

RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL NO RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO: ANÁLISE QUANTO À PROVA

Juliana Castro Menezes¹

Geraldo Caldeira Azambuja Neto²

RESUMO

Considerando o alto número de processos relacionados ao assédio moral no âmbito civil praticado contra trabalhador doméstico, este estudo tem como objetivo discutir as dificuldades de prova da responsabilidade civil do empregador quando praticar assédio moral. Para a elaboração deste, adotou-se uma metodologia de pesquisa bibliográfica, tendo como fontes materiais publicados encontrados em forma física ou virtuais, compondo a revisão de literatura. Foram incluídos documentos publicados na língua portuguesa e datados entre os anos de 2010 e 2020. É uma prioridade do MPTE a proteção do trabalhador, a promoção de igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação para com este, combatendo o assédio moral cometido contra o trabalhador doméstico. Até mesmo para o juiz nestes casos há cautela ao apreciar o acervo probatório, evitando uma condenação indevida e fazer justiça à vítima que sofreu grave dano e tem de suportar o ônus da produção probatória dificultosa. A prova do assédio moral dispensa demonstração do dano psíquico-emocional, sendo suas consequências presumidas. São essenciais testemunhas, no caso do empregado doméstico, se não há colegas pode-se ouvir ex-empregados (sem vínculo podem expor as ocorrências vividas livremente), são aceitas gravações das conversas abusivas (ambientais ou telefônicas), sendo uma prova legal para a jurisprudência (não ofende o direito previsto no art. 5º, inciso LVI, da CF), feito por um dos envolvidos, ou ainda a prova indiciária, havendo um fato concreto, infere-se a existência de outro. Ainda que essas opções sejam eficientes não eliminam as dificuldades encontradas para provar tal fato.

Palavras-chave: Dano Moral. Assédio Moral. Relações Trabalhistas. Trabalho Doméstico.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade de Rio Verde – UniRV, Campus Caiapônia – Goiás, 2020.

² Professor Orientador (UniRv).

INTRODUÇÃO

O termo “doméstico” denomina aquele que faz parte de um ambiente familiar, dentro do lar, sendo assim empregado doméstico é todo aquele que presta seus serviços em residências para uma família, de forma contínua sem oferecer lucro financeiro ao empregador. A atividade profissional do trabalhador doméstico é regulamentada pela Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 da Constituição da República Federativa do Brasil.

A categoria dos trabalhadores domésticos está hoje regulamentada pela EC 72/2013, antes dessa recebia um tratamento diferenciado, até mesmo inferior aos dos demais trabalhadores, porém, tal diferenciação pode dever-se fato da categoria trabalhar de forma informal, desorganizada, não contando com representação sindical até o momento, mesmo somando milhares de trabalhadores pelo país afora, sendo uma parcela ampla de emergentes consumidores. No entanto, mesmo após essa, há ainda inúmeros descumprimentos com relação às leis, bem como grande incidência de assédio moral contra a categoria.

Por esta realidade, a categoria do trabalhador doméstico despertou o interesse de juristas com o intuito de protegê-los e garantir a eles condições básicas para a execução de suas atividades, respeito aos Direitos Fundamentais, visando amenizar assim as dificuldades que estes vivenciam no relacionamento com seus empregadores, e até mesmo, quando vítimas de assédio no valor de sua palavra e necessidade de provar o dano sofrido. Assim, este estudo se delimitou a caracterização da responsabilidade civil decorrente de assédio moral na relação de trabalho doméstico, bem como a análise quanto à prova.

Considera-se que atualmente vem se discutindo a relação entre o empregador e trabalhador doméstico, principalmente quando se refere no direito do trabalhador doméstico que tenha sofrido algum dano. Com isso, o presente estudo busca responder a seguinte questão: Como provar o assédio moral no trabalho doméstico?

Quanto às hipóteses:

I. Acredita-se que os trabalhadores domésticos, que ao vivenciarem alguma conduta de assédio moral pelo empregador, precisam saber identificar e repreender, de modo que evite a violação à dignidade do trabalhador doméstico, por meio de atos repetitivos de assédios;

II. Por se tratar de um relação de trabalho no qual o trabalho é realizado por um número reduzido de pessoas, não sendo sempre possível ao trabalhador doméstico obter testemunhas

ao seu favor, assim, frente ao assédio deve se utilizar de meios para registrar os momentos em que o empregador efetiva a conduta de dano ou assédio moral. Dentre outros meios, as filmagens e mesmo testemunhas podem ser utilizados.

III. Acredita-se ainda que o empregador que deverá ser punido com o intuito de compensar a vítima e de evitar que este volte a reincidir.

Neste sentido, compreende-se que o tema possui grande relevância, pois, desmistificar a questão do assédio moral no local de trabalho, especialmente na relação de trabalho doméstico, fazendo referências à prova desse fato, é o caminho seguro para prevenir este mal e cessar sua presença. Devido à dificuldade do trabalhador doméstico provar o assédio moral, visto que, o trabalhador doméstico trabalha de forma individual ou com poucos colegas, e quando os tem, atuam em diferentes atividades no mesmo ambiente, assim, tem-se o intuito de mostrar o quanto é difícil a comprovação do assédio, prejudicando o trabalhador doméstico lesado.

É indispensável que a coletividade compreenda a existência do referido fenômeno acumulado e ilegal, que humilha os haveres concernentes e morais, afligindo a coletividade. Visto isso, essa pesquisa pretende demonstrar os meios possíveis para que a comunidade acadêmica possa ter conhecimento dos instrumentos de prova que facilitem a repressão ao assédio moral junto aos trabalhadores domésticos. Do mesmo modo, pretende-se com o estudo trazer o reforço de que todos os trabalhadores domésticos precisam gozar de um ambiente de trabalho saudável que proporcione a garantia da dignidade, honra, integridade física e moral em seu trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 AS ESPECIFICIDADES DO RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

A origem do trabalhador doméstico no Brasil está ligada ao período de colonização, inicialmente com a vinda dos negros da África, que serviam os homens para o trabalho da lavoura como escravos, e as mulheres negras e escravas eram então destinadas ao trabalho doméstico. Eram denominadas criadas, e tinham a função de cozinhar, lavar, passar as roupas de seus senhores em grandes casarões (MARTINS, 2013).

