



**PROVAS PARA COMPROVAÇÃO DE ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS: uma análise com base em decisões ocorridas
no ano de 2021 do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região**

**EVIDENCE FOR PROOF OF MORAL HARASSMENT IN THE FACE OF
DOMESTIC EMPLOYEES: an analysis based on decisions made in 2021 by the
Regional Labor Court of the 4th Region**

Maiara Nicolay Rosa¹

Alexandra Johann Maieron²

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto o assédio moral, uma vez que se procura verificar os aspectos dos meios probatórios para comprovação em face dos trabalhadores domésticos com enfoque em pesquisas de julgados no Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região ocorridas no ano de 2021, ano de delimitação escolhido em virtude de que o Brasil ratificou a Convenção 189 da OIT. Com a seguinte problemática: Quais os meios de provas processuais no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho doméstico que são consideradas nas decisões judiciais? Assinala-se que o trabalho contempla três seções. Na primeira delas, aborda-se o conceito dos tipos de assédio moral, possuindo como alicerce principal doutrinas e legislação pertinente. Na segunda seção trata-se basicamente sobre a evolução da lei referente aos direitos dos empregados domésticos, além de trazer as principais atualizações da Lei Complementar 150/2015, e por fim, na última seção, busca-se analisar decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região com a delimitação do tempo do ano de 2021, constatando-se os tipos de provas mais frequentes e o resultado gerado. O método de abordagem escolhido é o dedutivo, já quanto ao método de procedimento utiliza-se histórico e monográfico, além disso a técnica de pesquisa é bibliográfica e jurisprudencial. Chegando as conclusões finais que existe vulnerabilidade em relação a essa classe de trabalhadores e que o principal meio de prova é o testemunhal.

Palavras-chaves: Assédio Moral. Provas. Trabalhadores Domésticos.

¹Graduada em Direito pela Faculdade Dom Alberto, Santa Cruz do Sul/RS. E-mail: maiaranicolayrosa@outlook.com

²Graduada em Direito pela Faculdade Dom Alberto, Mestre em Ciências Sociais, Especialista em Direito do Trabalho, Docente do Curso de Direito da Faculdade Dom Alberto, Santa Cruz do Sul/RS. E-mail: alexandrajm.adv@gmail.com



ABSTRACT

The present work has as its object the moral harassment, since it seeks to verify the aspects of the evidentiary means for proof in the face of the domestic workers with focus on researches of judged in the Regional Labor Court of the 4th Region occurred in the year of 2021, year of delimitation chosen because Brazil ratified ILO Convention 189. With the following problem: What means of procedural evidence regarding moral harassment in the domestic work environment are considered in judicial decisions? It should be noted that the work comprises three sections. In the first one, the concept of types of moral harassment is addressed, having as its main foundation doctrines and relevant legislation. The second section is basically about the evolution of the law regarding the rights of domestic workers, in addition to bringing the main updates of Complementary Law 150/2015, and finally, in the last section, we seek to analyze decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region with the delimitation of the year 2021, noting the most frequent types of tests and the result generated. The method of approach chosen is deductive, as for the method of procedure, historical and monographic are used, in addition the research technique is bibliographical and jurisprudential. Arriving at the final conclusions that there is vulnerability in relation to this class of workers and that the main means of proof is the testimonial.

Keywords: Moral Harassment. Evidences. Domestic Workers.

INTRODUÇÃO

Primeiramente, é interessante comentar que as relações de trabalho ao longo do tempo, foram sofrendo modificações, surgindo casos de assédio moral em face do trabalhador, causando danos psicológicos. Danos esses mais percebidos nos momentos atuais nos últimos anos, sendo de fato um assunto presente em reportagens e no mundo digital que é o mais acessado por exemplo.

Chegando essas demandas a via judicial, um dos pontos que interessa a presente pesquisa, é a forma como a justiça do trabalho trata as ações que buscam a comprovação do assédio moral, por se tratar de situações que acontecem no âmbito doméstico, a vulnerabilidade presente, que por consequência acarreta indenização. Sendo o foco da presente pesquisa os empregados domésticos que é uma classe que também está exposta e pode sofrer práticas abusivas configurando assédio moral, e que geralmente pode ser mais difícil a comprovação.



