



Universidade de Brasília

FACULDADE DE DIREITO – FDD

Paola Silva Damasceno

13/0156451

Práticas de Assédio Moral nas Relações de Emprego Doméstico
A experiência vivida no NUPAJ - TRT 10

Brasília - DF
2018

Paola Silva Damasceno
13/0156451

Práticas de Assédio Moral nas Relações de Emprego Doméstico

A experiência vivida no NUPAJ - TRT 10

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, apresentado à Universidade Federal de Brasília - UnB, como parte das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Brasília, 2 de julho de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Gabriela Neves Delgado
Doutora

Prof. Ana Paula Villas Boas
Defensora Pública da União

Prof. Milena Pinheiro Martins
Mestranda

SUMÁRIO

1- NÚCLEO DE PESQUISA E ASSISTÊNCIA JURÍDICA – NUPAJ	5
2- INTRODUÇÃO	6
3- EMPREGADO DOMÉSTICO E PREVISÃO LEGAL	8
3.1. CONCEITUANDO O EMPREGADO DOMÉSTICO	8
3.2. BREVE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DE PROTEÇÃO À EMPREGADA DOMÉSTICA.....	11
4- DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO	15
4.1. PREVISÃO LEGAL	15
4.2. O BEM-ESTAR NO AMBIENTE LABORAL	16
4.3. PARA QUE SE CONFIGURE O ASSÉDIO	19
4.4. A INFLUÊNCIA DO GÊNERO NO ASSÉDIO.....	20
5. OS RELATOS E BREVE ESTUDO SOBRE OS CASOS	23
5.1. ANA	23
5.2. CAROL.....	28
5.3. POR QUE AS SITUAÇÕES RELATADAS CONFIGURAM ASSÉDIO	30
6- CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

RESUMO

A presente pesquisa versa sobre as ocorrências de assédio moral no ambiente laborativo doméstico. Para isso, primeiramente, são apresentados os pressupostos necessários para que seja configurado o vínculo de trabalho doméstico, bem como breve apresentação sobre a evolução legislativa na história acerca da matéria. Foram também abordados aspectos psicológicos e sociais, visando uma compreensão mais ampla a respeito do assunto. A metodologia aplicada ao estudo consistiu na revisão bibliográfica das obras acadêmicas acerca do objeto. Posteriormente, são dissecados dois casos concretos, a fim de observar a aplicação prática do revisado anteriormente. Os relatos foram obtidos mediante entrevista com as assistidas do Núcleo de Pesquisa e Assistência Jurídica, localizado no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Desta forma, pode-se observar que a ocorrência do assédio moral encontra-se diretamente associada à discriminação do próprio trabalho, bem como à segregação de gênero. Além disso, é conclusivo que o assédio advém de uma deturpação da relação entre os indivíduos envolvidos, que carrega forte manipulação das empregadas, por parte de seus patrões. O artifício utilizado é quase que inescusável, quando se trata da subordinação - inerente às relações trabalhistas em geral.

Palavras-chave: assédio moral no trabalho. Discriminação de gênero. Ambiente de trabalho doméstico.

ABSTRACT

The present paper discourses about the occurrence of moral harassment at domestic work environment. First of all, the necessary assumptions are presented so that the domestic work bond is configured, as well as a brief presentation on the legislative evolution in the history about the matter. Psychological and social aspects were also addressed, aiming a broader understanding of the subject. The methodology applied to the study consisted in the bibliographic review of the academic works about the object. Subsequently, two concrete cases are dissected in order to observe the practical application of the previously reviewed. The reports were obtained through interviews with the women assisted by the Nucleus of Research and Legal Assistance, located in the Regional Labor Court of the 10th Region. In this way, it can be observed that the occurrence of moral harassment is directly associated to the discrimination of the own work, as well as the segregation of gender. In addition, it is conclusive that the harassment comes from a misrepresentation of the relation between the individuals involved, which carries great manipulation by the bosses on their maids. The artifice used is almost indescribable, when it comes to be the subordination - inherent in labor relations in general.

Keywords: Moral harassment at work. Gender discrimination. Domestic work environment.

1- NÚCLEO DE PESQUISA E ASSISTÊNCIA JURÍDICA – NUPAJ

Utilizamos, nas exórdias que produzimos no NUPAJ, um breve texto que elucida melhor a ação do órgão:

“O Núcleo de Pesquisa e Assistência Jurídica – NUPAJ foi criado por meio do Termo de Cooperação Técnica nº 36/2017 – Proc. SEI nº 15.0.00009102-0, publicado no DOU de 03/03/2017 –, firmado entre a Defensoria Pública da União (DPU), a Fundação Universidade de Brasília (FUB)/Faculdade de Direito (FD-UnB)/Grupo de Pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania”, e a Escola Judicial do TRT da 10ª Região (EJUD10). Trata-se de núcleo de prática jurídica trabalhista de primeiro grau de jurisdição, institucionalizado com o objetivo de promover cooperação acadêmica e prestação jurídica com atendimento qualificado a hipossuficientes. Tem por projeto piloto o atendimento a empregados domésticos economicamente necessitados”.

O NUPAJ encontra-se em uma sala localizada no Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. O lugar foi conseguido por mérito da Professora Gabriela Neves Delgado e da Professora, e também Defensora Pública da União, Ana Paula Villas Boas, que arduamente trabalharam, em conjunto com os esforços de diversos outros profissionais da área. O TRT, não obstante, não se eximiu de assistir o projeto, cedendo o espaço físico, além dos instrumentos que utilizamos - computadores, mesas, cadeiras, auditório para as palestras e aulas.

Tive a incrível oportunidade de fazer parte da disciplina ministrada pelas Professoras Gabriela Neves Delgado e Ana Paula Villas Boas, na qual, durante as manhãs de sexta-feira, realizávamos as atividades relacionadas aos atendimentos aos assistidos, às elaborações de peças e às aulas teóricas, inclusive com palestras de grandes juristas da área trabalhista.

2- INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico, no Brasil, sofre grande exclusão sociocultural, tendo em vista que, desde sua origem, até os dias atuais, encontra-se enraizado de preconceito e discriminação (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 11): é um mercado constituído majoritariamente por mulheres, negras, de baixa renda e baixa escolaridade.

Na presente pesquisa, procurei transmitir um pouco da vivência dessas mulheres, sem, no entanto, ter a pretensão de falar por elas. Aqui exponho apenas uma parcela muito pequena das histórias de trabalhadoras que sofreram diretamente as supramencionadas aflições às quais tive acesso por meio dos atendimentos realizados no NUPAJ – TRT 10, e com as quais tenho obrigatoriedade de conviver apenas academicamente.

É o padecimento dessas mulheres diante de um ambiente que deveria ser de empoderamento e libertação (AMARAL; VIEIRA, 2013, p. 404) que me instiga a relatar minha experiência enquanto estudante e ouvinte dessas histórias, que são tão importantes para que se tire a teoria do papel a fim concretizar soluções eficientes no combate à sujeição dessas trabalhadoras a situações abusivas e extremamente nocivas ao bem-estar, tanto no ambiente de trabalho, quanto fora dele (GONDIM; SIQUEIRA, 2004, p. 227).

Digo “mulheres” por ter atendido apenas trabalhadores do sexo feminino, corroborando com as estatísticas a respeito de gênero. Seus nomes, no entanto, foram alterados, a fim de preservar suas identidades. O consentimento para publicação de seus relatos foi colhido verbalmente, ocasião em que expliquei para as assistidas que usaria nomes fictícios, e que a divulgação de suas histórias se daria apenas para fins acadêmicos.

A respeito da metodologia, revisei a bibliografia básica concernente aos conceitos teóricos e doutrinários dos elementos jurídicos aqui expostos, e transmito o resultado por meio do presente estudo de casos. As duas narrativas – de um total de quatro depoimentos de pessoas diferentes que ouvi – foram escolhidas por se apresentaram como as únicas nas quais fui capaz de perceber elementos que motivassem a dissecação a respeito da presença ou não de uma situação de assédio.

Optei pela linguagem confessional para a produção do texto acadêmico, uma vez que não poderia realizar uma pesquisa de maneira impessoal - me abstendo de interpretar pessoalmente os fatos. Acreditei que deveria relatar aspectos não apenas jurídicos, mas humanos que presenciei, como a perturbação de pessoas que era causada por diversos fatores: seja pela não detenção de conhecimento a respeito da própria situação, seja por falta de apoio

institucional ou social, seja, inclusive, por medo de represália - ou dos ex-patrões ou da sociedade.