Após a abolição da escravatura, todos aqueles que laboravam em casas de família, passaram a ser denominados e reconhecidos como trabalhador domésticos, deixando para trás o título de escravo (GOMES, 2013, p.1).

Em 1941, no dia 27 de fevereiro vigora o Decreto-Lei nº 3.078, conceituando de forma simples esses trabalhadores, disciplinando a locação dos serviços domésticos. Em 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, surge a Consolidação das Leis do Trabalho que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores.

A partir do ano de 1972 os trabalhadores domésticos ganharam algumas prerrogativas, e não eram mais totalmente desprovidos de proteção, direitos e submissos aos desejos de seus empregadores. Ainda em 1972, no dia 11 de dezembro, a Lei nº 5.859 foi sancionada abrangendo a categoria dos trabalhador domésticos trazendo um novo conceito e garantindo alguns direitos básicos que são inerentes a profissão, sendo eles: benefícios e serviços da previdência social; além de férias anuais com o adicional de 1/3. No ano seguinte, em 1973, surgiu o Decreto de Lei nº 71.885 que regulamentava a Lei nº 5.859/72 (GOMES, 2013).

Considera-se empregado(a) doméstico(a) aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Assim, o traço diferenciador da relação de trabalho doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do(a) empregador(a). Nesses termos, integram a categoria os(as) seguintes trabalhadores(as): cozinheiro(a), governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras. O(a) caseiro(a) também é considerado(a) empregado(a) doméstico(a), quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. (BRASIL - M.T.E. p. 5, 2013)

Desta forma, conceitua-se como o trabalhador doméstico, toda a pessoa física, maior e capaz, que exerce atividades no âmbito residencial, sendo seu tomador pessoa física ou família. Conforme prevê o artigo 7º letra “a” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), “os preceitos contidos na CLT salvo disposição em contrário, não se aplicam aos domésticos, constituindo-os assim em uma categoria diferenciada de trabalhadores” (DELGADO, 2013, p. 380).

Segundo Soares (2004) considera-se trabalhador doméstico aquele indivíduo maior de 18 anos que preste serviços de natureza contínua, dependente, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana. O conceito de trabalhador doméstico diferenciava-se do que é postulado atualmente, uma vez que se considerava doméstico, não o profissional que trabalhava em casa

particular, mas quem exercia determinadas funções em hotéis, bares, pensões, restaurantes (BELMONTE, 2007).

O principal traço diferenciador da relação de trabalho doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: cozinheiro, governanta, mordomo, babá, lavador, lavadeira, faxineiro, vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, caseiro também é considerado trabalhador doméstico quando o local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. Como a lei definiu que o empregador doméstico é a pessoa ou a família, há casos em que será necessário substituir o responsável pelo contrato de trabalho (SOARES, 2004).

A conceituação do trabalhador doméstico pode ser encontrada no art. 1º da Lei Complementar nº 150/20151, no qual são abordadas as informações de elementos fático-jurídicos gerais e específicos que, quando combinados, caracterizam o trabalhador doméstico como tal. Como sabido, o tipo jurídico da relação de trabalho, como se constitui pela existência cumulativa de cinco elementos gerais, inerentes às especificidades de qualquer vínculo empregatício:

Ser o prestador de serviço pessoa natural: é obrigatório que o polo ativo da prestação seja ocupado por pessoa física, uma vez que os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho -como a vida, a saúde, e a integridade física e moral - importam ao ser humano, inclusive devendo protegê-lo contra a clara disparidade de poder, seja econômico ou social, em relação ao empregador; Haver pessoalidade: tal elemento exprime o caráter infungível que tem o trabalhador, devendo ser considerada sua individualização, não podendo, para que seja configurado o contrato de relação de trabalho, seja pelo tomador de serviços, ou pelo próprio prestador, ser substituído intermitente ou aleatoriamente, diferentemente do que ocorre, por exemplo, no trabalho autônomo; Deter caráter oneroso: que indica o intuito econômico da prestação de serviço. É traduzido pelo objetivo do trabalhador em receber contraprestações materiais pelo serviço fornecido, diferentemente do que ocorre no labor gracioso (meramente voluntário ou apenas voluntário), em que a motivação do prestador de serviço relaciona-se a causas benevolentes, tais como política, comunitária e afins. Esse elemento, portanto, deve ser focado pela perspectiva do empregado: somente quando sua intenção visa o recebimento de contraprestação pecuniária é que a onerosidade se encontra presente; Haver relação de subordinação do empregado ao empregador: que advém do ideário de cometimento do prestador de serviço ao poder diretivo [que abarca o poder diretivo stricto sensu; o poder regulamentar; o fiscalizatório; e o disciplinar do tomador relativamente ao contrato e à prestação laborativa pactuados (DELGADO; DELGADO, 2016, p. 35).

Segundo Delgado e Delgado (2016) o relação de trabalho doméstico, além dos elementos fáticos-jurídicos gerais e específicos inerentes às relações empregatícias ordinárias

e suas variações, baseia-se em outros três pressupostos especiais para sua configuração, quais sejam: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados; a prestação dos serviços à pessoa ou família; o âmbito residencial da prestação dos serviços. Imprescindível destacar que não importa ser o serviço prestado de natureza manual ou não. O que rotula o trabalho doméstico como tal é apenas a concomitância de todos os elementos fático-jurídicos essenciais à sua formação. Além disso observa-se que o elo entre trabalhador doméstico e empregador, por muitas vezes é difícil de ser comprovado.

2.1.1 Perfil do Trabalhador doméstico brasileiro

No Brasil, a relação de trabalho doméstico é em sua maioria do gênero feminino e abriga uma grande parte dos trabalhadores da categoria. De acordo com a DIEESE (2013), em 2011, havia uma estimativa de que 6,6 milhões de brasileiros estavam ocupadas atuando nos serviços domésticos no país, sendo que deste total, o número de mulheres correspondia a 6,1 milhões (92,6%).

