**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

JULIANA CASTRO MENEZES

**RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL
NO EMPREGO DOMÉSTICO: ANÁLISE QUANTO À PROVA**

CAIAPÔNIA, GO 2019

JULIANA CASTRO MENEZES

**RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ASSÉDIO MORAL NO
EMPREGO DOMÉSTICO: ANÁLISE QUANTO À PROVA**

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador (a): Prof. Ms. Naila Ingrid Chaves Franklin

CAIAPÔNIA, GO

2019

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO	03
2 PROBLEMA	03
3. HIPÓTESES.....	03
4 JUSTIFICATIVA	03
5 REVISÃO DE LITERATURA.....	04
5.1 AS ESPECIFICIDADES DO EMPREGO DOMÉSTICO	04
5.2 O ASSÉDIO MORAL: CONFIGURAÇÕES	06
5.3 RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NO EMPREGO DOMÉSTICO.....	07
6 OBJETIVOS	09
6.1 OBJETIVO GERAL	09
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
7 METODOLOGIA PROPOSTA	10
8 CRONOGRAMA.....	11
9 ORÇAMENTO	12
REFERÊNCIAS.....	13

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

Responsabilidade civil decorrente de assédio moral no emprego doméstico: análise quanto à prova.

2 PROBLEMA

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

3 HIPÓTESES

A primeira hipótese cerca os empregados, que ao vivenciarem alguma conduta de assédio moral pelo empregador, precisam saber identificar e repreender, de modo que evite a violação à dignidade do empregado, por meio de atos repetitivos de assédios.

A segunda hipótese abrange o empregado. Por se tratar de um emprego no qual o trabalho é realizado por uma única pessoa, o empregado 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.

A terceira hipótese envolve o empregador que deverá ser punido com o intuito de compensar a vítima e de evitar que este volte a reincidir.

4 JUSTIFICATIVA

O breve estudo diz respeito ao assédio moral no emprego doméstico. Tal tema possui grande relevância, pois, desmitificar a questão do assédio moral no local de trabalho, especialmente no emprego doméstico, fazendo referências à prova desse fato, é o caminho seguro para prevenir este mal e cessar sua presença.

Devido à dificuldade do empregado doméstico provar o assédio moral, visto que, o empregado trabalha de forma individual, tem-se o intuito de mostrar o quanto é difícil a comprovação do assédio, prejudicando o empregado lesado.

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 empregados. Do mesmo modo, pretende-se com o estudo trazer o reforço de que todos os empregados domésticos precisam gozar de um ambiente de trabalho saudável que proporcione a garantia da dignidade, honra, integridade física e moral em seu trabalho.

Em relação à crescente constância do assédio moral nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, esse ilícito deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora, mas por toda sociedade.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1. AS ESPECIFICIDADES DO EMPREGO DOMÉSTICO

Segundo Soares (2004) considera-se empregado 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 empregado 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).

De acordo com Godinho e Delgado, o empregado doméstico é “[...] a pessoa física que presta com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”. (DELGADO; DELGADO, 2016, p.27) Assim, o traço diferenciador do emprego 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 empregado 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 empregado 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 empregado doméstico como tal. Como sabido, o tipo jurídico da relação de emprego, 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 emprego, 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 emprego 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 empregado e empregador, por muitas vezes é difícil de ser comprovado.

5.2. 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)

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. Visto isso, para que se configure assédio moral muitas vezes a definição é melhor compreendida pela exclusão pertinente de outras situações. Assim, 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.

Acerca do assédio moral 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 empregado, 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. Além do fato de o agressor sempre negar a ação, soma-se a negativa do ofensor em acreditar que está se comportando de maneira reprovável, pois apenas a considera “viril” (HIRIGOYEN, 2002).

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

5.3. RESPONSABILIDADE CIVIL POR ASSÉDIO MORAL NO EMPREGO 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 (ARAÚJO; 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 empregado 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. (VILLAS BOAS, 2018).

