

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA
ASCES - UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

**ABUSO DE PODER DO DIREITO DO EMPREGADOR: ANÁLISE DO
ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DO EMPREGO DOMÉSTICO**

SAMYRA CASSYA ALVES VIANA

**CARUARU/PE
2017**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA
ASCES - UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

**ABUSO DE PODER DO DIREITO DO EMPREGADOR: ANÁLISE DO
ASSÉDIO NAS RELAÇÕES DO EMPREGO DOMÉSTICO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à ASCES - UNITA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito Público, sob a orientação do Professor Doutor Oton Vasconcelos Filho.

SAMYRA CASSYA ALVES VIANA

**CARUARU/PE
2017**

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em ___/___/___

PRESIDENTE: Prof. doutor Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho

Primeiro avaliador

Segundo avaliador

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha família, em especial, MÃE e IRMÃ.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade dada.

A minha mãe por todo amor e dedicação.

A minha irmã pelo afeto e por me ajudar a construir meus sonhos.

A minha família, pelo apoio.

Ao professor e orientador, Oton Vasconcelos, pela paciência e ajuda.

"Quando 'eles' sabem que não tens conhecimento dos teus
Direitos; estes, da má fé, usam e abusam das tuas
responsabilidades, dos deveres, das obrigações, das
impertinências trabalhistas e do assédio moral."
Kabral Araújo

RESUMO

O presente trabalho buscou analisar a figura do assédio moral nas relações de trabalho formada por empregador e empregado domésticos, a fim de analisar que a ocorrência de abusos morais nessa relação é comum na realidade trabalhista, mas que, na grande maioria das vezes, elas não reconhecidas judicialmente, seja por medo da vítima, seja pela falta de produção de provas, já que é justamente o agressor que detém os melhores meios para provar algo. Entretanto, conforme procuraremos demonstrar, não é suficiente apenas reconhecer essa prática cruel, mas também que ocorra a condenação do agressor em indenização pelos danos morais causados ao trabalhador a fim de que se repare os mesmos. Preocupou-se, ainda, o presente estudo em demonstrar a evolução da relação doméstica do trabalho na história e também definir como essa relação acontece atualmente, para, então demonstrar que o assédio moral na relação de emprego doméstico acontece bastante. Ao final, foi possível verificar que a punição aos envolvidos ainda não acontece como deveria acontecer, mas, que aos poucos, a Justiça do Trabalho está se preocupando cada vez mais com isso e evitando deixar os culpados impunes.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Trabalhista. Assédio Moral. Empregado Doméstico.

ABSTRACT

The present work sought to analyze the figure of moral harassment in the labor relations formed by employee and domestic servant and analysis that the occurrence of moral abuses is a common happening in the relationship of labor nowadays. It also demonstrates that, in the majority of the times, they are not legally recognized, due to either the fear of the victim, or the lack of production of evidence, that is because it is precisely the aggressor who has the best means to prove something. However, it will be recognized that it is not enough only recognize that as a cruel practice, but also recognize it as something that deserves the condemnation of the aggressor in compensation for moral damages caused to a worker. The present study was also concerned with demonstrating the evolution of the domestic work relationship in history and also defining how this end-of-life relationship, to then demonstrate that bullying in the employment relationship happens all the time. In the end, it can be verified that the punishment to the involved has not yet happened as should happen, but, the Labor Court is increasingly concerned about this and avoiding leaving the culprits unpunished.

Keywords: Labor rights. Moral Harassment. Domestic Servant.

Sumário

INTRODUÇÃO	9
1. O PODER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2. A RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO.....	14
3. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO.....	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERÊNCIAS.....	27

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma das ocupações mais antigas em muitos países. Realizado predominantemente pelas mulheres, está vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. (OIT, 2011).

A Lei n. 5.859 de 1972, que regulamenta a profissão, descreve como Empregado doméstico: “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

O trabalho doméstico é uma atividade econômica tradicionalmente feminina, provavelmente por motivos culturais, dado que os afazeres domésticos são tidos na sociedade brasileira como de responsabilidade da mulher, independentemente de sua posição social (THEODORO E SCORZAFAVE,2011).

Nos anos 90 o emprego doméstico deixou de ser visto como uma porta de entrada para o mercado de trabalho para mulheres de baixa escolaridade, migrantes do processo de urbanização ou como um trabalho de transição para trabalhos de maior prestígio e rendimentos na esfera produtiva. Dessa forma, essa ocupação deixou de ser caracterizada como uma ocupação de transição e passou a ser caracterizada como um trabalho permanente com número de postos de trabalho crescente. (ANDRADE,2004)

Os empregados domésticos apesar de ter um admirável e papel na economia nacional e de ter uma relação muito pessoal, de extrema confiança com seus empregadores, não detém os mesmos direitos de qualquer outro empregado. Esta diferenciação jurídica contribui ainda mais para um desequilíbrio social entre categorias e classes, que chega a determinado ponto de discriminação, contribuindo para o aumento de casos de assédio moral, uma vez que não exista uma lei específica reconhecida para tal ação no Brasil.

Segundo Soares (2014, p. 21), atualmente o assédio moral pode ser conhecido por diversas denominações ao redor do mundo, como *Mobbing*, *Bullying*, *Bossing*, *Harcèlement Moral*, *Harassment*, *Psicoterror* etc., tal fenômeno tem chamado a atenção de juristas, legisladores, psicólogos, médicos, e da sociedade em geral, tornando-se cada vez mais frequente no mundo contemporâneo.