A mão de obra total feminina dos serviços domésticos registrou, no período de 2004 a 2011, crescimento de 3,1%, de acordo com os dados da Pnad do IBGE. Todavia, na comparação com a Pnad de 2009, cujos dados constam do Anuário das Mulheres Brasileiras - publicação realizada em parceria do DIEESE com a Secretaria de Política de Mulheres (SPM) em 2011 - percebe-se que no período 2009-2011, diminuiu em 9,06% o número de mulheres empregadas no trabalho doméstico remunerado. (DIEESE, 2013, p. 5)

Antes da aprovação da Proposta de Ementa Constitucional (PEC), uma expressa parcela de mulheres trabalhava como empregadas domésticas e sofriam com a diferenciação da legislação trabalhista que até então regia a atividade, e estas sofriam a realidade da desigualdade para ter acesso aos direitos básicos aos quais muitas trabalhadoras são sujeitas (DIEESE, 2013).

Razões que justificam este processo:

Uma delas está ligada à origem da atividade, que é associada ao trabalho escravo – uma vez que até a abolição da escravidão, os afazeres da casa ficavam sob responsabilidade de mulheres negras escravizadas - e passam pela desvalorização do trabalho reprodutivo (cuidado do lar e da família) realizado pelas mulheres. Soma-se ainda a característica peculiar de as tarefas serem realizadas no âmbito doméstico e estarem relacionadas à esfera privada, onde o tratamento formal de relação de trabalho está aquém da lógica empresarial, que delimita espaços de atuação diferenciados aos impostos na esfera do lar (DIEESE, 2013, p. 6).

Esta ocupação é ainda caracterizada por apresentar um menor rendimento médio mensal, com relação às demais ocupações, e a outros grupos de atividade sendo atualmente R\$ 788,00 em 2015, em 2011 o rendimento equivalia a apenas R\$ 510,00. (DIEESE, 2013)

O trabalho doméstico no Brasil é, na maioria das vezes, exercido pela mulher negra. Entre 2004 e 2011, a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país cresceu de 56,9% para 61,0%, ao passo que entre as mulheres não negras observou-se uma redução de 4,1% pontos percentuais, com a participação correspondendo a 39,0%, em 2011. Em todas as regiões do país, a tendência de elevação do percentual de trabalhadoras domésticas negras esteve presente, exceto para a região Norte, onde passou de 79,6%, em 2004, para 79,3%, em 2011. (DIEESE, 2013, p. 7)

A região Sudeste foi responsável por registrar um maior aumento de mulheres negras atuando no trabalho doméstico no período de 2004 a 2011, com o percentual que corresponde a 52,3%, em 2004, e chegou a atingir 57,2%, em 2011. De acordo com o DIEESE (2013, p. 7):

O contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre este tipo de atividade e a escravidão, em que tal função era majoritariamente delegada às mulheres negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas na relação de trabalho doméstico, havendo, com frequência, preconceito e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho. As relações de trabalho são marcadas, muitas vezes, por relações interpessoais e familiares, descaracterizando o caráter profissional da ocupação. Além disso, a relação de trabalho doméstico ainda permanece como uma das principais possibilidades de inserção das mulheres pobres, negras, de baixa escolaridade e sem qualificação profissional, no mercado de trabalho.

De acordo com Dieese (2013) quanto à faixa etária das empregadas domésticas observou-se que as mulheres que correspondem ao maior percentual estão entre os 30 a 39 anos de idade (27,2%), em 2004, em 2011, a maior parcela era representada por mulheres entre 40 e 49 anos (28,5%).

Ao lado do crescimento da participação de mulheres mais velhas no relação de trabalho doméstico, houve redução da proporção de jovens ocupadas na atividade, com o percentual passando de 6,1% para 3,9% para aquelas com idade entre 10 e 17 anos e de 16,8% para 9,3%, entre 18 e 24 anos, nos anos de 2004 e 2011. Isso indica que as mulheres jovens têm buscado outras formas de inserção no mercado de trabalho. Essa mudança de perfil pode ser explicada por diversos fatores, entre os quais o aumento do nível de escolaridade das jovens, o que possibilita a busca por ocupações mais valorizadas socialmente, com melhores remunerações e mais formalizadas que o trabalho doméstico (DIEESE, 2013, p. 8)

Deste modo, observa-se que o envelhecimento da categoria está em destaque, já que na faixa etária acima de 50 anos de idade as alternativas de uma inserção no mercado de trabalho não são muitas, sendo o trabalho doméstico um trabalho que mais as aceita, já que em outros grupos, é mais difícil sua aceitação, principalmente se relacionado ao baixo nível de escolaridade.

A forte presença de domésticas ocupadas com baixos níveis de escolaridade reflete, de certa maneira, o lugar que o trabalho doméstico ocupa na sociedade, visto como atividade em que a mulher seria “naturalmente apta” a desempenhá-la, ou seja, não precisaria obter qualificação profissional para essas atribuições, o que fortalece a desmotivação e a desvalorização dessas trabalhadoras. De modo geral, os dados indicam a melhoria do nível educacional da população brasileira, e este resultado também aparece para as trabalhadoras domésticas. Entre 2004 e 2011, a proporção de domésticas com ensino fundamental completo e médio incompleto cresceu de 20,4% para 23,1%. (DIEESE, 2013, p. 8)

O Brasil conta atualmente com 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, sendo deste total 6,7 milhões de mulheres e ainda do total 504 mil homens, o país apareceu como o dono da maior população de trabalhadores domésticos com relação a todos os países do mundo em números absolutos.