Normalmente os empregados domésticos assediados possuem pouca ou quase nenhuma formação, economicamente dependentes de vagas de trabalho no âmbito doméstico. Por outro lado, esses empregados 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 empregado doméstico consiga comprovar os episódios de acesso e isso gera um 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 empregado e empregador. O assédio moral parte do desrespeito à da privacidade do empregado, seja por um olhar na fechadura, câmeras sem que o empregado 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 empregado doméstico quanto 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 da 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.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Discutir as dificuldades de prova da responsabilidade civil do empregador quando praticar assédio moral contra o empregado doméstico.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Conceituar emprego doméstico;
- Discutir as características e configurações do assédio moral;
- Analisar o assédio moral no emprego doméstico e a dificuldade de prova para fins de indenização.

7 METODOLOGIA PROPOSTA

A metodologia adotada para realização desse estudo será a pesquisa bibliográfica mediante análise das principais teorias acerca das dificuldades de prova da responsabilidade civil do empregador quando à prática assédio moral contra o empregado doméstico. Assim sendo, as fontes consistem em materiais publicados. (MARCONI; LAKATOS, 2007).

Desta forma, a pesquisa dos materiais para compor a revisão de literatura foi realizada por meio de buscas em livros textos; periódicos; artigos científicos e, em sites de confiança acadêmica, tais como Google acadêmico e SCIELO.

8 CRONOGRAMA

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas			08-08/2019	
Elaboração do projeto			08/2019	09/2019
Entrega do projeto final ao orientador e defesa				11/2019
Reformulação do projeto e entrega à coordenação				11/2019
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	02/2020			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	02-03/2020			
Análise e discussão dos dados	04/2020	05/2020		
Elaboração das considerações finais		05/2020		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		06/2020		
Entrega das vias para a correção da banca		06/2020		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2020		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2020		

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde.	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Resma de papel A4(75g/m ²)	un	02	15,00	30,00
Impressão	un	30	0,25	7,50
Encadernação em espiral	un	03	5,00	15,00
Correção e formatação	un	15	6,00	90,00
Caneta esferográfica	un	01	1,75	1,75
Total				144,25
Fonte financiadora: recursos próprios.				

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Z. F.; FEITOSA, A. K. *Aspectos teóricos, conceituais e jurídicos do assédio moral no trabalho*. Revista Controle, junho/2015, Vol. 13, nº 1, p.243-261. Disponível em: <<https://doaj.org/article/8d2503dfa1bc482887738fe97e7cdece>>. Acesso em: 15/04/2018.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *Danos morais no direito do trabalho: –Identificação e composição dos danos morais trabalhistas*. 3ª 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 da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf> Acesso em: 13 novembro 2019.
- BRASIL. *Constituição. Emenda constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm> Acesso em 13 novembro 2019.
- DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. *O novo manual do trabalho doméstico.1ª.doméstico*. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- FELKER, Reginald. *Dano moral, assédio moral, assédio sexual nas relações de trabalho*. 3. ed. rev. São Paulo: LTR, 2010.
- FILHO, Sérgio Cavallieri. *Programa de Responsabilidade Civil*. 6ª ed., São Paulo: Malheiros, 2005.
- GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRO, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho, in: *Psicologia, organizações e trabalho*. Reimpressão 2011.Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 207-236
- GONDIM, S. M. G.; SIQUEIRO, M. M. M. Emoções e afetos no trabalho. , in: *Psicologia, organizações e trabalho*. Reimpressão 2011.Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 207-236.
- HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- JUNGMANN, 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: 15 maio 2013.
- MORENO, Ana Carolina; GASPARIN, Gabriela. *O que muda para empregados 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-empregados-e-patroes-com-pec-das-domesticas.html>>. Acesso em: 13 maio 2013.

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: 15 maio 2013.

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 emprego 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.