Configura-se uma violência cruel e degradante, a qual pode acarretar à vítima graves sequelas, tanto físicas quanto psicológicas, como a depressão, e até mesmo, em casos extremos, o suicídio.

Em estudos analisados, o assediador explana prioridade pela manifestação verbal de sua postura, para então assim dificultar a percepção de sua conduta. Sendo observado o assédio: suspiros, sorrisos, indiferença, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima dentre outras.

Pelo exposto descritivo desta temática, foi indagado sobre: Como é discutido o assédio moral nas relações do emprego doméstico no Brasil?

O presente estudo analisa o assédio moral no âmbito das relações do empregado doméstica, situação que a ocorrência vem sendo cada vez mais explanada e divulgada, configurando verdadeira afronta aos direitos fundamentais do trabalhador. O trabalho desenvolvido trata-se de uma revisão bibliográfica, referente às produções científicas na área.

O levantamento do estudo foi alcançado e fundamentado nos seguintes passos: selecionar a temática, escolher o tema, estabelecer os critérios para seleção da pesquisa. Sendo realizada a análise das referências encontradas nas bases de dados: Google Acadêmico e Scientific Electronic Library Online, utilizou-se para a localização dos artigos os descritores: Assédio moral, Empregada doméstica, lei trabalhista e doméstica.

Dada a importância dessa categoria em nosso país, este trabalho justifica-se pelo interesse em dirigir o olhar no que se refere aos direitos trabalhistas com relação ao abuso de poder de direção do empregador, dando um enfoque na regulamentação dos direitos dos empregados domésticos.

Portanto, objetiva-se com este estudo analisar o assédio moral nas relações do emprego doméstico no Brasil, ampliando o conhecimento sobre a doutrina, a jurisprudência e a legislações pertinentes ao tema no intuito de avançar o entendimento dessa abordagem para a melhor compreensão.

1. O PODER NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A relação entre empregados e empregadores está presente em nosso mundo contemporâneo e de maneira capitalista. Diante de tantas mudanças, sejam comportamentais, sociais ou jurídicas, o empregado ou o empregador não desempenham seus direitos previstos na lei em algumas situações simplesmente por desconhecimento.

Na antiguidade, a exploração da força do homem era através do trabalho escravo, que perdurou por muitos séculos, inclusive em nosso país. Após a Revolução Industrial, com a instalação de indústrias e de máquinas que tornaram o método de trabalho manual obsoleto, difundiu-se a utilização de empregados em diversos setores. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego e fez com que os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. (MARTINS 2003, p. 39)

Diante disso, começava a surgir uma relação entre empregado e empregador. Inicialmente, os trabalhadores assalariados não tinham qualquer direito, baseavam suas relações de acordo com o que era combinado com o empregador. Segundo a visão de Coutinho (2004), tal situação levou a consequências absurdas, como jornadas de trabalho de mais de 14 horas por dia, trabalho de crianças com idade inferior a 6 anos de idade, além do trabalho ininterrupto, sem qualquer folga semanal ou mesmo férias, que ficavam a cargo do empregador.

Desde a reformulação da Constituição da República de 1988, é ressaltada no Ordenamento Jurídico brasileiro a necessidade de existir uma maior cautela para que a prática de atos por parte do empregador não possam agravar a decência do trabalhador. Um grande exemplo disso foi a inclusão dos direitos trabalhistas entre os direitos fundamentais, compreendendo, assim, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas.

O poder diretivo do empregador, ou poder de direção, não era abordado especificamente pela legislação brasileira anterior sobre o tema. O conceito que mais se aproximava da nossa realidade era trazido pelo Código de Trabalho de Portugal, que assim dispunha: “Artigo 150: Poder de direção. Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.”

O dispositivo que mais se aproxima na Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil, é o artigo 2º, quando diz que é empregador aquele que dirige a prestação de serviços. (HAIZENREDER, 2009)

A Lei Complementar nº 150/2015, que será melhor abordada posteriormente, trouxe a ideia de poder do empregador nas relações de emprego doméstico ao conceituar, no artigo 1º, o próprio empregado doméstico como sendo: “[...]aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei” (grifo nosso) (BRASIL, 2015).

Para Paulino (2008), o empregador é a designação técnica acurada descrita no art. 2º da CLT para o patrão, é aquele que oferece o trabalho, o chefe da empresa ou empresário que detém os meios de produção e contata mão de obra. O empregador é, por conseguinte, toda a entidade que se utiliza, de forma contínua, de trabalhadores assalariados, com pessoalidade e de forma contínua podendo ser tanto pessoa física, como pessoa jurídica.

Por sua vez, Delgado (2011) reafirma que o poder empregatício é a denominação mais correta, uma vez que é menos autoritária, que é o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondendo prestação de serviços.

Segundo a percepção de Nascimento (2005, p. 603):

Uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade para fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas. No Brasil, os arts. 3º e 2º da CLT contêm os elementos necessários para a sua definição. De acordo com o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A relação de trabalho e a relação de emprego devem ser prestadas por pessoa física, já que o contrato de trabalho origina para o empregado uma obrigação de fazer, decorrente do acordado entre as partes pactuantes. Além disso, como o serviço prestado emana de pessoa física, na relação de emprego não é permitida a fungibilidade, ou seja, a troca de prestador para a execução das tarefas, sob pena

de descaracterização da relação empregatícia, pois a obrigação de fazer não pode ser satisfeita por outrem, mas apenas por quem a contraiu.