Segundo um estudo realizado em 117 países e que teve divulgação em 2013 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e divulgada pelo portal de notícias G1. (G1, 2013) O estudo da OIT aponta que conforme os dados de 2010, não houveram apresentações quanto aos números da China, que é o país de maior população mundial. Seguindo ao Brasil, aparecem os países: Índia: 4,2 milhões; Indonésia: 2,4 milhões. (G1, 2013)

Ainda segundo o relatório da OIT, entre as mulheres brasileiras que trabalham em trabalhos formais fora de casa apenas 17% realizam tarefas domésticas, o percentual apresenta-se abaixo do que foi registrado em países vizinhos, sendo a Argentina (18,3%), Uruguai (18,5%), Costa Rica (17,3%), Ilhas Cayman (17,3%), América Latina e Caribe. Entretanto, o percentual brasileiro é maior, do que, por exemplo, Chile (14,3%), Colômbia (13%), Venezuela (14,4%), e México (10,3%). Ainda quanto aos maiores índices de mulheres que desempenham o papel de trabalhadoras domésticas (porcentagem de empregadas domésticas com relação ao total da população feminina), segundo a OIT, estão: Países do Oriente Médio: Omã (59,3%), Kuwait (53,3%), Arábia Saudita (47,1%), Emirados Árabes (42,4%), Bahrein (42,2%), e Catar (38,9%). (G1, 2013)

O relatório divulgado em nova convenção em julho de 2011, seguindo ainda a recomendações da OIT relacionadas ao trabalho doméstico. As novas normas internacionais

foram adotadas com o intuito de garantir que as condições de trabalho e remuneração sejam decentes para todas as trabalhadoras(es) domésticas(os) em todo o mundo. A OIT ainda informa que as conclusões apontadas no relatório podem servir como ponto de referência e possibilitaram a mensuração dos progressos da extensão da proteção legal aos trabalhadores domésticos (G1, 2013).

De acordo com a OIT, somente 10% de todos os trabalhadores domésticos estão cobertos pela legislação de trabalho nacional e 29,9% estão completamente excluídos da legislação. Mais da metade de todos os trabalhadores domésticos não tem limites em seu horário normal de trabalho na lei nacional e cerca de 45% não têm direito a períodos de descanso semanais. Pouco mais da metade de todos os trabalhadores tem direito a um salário mínimo equivalente ao de outros trabalhadores (G1, 2013, p. 1).

De acordo com a OIT, a falta da chamada “proteção legal” acentua a vulnerabilidade dos trabalhadores domésticos a uma série de eventos que poderiam prejudicá-los. Como resultado observamos frequentemente que estes acabam por receberem salários inferiores aos de outros trabalhadores em ocupações, condições e horas de trabalho equiparáveis.

A organização afirma que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos fundamentais que os demais trabalhadores. Os direitos incluem horas de trabalho razoáveis, descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, limite aos pagamentos em espécie, informação clara sobre os termos e condições de trabalho e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva (G1, 2013, p. 1).

Ainda segundo a Organização Internacional do Trabalho, os trabalhadores que residem junto ao empregador em suas casas do empregador são ainda mais expostos as situações de vulnerabilidade quanto à exploração, pois, frequentemente o salário que os mesmos recebem é fixo e acaba não levando em conta as horas extras que acabam sendo trabalhadas, ou seja, na prática, acaba por significar que um trabalhador doméstico que reside junto ao empregador está disponível quando este necessitar.

2.1.1 Proteção legal do trabalhador doméstico

No Brasil a proteção legal dos trabalhadores domésticos é garantida pelos direitos trabalhistas que são amparados por um conjunto de normas protetivas dos mesmos, onde ficam abrigadas na previsão constitucional fundamental do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Entretanto, ainda nos dias atuais alguns destes direitos ainda não foram efetivados à

classe dos domésticos. A causa deste atraso pode ser explicada na própria definição da CLT, presente em seu artigo 7º que considera quanto aos trabalhador domésticos que são todos que: “prestam serviço de natureza não econômica”, o que definindo-os desta forma determina que suas normas não sejam aplicadas a estes, a não ser em casos em que seja determinado de forma expressa o contrário (SANTOS, 2013).

De acordo com Santos (2013) tal compreensão com relação aos domésticos é evidentemente antiquada, já que se definem como trabalhadores suscetíveis à proteção legal, somente os trabalhadores domésticos com vínculo empregatício formal ligado a pessoa jurídica. De modo que o entendimento do trabalhador doméstico, desvinculado a pessoa jurídica, segundo a própria natureza do serviço, estando fora da produção de riquezas, não caberia contemplá-lo com os direitos protecionistas voltados à “classe produtiva”.

Claro que tal entendimento, eivado pelo preconceito, encontra raízes históricas profundas, que nos remetem à época em que no Brasil havia o trabalho escravo. O próprio trabalhador doméstico em nossa nação encontra aí seu passado, nos chamados “negros de dentro”, ou seja, aqueles escravos que eram retirados dos trabalhos da lavoura e outros, para servir a seus donos nos serviços domésticos. Após a abolição da escravatura e sob uma forte égide de preconceito, imperou durante muito tempo a compreensão que a estes trabalhadores bastavam casa e comida, sendo muitas vezes até tratados como agregados “membros” da família, numa forma de tão somente esconder às características de trabalho escravo que ainda eram inatos a esta classe. (SANTOS, 2013, p. 1).

Com a PEC das domésticas, a proteção legal do trabalhador doméstico se ampliou e os direitos básicos foram garantidos como, por exemplo, a questão das horas extras, a limitação das horas extras, o direito ao 13º salário, e a licença maternidade, bem como o direito as férias, aos feriados, ao vale-transporte e a estabilidade em razão da gravidez, entretanto, alguns direitos ainda estão em fase de regulamentação, como, por exemplo, a obrigatoriedade ao recolhimento de FGTS, ao adicional noturno, ao seguro desemprego ao salário família e aos intervalos.

2.2 O ASSÉDIO MORAL: CONFIGURAÇÕES

O assédio moral é um fato social que pode acontecer no meio familiar, acadêmico e, principalmente, na atmosfera do trabalho. Pode-se descrever que a globalização e as anormalidades parcimoniosas e econômicas, intensificaram a competitividade em meio aos

trabalhadores, tornando as relações mais desgastantes e afetando o equilíbrio emocional dos sujeitos envolvidos, propiciando o assédio moral laboral (SOARES, 2004).