Não constatei a invisibilidade dessas mulheres pelo que li em manuais trabalhistas, uma vez que a legislação específica que regulamenta a categoria nada disserta a respeito de situações de assédio. Intento realizar um recorte, portanto, com enfoque não somente na letra da lei que as resguarda, mas também na conjuntura psicossocial fruto de situações de abuso de direito por parte do empregador.

3- EMPREGADO DOMÉSTICO E PREVISÃO LEGAL

3.1. CONCEITUANDO O EMPREGADO DOMÉSTICO

De acordo com Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 27), define-se como empregado doméstico “[...] 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”.

Atualmente, tal conceituação pode ser encontrada no art. 1º da Lei Complementar 150/2015¹, do qual são retirados os elementos fático-jurídicos gerais e específicos que, quando combinados, caracterizam o empregado doméstico como tal.

O tipo jurídico da relação de emprego, como sabido, constitui-se pela existência cumulativa de 5 (cinco) elementos gerais, inerentes a qualquer vínculo empregatício:

(i) 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 (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 30);

(ii) 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 (DELGADO, 2016 G., M., 2016, p. 32);

(iii) 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

¹ Lei Complementar nº 150, de 1º de maio de 2015 - Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LCP/Lcp150.htm

contraprestação pecuniária é que a onerosidade se encontra presente (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 32);

(iv) 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, G.; DELGADO, M., 2016, p. 35). Cabe lembrar que o presente pressuposto apenas importa sob a perspectiva jurídica, uma vez que o empregado se submete ao poder diretivo do empregador, em menor ou maior intensidade, apenas no que concerne ao pactuado no contrato de trabalho e no preceituado pela ordem legal, não havendo, portanto, subordinação de vínculo pessoal. É analisada por um *prisma objetivo*², em que a subordinação abarca apenas o *modo de realização da prestação*, não havendo vinculação quanto aos aspectos pessoais do trabalhador (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 35-36);

(v) O presente e último elemento geral carrega a peculiaridade de ser a prestação de serviço continuada: o que diferencia o vínculo empregatício doméstico dos demais, uma vez que, nessa categoria, a Lei Complementar nº 150/2015 explicita que, para a configuração de contrato de emprego doméstico, é necessário que o trabalho seja realizado por mais de 2 (duas) vezes na semana para o mesmo empregador, o que demonstra a não relevância jurídica que o Direito Trabalhista Doméstico confere a vínculos esporádicos. Apesar de mais específica, a continuidade nada mais é do que uma variante da *não eventualidade*, preceituada no art. 3º da CLT (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 40), o que difere uma vinculação da outra levando-se em conta a *intensidade temporal da prestação laborativa ao longo da semana* (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 41).

O trabalho doméstico, além dos elementos fáticos-jurídicos gerais inerentes às relações empregatícias ordinárias - e suas variações -, pressupõe outros 3 (três) pressupostos especiais para sua configuração, quais sejam: (vi) *a finalidade não lucrativa dos serviços prestados*; (vii) *a prestação dos serviços à pessoa ou família*; e (viii) *o âmbito residencial da prestação dos serviços* (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 44), nos quais nos aprofundaremos a seguir;

(vi) Esse elemento difere-se por ser tomado a partir da perspectiva do tomador de serviço, uma vez que a noção econômica, aqui, não pode ter finalidade e frutos comerciais

² Para mais informações a respeito das dimensões da subordinação: DELGADO, Mauricio Godinho; e DELGADO, Gabriela Neves. *O Novo Manual do Trabalho Doméstico*. São Paulo: Ltr, 2016, pg. 35-40.

ou industriais, limitando-se aos fins pessoais do tomador ou tomadores de serviço - já que, no Direito do Trabalho Doméstico, é aconselhável que se coloque no polo passivo de uma ação judicial todos os maiores de 18 (dezoito) anos que vivassem no domicílio (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 45). Mas isso será dissecado no tópico seguinte.

Necessário ressaltar que não importa ser o serviço prestado de natureza manual ou não. O que qualifica o trabalho doméstico como tal é apenas a concomitância de todos os elementos fático-jurídicos essenciais à sua formação. Profissões como enfermeiros de idosos em domicílio, tutores particulares, empregadas domésticas em pensão universitária, todos podem ser domésticos, desde que atendam às exigências legais supracitadas (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 46);

(vii) Sabe-se que o elemento da pessoalidade é inerente à figura do empregado. Para que o contrato de trabalho seja reconhecido no plano jurídico, o prestador de serviços deve ser pessoa física, impossibilitando a figura da pessoa jurídica, ou de entidade despersonalizada, como anteriormente exposto, como contratado. A peculiaridade, aqui, decorre do fato de, necessariamente, o polo passivo da relação ser ocupado também por pessoa física, ou grupo unitário de pessoas naturais³ (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 47).

Tal previsão, conseqüentemente, impede que haja sucessão trabalhista, pela significativa atenuação da impessoalidade da figura do empregador, por ser sempre pessoa natural ou família (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 32). É, portanto, excepcional situação em que haja alteração subjetiva do contrato;

(viii) Exige-se, igualmente, que o ambiente no qual o serviço é prestado seja o residencial do tomador, o que é expresso manifestamente, como anteriormente demonstrado, tanto na Lei 5.859/72, quanto na legislação vigente (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 48).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2015, apud DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 49), designa-se *âmbito residencial*

“todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. [...]

³ Importante ressaltar que, por grupo unitário, deve-se compreender um conjunto de pessoas físicas que atuem estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, como, por exemplo, uma *república estudantil*, como elucidam Maurício e Gabriela Delgado, em *O Novo Manual do Trabalho Doméstico*, São Paulo: Ltr, 2016, p. 32.

Isso significa que a noção de *âmbito residencial* abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre com a casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. [...] O que se considera essencial é que *o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador*”.

Faz-se mister análise meticulosa de cada situação, para que se ateste o vínculo de trabalho doméstico, ou sua ausência. Reitera-se ser necessário, portanto, que se verifiquem presentes todos os pressupostos indispensáveis à caracterização do contrato trabalhista doméstico. Vale a pena, assim, devida atenção às particularidades de cada relação em particular, posto que, por vezes, o elo laboral é de difícil comprovação.

3.2. BREVE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DE PROTEÇÃO À EMPREGADA DOMÉSTICA

O Direito Trabalhista doméstico, no Brasil, é um dos exemplos de grave exclusão civilizatória no ocidente. Mesmo com o progresso das garantias laborativas ao trabalhador nas décadas de 1930 e 1940, as demandas da categoria supramencionada nunca foram factualmente alcançadas, tendo seu deflagrar legislativo de efetivação de direitos somente a partir da Constituição Federal de 1988, e, como ápice da inclusão jurídica, a Emenda Constitucional nº 72 de 2013, cujo diploma normativo regulador é a Lei Complementar nº 150 de 2015 (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 17).

Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 17-25) separam a evolução jurídica do contrato trabalhista doméstico em dois grandes períodos, sendo eles o de exclusão e o de inclusão jurídica. Este, por sua vez, comporta *a modesta normatização inclusiva* - período anterior à Constituição de 1988 -, e *o ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista doméstica* - período deflagrado pela CF/88. A fase iniciada pela Carta Magna ramifica-se pelos estágios de (i) cidadania deflagrada; (ii) cidadania ampliada; e (iii) cidadania consolidada.

A respeito do período de exclusão legislativa, o segmento doméstico não obteve proteção específica, mesmo com a aprovação do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que apenas abarcava os trabalhadores urbanos, excluindo assim, os rurais e domésticos (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p.

17). Nesse sentido, apontam Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 18) que a CLT expressamente exclui, em seu artigo 7º, alínea “a”, os empregados domésticos de seu âmbito de proteção, ocasião na qual a categoria permaneceu num limbo jurídico, levando quatro décadas para maturação até o ápice de efetivação legislativa.