Ao tratar sobre o Abuso do Poder Diretivo, o juiz Sérgio José Bueno Junqueira Machado salienta que:

O dever da obediência do empregado às ordens do empregador, o exercício do poder diretivo seria ineficaz se o empregador não dispusesse de sanções para a hipótese de o empregado infringir seus deveres. Tais penalidades é que constituem a exteriorização do poder disciplinar do empregador, que "decorre do poder de comando empresarial, consoante o disposto no art. 2º, da CLT". (DOESP 1995)

Nesse contexto, e tendo em vista a própria proteção constitucional à propriedade (art. 5º, XXII, CF/88), possui o empregador a liberdade de contratar e dispensar empregados, desde que a dispensa seja realizada por meio de critérios objetivos e com respeito à personalidade humana. Em síntese, o poder diretivo do empregador reside na prerrogativa do contratante em estabelecer e definir o modo, tempo e local de prestação do serviço incluindo-se a liberdade para rescindir unilateralmente o contrato. (BARROS,2009)

Entretanto, é de relevante destaque dizer que, assim como os direitos de personalidade do trabalhador, o poder diretivo não é absoluto, encontrando limites nos direitos fundamentais e no princípio da dignidade da pessoa humana. (BARROS,2009)

Salienta Coutinho (2006, p. 182) que, não obstante as doutrinas acerca do caráter protetor do direito do trabalho, a nítida desigualdade entre as partes de uma relação trabalhista - empregado e empregador- dá-se, fundamentalmente, em razão do poder diretivo deste último, nas palavras do autor:

Toda a realidade está dominada pelo contrato que se traduz na tomada do corpo e do intelecto da pessoa humana, colocados à disposição dos interesses do capital. Mas as condições da entrega da força de trabalho não refletem tão-somente questões de natureza eminentemente patrimonial, senão também situações jurídicas pessoais traduzidas em direitos. Assim, por exemplo, o trabalho em local insalubre não é juridicamente relevante só enquanto um adicional legal de 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo, mas especialmente como um possível e eventual dano a saúde – direito fundamental – ou a revista não é só uma questão de poder ou sua limitação, mas a expressão da inviolabilidade do direito à vida privada e à intimidade – direito fundamental.

2. A RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO.

O trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no decorrer do tempo, sendo prestado por escravos e servos, que em sua maioria eram mulheres e crianças. No Brasil, surgiu com a chegada de escravos africanos que eram capturados para trabalhar nas lavouras e nos casarões dos Senhores de Engenho.

Por fortes movimentos que surgiram na época contra a escravidão, esses Senhores de Engenho começaram a trazer meninas e jovens para trabalhar em residências nas funções de cozinheiras e criadas, na condição de escravas, mas de modo diferenciado dos escravos da lavoura, sendo vistas de maneira superior pelo fato de partilharem da intimidade da família dos Senhores de Engenho. (PAMPLONA e VILLATORE,1997)

Seguindo essa linha de pensamento, Bonfim, (2010) complementa, “[...] no passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva”.

Vale salientar que essa atividade atualmente é tida como essencial, uma vez que este é um mundo globalizado e capitalista, no qual se trabalha não só para que se possa comer e se vestir, mas também para ter acesso aos mais variados meios de lazer e de tecnologia.

O doméstico tem uma denominação que provém do latim *domesticus*, que quer dizer da casa, da família, do lar. E lar vem a ser compreendido em sentido amplo como qualquer habitação. Ficando então o doméstico como a pessoa que trabalha para família, na habitação desta. No âmbito civil usava-se a expressão “serviçal”, que indica ser a pessoa que presta serviços, mas num sentido mais restrito, sendo o criado que presta serviços na residência do patrão. (MARTINS,2007)

Com os avanços cultural e tecnológico ocorridos ao longo das últimas décadas, a mudança com a Consolidação das Leis do Trabalho, só aconteceu em 1º de maio de 1943. Mesmo sendo de fato um marco revolucionário na regulamentação das relações de trabalho, não prestigiou os empregados domésticos com a regulamentação da profissão, uma vez que, no artigo 7º, “a”, do referido diploma, é excluído taxativamente a aplicação dos preceitos contidos em seu instrumento, deixando esta parcela tão expressiva da população “a ver navios”.

É descrito no Decreto- Lei n.5452, no artigo 7º, a seguinte afirmação:

Artigo 7º: Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso. Expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. (BRASIL, 1943)

Para Delgado (2013), tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. É seguindo essa definição, que o artigo 1º da Lei 5.859/72 também define empregado doméstico como “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: empregado, cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outros. O caseiro também é considerado trabalhador doméstico, quando o sítio ou local onde exerce a sua atividade não possui finalidade lucrativa. (MASCARENHAS,2013)

Não existia nenhuma previsão legal que estabelecesse direitos trabalhistas à referida classe, como jornada de trabalho, como, por exemplo, intervalos intrajornada e inter jornadas, férias e horas extras, pois, essas relações de emprego eram regidas apenas pela Lei nº 5.859/1972, a qual não abrangia, sequer, os direitos básicos de qualquer trabalhador.