O presente trabalho é de fundamental relevância a sociedade em geral e ao campo jurídico, pois o assédio moral no ambiente de trabalho é frequente e deve ser discutido com mais constância na rotina das pessoas. Trazer sobre a importância desse conhecimento focado ao ambiente de trabalho doméstico com certeza é significativo, visando destacar quais as provas necessárias para comprovar em um processo trabalhista essas práticas abusivas.

Assim, este estudo apresenta como problema: quais os meios de provas processuais no tocante ao assédio moral no ambiente de trabalho doméstico que são consideradas nas decisões judiciais? Para isso, buscou-se então, apontar os principais meios de provas dos empregados domésticos na comprovação do assédio moral.

Seguindo esse pensamento, tem-se o primeiro objetivo específico que é desenvolver conceito e tipologias necessárias para configurar o assédio moral no ambiente de trabalho, trazendo a legislação pertinente, cujo objetivo foi abordado na primeira seção.

Prosseguindo, o próximo objetivo específico é conceituar a classe dos trabalhadores domésticos, assim como suas características, principalmente através das atualizações proporcionadas pela Lei Complementar nº 150, de 2015, tratado na segunda seção.

Com o estudo dessas seções busca-se trazer embasamento e conhecimento necessário para interpretar a terceira e última seção, em que seu objetivo específico é avaliar as provas apresentadas em processo judicial perante o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), para a constatação do assédio moral em face dos trabalhadores domésticos, abordando os meios mais utilizados e o modo de prova mais encontrado.

Para a construção da pesquisa foi escolhido o método de abordagem dedutivo, tendo em vista, o seu conceito de pesquisa que parte do modo geral buscando se encontrar com a parte específica do estudo, encaixando-se plenamente com o objetivo desejado.



Referente aos métodos de procedimentos, ficou evidenciado a utilização dos métodos histórico e monográfico, que busca trazer a história das legislações, os avanços ocorridos ao longo do tempo na legislação pertinente aos trabalhadores domésticos e pelo motivo de se tratar de estudos de casos, retirados do TRT4 no ano de 2021, as decisões as quais constem situações de assédio moral no âmbito do trabalho doméstico, sendo assim, os métodos de procedimentos mais adequados.

Dessa forma, trazendo informações preciosas em relação a essa temática ao meio social, levando em consideração que provavelmente a maioria das pessoas já sofreram assédio moral e não possuem conhecimento que seus direitos foram feridos, especialmente com a classe de trabalhadores domésticos se percebe que tem uma fragilidade maior por ser em âmbito familiar, em que normalmente possuem contato com menos pessoas o que talvez possa prejudicar a verificação que de fato aconteceu esse tipo de violação.

Na busca de trazer informações relevantes ao mundo acadêmico, principalmente com análise dos julgados do TRT4, frisa-se a importância de identificar quais tipos de provas utilizados em processos trabalhistas e os mais encontrados na comprovação do assédio moral em face dos empregados domésticos. Como consequência conduzindo profissionais da área trabalhista da região sul para futuras ações nesse aspecto, adquirindo mais conhecimento e também como resultado instigando futuras pesquisas como essa mesma temática em outros locais, para compreender como é o entendimento em outras regiões do país.

A DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

A ideia principal da presente seção é apresentar de modo que se tenha fácil compreensão acerca do que é de fato assédio moral, quais os meios qualificadores, quais situações são consideradas, trazendo as classificações de cada tipo de assédio moral.

É importante esclarecer inicialmente, mas o que é assédio moral? Sobretudo, para melhor compreensão acerca, conforme o entendimento de Freitas, Heloani e



Barreto (2008) a respeito, falam que o assédio moral são atos intencionais, contínuos, abusivos, que acontecem no ambiente de trabalho com o intuito de inferiorizar, ridicularizar, intimidar, assim arruinando psicologicamente uma pessoa ou um grupo, desfazendo suas habilidades de trabalho, afetando sua dignidade e trazendo danos a sua plenitude profissional e pessoal.

É importante ter ciência da principal característica para configuração do assédio moral, a respeito segue entendimento de Freitas, Heloani e Barreto (2008, p. 26):

Não é incomum que o assédio moral surja de forma insignificante, confundindo-se com uma brincadeira de mau gosto, o que dificulta a sua consideração séria pela vítima e a sua formalização como um problema organizacional. Como a sua característica principal é a repetição, é somente depois de ser regularmente acuada que a vítima percebe que os ataques se multiplicaram e o seu estado de inferioridade ou fragilidade torna mais difícil a sua reação.