Assediar, segundo o dicionário Aurélio (2006 p.146), é “perseguir com insistência, importunar, molestar, aborrecer, incomodar com perguntas ou pretensões insistentes”. Corroborando neste sentido Martins (2017, p. 22). “Assédio quer dizer cerco, limitação, humilhar até quebrar a força ou a vontade de uma pessoa(...) é a insistência impertinente feita por uma pessoa em relação a outra. A insistência é feita de forma a abalar a moral da pessoa”. Então, o assédio moral fere diretamente um dos princípios mais resguardados pela nossa lei maior, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, no que concerne à sua relevância negativa no coletivo que por sua vez repercute na vítima individualmente.

Dessa forma, observando a cultura brasileira o assédio moral foi por séculos tratado como se fosse normal, sem esquecer da prática da escravidão que por séculos dominou a nossa terra. Assim os trabalhadores domésticos se acomodaram por muito tempo com uma espécie degradante de tratamento.

A pessoa ferida pelo assédio moral, muitas vezes não consegue superar aos ataques psíquicos, passando a ser um indivíduo altamente delicado, podendo causar prejuízo no cumprimento de suas obrigações, oportunizando a má convivência com a família, causando impureza, rancor ao passo que cause contratempo e prejudiquem sua atuação profissional.

A respeito do assédio moral, Barros (2010, p. 927) se manifesta:

O assédio moral está diretamente ligado à nossa própria estrutura emocional e sentimental, a que chamamos de caráter. [...] são, a rigor, atentados contra a dignidade humana, que se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente, filhos e alunos com predileções ostensivas, [...] por fim, o assédio moral deságua no trabalho, geralmente de forma estereotipada, e em várias outras áreas da sociedade.

Por não ter uma legislação específica, o assédio moral é caracterizado enquanto um fenômeno de estudo recente. Sendo assim, é imprescindível que seja analisado de forma a não confundir tal ato com outros que possam ocorrer no local de trabalho e que não seja compreendido enquanto assédio moral. É fato que tais condutas de violência não devem ser aceitas no ambiente de trabalho, necessitando sempre de alguma forma de reparação quanto a esse ambiente. (JUNGMANN, 2013).

Hirigoyen (2002) disserta que, quanto mais o ambiente de trabalho for submetido ao estresse, maior a possibilidade de a situação se encaminhar para a configuração de assédio. É

importante frisar que o assédio moral é delineado pela repetição. Agressões eventuais, portanto, não tendem a se enquadrar, mesmo que tenham causado danos graves à vítima.

Considera-se que “[...] o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhado que dele foi vítima, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes” (ARAÚJO; FEITOSA, 2015, p. 252).

Para Hirigoyen (2002) uma vez que o assédio moral não se resulta apenas da duração, mas também da violência da agressão, há casos em que uma agressão aparentemente ocorrida em uma ocasião corriqueira seja singularmente humilhante, o que leva à configuração do assédio. É possível citar como exemplos de tais situações: sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, e atitudes de distanciamento. Na categorização do assédio, outro aspecto que deve ser levado em conta para categorizar a agressão é a intenção do agente de machucar o agredido. Defende-se que, ao se referir à agressão psicológica, a intencionalidade não pode ser excluída, já que o caráter intencional de traumatizar agrava as consequências da agressão (HIRIGOYEN, 2002).

Como o objetivo do assédio moral é ferir o íntimo do trabalhador doméstico, atacando-lhe pessoalmente, a autora supramencionada questiona que esse ato seria mais íntimo do que o sexual. Disserta, então, sobre como as agressões sexistas se manifestam, principalmente, por estarem direcionadas a aspectos como, por exemplo, os órgãos genitais da mulher, ou à descrição de atos aos quais mulheres podem ser submetidas.

Socialmente, esse tipo de comportamento é permitido pela dificuldade de comprovação dada a ausência de testemunhas, pelos artifícios de dissimulação da situação (HIRIGOYEN, 2002).

O assédio moral tem um entendimento pacificado de que é um resultado da natureza humana, estando presente em todos os segmentos da sociedade, vez que, no ambiente de trabalho em especial, está muito mais presente, pois se acha acobertado pelo poder patronal.

De acordo com a nossa lei máxima assédio moral é crime, ao passo que a honra, a imagem e a dignidade fazem parte dos direitos fundamentais garantidos na mesma, e assim devem ser reparados quando violados. A CF/88, em seu artigo primeiro, item III, defende como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana. O artigo terceiro, item IV, coloca como objetivos fundamentais promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, e o artigo 5º protege o

direito a dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem.

Bem como o artigo 136-A do código penal brasileiro institui o crime de assédio moral no trabalho. Este artigo prevê pena de detenção de um a dois anos, ou multa a quem depreciar de qualquer forma reiteradamente a imagem ou o desempenho do servidor público ou trabalhador doméstico, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

2.3 RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NO RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

A responsabilidade civil pode ser compreendida sob a ótica de Savatier que a conceitua “Como a obrigação que pode incumbir uma pessoa a reparar o prejuízo causado a outra, por fato próprio, ou por fato de pessoa ou coisa que dela dependam”(SAVATIER, 2007, p.44).

A responsabilidade civil deve ser compreendida enquanto um reestabelecimento do equilíbrio moral que foi ocasionado mediante o dano. Sendo assim, em meio a globalização é possível dizer que a reação legal é caracterizada enquanto uma ilicitude do autor mediante a ação da lesão ou até mesmo pelo risco. Mediante a responsabilidade civil, quem comete o dano precisa indenizar quem foi lesado, visto que precisa suprimir o que tenha causado no lesado, bem como para com a consequência que teve todo esse prejuízo, seja de origem física ou psicológica (ARAUJO; FEITOSA, 2015).