A primeira parte da fase de inserção jurídica, como anteriormente dito, é marcada por modesta normatização inclusiva, período correspondente ao anterior à promulgação da Constituição Federal. Este hiato é inaugurado com Lei nº 5.859 de 1972, que estendeu à classe doméstica apenas dois direitos de cunho trabalhista, sendo eles o direito à assinatura da CTPS e a férias remuneradas de 20 (vinte) dias úteis. Outra garantia assegurada, esta no âmbito previdenciário, foi a inserção dos domésticos no sistema previdenciária oficial, que hoje corresponde ao INSS, o denominado INPS (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 19). Além disso, o decreto nº 71.885 de 1973 - regulamentador da supramencionada lei - determinou que se estendessem aos empregados domésticos os direitos presentes no capítulo referente a férias (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 20).

Já na década de 1980, com as Leis nº 7.418/85 e 7.619/87 e o Decreto nº 95.247/87, surge a legislação do Vale-transporte. No entanto, somente com a promulgação deste último que ficou explícita a extensão do direito à categoria doméstica (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 20).

De acordo com Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 20), o ciclo de institucionalização foi deflagrado pelo advindo da Constituição Pátria, em 1988. Como anteriormente exposto, esse ciclo se divide, conforme os autores acima citados, em três momentos, que serão melhor dissecados a seguir.

Com a CF/88, desponta-se o período de cidadania deflagrada, quando é garantido à categoria laborativa de domésticos oito novos direitos, dentre eles, a garantia ao salário mínimo; o 13º salário; e o repouso semanal remunerado (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 21). A positivação de tais direitos encontra-se expressa no art. 7º, parágrafo único, do texto constitucional.

Outro direito também estendido à classe foi o do aviso-prévio de 30 (trinta) dias. A proporcionalidade da parcela, no entanto, só foi garantida com a Lei nº 12.506, de 13 de outubro de 2011, que regulamentava a disposição constitucional, cuja eficácia jurídica não era antes reconhecida jurisprudencialmente (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 68).

Ainda em período em que a cidadania deflagrara, dissertam sobre outras legislações concernentes à matéria, Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 21):

“Cabe esclarecer ainda que, anos depois de 1988, certa alteração jurídica ocorreria na Lei do Trabalho Doméstico (n. 5.859 de 72), produzida na Lei n. 10.208, de 23.3.2001, produto da Medida Provisória n. 1.986, de 13.12.1999, e subseqüentes reedições. O novo diploma normativo permitiu a inserção *voluntária*, por ato do empregador, do empregado doméstico no sistema do FGTS, com efeitos potenciais, caso dispensado sem justa causa, para a habilitação perante o sistema do seguro-desemprego (verba limitada, nesse caso, a apenas três parcelas, cada uma no valor do salário mínimo). Por se tratar, contudo, de regra jurídica *voluntária, opcional, sem qualquer imperatividade*, esse preceito singular não teve condão de acrescer real e efetivo avanço no quadro normativo de inclusão trabalhista aberto pela Constituição de 1988” (Grifos dos autores).

Após aproximadamente 18 anos da vigência da Constituição, em 20 de julho de 2006, publica-se a Lei 11.324, que ampliou em mais quatro direitos o rol de doze já existentes, além de agregar incentivo fiscal em prol do empregador doméstico, visando propiciar a formalização trabalhista no setor (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 21). Nesse sentido, acha-se ampliada a cidadania da classe. O que já era, no caso de alguns direitos, estendido aos trabalhadores em questão mediante jurisprudência, o texto legal pacifica a questão uma vez controversa (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 22).

Concomitantemente, era aprovada a “Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil” (Lista TIP, anexada ao Decreto nº 6.481 de 2008), tendo o trabalho doméstico como uma dessas formas (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 23). O contraponto demonstra a urgência quanto à necessidade de formalização específica e, mais do que isso, efetivação do direito da categoria.

Ainda nessa fase, a Lei nº 12.506 de 2011, aqui supramencionada, efetivava o direito à proporcionalidade do aviso prévio. No mesmo ano, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 16 de junho, indicou medidas assecuratórias de direitos humanos aos trabalhadores domésticos. Dentre tais medidas, a proteção contra o assédio e violência, além do respeito à privacidade (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 23).

Finalmente, após 25 anos de vigência da Carta Magna, passa-se a fase da cidadania consolidada. A Emenda Constitucional nº 72, de 3 de abril de 2013, estenderia 16 (dezesseis) novos direitos, mesmo que alguns necessitassem de regulamentação posterior, alcançada com o advindo da Lei Complementar 150 de 2 de junho de 2015 (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 23).

A respeito do impacto da EC nº 72, dissertam Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 23) que, devido ao caráter multidimensional de alguns dos novos direitos

garantidos, como jornada de trabalho e o reconhecimento dos acordos e convenções coletivos, estes se desdobram em diversas parcelas jurídicas específicas.

Percebe-se, portanto, que, com a regulamentação da emenda, alcançou-se a plenitude do ciclo de institucionalização da cidadania trabalhista para o doméstico. Isso se deu mediante à Lei nº 150, de 2015, que - de acordo com Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2016, p. 23), independentemente das críticas cabíveis à legislação - esta representa o fechamento de um importante ciclo de inserção da classe doméstica no âmbito jurídico do Direito Trabalhista brasileiro.

E assim, chegamos ao presente momento, em que se encontra vigente a Lei Complementar supramencionada. A seguir, dissertaremos como o mundo jurídico incide, e o quanto é efetivo, no mundo fático.

4- DA OCORRÊNCIA DO ASSÉDIO

4.1. PREVISÃO LEGAL

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) protege, em seu art. 1º, III, o direito à dignidade da pessoa humana⁴, sendo princípio fundamental, conseqüentemente cláusula pétrea, e de suma importância para o Direito Pátrio. Não seria facultado, portanto, ao Direito do Trabalho que este seguisse outro caminho, que não o da tutela ao bem-estar do trabalhador, entre outros direitos, no ambiente de trabalho.

Não somente, os artigos 7º, inciso XXII; 170, inciso VI; e 225, *caput*, do texto constitucional trazem a obrigação do contratante de assegurar ao empregado um ambiente garantido contra ameaças à sua saúde física e mental – o que abarca o assédio moral – para o exercício de suas atividades laborativas, sob pena de responsabilização.

A legislação infraconstitucional também aduz o dever de reparação por parte daquele 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 (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Nesse sentido, aludem também os arts. 223-B e 223-C da CLT⁵:

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,

⁴ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88), disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm

⁵ Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Artigos incluídos pela Lei 13.467/2017.

a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural.

Como observado nos dispositivos acima, a integridade mental e física no que concerne ao trabalho, ou durante sua prestação, são bens resguardados pelo ordenamento jurídico brasileiro e devem ser observados, sob pena de configurar dano material e moral (VILLAS BOAS, 2018, p. 30).

No entanto, como ficará demonstrado nos tópicos seguintes, há sim diferenciação entre o dano e o assédio em si. Não há, reitera-se, legislação específica sobre a matéria, nem parâmetros objetivos que possam ser universalizados na verificação de sua ocorrência ou não. O dano moral, juridicamente, seria um desdobramento da agressão, sendo, atualmente, apenas o dano compensado, que pode advir de uma ocasião de assédio ou outra forma de violência psicológica (ARAÚJO; FEITOSA, 2015, p. 249).

4.2. O BEM-ESTAR NO AMBIENTE LABORAL

Tais direitos mencionados no tópico anterior, assim entendidos como a vida, a saúde, a integridade física e moral, dentre tantos (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2015, p.30), estariam ligados, então, diretamente às condições de trabalho, que podem ser “[...] entendidas como o conjunto de variáveis do ambiente que circunda uma pessoa durante a realização de suas atividades” (GONDIM; SIQUEIRO, 2004, p. 227).

Presume-se que, melhorando as condições de trabalho, as atitudes dos trabalhadores e outros componentes psicossociais também melhorariam e, conseqüentemente, seriam obtidos níveis mais altos de produtividade e desempenho, baixos índices de rotatividade, de faltas, e de acidentes no trabalho (GONDIM; SIQUEIRO, 2004, p. 227).

Conforme Zilfran Ferreira de Araújo e Anny Kariny Feitosa (2015, p. 253-254):

“É notório saber que o que provoca o assédio em seu ambiente de trabalho não é o abuso de trabalho. E o que facilita o acontecimento/surgimento são os espaços em que não são seguidas as regras, em que tudo é aceito e o excesso do poder não tem fronteira, provocando uma apropriada briga com o seu próprio eu no trabalho, agregando dessa forma dois elementos, uma sinistra manipulação dos empregados/trabalhadores e o uso excessivo de poder. [...]