Como pode-se perceber, o assédio moral existe e é comentado a muito tempo, nota-se que continua atualmente com a mesma conceituação, conforme entendimento encontrado de Nelson e Teixeira (2017, p. 410):

O assédio moral configura-se, exatamente, por um conjunto de condutas (diversos atos), reiteradas, durante certo lapso de tempo, que acaba por macular danosamente os direitos de personalidade do trabalhador. Um ato isolado pode se conformar com uma agressão moral com repercussão na esfera civil, penal e trabalhista. Entretanto, não configura assédio moral na relação de emprego.

Para mais conhecimento e melhor compreensão dessa seção e das próximas de modo geral, existem alguns tipos de assédio moral, quais sejam: o primeiro deles trata-se do assédio moral vertical, conforme o entendimento de Pamplona Filho e Santos (2020), pode ser classificado em ascendente e descendente, cada um respectivamente se caracteriza da seguinte forma, o primeiro o ascendente trata-se de práticas abusivas (violência psicológica) realizado por um subordinado ou mais de um em face de seu superior hierárquico, o que é mais difícil de provar e incomum, já o segundo, o descendente trata-se do mais rotineiro, que é praticado pelo superior



hierárquico em face de seu inferior hierárquico, o mais conhecido como práticas abusivas do patrão.

Segundo a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho) (BRASIL, 2019)¹, tem-se o assédio moral horizontal que é definido como a violência psicológica exercida por colegas que possuem a mesma função, que possuem o mesmo nível hierárquico.

É totalmente válido comentar sobre o assédio moral misto que é a prática concomitante tanto do vertical e horizontal, em que o primeiro é chefe em face do trabalhador ou vice e versa e o segundo entre colegas com o mesmo cargo, segundo Pamplona Filho e Santos (2020).

Vale ressaltar o assédio moral organizacional, seguindo a linha de pensamentos de Pamplona Filho e Santos (2020. p. 92), os mesmos entendem da seguinte forma:

A partir do conceito proposto são extraídos seis elementos caracterizadores do assédio moral organizacional, a saber: abusividade da conduta, habitualidade, contexto organizacional ou gerencial, natureza coletiva do público-alvo, finalidade institucional e ataque à dignidade e aos direitos fundamentais do trabalhador.

Para melhor compreensão citamos novamente a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho) (BRASIL, 2019), que menciona algumas situações caracterizadas como: o monitoramento excessivo; a fiscalização de quantas vezes o funcionário se dirige ao banheiro, inspecionando o tempo que o mesmo permanece no local; a destinação de atividades inviáveis de serem executadas ou com pouco tempo para realização das tarefas conflitantes; aplicação de penalidades humilhantes como exemplo prendas; desconsideração quanto aos problemas de saúde; exacerbação ao colaborador com novas ocupações ou troca de função, ou atividades que o mesmo costumava realizar causando a impressão de insuficiência e

¹ Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: <https://www.tst.jus.br/assedio-moral>



incapacidade assim como muitas outras situações que podem ser enquadradas como prática de assédio moral.

Com a repetição de situações vexatórias, abusos que por consequência trazem diversos danos psicológicos, dessa forma ocasiona o dever de indenizar por tais danos, pode-se citar como respaldo o art. 223 – A e 223 – B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme segue:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.
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.

No sentido do dever de indenizar, é possível citar em conjunto com os artigos acima mencionados da CLT, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil (CC). O assédio moral não apresenta legislação específica, mas apresenta-se o dever de indenizar, com base nos artigos acima citados da CLT no CC, podendo-se mencionar também o art. 5º incisos V e X da Constituição Federal (CF) que prevê indenização, o que está diretamente ligado com a prática do assédio moral, sendo consequência do mesmo, é uma sequência. Ou seja, o trabalhador submetido a práticas humilhantes, que afeta sua dignidade que deve ser assegurada conforme art. 1º inciso III CF, acaba gerando o direito a receber pagamento a tal título.