A lei nº 5.859, de 1972 não trouxe o conceito de empregador doméstico, mas é possível entendê-lo, após análise ao artigo 1º da referida norma, que empregador doméstico é a pessoa física ou família que recebe a prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa por parte do empregado doméstico, para seu âmbito residencial. (MARTINS, 2004)

Em tempos atuais é grande o número de pessoas que trabalham na informalidade¹, sem ter carteira de trabalho assinada e sem receber muitas vezes a remuneração pecuniária devida ou a recebendo de forma irregular.

¹ Segundo o Jornal, o Estadão, esse número em 2016 passou dos 10 milhões. Fonte: <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,trabalhadores-informais-chegam-a-10-milhoes-no-pais,10000071200>

Para Silva (2012), o trabalho doméstico é, tradicional e estatisticamente, prestado por mulheres no mundo inteiro. Em razão disso, a fim de prestigiar a história de luta dessas trabalhadoras, adotou-se na pesquisa a denominação empregada(s) doméstica(s). A Constituição Federal de 1988 e a lei nº 5.859/1972, contudo, adotam as expressões “trabalhador doméstico” e “empregado doméstico”, respectivamente.

Em 11 de novembro de 1972 foi promulgada a Lei nº 5.859, que estabelece os direitos e obrigações do empregado doméstico e do empregador doméstico. Entretanto, essa Lei foi revogada pela Lei Complementar 150 de 1º de junho de 2015.

Sendo assim, com o advento da Lei Complementar 150, surgiram notoriamente novos horizontes legais para essa categoria, os direitos trabalhistas aos empregados domésticos, visando garantir, portanto, uma maior qualidade na prestação dos serviços destes para com seus empregadores. A Lei Complementar nº 150/2015 entende Empregado Doméstico:

[...] todo o indivíduo que presta serviços de forma contínua, onerosa, subordinada, pessoal e que não tenha finalidade lucrativa à família ou determinada pessoa no âmbito residencial. Além do mais, para ser considerado um empregado doméstico, o indivíduo, além de preencher os requisitos expostos, deve exercer suas atividades por mais de dois dias por semana.

A Lei das Domésticas, torna obrigatório o recolhimento mensal do FGTS pelo empregador, que deve ser equivalente a 8% do salário do trabalhador, e o pagamento antecipado da multa rescisória que corresponde a 3,2% do salário. “Essa redução possibilita que as mudanças nas regras não onerem tanto o orçamento do empregador”, diz Artur da Silva. (2015)

Os traços típicos e característicos da cultura brasileira não estão distantes do cotidiano organizacional, quer seja no estilo paternalista e autoritário de administrar, gerado no engenho, na casa-grande e na senzala, fortalecido pelo coronelismo e solidificado pela gerência empresarial. (AGUIAR, 2005)

Diante dessa observação, fica claro do por que, até hoje, é impregnada nas mulheres uma aparente inferioridade, já que, desde os primórdios, ela é vista e tratada de maneira inferior. Os trabalhadores domésticos deleitam-se ao longo dos anos de uma falta de reconhecimento perante seus direitos, preconceito da

sociedade, muitos desfrutam de uma inadequada remuneração, jornada de trabalho exaustiva e pouco reconhecida por alguns empregadores. Para Dieese (2011, p. 7):

O trabalho doméstico é exercido majoritariamente por mulheres, tanto na sua forma remunerada como não remunerada. Em 2005, realizavam tarefas domésticas 90,6% das mulheres e 51,1% dos homens ocupados, segundo dados do IBGE. Seu tempo se dividia em média, entre 42,9 horas por semana dedicadas ao trabalho remunerado e 9,8 horas semanais às tarefas domésticas, no caso dos homens. As mulheres ocupadas destinavam 34,8 horas semanais ao trabalho remunerado 25,2 horas por semana às tarefas domésticas

Nesse sentido, é possível fazer uma conexão com o trabalho precarizado que envolve as mais variáveis direções da vida do empregado, entre eles, o ambiente familiar, pessoal e até do ambiente do trabalho. A globalização e a desvalorização geraram crises de desemprego que podem ter tido como influenciadores o aumento da violência nas relações de emprego, o crescente número de casos de assédio moral e até sexual.

3. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO DOMÉSTICO.

O assédio moral, como fator de degradação do ambiente profissional, não é um acontecimento exclusivo do século XXI, mesmo que nas sociedades contemporâneas exista uma excitação à concorrência e ao individualismo.

Intensificando nessa prática, o homem sempre lutou de várias formas pra conquistar seu espaço. Para Lima (2015, p.30), embora a prática de assédio moral exista desde os primórdios das relações de trabalho, as classes patronal e subordinada conviveram silenciosamente com esse fenômeno até a década de 1980.

Conhecido na Europa como *mobbing*, o Brasil adotou-se o termo “assédio moral”, terminologia esta que, não raras vezes, é confundida com o assédio sexual. Conforme Lima (2015) observa, “[...] desde o século XIX as mulheres são a maioria absoluta no trabalho doméstico, sempre exercendo atividades relativas ao lar. Isto se dá por uma questão cultural acerca do papel da mulher na sociedade, que seria o de cuidar da casa e dos filhos”.

Hirigoyen (2002, p. 17) define o assédio moral no trabalho como sendo “[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou físico”.