Nesse sentido, é possível entender nas relações de trabalho uma acirrada concorrência na conquista de resultados, determinando um empenho maior dos trabalhadores e aumentando a desvalorização do trabalho humano. É fato lembrar que de nada adianta a simples conscientização dos empregados/trabalhadores ou a consignação de regras de comportamento na empresa/organização se ela não possuir um ambiente de confiança para que as pessoas que sofrem o assédio sejam capazes de dar voz às suas lamentações”.

É importante destacar que o conceito a respeito de assédio moral advém de áreas distintas ao Direito, quais sejam, a Medicina e a Psicologia (ARAÚJO; FEITOSA, 2015, p. 246). Em razão disso, devemos saber quais as condições necessárias para a existência do assédio, mediante análise objetiva quando levadas as questões controversas ao Judiciário. Isso porque, sendo o assédio moral de natureza essencialmente subjetiva, fugiria à noção de justiça que, se aferisse

“[...] o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalho 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).

Estudos da primeira metade do século passado demarcam o primórdio da associação entre as condições do trabalho e a afetividade do trabalhador, momento em que se começou a questionar a visão mecanicista, “[...] concepção por meio da qual o ser humano é visto como avesso ao trabalho e que o realiza com desagrado, sendo seus principais incentivos o dinheiro (incentivo positivo) e o medo (incentivo negativo)” (GONDIM; SIQUEIRA, 2004, p. 227).

A problemática aqui apresentada se manifesta em diversos campos da vida das trabalhadoras, podendo

“[...] ser discutida sob a perspectiva do bem-estar físico, emocional, psicológico ou mental. Nesse sentido, cada vez mais, vem-se reconhecendo que a afetividade pessoal e no contexto de trabalho têm influências recíprocas, contribuindo para moldar o quadro de bem-estar psicológico do indivíduo” (GONDIM; SIQUEIRO, 2004, p. 229).

Segundo Zilfran Ferreira de Araújo e Anny Kariny Feitosa (2015, p. 257):

“É importante frisar que o assédio moral intervém inteiramente na vida do trabalhador/empregado, afetando a sua própria identidade e decoro, como

também as analogias afetivas e sociais, acarretando danos que não são mensuráveis ao seu estado físico e mental”.

É necessário, que se diferencie, no entanto, em princípio, o assédio moral de outros conceitos, uma vez que em muitos casos são interpretados de maneira equivocada (ARAÚJO; FEITOSA, 2015, p. 252).

Segundo Hirigoyen (2002, p. 17):

“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”.

A autora ainda disserta:

“Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro-traumatismos e repetidos é que constitui a agressão. Este fenômeno, no início, pode ser comparado com o sentimento de insegurança existentes nos bairros, resumido no termo “incivilidade”. Com a continuação sistemática, todas as pessoas visadas se sentem profundamente atingidas” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Quando diferencia o assédio moral do assédio profissional, Hirigoyen (2002, p.23) ainda acentua a intenção mais ou menos consciente de prejudicar o *indivíduo* - sendo ele o próprio alvo. Não há críticas objetivas que sejam construtivas à execução das funções dos trabalhadores, mas sim ataques pessoais.

O estresse ocupacional, por sua vez, que se presume ser resultado de um conjunto complexo de fatores “[...] pode ser entendido como a reação tensional experimentada pelo trabalhador diante de agentes estressores que surgem no contexto de trabalho e são percebidos como ameaças à sua integridade” (GONDIM; SIQUEIRO, 2004, p. 229).

Hirigoyen (2002, p. 20-21) 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. Mas diferencia um do outro pelo fato do primeiro só se tornar destruidor quando em excesso, enquanto o segundo destrói por si só e prepondera a humilhação.

Ainda a respeito, Zilfran Ferreira de Araújo e Anny Kariny Feitosa citam Zanetti (2015, p. 249):

“Segundo Zanetti (2008),

o assédio moral traz consequências sobre a saúde da vítima e estas consequências podem ser detectadas por um bom clínico, o qual dirá se existe ou não o assédio. [...] quem é assediado tem efeitos próprios do assédio, os quais são próximos dos efeitos do estresse, se distinguindo por dois deles: no estresse não existe sentimento de culpa e nem ocorre humilhação da vítima, como ocorre no assédio moral. No dano moral não existe a necessidade de provar estes efeitos, pois, presume-se que a vítima esteja sofrendo! O dano moral não tem sintomas próprios e ainda não existe a necessidade da prova do prejuízo sobre a saúde, pois se presume que a vítima esteja sofrendo, tenha sua imagem abalada etc. (p. 49).

Perante essa diferença clara entre os conceitos de dano e assédio, define-se então que assédio moral é um tipo específico de dano moral em que não é determinada uma culpa, mas presume-se um sentimento produzido no indivíduo”.

4.3. PARA QUE SE CONFIGURE O ASSÉDIO

Muitas vezes a definição é melhor compreendida pela exclusão pertinente de outras situações. Assim, importante frisar que, entende-se configurado o assédio moral pela repetição. Agressões pontuais, portanto, não tendem a se enquadrar, mesmo que tenham causado danos graves à vítima (HIRIGOYEN, 2002, p. 30).

No entanto, considerável, também, a colocação da autora no sentido de que instituir um *patamar limite parece excessivo* (HIRIGOYEN, 2002, p. 30), uma vez que o assédio moral não se resulta apenas da duração, mas também da violência da agressão. Sendo assim, há casos em que uma agressão aparentemente ocorrida em uma ocasião seja singularmente humilhante, o que leve à configuração do assédio. A autora ainda dá como exemplos da situação: sala trancada, pertences pessoais em uma caixa no corredor, e atitudes de evitação (HIRIGOYEN, 2002, p. 31).

Outro aspecto que se deve levar em conta para categorizar a agressão como assédio é a intenção do agente de *machucar* o agredido. Defende-se que, quando falando de agressão psicológica, a intencionalidade não pode ser excluída, já que o caráter intencional de traumatizar agrava a repercussão da agressão (HIRIGOYEN, 2002, p. 63).

Para entender o que se quer dizer por *intencionalidade*, Hirigoyen (2002, p. 64) aduz que,

“quando se fala de intencionalidade, seria necessário acrescentar *consciente* (tenho vontade de lhe fazer mal) ou *inconscientemente* (não quero lhe fazer mal, mas é mais forte do que eu e não consigo me impedir de feri-lo ou colocá-lo em dificuldade)” (Grifos da autora).

Entretanto, a autora aponta que, para que se evite a dicotomia entre o que é o consciente e inconsciente, faz-se necessário estabelecer o nível de consciência do agressor na prática do ato, e aponta a dificuldade de se verificar a configuração do dolo, por ser elemento subjetivo do ataque (HIRIGOYEN, 2002, p. 64-66). Como resposta, aponta:

“Devemos aprender a levar em conta o outro. Nos procedimentos perversos, a violência começa pela negação da própria existência do outro, cujos sentimentos passam a importar pouco quando deixa de ser um interlocutor” (HIRIGOYEN, 2002, p. 66).

Nesse sentido, vemos que a caracterização do assédio depende de sistematização da agressão; bem como sua continuidade, devendo ser a conduta reiterada no tempo; assim como a intenção do agente, direcionada ao indivíduo, como aqui antes dito, com intuito de prejudicá-lo; e o nexos entre o ambiente de trabalho e o agressor.

O último pressuposto advém do princípio lógico de que, para que o assédio ocorra *no ambiente de trabalho*, este deve ter sido o facilitador da ação do agressor, uma vez que são pessoas com quem a vítima apenas convive e, conseqüentemente, sofre, por ser uma relação oriunda do emprego (HIRIGOYEN, 2002, p. 54).

