNARDES, Marcelo Di Rezende. **Assédio moral é crime?**. 2015. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5379](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5379). Acesso em: 16 de novembro de 2017.

BISPO, Patrícia. **Dez ações para combater o assédio moral**. 2009. Disponível em: [http://www.rh.com.br/Portal/Relacao\\_Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html](http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Dicas/6200/10-acoes-para-combater-o-assedio-moral.html). Acesso em: 15 de novembro de 2017.

CAMARGO, Orson. **A mulher e o mercado de trabalho**. 2015. Disponível em: <http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-mulher-mercado-trabalho.htm>. Acesso em: 23 de agosto de 2017.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 913, 2 jan. 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/7765/assedio-moral-no-meio-ambiente-do-trabalho>. Acesso em: 20 de agosto de 2017.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo. Saraiva. 1988. 7º vol. 4ª ed. P. 5-8 DINIZ, M. H. 1997.

DOCA, Geralda. **Crescimento da mulher no mercado de trabalho pode ter se esgotado**. 2016. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/crescimento-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-pode-ter-se-esgotado-18852316#ixzz4yJFwai4C>. acesso em: 13 de novembro de 2017.

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. **Histórico do emprego doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino**. 2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,historico-do-emprego-domestico-e-correlacao-com-a-escravidao-e-trabalho-feminino,44846.html>. Acesso em: 22 de agosto de 2017.

Garcez Neto, Martinho. **Prática da Responsabilidade Civil**. São Paulo: Saraiva, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLINA, Débora Miriam Raab; GARBIN, Andréia de Conto. **Assédio moral no trabalho: aspectos conceituais, jurídicos e preventivos**. In: Saúde, Ética & Justiça. São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/sej/article/view/43578>. Acesso em: 18 de novembro de 2017.

GUSMÃO, Xerxes. **Os novos direitos do empregado doméstico**. 2016. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1761](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1761). Acesso em: 22 de agosto de 2017.

HELOANI, Roberto. **Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho**. In: Era-Eletrônica. v.3, n.1, Art. 10, jan./jun. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>. acesso em: 22 de agosto de 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MONTEIRO, Ana. ANPT participa da assinatura da Portaria de Prevenção do Assédio Moral no Ministério Público do Trabalho. **2017. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3095-anpt-participa-da-assinatura-da-portaria-de-prevencao-do-assedio-moral-no-ministerio-publico-do-trabalho>. Acesso em: 14 de novembro de 2017.**

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho**. 2015. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7039?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=5140&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7039?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5140&revista_caderno=25). Acesso em: 16 de novembro de 2017.

NEAIME, Rodrigo. **Assédio moral com empregada doméstica ou babá! O que fazer?**. Disponível em: <http://blog.casaecafe.com/assedio-moral-com-empregada-domestica-ou-baba-o-que-fazer/>. Acesse em: 17 de outubro de 2017.

NUNES, Fernanda dos Santos. **A indenização do dano moral doméstico**. 2017. Disponível em: <<https://fenunes1.jusbrasil.com.br/artigos/127067450/a-indenizacao-do-dano-moral-domestico>>. Acesso em: 17 de outubro de 2017.

PICANÇO, Victor Cláudio Araújo. **A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região sobre assédio moral no ambiente de trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2844, 15 abr. 2011.

RIBEIRO, Amarolina. **Participação feminina no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/geografia/participacao-feminina-no-mercado-trabalho.htm>. Acesso em 23 de agosto de 2017.

RIBEIRO, Paulo. **MPT lança campanha de combate ao assédio moral no trabalho**. 2015. Disponível em: [http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/de32a456-d6ee-4794-bc3e-b17c07615436!/ut/p/z0/jYzLDolwFAV\\_BRcsm9tCaeMSiSFKiLrDbswFqlahvBoffy\\_gHE5J3MGFBSgLD7MBZ3pLDYzH5U4sZTyzWpHszTbSxofWL7epCxlqIQtqN\\_CXAJGPMkvoHp0V2LsuYOi1mGAPBkkFloTLpeciFWoSclRaVgEQ\\_F92puw6BiUFVnnX45KNre-XTCB1ae6btR20n9Ok8e7Zzpj4-fSven9X5fsZLz5norw\\_/](http://radio.mpt.gov.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/de32a456-d6ee-4794-bc3e-b17c07615436!/ut/p/z0/jYzLDolwFAV_BRcsm9tCaeMSiSFKiLrDbswFqlahvBoffy_gHE5J3MGFBSgLD7MBZ3pLDYzH5U4sZTyzWpHszTbSxofWL7epCxlqIQtqN_CXAJGPMkvoHp0V2LsuYOi1mGAPBkkFloTLpeciFWoSclRaVgEQ_F92puw6BiUFVnnX45KNre-XTCB1ae6btR20n9Ok8e7Zzpj4-fSven9X5fsZLz5norw_/). Acesso em: 14 de novembro de 2017.

RUZZI, Marina; BRAGA, Ana Paula. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://bragaruzzi.com.br/assedio-moral-e-sexual-no-trabalho/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2017.

SILVA, Dayane Rose. **Trabalho doméstico no Brasil: os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15**. 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40811/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>. Acesso em 21 de agosto de 2017.

SOUZA, Felipe. **Empregadas domésticas sofrem com condições de trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/trabalho-escravo-atualmente/empregadas-domesticas.aspx>>. Acesso em: 18 de outubro de 2017.

TÔRRES, Lara. **MPT institui medidas de combate ao assédio**. 2017. Disponível em: <http://www.leiaja.com/carreiras/2017/05/24/mpt-institui-medidas-de-combate-ao-assedio/>. Acesso em: 14 de novembro de 2017.