A doutrina reconhecia durante muito tempo apenas o dano, a vida e a honra, mas hodiernamente a doutrina considera o dano moral uma lesão ao direito personalíssimo, proporcionando a configuração do dano moral. O Direito do Trabalho é campo favorável e fértil por excelência, concedendo tutela a personalidade do trabalhador, isto é, uma aptidão do caráter pessoal, de subordinação de perenidade da prestação de serviço. Uma das principais finalidades do Direito do Trabalho é assegurar o respeito e proteção ao trabalhador, sabe-se que a proteção ao direito de personalidade do empregado é de responsabilidade do empregador, em relação a isto, cabe sim a reparação por dano moral trabalhista. (CAMPOS e MACHADO, 2011)

Mesmo correlacionando a preocupação do legislador versus a manutenção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e sua valorização do trabalho humano, esses princípios são diariamente violados nas relações de trabalho.

Segundo Alkimin (2009), no Brasil, ainda não há legislação federal específica sobre o assédio moral; há apenas um projeto de lei visando à proteção contra o assédio moral no âmbito penal, porém, há algumas disposições de leis municipais e

estaduais, inclusive, muitas ainda em sede de projetos de lei, disciplinando e conceituando o assédio moral na administração Pública.

Observa-se que acerca da ação assédio moral, especialmente, como uma ação de pressionar os trabalhadores a atingirem metas e também como forma de causa uma inferioridade nos mesmos, gerando uma corrente de consequências terríveis para os que são debelados a essa forma de agressão subjetiva, induzindo ao aumento na demanda de ações em que se pleiteia a reparação pelos danos morais decorrente dessa conduta ilícita.

Passou-se, então, a encarar o problema com maior relevância, tanto na área jurídica como um problema de saúde pública, a qual atinge a dignidade dos trabalhadores, causando-lhes efeitos físicos² e psicológicos muitas vezes irreparáveis. Para Soares e Duarte (2014), a legislação positivada brasileira é muito insipiente no que diz respeito à definição e critérios que levam à configuração do assédio moral e ainda que efetivamente venham a criar penas ante a sua prática.

Não há uma legislação unificada com vistas a combater a violência moral nas empresas, ou seja, inexistente lei federal que trate o tema. A positivação desses instrumentos de repressão somente é encontrada de forma tímida nas leis estaduais e municipais esparsas, e ainda nestes casos restritas ao funcionalismo público, nada mencionando acerca da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas.

Era vista como exclusivamente para funções domésticas e reprodução da espécie humana, sem qualquer opinião ou sentimento a ser exposto e, quando as escravas, tinham que fazer os serviços domésticos sem qualquer benefício; eram vítimas de abusos sexuais de seus senhores, e caso contrariassem seus “donos” eram submetidas também a tratamento desumano, sob torturas físicas e psicológicas.

Para Nascimento (2011), assédio moral nas relações de trabalho prevista na Lei nº 12.250/06:

É todo comportamento abusivo, gesto palavra e atitude, que ameaça por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradando o ambiente de trabalho”. Assédio é o ato que atente, por sua repetição ou

² Aloizio Apoliano Cardozo Filho (2011) traz alguns resultados obtidos pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto, após análise com 2.072 trabalhadores, ilustrando como respostas do corpo ao assédio moral no ambiente de trabalho crises de choro, dores generalizadas, palpitações, tremores, insônia ou sonolência excessiva. Depressão, aumento de pressão arterial, dor de cabeça, distúrbios digestivos, tontura, falta de apetite, falta de ar, instigação ao suicídio

sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Essa conduta de assédio moral do empregador para com o empregado, não é uma ação atual, trata-se de uma conduta antiga. Conforme Vieira (2007) afirma: “Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno”.

De acordo com Barros (2006): “A violência moral no trabalho constitui um fenômeno internacional segundo levantamento recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com diversos países desenvolvidos.”.

A pesquisa ainda afirma que, como consequência dessa ação, o empregado poderá adquirir distúrbios de saúde mental como: depressão, angustias, danos mentais e de convívio todos associados como fatores de predisposição as condições de trabalho e o assédio moral recebido no ambiente de trabalho.

No Brasil, embora seja de aplicação no âmbito das relações domésticas e ou familiares, a Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, conceitua a violência psicológica contra a mulher no art. 7º, inciso II e diferencia a violência psicológica da moral, definindo essa última como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria (art. 7º, inciso V) (BRASIL, 2006)

A Organização Mundial de Saúde (OMS), define a violência como o uso deliberado da força física ou o poder, como ameaça ou efetivo, contra a própria pessoa, um terceiro, um grupo ou uma comunidade, que cause ou tenha muitas possibilidades de causar lesões, morte, danos psicológicos, transtornos de desenvolvimento ou privações. (THOME,2007)

A vítima que sofre o assédio, em alguns casos, torna-se isolada do seu convívio sem explicações, passando a ser ridicularizada, humilhada perante os outros. Em situações de assédio moral a empregados domésticos, ocorre que, muitas vezes. o assediado se torna conivente com as situações de assédio, por medo de perder o emprego e por vergonha de serem também humilhados ainda mais.

O que é perceptível é que a violência sofrida pelo assédio se junta a da demissão forçada ou sumária, o que contribui para que o estado de saúde da vítima seja ainda mais penalizado e dificulte a busca por um novo emprego.

O empregado, vítima de assédio moral, pode e deve procurar a Justiça do Trabalho, pleiteando a indenização relativa ao dano moral. É inegável que o assédio moral ocasiona danos à imagem, à honra, à liberdade do trabalhador (art. 5º, V e X, CF), logo, a sua reparação passa a ser devida, não só por causa das Leis trabalhistas, mas, principalmente em respeito às normas constitucionais.