Segundo Savarier, fundado na responsabilidade civil, o empregador, autor do dano, tem o dever de indenizar, com o objetivo de suprimir a diferença entre a situação do lesado, e a atual consequência do prejuízo, seja psicológico ou físico. A esfera civil entende que para que haja dano indenizável, será imprescindível os seguintes requisitos:

- a) diminuição ou destruição de um bem jurídico, no caso do presente trabalho, moral, pertencente a uma pessoa, pois a noção de dano pressupõe a do lesado;
- b) efetividade ou certeza do dano, porque a lesão não poderá ser hipotética ou conjectural;
- c) relação entre a falta e o prejuízo causado;
- d) subsistência do dano no momento da reclamação do lesado;
- e) legitimidade, uma vez que a reparação só pode ser pleiteada pelo titular do direito atingido;

f) ausência de causas excludentes de responsabilidade, pois pode ocorrer dano de que não resulte dever ressarcitório, como o causado por caso fortuito, força maior ou até mesmo, por culpa exclusiva da vítima. (SAVARIER, 2007, p.102)

Desta feita, pode-se dizer que a indenização é devida em atenção ao dano e ao trabalhador doméstico lesado. Assim, a indenização será determinada tendo como base a situação anterior do e depois do dano. Logo após as análises, o juiz determinará o valor da indenização.

2.4 ASSÉDIO MORAL NO RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO: ANÁLISE QUANTO À PROVA

Normalmente os trabalhadores domésticos assediados possuem pouca ou quase nenhuma formação, economicamente dependentes de vagas de trabalho no âmbito doméstico. Por outro lado, esses trabalhadores domésticos compreendem que estão sendo assediados, mas, por temer represálias por parte do assediador, preferem não o denunciar (SAVARIER, 2007).

Existem outras questões que acabam dificultando que o trabalhador doméstico consiga comprovar os episódios de acesso e isso gera uma grande angústia. Talvez a pior forma de assédio não se configure naquilo que é mostrado às claras, mas nas pequenas coisas do dia a dia que mexem com relação de confiança que precisa se estabelecer entre trabalhador doméstico e empregador. O assédio moral parte do desrespeito à da privacidade do empregado, seja por um olhar na fechadura, câmeras sem que o trabalhador doméstico saiba, escuta em telefone e gravações indevidas, no maltrato seja com palavras ou fisicamente ou até mesmo pela estruturação do cabelo, roupas ou cor da pele (HIRIGOYEN, 2002).

A legislação impõe o dever de reparação na ocorrência do assédio moral, comutada àquele que em função de um ato ilícito seja por abuso de poder, seja por ação, ou mesmo por omissão, causar dano. De acordo, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, *in verbis*

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária negligência ou imprudência violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Nesse sentido, aludem também os artigos. 223-B e 223-C da CLT:

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.

Segundo Zanetti (2008), o assédio moral é caracterizado por trazer consequências no tocante a saúde da vítima. Para conferir legitimidade à denúncia, é necessário que um médico avalie e confirme ou não a existência de doenças coligadas ao estresse. A vítima do assédio passa a executar suas funções de forma amedrontada pois passa a temer as situações constrangedoras.

Todavia, é possível dizer que o dano moral não tem sintomas próprios. Sendo assim, não tem necessidade de prova no quesito saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo devido aos abalos em sua autoimagem. Assim, deve-se analisar que quanto maior o estrago e prejuízo ao trabalhador doméstico quão grandemente será o valor da indenização.

Prova disso é o acórdão proferido nos autos do processo nº 0010211-39.2015.5.15.0063 (TRT 15º), em que a reclamante não conseguiu constituir prova testemunhal que comprovasse o assédio moral sofrido. Na petição inicial, a reclamante alegava que sofria humilhações e agressões verbais. Uma de suas testemunhas, a Sra. SONIA, em seu depoimento declarou que presenciou a reclamada chamar a reclamante de burra. Ora, o fato de a depoente ter apenas testemunhado uma única vez o ato delituoso, não configurou o assédio moral, portanto restando infrutífera a tentativa de comprovar a conduta lesiva de seus antigos patrões, conseqüentemente mantendo a decisão de primeira instância, que não conheceu o requerimento pelo dano moral sofrido.

Neves (2016), é inovação do Novo CPC a teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, positivando a aplicação já admitida pelo STJ em ações civis (como de danos ambientais e tutela de idosos), e Miessa (2016) reforça que conforme os incisos I e II do art. 373, do novo Código de Processo Civil (CPC), o ônus probatório adjudica ao autor quanto aos fatos constitutivos de seu direito, podendo ainda ser atribuído ao réu, quanto aos fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor (conforme a teoria estática).

De modo geral, compreende-se que este deve primordialmente atender ao interesse das partes, conforme o beneficiado pela imposição do ônus da prova (MIESSA, 2016). Assim, compreende-se que o julgador, pode, quando frente ao caso concreto, devidamente

fundamentada, distribuir o ônus da prova de forma diversa da regra (caput e incisos do art. 373, CPC), sempre considerando o princípio da aptidão probatória das partes em detrimento do princípio do interesse, pois, não é uma mera inversão do ônus da prova, porém, a ideia de dinamizar transpassa, visto que, distribuiu-se o ônus probatório de forma originária, e não apenas realiza a inversão estática dos polos, porém, a dinamização da distribuição ocorre conforme as vicissitudes do caso concreto, considerando o direito alegado, bem como as condições das partes frente ao caso (BALDINI, 2013).

Assim, o Superior Tribunal do Trabalho (TST) editou a instrução normativa 39, que disserta acerca da aplicabilidade das normas do CPC/15 quanto aos processos trabalhistas, determinando que (art. 3º), havendo omissão e compatibilidade, bem como a possibilidade de incidência, conforme os parágrafos 1º e 2º (art. 373, CPC), limita-se a aplicação apenas em casos de decisão judicial, e não por convenção das partes, atendendo ao ordenamento civil.

3 METODOLOGIA

A pesquisa apresentada consiste em uma revisão de literatura, conforme destaca Andrade (2005) não trata-se de replicar os resultados, conceitos ou informações já existentes referentes a um determinado assunto, no entanto, por meio desta, é relevante realizar um exame quanto ao tema escolhido, buscando responder a problemática levantada a partir de um novo enfoque ou abordagem, levando a novas conclusões e resultados.