Neste contexto, visando uma condenação justa, se verifica um binômio entre a punição indenizatória e sua função de evitar que ocorra novamente práticas abusivas, sobre isso o doutrinador Theodoro Junior (2016, p.69), explica:

Em nossa jurisprudência, repetidamente, se afirma que a reparação do dano moral, além de compensar a dor suportada pelo ofendido, tem a função social de punir o ofensor de modo a desestimular a reiteração da conduta nociva. Entretanto, no afã de evitar a “indústria do dano moral” e impedir condenações exorbitantes, um limite é sempre imposto pelos tribunais: o valor da indenização não deve motivar o enriquecimento sem causa para a vítima.



Importante mencionar a respeito da legislação também o art. 483 alínea “a” e “b” da CLT, que prevê motivos para rescisão indireta que é praticamente em palavras mais simples, uma justa causa inversa, quando o empregador fere direitos e enseja motivos para o empregado encerrar seu contrato de trabalho. Que já possui entendimentos que o assédio moral é um motivo para ter concedida a rescisão indireta.

Por fim nas mencionadas alíneas, prevê como razão para a rescisão indireta quando o trabalhador for obrigado a prestar serviços maiores a suas forças, não estando previsto em lei ou no seu contrato e tratamento com inflexibilidade demasiada. Portanto, totalmente ligado ao assédio moral o referido artigo da CLT.

Com certeza é muito importante comentar a linha tênue entre assédio moral e dano moral, facilmente se interligam, porém, são distintos, conforme já exposto até o momento. A principal característica do assédio moral é a repetição, se percebe que para a sua configuração é necessário que seja algo continuado, não apenas alguns fatos isolados.

No tocante ao dano moral pode ensejar por situações vexatórias, por exemplo algum fato que ocorreu apenas em um determinado momento, para melhor compreensão acerca segue pensamento de Bittar (2015, p. 45) a respeito:

Qualificam-se como morais os danos em razão da esfera da subjetividade, ou do plano valorativo da pessoa na sociedade, em que repercute o fato violador, havendo-se, portanto, como tais aqueles que atingem os aspectos mais íntimos da personalidade humana (o da intimidade e da consideração pessoal, na autoestima), ou o da própria valoração da pessoa no meio em que vive e atua (o da reputação ou da consideração social, na estima social).

Sendo assim, para que de fato seja caracterizado assédio moral precisa-se atender aos requisitos, um fato isolado de ofensas contra a honra do trabalhador poderá se enquadrar como uma conduta que agrediu a dignidade ocasionando indenização por danos morais, frisa-se por conta de determinada conduta, mesmo que só tenha por exemplo ocorrido uma única vez.



Vale ressaltar que assédio moral e dano moral são diferentes, os danos morais são consequência das práticas abusivas, nessa vertente, segue entendimento encontrado de Lopes e Santos (2020, p. 114):

É de se destacar, ainda, que o assédio moral não deve ser confundido com dano moral, já que aquele é espécie de ato ilícito, e este é sua consequência, de modo que quem agride psicologicamente o outro no ambiente laboral deve ser responsabilizado a arcar com reparação por danos morais.

Seguindo esse pensamento, significa que o dano moral é uma consequência do assédio moral, porém não é em todos casos que o dano moral é ocasionado pelas práticas abusivas exercitadas continuamente ao longo do tempo. Em outras palavras, dano moral é mais abrangente, e assédio é algo mais específico, como se viu até o momento possui requisitos a serem preenchidos para sua caracterização, e faz parte do todo maior que é tido como dano moral. Portanto, quando uma pessoa é exposta a uma situação humilhante, ou passa por circunstância que fere sua personalidade, por consequência terá direito a uma reparação civil por conta do prejuízo psicológico, moral.

Conforme se verifica em doutrinas e jurisprudências se constata que é pacífico a conclusão de que para que seja considerado a caracterização de assédio moral no ambiente de trabalho é necessário a repetição das condutas abusivas, frisa-se que em decisões se encontra claramente a essencialidade da continuidade.

A partir disso, pode-se chegar as seguintes considerações, o assédio moral é algo contínuo, tem como principal intuito a violência psicológica e humilhação do indivíduo atingindo duramente sua saúde mental, gerando direito a indenização, com principais fundamentações na CLT, no CC e CF. Diferentemente de dano moral que é indenização imposta com intuito de reparar danos sofridos, que efetivamente ambos tem conexão, em que o segundo acaba gerando como resultado das ações do primeiro mas no entanto, são diferentes, possuem elementos caracterizados distintos.



HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO ACERCA DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS E PRINCIPAIS ATUALIZAÇÕES DA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

Para melhor compreensão dos aspectos e da história dessa admirável classe dos trabalhadores domésticos, é essencial ter-se ciência quais os requisitos para ser caracterizado como empregado doméstico. Para adequação na legislação vigente a essa classe, é importante entender qual a diferença para diarista que é espécie de trabalho autônomo, ou seja, prestadora de serviços ao qual será explicado a seguir. Contando com o histórico da legislação demonstrando que foi aos poucos que essa categoria de trabalhadores foi sendo vista pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Inicialmente, a explicação do conceito de empregado doméstico se encontra no artigo 1º da Lei Complementar (LC) 150/2015, qual seja:

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

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Com apenas a leitura desse artigo, se percebe que é imprescindível que o empregado preste serviços a empregador com finalidade não lucrativa, portanto, sendo para local que tem função lucrativa não é possível se enquadrar como trabalhador doméstico e aplicar a LC 150/2015, que é legislação específica aos mesmos.

Outro ponto, é que nesse mesmo artigo está a diferenciação de como é conhecido popularmente por diarista, pessoa que eventualmente presta serviços de limpezas a uma ou mais residências, essa distinção é pelo número de dias trabalhados. Segue explicação sobre, de Martinez (2021, p. 96):



Desse modo, as prestações de serviços domésticos que se realizem até duas vezes por semana — ainda que desenvolvidos com pessoalidade, onerosidade, alteridade, regularidade, previsibilidade do dia de repetição, subordinação e dependência econômica do trabalhador — não mais serão entendidas como passíveis de inserção no modelo de contrato de emprego, caso, evidentemente, exista discussão quanto à natureza do vínculo estabelecido entre os contratantes.

Sendo assim, com a identificação desse artigo da referida LC 150/2015, e com o exposto pelo autor, chega-se à conclusão que de fato quem presta serviços de até dois dias na semana não configura relação de trabalho, sanando essa dúvida.

Quanto a história e evolução da lei referente aos trabalhadores domésticos, conforme os doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante (2019), iniciou pelo CC de 1916 em que era utilizada com base nas disposições acerca das normas de prestações de serviços.

Seguindo com os pensamentos dos doutrinadores Jorge Neto e Cavalcante (2019), a CLT/1943 excluiu os trabalhadores domésticos, consolidação essa da Era Getulista, com exceção de situações que eram definidas para a aplicação da mesma, ressaltando, portanto, que essa classe não possuía normatização específica.

No ano de 1972, surgiu legislação destinada aos trabalhadores domésticos, ao qual trouxe alguns direitos aos mesmos, trata-se da Lei 5.859, em que se pode citar de exemplo de benefício trazido pela mesma, em seu art. 3º que prevê férias a cada um ano trabalhado em 20 dias úteis, o que é diferente do estipulado a outros trabalhadores que gozam de 30 dias corridos de descanso conforme explana Santos (2015).

Nota-se nessas colocações que os empregados domésticos por um longo período de certa forma estavam desamparados e com dificuldades de ascender em direitos, necessitando recorrer a legislação geral para ter reconhecimento, o que dificulta a proteção dos mesmos, refletindo a esses empregados, sua vulnerabilidade.

Seguindo quanto a composição das leis a trabalhadores do âmbito doméstico, é importante citar o Decreto 95.247/1987, ao qual se pode comentar a respeito de um direito adquirido conforme explica Santos (2015, p. 22), vejamos:



Não obstante isso, o decreto presidencial que regulamentou a Lei do Vale-Transporte estendeu o benefício aos empregados domésticos (art. 1º, inc. II, do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987) e a categoria patronal nada fez para corrigir a inconstitucionalidade do decreto regulamentador. Na época, não havia sindicato de empregadores domésticos e a categoria patronal não estava legalmente representada para agir em juízo.

A Lei do Vale-Transporte sofreu diversas alterações no curso do tempo e, no que diz respeito ao objeto deste Manual, podemos acrescentar que a proteção social avançou com a Lei Complementar nº 150, de 2015, a qual regulamentou este benefício para o empregado doméstico (art. 19).

Em seguida, adveio a CF de 1988 ao qual reconheceu uma série de direitos pertinentes, de acordo com o art. 7º em seu parágrafo único, dentre esses vários direitos é importante citar o salário mínimo, décimo terceiro salário, licença maternidade, proibição de trabalho noturno, férias com pagamento de 1/3 a mais do salário habitual, aviso prévio, seguros referentes a acidentes de trabalhos e etc.