4.4. A INFLUÊNCIA DO GÊNERO NO ASSÉDIO

A discriminação de gênero é presente no Brasil em diversos setores laborativos, mas acentua-se no contexto do emprego doméstico. Tal fato, entre outras razões socioculturais, decorre da divisão sexual do trabalho culturalmente instituída em trabalho reprodutivo e trabalho produtivo. As atividades dedicadas à manutenção de existência da humanidade - lavar, passar, limpar casa, cuidar dos filhos, cozinhar - são considerados apenas reprodutivos, sendo atribuído de maneira espontânea às mulheres. Muitas vezes, esse tipo de trabalho é considerado um “não trabalho” o que, apesar de haver legislação específica concernente à proteção da empregada doméstica, reafirma a marginalização da classe doméstica (VILLAS BOAS, 2018, p. 12), com conseqüente desvalorização do trabalho e do indivíduo que realiza o ofício. É um estigma especialmente difícil de se libertar. A premissa

social a que supostamente se deve seguir carrega uma manipulação emocional (AMARAL; VIEIRA, 2013, p. 404).

Em estudo realizado por Hirigoyen (2002, p. 99) revelou-se que 70% das mulheres eram as vítimas de assédio moral. A clara discrepância entre sexos se daria pelo contexto sociocultural. De acordo com a autora, nos países latinos, ainda reina uma cultura machista.

A autora aponta que a diferença se dá não apenas no fato de que são maioria, mas são também assediadas de forma diferenciada (HIRIGOYEN, 2002, p. 100), demonstrando que o cunho sexual e machista está majoritariamente presente nas agressões, principalmente nas quais os agressores são os superiores hierárquicos⁶ do sexo masculino (HIRIGOYEN, 2002, p. 101). Hirigoyen (2002, p. 99) inclusive descreve o assédio sexual como nada mais que um possível desdobramento do moral.

Como o objetivo do assédio moral, como anteriormente aqui descrito, é ferir o íntimo do empregado, atacando-lhe pessoalmente, a autora supramencionada questiona o que seria mais íntimo do que o sexual (HIRIGOYEN, 2002, p. 56-57). Disserta, então, sobre como as agressões machistas e sexistas se manifestam principalmente por estarem direcionadas a aspectos como, por exemplo, os órgãos genitais da mulher, ou a descrição de atos aos quais mulheres podem ser submetidas.

Socialmente, esse tipo de comportamento é permitido: a dificuldade de comprovação - pela ausência de testemunhas, pelos artifícios de dissimulação da situação - além do fato de o agressor sempre negar a ação, somam-se à oposição do ofensor a acreditar que está se comportando de maneira reprovável - apenas a considera “*viril*” (HIRIGOYEN, 2002, p. 101).

Quando direcionada aos homens, o assédio moral se revela muitas vezes pela opugnação também de cunho sexual, ou sobre aspectos interligados a masculinidade. Exemplifica-se como são proferidos os ataques: “*Bicha, veado, mulherzinha...*” (HIRIGOYEN, p. 57), em que se percebe clara degradação daquilo que se é convencionalizado como feminino.

Quanto ao porquê de serem as mulheres a maior parcela das vítimas entre os assediados moralmente, Hirigoyen (2002, p. 103) critica a educação voltada ao público feminino, que de maneira geral impõe à mulher a obrigação de ser *submissa e doce*, sendo as

⁶ Sobre os tipos de assédio moral, verificar: HIRIGOYEN, Marrie-France, *Mal-estar no trabalho - redefinindo o assédio moral*; tradução de Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: ed. Bertrand Brasil LTDA, p. 111-116.

condutas de violência e dominação como próprias do contrário ao que se espera do feminino. Acrescento, porém, como uma das razões sistêmicas do assédio, a educação também voltada ao público masculino, que, de mesmo modo, ensina a subjugar, a não respeitar e a desvalorizar - moral e monetariamente - o trabalho essencial à sua própria existência.

5. OS RELATOS E BREVE ESTUDO SOBRE OS CASOS

5.1. ANA

Em 13 de abril do presente ano, o NUPAJ recebeu Ana como uma nova assistida. Uma moça 4 anos mais nova do que eu - com apenas 20 anos. Apresentou-se com o filho, ainda uma criança de colo, e o marido, com quem alegremente me contou que acabara de casar.

Chegou ao TRT aparentemente muito nervosa. Confessou para mim, depois, que sentia medo de não ter a lei ao seu lado. Temia principalmente por ter seu contrato acordado apenas “de boca”, o que, apesar de ser legalmente aceito, uma vez que o contrato trabalhista doméstico pode ser meramente consensual (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 52), não parecia muito sólido em uma eventual ação judiciária, na sua perspectiva.

Começou nos relatando que sua admissão no emprego se deu no dia 23 de janeiro de 2017, na função de babá de uma criança de 6 meses. Quanto ao conteúdo contratual, sua jornada semanal ia de segunda a sábado, com um total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, tendo 1 (uma) hora de intervalo, como determinado em lei (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2015, p. 52). Quando perguntado se havia desrespeito da jornada, respondeu que não. O montante prometido pela prestação de serviço foi de um salário mínimo, sendo acordado que haveria aumento posterior para R\$ 1.000,00 (mil reais).

Falou que havia outra empregada com quem, por ordem dos patrões, não podia conversar. Contou-nos que a regra, no entanto, era quebrada.

Por si só, a privação à interação com eventuais colegas de trabalho, já aponta abuso no poder do empregador (HIRIGOYEN, 2002, p. 52), que é confirmado quando se percebe que se trata de prática reiterada no tempo, além de haver intenção do agente em causar algum efeito pejorativo sobre o empregado.

Coincidentemente, Hirigoyen (2002, p. 51-52) disserta sobre como o assédio é uma patologia da solidão, afirmando que pessoas isoladas são mais suscetíveis a situações de ameaça, enquanto pessoas com mais amigos não. Isto posto, se a empregada mantém, o que a autora denomina, um *círculo de fidelidade no trabalho*, o empregador - que fixa sozinho as regras de relacionamento - isolam-na.

Apesar de trabalhar na casa de uma das empregadoras na maior parte dos dias de trabalho, permutava para a casa vizinha, que se encontrava no mesmo terreno, e pertencia à

avó da criança cuidada. Nesse caso, deve-se interpretar que todos os imputáveis juridicamente, do mesmo grupo tomador de serviço - em tela, todos os membros da família maiores de 18 anos (VILLAS BOAS, 2018, p. 23) - são parte do polo passivo da relação.

Digo isso porque, quando perguntada, Ana nos negou ter sofrido assédio moral por sua empregadora, mas comentou que uma vez o avô da menina de quem cuidava, por não ter a refeição desejada pronta, arremessou um prato na parede, e gritou com as empregadas, xingando-as. A assistida, porém, nos disse que ele já era muito idoso, e não parecia estar em condições mentais sadias, mas jamais imaginaria que ele também poderia ser acusado por isso na Justiça Trabalhista. Ela nos disse, um pouco desconcertada, que não tinha coragem para mover uma ação contra um homem da idade dele.

A assistida descobriu estar grávida por volta de 10 de março de 2017, ocasião em que comunicou à empregadora o fato. Contou-nos então que, alguns dias depois, sua patroa lhe disse que não queria mais que fosse à sua casa, mas que continuaria pagando o salário.

Nesse momento, Ana mostrou-se especialmente apreensiva, quando nos relatou que todas as vezes que ia receber, mensalmente, na casa dos patrões, o pagamento, sofria com a atitude agressiva da empregadora, que jogava o dinheiro na mesa e pedia, segundo ela, com tom de superioridade que se fosse para conferir o valor, que fosse em outro lugar, e não na sua frente.

Além de ter privado a empregada de ir ao trabalho, exercer seu ofício, a assistida disse que seus patrões se recusavam a assinar sua Carteira de Trabalho, impedindo que ela recebesse os benefícios aos quais detinha direito⁷. Ocorre que a empregadora não efetuou o registro de baixa na carteira profissional da empregada, descumprindo norma de caráter cogente estabelecida pela legislação específica, que determina a obrigatoriedade de anotação da CTPS da trabalhadora, constando, entre outros elementos, a data de saída (término do contrato) (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 73-74).

Importante ressaltar que, em virtude de seu estado gravídico, a Reclamante detinha o direito à estabilidade provisória, nos termos da lei. À luz do disposto no artigo 10, II, alínea “b”, do ADCT da Constituição Federal de 1988, a empregada gestante tem direito a estabilidade provisória no emprego, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo vedada a dispensa arbitrária em tal hipótese. Tal entendimento é corroborado

⁷ Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

pelo artigo 7º, inciso I, da Diploma Maior, que garante aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos a proteção da relação de emprego contra despedidas imotivadas ou sem justa causa, com previsão de compensação por indenização. Esse direito, no entanto, alcançou a classe aqui discutida somente com a Lei 11.324 de 2006, já que o parágrafo único do dispositivo supracitado não fazia menção à doméstica (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 60).