Assim, para a elaboração deste, adotou-se uma metodologia de pesquisa bibliográfica, tendo como fontes materiais publicados encontrados em forma física ou virtuais, compondo a revisão de literatura a partir de documentos secundários, sob método dedutivo e abordagem qualitativa. O estudo analítico, foi subsidiado nos documentos selecionados e incluídos, tendo como critério de inclusão, tratar-se de documentos publicados na língua portuguesa e datados entre os anos de 2010 e 2020, que abrangessem a temática e palavras-chave, excluindo os que não atendessem a todos os critérios citados.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETVO GERAL

O objetivo deste estudo é discutir as dificuldades de prova da responsabilidade civil do empregador quando praticar assédio moral contra o trabalhador doméstico.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceituar a relação de trabalho doméstico;
- Abordar as características e configurações do assédio moral;
- Analisar o assédio moral na relação de trabalho doméstico e a dificuldade de prova para fins de indenização.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

De acordo com o Ministério do Trabalho e Relação de trabalho (2013) o trabalhador doméstico(a) doméstico(a) consiste em um indivíduo maior de 18 anos que tem como atividade econômica profissional a prestação de serviços de natureza contínua (frequente e constante), com intuito não-lucrativa do contratante em âmbito residencial, como cozinheiros(as), mordomo, governanta, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, piloto particular de avião e helicóptero, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos(as), entre outras, assim como caseiro(a) nos casos em que o sítio ou local da atividade não possuir finalidade lucrativa, sendo assim classificado no artigo 7º letra “a” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (DELGADO, 2013).

Vítimas de assédio moral em sua maioria, por diversos motivos sócios culturais, necessitando assim, de se conceituar o assédio moral que conforme a Carta Magna fere a imagem e a dignidade são direitos fundamentais garantidos na mesma, devendo ser reparados quando violados, que no art. 1º, item III, defende como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana, assim como o art. 5º protege o direito a dignidade, honra e igualdade, o que permite o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem.

Quanto a tipificação penal, consta no artigo 136-A do código penal brasileiro a criminalização de assédio moral no trabalho, prevendo pena de detenção de 1 a 2 anos, ou multa a quem depreciar a imagem, ou o desempenho do servidor público ou trabalhador doméstico, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou

tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.

Nestes casos, há a responsabilidade civil por parte do trabalhador doméstico, ao qual cabe o reestabelecimento do equilíbrio moral que foi lesionado mediante o dano, a reação legal é caracterizada enquanto uma ilicitude do autor mediante a ação da lesão ou até mesmo pelo risco, assim, quem comete o dano precisa indenizar quem foi lesado de forma física ou psicológica (ARAUJO; FEITOSA, 2015; SAVARIER, 2007).

Um dos grandes problemas das ações por assédio moral na relação trabalhista no âmbito doméstico é que o dano não tem sintomas próprios, conforme se observou no acórdão proferido nos autos do processo nº 0010211-39.2015.5.15.0063 (TRT 15º), em que a reclamante não conseguiu constituir prova testemunhal que comprovasse o assédio moral sofrido, pois, a testemunha em depoimento declarou que presenciou uma única vez a reclamada chamar a reclamante de burra, assim, testemunhado uma única vez o ato delituoso, não configurou o assédio moral.

Quanto a comprovação, Mendes (2018) aponta que esta visa elementos possíveis quanto às práticas de agressão moral, com maior ênfase em testemunhas, caso não houver, pode-se ouvir ex-colegas, que possam relatar ocorrências vividas de forma livre, a gravação ambiental das conversas abusivas, apresentar registros de mensagens trocadas, sendo legal conforme a jurisprudência, não ofendendo o direito previsto no art. 5º, inciso LVI, da Constituição Federal quando oferecida pelos envolvidos, e ainda a prova indiciária (fato convicto infere na existência de outro).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é uma prática extremamente danosa ao trabalhador doméstico (vítima), sendo degradado quanto a sua autoestima e dignidade por condutas do agressor visando constranger, humilhar e perseguir, quando ocorre no âmbito doméstico, principalmente pelo fato de muitas vezes haver somente um único trabalhador doméstico no local, a vítima costuma ter dificuldades para comprovar as agressões que ocorrem no ambiente de forma velada e sem vestígios materiais.

Sendo prioridade do MPTE a proteção trabalhador, a promoção de igualdade de oportunidades e a eliminação da discriminação para com este, há o foco em combater ao

assédio moral, nos casos do assédio moral contra trabalhador doméstico, até mesmo para o juiz, há extremo cuidado ao apreciar o acervo probatório, visando evitar uma condenação indevida e simultaneamente fazer justiça à vítima que, sofreu grave dano e ainda tem de suportar o ônus da produção probatória dificultosa.

Conclui-se que é possível provar o assédio moral no trabalho doméstico, dispensando considerações de ordem subjetiva, não havendo necessidade de exigir do trabalhador a demonstração do dano psíquico-emocional ou diagnóstico clínico, assim suas consequências são presumidas. A coleta das provas visa elementos possíveis quanto às práticas de agressão moral, com maior ênfase em testemunhas, no caso do trabalhador doméstico, se não há colegas é eficiente ouvir antigos colegas, que sem vínculo podem expor todas as ocorrências que viveu de forma livre.

Sugere-se a gravação das conversas abusivas (ambiental ou de conversas telefônicas), considerada legal pela jurisprudência, pois, não ofende o direito previsto no art. 5º, inciso LVI, da Constituição Federal, se feito por um dos envolvidos, e ainda a prova indiciária já que a convicção de um fato, infere a existência de outro. Embora essas opções possam ser favoráveis, não eliminam por completo as dificuldades encontradas, permanecendo o desafio de novas formas de ser provar tal fato.