Assim, a exposição do assédio moral poderá ser apresentada em situações atípicas, pequenas agressões, que se expostos a um longo prazo geram graves prejuízos à saúde e moral de suas vítimas. Passando a ser de suma importância a abrangência dessa temática, e a análise dos estudos publicados sobre o tema, correlacionando as mudanças jurídicas nesse cenários e as consequências às vítimas.

Por conseguinte, o assédio moral doméstico é uma conduta existente no meio das relações empregatícias, relação esta entre empregador e empregado. Matéria esta de conhecimento e domínio escasso entre as pessoas que sofrem esse tipo de conduta ilícita, Até mesmo por se tratar de pessoas com um grau de escolaridade baixo, pessoas leigas, que não tiveram oportunidade de estudo e se submetem a esse tipo de trabalho para manter sua subsistência.

Para Garcia (2009), o assédio moral se inicia por meio da sedução perversa. Essa é a etapa em que a vítima sofrerá um processo denominado enredamento, que o autor descreve: “O enredamento consiste na influência intelectual e moral que se estabelece em uma relação de dominação. O poder leva o outro a segui-lo por dependência, isto é, por aquiescência e adesão”.

Desta maneira, a caracterização desse tipo de prática pode ser identificada desde pequenos gestos até agressões verbais as quais coloca a vítima em um desconforto passageiro em meio a situação até grandes problemas de saúde, acarretamos por repressão diária em seu ambiente de trabalho. Ato esse que não é visto por um ciclo de pessoas, por se tratar de uma profissão que é desempenhada em casa, fora do convívio social.

No Brasil, há pelo menos, 11 (onze) Projetos de Lei atualmente tramitando no Congresso Nacional sobre o tema assédio moral³. No âmbito municipal, há leis

³ Projeto de Lei Federal n. 5.970/01 (introduz disposições aos arts. 483 e 484 da CLT); Projeto de Lei Federal n. 2593/03 (introduz alíneas o art. 483, da CLT); Projeto de Lei Federal n. 2369/03 (define, proíbe o assédio moral, impõe dever de indenizar e estabelece medidas preventivas e multas); Projeto de Lei Federal n. 5887/01 (tipifica como crime a conduta enquadrada como assédio moral, introduzindo alínea A ao art. do CP, impondo pena de detenção de três meses a um ano e multa;

coibindo a prática do assédio moral, aplicáveis aos servidores da administração pública local, como é o caso de São Paulo, Campinas, Iracemápolis e Guarulhos, no estado de São Paulo, e de Natal/RN.

O equilíbrio de direitos sociais e profissionais entre homens e mulheres ainda é um grande desafio para várias nacionalidades, incluindo a brasileira. Existe “lutas” isoladas para que essa conquista aconteça, como aumento da atuação das ONG (Organizações Não Governamentais), criação de políticas públicas de incentivo, são analisadas essenciais para que a cultura de "inferioridade feminina" seja diminuída ou quem sabe extinta do cotidiano dessas mulheres. No Brasil ou em outros países, o direito ao trabalho é hoje direito fundamental, mesmo tendo havido ao longo dos anos uma visível flexibilização.

Sendo assim, o empregado doméstico constitui-se como uma das mais importantes modalidades de mão de obra existentes em nosso país e no mundo.

No que diz respeito à igualdade no trabalho, as mulheres sofrem, em todos os ramos empregatícios, com um salário inferior, condições de trabalho inferiores, proteção inferior, vínculo de trabalho desfavorável, entre outros¹⁰. No Brasil, em especial, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU observou que, mesmo que, em geral, as mulheres tenham maior nível educacional, seguem sendo pouco representadas em cargos eletivos e postos administrativos e diretivos, concentram-se em empregos com menor remuneração e em tempo parcial, recebem, em média, salário menor e têm proteção social limitada, além de existir desigualdade nas condições de trabalho entre homens e mulheres. (ONU,2015)

Infelizmente, casos de assédio moral na relação de emprego doméstico são ainda mais corriqueiros do que aparentemente é. “Os exemplos seriam muitos”, afirma a especialista Fernanda dos Santos Nunes (2006). Ela ainda acrescenta: “O mais comum com relação aos trabalhadores domésticos, não contemplados pelo regime de limitação de horas, é a exigência descabida de atenção integral, 24 horas por dia, com supressão de férias e ameaça de dispensa”. Segue-se esse exemplo a seguir:

EMPREGADA DOMÉSTICA – CUIDADOS DE HIGIENE, CONFORTO E SAÚDE DE SENHORA IDOSA E DOENTE – ATRIBUIÇÕES EXCESSIVAS

Projeto de Lei Federal n. 4591/01 (introduz alterações na Lei n.8112/90, proibindo aos servidores públicos a prática de assédio moral contra seus subordinados, com a fixação de penalidades disciplinares; Projeto de Lei Federal n. 4742/01 também introduz o artigo 146-A no Código Penal Brasileiro, tipificando o assédio moral no trabalho tem a seguinte redação.