Destaca-se que o direito à estabilidade possui como pressuposto a mera confirmação da gravidez. Ademais, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória, mesmo se admitida mediante contrato por prazo determinado. É o que aponta a Súmula 244, item III, do Tribunal Superior do Trabalho⁸, *in verbis*:

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. **III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.** (Grifos nossos)

Faz-se mister - em qualquer relação trabalhista, o que não exclui as de cunho doméstico - imposição do princípio da não discriminação, pressupondo a vedação de qualquer tipo de tratamento diferenciado com a trabalhadora que seja injustificado. A dispensa, como anteriormente exposto, deu-se em decorrência de evidente distinção desarrazoada, pela condição pessoal da autora, qual seja, sua gravidez.

Cabe lembrar que se reconhece a dispensa do empregado como poder potestativo do empregador. Verifica-se, no entanto, com os fatos trazidos por Ana, que a dispensa ocorreu ilegalmente, por contrariar diretamente dispositivo legal expresso na CLT, na legislação específica (LC 150, de 2015), assim como em enunciado sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho, como antes apontado, além de jurisprudência pacífica da mesma Corte.

⁸ Enunciado nº 244, sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Disserta sobre a estabilidade provisória da empregada gestante. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244

Nesse sentido, Mauricio Godinho e Gabriela Delgado (2015, p. 64):

“A dispensa sem justa causa ainda constitui, no Direito brasileiro, um ato potestativo do empregador, que não tem que apresentar motivo específico para a decisão de encerramento do contrato de trabalho. Trata-se da denúncia vazia do contrato. Tem-se apresentado, sem dúvida, como a modalidade mais comum da ruptura do contrato de trabalho doméstico na realidade brasileira.

Naturalmente que ela não poderá ocorrer caso esteja presente, na situação concreta, qualquer dos fatores impeditivos do livre exercício da vontade patronal de terminação do contrato: afastamento do emprego por licença-médica/previdenciária; gestação da empregada ou seu posicionamento ainda dentro do prazo de até cinco meses após o parto; fluxo de prazo de interrupção contratual, como, ilustrativamente, período de gozo de férias etc”.

É de conhecimento tácito que a gestação merece a devida proteção para que a da relação empregatícia não seja interrompida, não somente pelo caráter de subsistência que o ofício tem, sendo o meio de alcançar forma de existência digna à trabalhadora e a proteção aos direitos do nascituro, mas como também para evitar que sua situação se agrave, física ou emocionalmente - como no caso da perda de seu emprego.

Quando a despedida, além de imotivada, tem motivação discriminatória, reitera-se, não apenas princípios basilares do Direito do Trabalho são desrespeitados, mas também princípios fundamentais da Constituição - a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF de 1988).

Outro fato que despertou minha curiosidade sobre o caso: os empregadores simplesmente não queriam deixá-la trabalhar, mas mesmo assim ainda a pagavam mensalmente, até que deixaram de pagar, depois de alguns meses, devendo-lhe ainda o que corresponderia ao restante da indenização pela dispensa enquanto sua estabilidade provisória perdurava⁹. Mostrou-nos uma gravação realizada sem que os patrões tomassem conhecimento, em que seu empregador lhe dizia que não assinaria sua CTPS nem a pagaria quando ela quisesse, “que não seria como ela quisesse” e sim como os patrões desejassem ou tivessem disponibilidade.

⁹ Para mais informações sobre estabilidade provisória pelo estado gravídico da empregada doméstica, ver: DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho, O Novo Manual do Trabalho Doméstico. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 60-61

A pressão que sentia pelo modo como os empregadores a tratavam advinha também do fato de seu patrão - marido da empregadora em cuja casa trabalhava por mais dias da semana - ser advogado, e, segundo Ana, ter-lhe afirmado que ela poderia entrar em juízo, que não teria direito a nada, partindo do pressuposto que, por ser advogado, sabia do que estava falando.

Consoante, Hirigoyen (2002, p. 56) explica que o objetivo do assédio é perturbar o assediado a tal ponto que este encontre-se incapacitado de responder. Para tal fim, é instaurada desigualdade, bem como é reforçado a que já existe, pela *subordinação* presente na relação.

Por ignorância ou por má-fé por parte do agressor, a coação nesse caso apenas corrobora com o caráter marginalizador que a dispensa teve. A repressão decorreu de um suposto (por parte do patrão) patamar superior juridicamente, apenas por ser advogado. Ele se utilizou da profissão para impor à empregada um poder que teria no judiciário por fato exterior a qualquer um que fosse inerente à relação empregatícia interna às duas partes. Não deveria importar a profissão do polo passivo da relação para que fossem garantidos os direitos que fossem devidos à parte ativa.

Ainda afirmo ser o caso em tela passível de análise a respeito da configuração ou não do assédio moral, por acreditar que se enquadra na explicação de Hirigoyen (2002, p. 37) acerca do assunto:

“Às vezes, analisando detalhadamente essas situações, percebemos que pequenos indícios de rejeição e hostilidade não admitidas pela vítima haviam precedido a dispensa. O empregado demitido toma consciência da humilhação que lhe foi imposta, mas tais atitudes já estavam presentes bem antes de ser dispensado. Pode-se então falar de assédio moral, pois se trata efetivamente de uma ação deliberada para se livrar de uma pessoa, humilhá-la e rebaixa-la, por puro sadismo”.

Ainda:

“O assédio moral começa frequentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação - propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual... Provavelmente, *da discriminação chegou-se ao assédio moral*, mais sutil e menos identificável, *a fim de não correr o risco de receber uma sanção*” (HIRIGOYEN, 2002, p. 37). (Grifos acrescentados)

Como não considerar a dispensa discriminatória, que é corroborada pelos diversos elementos (desde o motivo, até a maneira como era feito o pagamento da empregada), como assédio, quando a afetou profundamente, mesmo que aparentando uma ação isolada?

5.2. CAROL

No dia 20 de abril de 2018, atendi Carol, que relatava receber por mês menos que um salário mínimo - R\$ 700,00 (setecentos reais) -, pela prestação de serviço na casa de sua empregadora durante 3 (três) dias na semana. No entanto, contou-nos que não foi sempre assim o acordado: foi contratada no mês de junho do ano de 2016 para passar roupa de 15 em 15 dias, caracterizando juridicamente seu vínculo como de *trabalhador doméstico descontinuo*, ou, como popularmente conhecido, *diarista* (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016, p. 43). Passou, no entanto, a ir toda semana no mesmo mês e, antes que julho começasse, foi solicitada por sua patroa que trabalhasse todos os dias na semana, pelo salário de R\$ 900,00 (novecentos reais).

No período de pagamento, sua empregadora justificou que não teria condições de pagar o valor determinado, e que Carol receberia R\$ 800,00 (oitocentos reais). Não durou muito, até que, em novembro do mesmo ano, a situação trabalhista da empregada fosse modificada novamente, sendo solicitada por sua patroa que trabalhasse durante 3 (três) dias na semana, pela contraprestação pecuniária no montante de R\$ 700,00 (setecentos reais). Vê-se que, no plano prático, nem a garantia

Trouxe-nos recortes de suas conversas com a empregadora por meio do aplicativo *Whatsapp*. Em uma delas, dizia que “queria dar um tempo” nas idas de Carol ao trabalho. O que me chamou atenção ao caso foi o modo como, na minha visão, a empregadora tentava descaracterizar a relação empregatícia, o que é conhecido como promiscuidade contratual (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2016 p. 49). Ao utilizar a expressão “dar um tempo”, fica demonstrada clara tentativa de afastamento da configuração do vínculo de emprego.