*CIVIL RESPONSIBILITY ARISING FROM MORAL HARASSMENT IN
DOMESTIC EMPLOYMENT: ANALYSIS FOR PROOF*

ABSTRACT

Considering the high number of lawsuits related to moral harassment in the civil sphere practiced against domestic workers, this study aims to discuss the difficulties of proving the employer's civil liability when practicing moral harassment. For the elaboration of this, a methodology of bibliographic research was adopted, having as sources published materials found in physical or virtual form, composing the literature review. Documents published in the Portuguese language and dated between 2010 and 2020 were included. MPTE's priority is worker protection, the promotion of equal opportunities and the elimination of discrimination towards it, combating moral harassment committed against domestic workers. . Even for the judge in these cases, there is caution when considering the evidence, avoiding an undue conviction and doing justice to the victim who suffered serious damage and has to bear the burden of difficult evidence. The evidence of bullying does not require demonstration of psychic-emotional damage, and its consequences are assumed. Witnesses are essential, in the case of the domestic employee, if there are no colleagues, you can hear ex-employees

(without a bond, they can expose the experiences lived freely), recordings of abusive conversations (environmental or telephone) are accepted, being a legal proof for the jurisprudence (does not offend the right provided for in article 5, item LVI, of the CF), made by one of the parties involved, or even the evidence, if there is a concrete fact, the existence of another is inferred. Although these options are efficient, they do not eliminate the difficulties encountered in proving this fact.

Keywords: Moral Damage. Moral Harassment. Working relationships. Housework.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Z. F.; FEITOSA, A. K. Aspectos teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho. *Revista Controle*, v. 13, n. 1, p.243-261, jun./2015.
- BALDINI, Renato Ornellas. *Distribuição dinâmica do ônus da prova no direito processual do trabalho*. 2013. Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo/SP.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: Identificação e composição dos danos morais trabalhistas*. 3. ed. revista e atualizada conforme a EC nº45. Rio de Janeiro: Renovar,2007. p.21-22
- BOMFIM, Vólia Cassar. *Direito do Trabalho*. 8.ed. São Paulo: Método, 2013.
- BRASIL. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Editora Senado, 1988.BRASIL. *Constituição. Emenda constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Brasília – DF, 2 abr. 2013. Não paginado. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm> Acesso em 13 novembro 2019.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Relação de trabalho: Manual do trabalhador doméstico. *Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações*. – 5.ed. – Brasília: MTE, SIT, 2013.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução 203 de 15 de março de 2016*. Edita a instrução normativa 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao processo do trabalho, de forma não exaustiva.
- DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. *O novo manual do trabalho doméstico*. 1ª. ed. São Paulo: Editora LTr, 2016.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Editora LTr, 2013.
- DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). *O Relação de trabalho Doméstico no Brasil*. Disponível em: <[http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68relação de trabalhoDomestico.pdf](http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68relação%20de%20trabalhoDomestico.pdf)>. Acesso em 16 abr. 2020.
- FELKER, Reginald. *Dano moral, assédio moral, assédio sexual nas relações de trabalho*. 3. ed. rev. São Paulo: Editora LTr, 2010.
- FILHO, Sérgio Cavallieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 6.ed., São Paulo: Malheiros, 2005.
- G1. *Brasil tem o maior número de domésticas do mundo diz OIT*. G1.com.br, São Paulo, 9 Janeiro 2013. Não Paginado. Disponível em: <[http://g1.globo.com/concursos-e-relação de](http://g1.globo.com/concursos-e-relação)

trabalho/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>. Acesso em 12 abr. 2020.

GOMES, Douglas. *Origem do Trabalho Doméstico no Brasil*. Disponível em: <http://www.ebah.com.br/content/ABAAAfqd4AK/origem-trabalho-domestico-no-brasil> . Acesso em: 14 Abril de 2020.

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRO, M. M. M. *Emoções e afetos no trabalho*. Reimpressão 2011. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 207-236

GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRO, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. , iIn: *Psicologia, organizações e trabalho*. Reimpressão 2011. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 207-236.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 1. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JUNGSMANN, Mariana. *PEC das Domésticas é promulgada*. Agência Brasil, Brasília, 2 de abril de 2013, Cidadania. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-04-02/pec-das-domesticas-e-promulgada>>. Acesso em 20 dez. 2020.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós graduação lato sensu e stricto sensu*. Manual (elaboração de trabalhos acadêmicos) – Programa de graduação e pós graduação lato sensu e stricto sensu 2016. 179f.

MENDES, Poliana Fontenele Arraes. Prova do assédio moral: dificuldades e possibilidades *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 29 jul. 2020. Não paginado. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51744/prova-do-assedio-moral-dificuldades-e-possibilidades>. Acesso em: 29 jul. 2020.

MIESSA, Élisson. *Processo do trabalho*. Salvador: JusPodium, 2016.

MORENO, Ana Carolina; GASPARIN, Gabriela. *O que muda para trabalhador domésticos e patrões com a PEC das Domésticas*. Portal G1, Rio de Janeiro, 26 de março de 2013, Economia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2013/03/o-que-muda-para-trabalhador-domesticos-e-patroes-com-pec-das-domesticas.html>>. Acesso em: 16 abr. 2020.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de direito processual civil*. Salvador: JusPodium, 2016.

RITTO, Cecília. *PEC das Domésticas: sai a empregada, entra a lava-louça*. VEJA on-line, Rio de Janeiro, 13 de abril de 2013, Trabalho doméstico. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/pec-das-domesticas-sai-a-empregada-entra-a-lava-louca>>. Acesso em: 25 abr. 2020.

SANTOS, Toni Frank Britto. Direitos trabalhistas do trabalhador doméstico doméstico. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, n. 3548, 19 mar. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24003>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

SAVATIER, René. *Responsabilidade Civil*. 1975. Tomo II, nº 525, p. 92.

SOARES, Ângelo. *Assédio moral no trabalho*. Revista Época, São Paulo, Editora Globo, n. 294, 5 de janeiro de 2004.

VILLAS BOAS, A. P. *Questão probatória nas demandas envolvendo assédio moral na relação de relação de trabalho doméstico*. Monografia apresentada para obtenção de título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Instituto Brasiliense de Direito Público -IDP, Brasília, 2018.