– RECUSA – JUSTA CAUSA AFASTADA – Tarefas demasiadas a quem não tinha condições de suportar tantas responsabilidades. Embora o trabalho doméstico não esteja submetido a jornada fixa, é óbvio que há de se limitar o tempo em que a empregada permaneceria à disposição do empregador. Ainda que também não se aplique ao caso o art. 66 da CLT, que prevê a obrigatoriedade de descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas, é certo que esse parâmetro deve ao menos ser utilizado como referência de tempo mínimo necessário para que se possam restabelecer as energias até que nova jornada de trabalho seja iniciada sem prejuízo de sua saúde. Dedicção exclusiva acrescida da responsabilidade de prestar cuidados de higiene e conforto ao paciente e zelar por sua segurança, mediante alimentação e uso de medicamentos. Recusa em permanecer de vigília, à noite. Ato justificado pelo excesso de trabalho. Justa causa afastada. Recurso da autora a que se dá provimento.

Um dos maiores empecilhos legais para a comprovação das lesões sofridas ainda é a averiguação dos fatos e, conseqüentemente, a produção de provas suficientes para a condenação, seja pelo fato de o empregador deter os meios, seja porque ele pode restringir o acesso de testemunhas, ou porque quem tem acesso ao domicílio patronal é pessoa de confiança dele (NUNES, 2006). Isso se torna ainda mais difícil, pois a produção de provas normalmente cabe ao próprio autor: Vejamos:

(TRT 02ª R. – RO-RS 01883-2006-020-02-00-2 – (20090330948) – 11ª T. – Rel. Juiz Eduardo de Azevedo Silva – DOE/SP 19.05.2009) EMPREGADA DOMÉSTICA – RESCISÃO INDIRETA – ASSÉDIO MORAL – INDENIZAÇÃO – Incumbe ao autor da ação a prova dos motivos ensejadores da rescisão indireta do contrato de trabalho e da ocorrência de assédio moral.

A problemática fica ainda pior quando se analisa o que já foi aqui explanado, no que diz respeito à intolerância de abusos, uma vez que há uma enorme possibilidade de um empregado assediado se ver sem emprego pelo simples fato de se negar a ser conivente com os atos do empregador. Vale salientar, ainda, que em muitas realidades, o local de trabalho do empregado doméstico é também o seu lar. E ainda:

A reparação do dano moral é, em regra, pecuniária, ante a impossibilidade do exercício do jus vindicata e, visto que ele ofenderia os princípios da coexistência e da paz sociais. A reparação em dinheiro viria neutralizar os sentimentos negativos de mágoa, dor, tristeza e angústia, pela superveniência de sensações positivas de alegria ou satisfação, pois possibilitaria ao ofendido algum prazer que, em certa medida, poderia atenuar seu sofrimento. Trata-se da reparação por equivalente, ou melhor, da indenização entendida como remédio sub-rogação, de caráter pecuniário, do interesse atingido. (DINIZ 1997, p 29-32).

É perceptível, por tudo o que já foi exposto, como a prática de Danos Morais acaba deixando o empregado “algemado” em uma cruel realidade, onde tem que aguentar por muitas vezes xingamentos e práticas violentas para que continue a manter seu emprego, seja para o seu próprio sustento ou para o sustento de sua própria família, situação essa que fica bem mais agravante quando ele mora na casa dos patrões, muitas vezes até em cidade diferente.

Por fim, é possível concluir que essa prática horrenda de assédio moral acontece justamente por aqueles que não respeitam a dignidade da pessoa humana. São pessoas que não enxergam seus subalternos de como um ser humano igual a eles e, como tais, detentores dos mesmos deveres e direitos. Observemos esse exemplo:

A 10ª Turma do TRT-MG manteve a condenação de um casal ao pagamento de indenização por assédio moral à ex-empregada doméstica, que era tratada com desrespeito, sendo chamada por nomes ofensivos e que faziam referência à sua raça. As filhas dos reclamados, inclusive, utilizaram um site de relacionamento da internet, para ofender a trabalhadora, que era chamada de gorda, ladra, e neguinha”. Empregada acusada de furto ganha indenização por dano moral. Depois de ser acusada de furtar uma quantia em dinheiro na residência em que trabalhava a empregada doméstica G. J. S. M. Ganhou na Justiça do Trabalho indenização por dano moral, em decisão na última quinta-feira (27) da juíza Maria Rafaela de Castro, da Vara do Trabalho de Guajará-Mirim (RO) (JORNAL DA PARAÍBA, 2006).

Veja como a vítima dessas agressões é vista pelo agressor como alguém que não é digna nem do mínimo respeito. Percebe-se como a condenação do agressor em danos morais acaba sendo a única esperança daquela vítima para ver a Justiça ser feita e reparar sua dor e as consequências de tais atos, afinal, além dos casos acima, “[...] há muitos outros, cujo teor é o desrespeito com a empregada doméstica, agressões verbais, ameaças físicas, e até mesmo, assédio sexual após longo tempo de assédio moral” (NUNES, 2006).

É preciso entender que a condenação em Danos Morais é não só possível nas relações de emprego doméstico, como também é extremamente necessário para o regular exercício da Justiça. Entender isso é premissa mínima para o alcance de uma realidade melhor e uma sociedade formada por indivíduos que aceitam e respeitam não apenas os seus direitos e deveres, mas também os do outro, seja nas relações pessoais ou profissionais, enfim, na vida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, verificou-se que, além de ser possível reconhecer a condenação em Danos Morais por práticas abusivas na relação de emprego, esse ato passa a ser extremamente necessário para o eficaz alcance da Justiça e das máximas legais do Direito.

Para tanto, é preciso estender o posicionamento doutrinário, jurídico e legislativo acerca do tema trazidos pela evolução do Direito não só brasileiro mas como também mundial nesse tipo de relação.