Interpretei, portanto, que, diminuindo a frequência dos dias trabalhados por Carol, sua empregadora imaginava estar desconfigurando o elo trabalhista, talvez por falta de conhecimento a respeito dos direitos de sua empregada. No entanto, como aqui anteriormente exposto, o elemento fático-jurídico da não eventualidade, definido pela CLT em seu art. 3º, se

manifesta nas relações empregatícias domésticas como *continuidade*. Isso porque, no trabalho doméstico, necessita-se, para sua vinculação como tal, que sejam trabalhados na semana no mínimo 3 (três) dias, como aponta o art. 1º da LC 150 de 2015, para o mesmo empregador, o que corresponderia à metade dos dias úteis da semana (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2015, p. 43).

Outro aspecto que pode dificultar a identificação dos limites entre vínculo afetivo e profissional, é o fato de, no caso do emprego doméstico, não apenas a figura do trabalhador denota personalidade como também a do empregador. O tomador de serviço deve ser pessoa física, família ou até mesmo um grupo de pessoas físicas sem relação de parentesco, mas que dividam interesses comuns de consumo pessoal, não havendo a possibilidade de empresa ou qualquer pessoa jurídica ocupar o polo passivo da relação (DELGADO, G.; DELGADO, M., 2015, p. 47).

Não somente: o trabalho ser exercido no bojo domiciliar e privado do tomador de serviços potencializa o caráter pessoal e muitas vezes afetivo da relação entre o empregado e o empregador, e complica a comprovação de eventual assédio que venha a ocorrer. Diferentemente dos outros vínculos empregatícios, via de regra, no doméstico, não há colegas que possam testemunhar eventual tratamento vexatório por parte dos patrões, ou mesmo confirmar que são vítimas da mesma forma de violência verbal ou moral (VILLAS BOAS, 2018, p. 31). E, nesse sentido, arquivos de textos, imagens, áudios e vídeos extraídos do *Whatsapp* e outros aplicativos de conversas vêm sendo utilizados com cada vez mais frequência como prova documental (VILLAS BOAS, 2018, p. 31). Isso porque, pela popularização desse tipo de aplicativo, patrões e empregadas se comunicam com frequência por esses meios, possivelmente ensejando na única forma de comprovação, caso haja as agressões aqui tratadas.

Carol, contando sua história, disse que virara amiga íntima de sua patroa, e que inclusive trocavam segredos e confidências. Quando a questioneei a respeito da relação das duas, para saber se havia ocorrido algum caso de assédio, respondeu que não, devido ao tipo de relação que mantinham, mas que o modo como a empregadora efetuava o pagamento a deixava incomodada: colocava o dinheiro dobrado nas alças de suas blusas e em espaços entre seu corpo e da vestimenta que segurassem as notas, dizendo ser uma brincadeira.

Percebi que, apesar de Carol se incomodar com o que acontecia, não classificava isso como um assédio, justamente pela relação que tinham pessoalmente. Não era o desconhecimento a respeito do tipo antijurídico que fazia com que a empregada não

enquadrasse a conduta de sua patroa como tal, mas, como tinham laços que ultrapassavam a relação de trabalho, desqualificou o que é, no mínimo, um descomedimento, mas imposto como brincadeira.

O pagamento é inerente ao cenário laborativo, sendo dever por parte do empregador, uma vez que é contraprestação pecuniária pelo serviço prestado. Excessos cometidos no exercício de tal dever que incidam sobre a privacidade do empregado, o que inclui ter seu corpo tocado sem permissão, mesmo que dissimulado em brincadeira, configuram, pois, abuso, e, no caso em tela, assédio.

Apesar de ser direito do empregador o modo como o pagamento é realizado - já que é um direito disponível do trabalhador, podendo inclusive haver negociação *inter partes*, a garantia à dignidade do trabalhador na execução da obrigação por parte do patrão não é afastada por qualquer que seja a doutrina ou jurisprudência atual sobre o assunto. É direito, portanto, indisponível.

O alívio cômico do atendimento se deu quando Carol nos revelou que, devido aos problemas conjugais entre seus patrões, sua empregadora começou uma relação em concubinato. A assistida, inclusive, trabalhou em algumas ocasiões na casa do amante da patroa - e que o pagamento por essa prestação de serviço era realizado *pela própria*. Além de tudo, narrou que sua empregadora levava as peças íntimas de seu namorado para a casa, na qual vivia junto com o marido, para serem limpas. Na hora de passar e guardar as roupas, como Carol não sabia qual era de quem, tinha de mandar mensagens para a patroa perguntando. Nos detalhou que mandava foto das roupas íntimas pelo aplicativo de conversa.

5.3. POR QUE AS SITUAÇÕES RELATADAS CONFIGURAM ASSÉDIO

Os patrões de Ana, quando questionados a respeito da motivação de ter sido dispensada do comparecimento ao trabalho, nunca transmitiram resposta concreta e objetiva. A falta de sentido no desrespeito sofrido permitiu apenas que a assistida remoesse a conjuntura dos fatos para que, em sua cabeça, restasse minimamente justificada a maneira como estava sendo tratada (HIRIGOYEN, 2002, p. 58).

Em um dos arquivos de áudio trazidos ao atendimento, por esperança de que servissem como prova, ou como pelo menos um esclarecedor em meio a tantas dúvidas, o patrão de Ana claramente dizia que ele e sua esposa descobriram inúmeros fatos a respeito de sua empregada, que inviabilizavam a manutenção do vínculo empregatício, principalmente

pelo fato de Ana cuidar da filha criança do casal. Em nenhum momento, no entanto, é dito com precisão o que a assistida havia feito de tão gravoso.

Sobre situações assim, trata Hirigoyen (2002, p. 58-60):

“Uma pessoa é colocada à margem, maltratada ou humilhada pelos colegas ou por um superior, sem ter a possibilidade de entender os motivos, sem que lhe digam do que é acusada. Tudo o que consegue é fazer suposições a partir dos dados que conhece e remoer o que crê ser o ponto de partida de sua desgraça. [...]

Na maior parte do tempo, as ofensas são de natureza aleatória, com os métodos variando de acordo com os dias. Na tentativa de compreender, a pessoa visada se perde em um questionamento infrutífero. [...]

A lógica do bom-senso é abandonada, e torna-se impossível compreender as razões dessa conduta, o que leva a vítima a duvidar de sua própria saúde mental”.

Acredito que intencionalidade dos agressores de prejudicar, portanto, encontra-se confirmada pela própria negação da agressão: ao se eximir de dar explicações quanto ao impedimento de ir ao trabalho, mas não a dispensando dentro do preceituado legalmente, objetiva-se, então, evitar as sanções - pagamento de verbas rescisórias, além de indenização pela estabilidade provisória (DELGADO, G.; DELGADO, M., p. 60-61) - tendo em vista que o ato é ilegal (HIRIGOYEN, 2002, p. 104).

Já no concernente ao segundo caso, como anteriormente aqui exposto, a ação que chama a atenção, diante da potencial caracterização como assédio moral, é a referente ao modo que a patroa de Carol efetuava seu pagamento.

Observando se estão presentes os elementos dissecados no tópico 4.3. deste estudo acadêmico, a continuidade da ação é verificada. O pagamento do salário era realizado mensalmente, e, conseqüentemente, o abuso era cometido a cada mês. Não foi uma ação isolada. Várias vezes, a parcela a que tinha direito era entregue assim.

O relato nos revelou o caráter ainda mais acentuado de ocultação da *perversão* (HIRIGOYEN, 2002, p. 62) presente na ação: Carol disse que a empregadora sempre dobrava frações do total do pagamento e colocava em lugares diversos pela roupa. A assistida, depois da humilhação de recolher o dinheiro e conferi-lo, percebia que o montante, com habitualidade, era entregue a quem do que o devido. Quando questionava a empregadora, recebia a resposta “ah... depois a gente acerta”.

Nesse caso específico, como em tantos outros, o elemento da intencionalidade - também necessário para a configuração da agressão como prática de assédio - é encoberto pela dissimulação da situação. A agressora manipula o cenário, negando o ataque, e camuflando a agressão graças ao invólucro da “intimidade” que era dado à relação das partes. De acordo:

‘Essas negações podem ser um hábil estratagema (não visto, não percebido) ou às vezes um processo inconsciente. Pode-se, dessa forma, ter consciência de estar ferindo o outro, mas não admitir um mau juízo por isso. Neste caso, a tomada de consciência é imediatamente reprimida ou banalizada: “Não é grave! Era para rir! Ele (ou ela) é que é muito sensível!”’ (HIRIGOYEN, 2002, p. 63).