Foi visto que o Trabalho doméstico é um dos trabalhos mais antigos de que se tem notícia, e, desde sua existência, trouxe uma concepção de inferioridade daqueles que serviam aos olhos dos que eram servidos. Detectou-se que a situação de mulheres e crianças eram ainda pior, estes eram vistos como incapazes de realizar qualquer outra atividade para contribuir para a sociedade que viviam, fato que acabou levando, aos dias atuais, a uma situação de inferioridade das mulheres.

Além disso, identificou-se a existência de uma relação de poder que emana do empregador em relação ao empregado, inclusive existente como previsão legal nas Leis Trabalhistas brasileiras, como a Consolidação das Leis de Trabalho e nas Leis Complementares, como a 150 de 2015.

Esse poder que existe é justamente o fator principal que permite que o assédio moral aconteça, uma vez que é ele que coloca o empregado em uma situação “abaixo” à situação do empregador e a ele tenha que obedecer, até porque é a própria subordinação condição existencial de uma relação empregatícia.

Por fim, passou-se a analisar como acontecem as relações de emprego doméstico nos dias atuais e como acontece, na prática, o exercício daquele poder do empregador dentro da relação do empregado.

Foi visto que o assédio moral é uma prática ainda muito presente nessas relações e que a legislação acerca do tema ainda é bastante escassa, prova disto é que a Lei que se preocupou em regulamentar as relações domésticas foi promulgada há menos de 02 (dois anos).

Por fim, foi analisado como ocorrem os julgamentos dos pedidos de condenação pela prática de assédio moral e constatado que essa realidade é muito complicada, pois, poucos são aqueles que possuem a destreza de acionar judicialmente seus patrões, pois dependem de seu emprego, e mesmo aqueles que procuram seus direitos, encontram muitas dificuldades pelo fato de não conseguirem produzir provas suficientes para a condenação, pois é justamente o patrão que detém esses meios probatórios.

Enfim, o estudo cumpriu seu objetivo de trazer a referida discussão à baila e de comprovar que o seu posicionamento é o mais certo a ser seguido e defendido. Muito além de se tratar de algo que garante o verdadeiro papel da Justiça, é algo que protege a dignidade da pessoa humana e, assim, as relações entre os indivíduos dentro da sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Saúde. **ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.** A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. 201

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452.** 1º maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em abril 2017.

CARDOZO FILHO, Aloizio Apolionio. **Efeitos danosos do assédio moral nas relações de trabalho.** In: Jus.com.br. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/19709/efeitos-danosos-do-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho> Acesso em maio 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **A autonomia da vontade privada: em busca da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** In: SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet (org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** Edição 10. São Paulo: LTr, p.31 2011.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2012.ulo: Saraiva, 2009.

DIEESE. **Trabalhadores Domésticos.** Disponível em: www.dieese.org.br/projetos/SPM/TrabalhadoresDomesticas. 2017 Acesso em 20/08/2017.

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

Direito do Trabalho. Edição 19. São Paulo: Atlas, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** Edição 2. São Paulo: LTr, p.121, 2004.

HAIZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à privacidade e poder diretivo do empregador: o uso do e-mail no trabalho.** São Paulo: Atlas, 2009, p. 63.

HIRIGOYEN, Marie-France. (2002a) **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. Ed. 5. Rio de Janeiro: Editora Bertrand do Brasil.

JORNAL DA PARAÍBA. **Direito Doméstico**. 2006. Disponível em: <<http://direitodomestico.com.br/?p=2163>> Acesso em maio 2017.

JUS BRASIL. In: Jus Brasil. 2013 Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/60197005/trt-15-10-10-2013-pg-2461> Acesso em abril 2017

LOPES, Rosamaria Novaes Freire. **O exercício do Poder diretivo do empregador**. In: Via Jus. ANO? Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1019&idAreaSel=8&seeArt=yes>> Acesso em abril 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Edição 11. São Paulo: Atlas, p.27, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Edição 19: São Paulo: Saraiva 2003.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **A (Re)Significação Do Critério Da Dependência Econômica: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista**. UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. CURITIBA, 2011.

PAULINO, Maria Lucia Avelar. **As relações de emprego na era da internet: violação à intimidade do empregado versus poder diretivo do empregador**. [Dissertação] Faculdade de Direito, São Paulo, 2008.

PINTO, Rafael Morais Carvalho. **Assédio moral no ambiente de trabalho e a política empresarial de metas**. [Dissertação] Pontifícia Universidade Católica De Minas Gerais. Belo Horizonte: 2011.

PINTO, José Humberto Silva. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. In: Finom. 2017 Disponível em: <http://www.finom.edu.br/index.asp?pag=pag_layout_4.asp&id_pagina=561> Acesso em abril 2017

SOARES, Fernanda de Carvalho ; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. REVISTA Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

THEODORO, Maria Isabel Accoroni; SCORZAFAVE, Luiz Guilherme Scorzafave. **Impacto da redução dos encargos trabalhistas sobre a formalização das empregadas domésticas.** Rev. Bras. Econ. vol.65 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2011.

Tribunal Regional do Trabalho, Região 2. **Recurso Ordinário nº 01883-2006-020-02-00-2 – (20090330948)**. Relator: Juiz Eduardo de Azevedo Silva. São Paulo, 19 de maio de 2009. Disponível em: <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/2617991/coluna-semanal-direito-domestico>
Acesso em maio 2017.