Quanto ao envolvimento de Carol nos assuntos conjugais de seus patrões, a situação foi relatada com muita risada e descontração. Mas pensar ser exposta à uma situação sequer parecida, em que os patrões colocam a doméstica em posição de constrangimento - por se tratar de um aspecto extremamente íntimo de suas vidas amorosas - e sem seu consentimento, fez-me questionar: seria essa uma situação de assédio, se preenchidos os requisitos técnicos para sua configuração? De acordo com Hirigoyen (2002, p. 47-51), o assédio pode advir igualmente do *inconfessável*, e aponta a necessidade de se *procurar a razão velada do conflito*.

Como autora supracitada alude¹⁰, além das normas explícitas, há regras implícitas, próprias à organização de cada emprego (HIRIGOYEN, 2002, p. 49). Caso o regramento firmado de forma não declarada abarque as situações que devam ser escondidas - e que tenham ligação direta ao modo de funcionamento da dinâmica laboral -, quanto mais espalhafatoso o segredo, mais guardado ele deve ficar.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 49), “[...] todo mundo se cala, pois cada um pensa que tudo que pode prejudicar a “casa” também pode prejudicar indiretamente quem estiver empregado”. Aqui, uso casa no sentido literal.

A assistida, conseqüentemente, se via coagida a se manter em segredo a respeito de algo que, segundo ela, era contrário a seus valores pessoais, pelo caráter de subsistência presente na relação em análise, e necessidade de manutenção do emprego.

¹⁰ Apesar de tratar de um contexto organizacional, acredito serem cabíveis ao caso as considerações da autora supramencionada - em maior ou menor grau: assim como em qualquer outro vínculo de trabalho, o doméstico requer organização, regras e tem-se elementos como a subordinação, por exemplo, característico das instituições hierarquizadas.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cabe apontar, primeiramente, que a presente pesquisa não possui pretensão de instituir verdades universais, uma vez que não teve caráter quantitativo. Por conseguinte, as conclusões se delimitaram a partir das minhas experiências vivenciadas graças à matéria lecionada pelas Professoras Ana Paula Villas Boas e Gabriela Neves Delgado - mulheres que pessoalmente admiro e agradeço, já que sem elas este projeto não existiria. Sendo assim, tive o privilégio de imprimir aqui, opiniões pessoais, mas baseadas em obras acadêmicas, das quais me servi por pessoalmente acreditar na corrente nelas utilizada.

Conclui-se, com base no proposto nesta pesquisa, que o assédio moral é um problema que requer maior atenção geral: a invisibilização dos casos, e, principalmente, das vítimas (VILLAS BOAS, 2018, p. 23), é demonstrado pelo desempoderamento da mulher em um ramo do trabalho em que é maioria (HIRIGOYEN, 2002, p. 99).

Os padrões apresentados reiteram aqueles impostos pela divisão de tarefas socialmente instituída (VILLAS BOAS, 2018, p. 12). Observa-se que o Brasil não foge à percepção de Hirigoyen (2002, p. 99) quanto à cultura sexista dos países latinos. Os casos demonstram a desvalorização do trabalho doméstico (VILLAS BOAS, 2018, p. 9) e, por conseguinte, de quem o executa. A agressão carrega forte manipulação, se utilizando do aspecto da subordinação, inerente às relações trabalhistas.

Percebi que, assim como essas mulheres, - a quem sou imensamente agradecida, por terem me propiciado narrativas que me auxiliaram a desenvolver o presente estudo acadêmico - eu também estou ainda tentando entender quais são os limites entre uma *brincadeira de mal gosto*, ou uma *atitude ranzinza*, e o que, de fato, é assédio.

O quanto uma agressão deve ser invasiva para que *outros* a considerem tão grave a ponto de denominá-la *assédio*? E por quanto tempo isso deve ocorrer para a configuração? Seriam sanáveis todas as consequências de tal exposição a um ambiente de trabalho tão desagradável, independentemente da permanência da agressão? Esses são questionamentos cujas respostas não consegui alcançar nesta pesquisa inicial, mas os sugiro como ponto de partida para investigações futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, G. A.; VIEIRA, A. *A arte de ser Beija-Flor na tripla jornada de trabalho da mulher*. Saúde e Sociedade, abril/2013, Vol. 22, nº 2, p. 97-107. Disponível em: <<https://apsp.org.br/revista-2/>>. Acesso em: 15/04/2018.

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.

BENTIVOGLIO, E. C. S.; FREITAS, N. S. *A evolução da legislação do trabalho doméstico no brasil*. Revista do Curso de Direito da Escola de Gestão e Direito da Universidade Metodista de São Paulo, 2014, Vol. 11, nº 11. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/RFD/article/view/5258>>. Acesso em: 20/03/2018.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15/02/2018.

_____. Enunciado nº 244, sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Disserta sobre a estabilidade provisória da empregada gestante. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-244>. Acesso em: 15/04/2018

_____. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm>. Acesso em: 21/04/2018.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15/02/2018.

_____. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111324.htm>. Acesso em: 21/04/2018.

_____. Emenda constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas

entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 21/04/2018.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 20/03/2018.

_____. Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15/02/2018.

CAMUSSO, M. *Trabajo doméstico y buen vivir: un desafío para las narrativas publicitarias*. Chasqui Revista Latinoamericana de Comunicación, abril - julho/2017, nº 134, p. 161-181. Disponível em: <http://www.revistachasqui.org/index.php/chasqui/issue/view/134_2017>. Acesso em: 20/03/2018.

CARVALHAL, T. B. *A inserção da mulher no mercado de trabalho e a questão de gênero*. Revista Pegada Eletrônica, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, 2011, Vol. 3, nº 1. Disponível em: <<https://doaj.org/article/2625795bd6c846d188cbf39a44d7b873>>. Acesso em: 10/06/2018.

CERQUEIRA, E.; DESOUSA, E. R. *From the kitchen to the bedroom: frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in brazil*. Journal of Interpersonal Violence, 2009, Vol. 24, nº 8, p. 1264-1284. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com.ez54.periodicos.capes.gov.br/doi/abs/10.1177/0886260508322189>>. Acesso em: 21/04/2018

DIAS, V. O. *O conteúdo essencial do direito fundamental à integridade psíquica no meio ambiente de trabalho na perspectiva do assédio moral organizacional*. Revista de Direito Setorial e Regulatório, Faculdade de Direito - Universidade de Brasília, abril/2015, Vol. 1, nº 1, p. 117-142. Disponível em: <<https://doaj.org/article/751df565ece64abe8e60043a88855be8>>. Acesso em: 21/04/2018

DELGADO, G. N.; DELGADO, M. G. *O novo manual do trabalho doméstico*. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FREITAS, J. B. *Sobre a humilhação no cotidiano do emprego doméstico*. Revista de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, março/2014, Vol. 57, nº 1, p.199-236. Disponível em: <<https://doaj.org/article/1cd1533ed5e7470a87b8b42226bd0ac0?frbrVersion=5>>. Acesso em: 18/04/2018.

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.

HELOANI, R. *Assédio moral: a dignidade violada*. Revista Aletheia, julho - dezembro/2005, nº 22, p. 101-108. Disponível em: <<http://go-galegroup.ez54.periodicos.capes.gov.br/ps/i.do?id=GALE%7CA190379725&v=2.1&u=capes&it=r&p=AONE&sw=w>>. Acesso em: 18/04/2018.

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

PINHO, P. S. *The dirty body that cleans: representations of domestic workers in brazilian common sense*. Meridians: feminism, race, transnationalism, 2015, Vol. 13, nº 1, p. 103-128. Disponível em: <<https://muse-jhu-edu.ez54.periodicos.capes.gov.br/article/592341>>. Acesso em: 14/05/2018.

SANTOS, D. S. *Un mundo oculto. la experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas*. Chasqui, dezembro/2014, nº 126, p.87-95. Disponível em: <<https://doaj.org/article/b52850c489e84278aca93695bdee90c7>>. Acesso em: 10/06/2018.

VELHO, G. *O patrão e as empregadas domésticas*. Revista Sociologia, Problemas e Práticas, maio/2012, Vol. 69, p. 13-30. Disponível em: <<http://revistas.rcaap.pt/sociologiapp/article/view/784/969>>. Acesso em: 14/05/2018.

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.