Mostra-se muito válido o referido artigo da CF 1988, incluindo plenamente a frase “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos”, é uma conquista da classe com certeza, tendo em vista, a exclusão da CLT, dos empregados domésticos. É fundamental citá-los de forma expressa, assim como os empregados urbanos e rurais são apontados.

Seguindo a linha do tempo do ordenamento jurídico referentes aos direitos trabalhistas dos empregados domésticos temos a LC 103/2000 de acordo com o relatado de Jorge Neto e Cavalcante (2019), que trouxe o direito ao Piso Salarial Estadual.

Posteriormente, em 2001 a Lei 10.208 conforme Jorge Neto e Cavalcante (2019, p.1087), trouxe a inclusão facultativa ao regime de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):

Em março de 2001, com a Lei 10.208 os empregados domésticos também passaram a ter: (a) inclusão facultativa no FGTS, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento; e (b) o empregado doméstico dispensado sem justa causa faria jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. Podia parecer que o trabalhador doméstico teria o



direito ao seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa; todavia, tratava-se de direito condicionado, pois dependia de o empregador inscrever o empregado no regime fundiário.

É claramente perceptível um grande prejuízo aos empregados domésticos, pois, com a mencionada lei traz a facultatividade de o empregador inscrever o empregado doméstico ao regime FGTS, o que se não fosse feito, o mesmo não teria direito ao saque desse valor e ao seguro desemprego, sendo uma grave consequência.

Essas são as principais legislações que foram surgindo ao longo do tempo, sendo aplicadas aos trabalhadores domésticos, visualizando o contexto histórico ao qual foram sendo modificadas até a chegada a Lei Complementar (LC) 150/2015.

Importante destacar que a mencionada LC foi publicada com a finalidade de regularizar os novos direitos aplicados aos trabalhadores domésticos, que se originou por meio da Emenda Constitucional 72/2013, que proporcionou nova composição ao art. 7º da CF, segundo falam os doutrinadores Carlos Leite, Letícia Leite e Laís Leite (2015). Os respectivos autores comentam:

Em resumo, a Nova Lei do Trabalho Doméstico, ou simplesmente a LC n. 150/2015, passou a dispor sobre: características do contrato de trabalho doméstico; conceitos e contornos relacionados e aplicados ao trabalhador doméstico; a duração normal do trabalho doméstico; regime de compensação aplicado; regime de tempo parcial; contratação por prazo determinado; contrato de experiência; acordo entre empregador e empregado para estabelecimento de horário de trabalho. (2015, p.15).

Com a leitura do início da mencionada lei complementar já se nota um ponto essencial a ser mencionado previsto no art. 1º em seu parágrafo único, a proibição de empregar como trabalhador doméstico menores de 18 anos.

Referente a jornada de trabalho conforme Santos (2015) menciona que a CF em seu art.7º inciso VIII legitimou a semana de 44 horas trabalhadas com oito horas diárias, mas a referida LC prevê ainda em seu art.3º a possibilidade do regime de tempo parcial, ao qual estabelece que o trabalhador pode cumprir a carga horária de laborar até 25 horas na semana.



Mais um ponto muito interessante que se percebe com a leitura da LC 150/2015 e um benefício aos trabalhadores domésticos é o art. 18 que proíbe descontos na remuneração à título de vestuário, moradia, transporte e etc. Vejamos:

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Aspecto considerável a ser comentado é a previsão no art. 17º § 5º em que dispõe que o trabalhador doméstico pode permanecer na casa do empregador, caso esse seja seu ambiente de trabalho e moradia que segundo os doutrinadores Carlos Leite, Letícia Leite e Laís Leite (2015), dessa maneira é demonstrado a grande vulnerabilidade dessa categoria, facilitando que não tenham acesso livre as férias, podendo acabar realizando alguma atividade de trabalho.

É relevante destacar sobre o referido entendimento acima que dessa forma, em que o empregado doméstico permanece no ambiente de trabalho durante as férias, pode ocasionar mais chances de serem expostos a práticas abusivas, o que efetivamente por consequência lógica, se observa a fragilidade extrema nesse quesito, trazendo mais um elemento que dificulta a obtenção de provas.

É válido e muito interessante comentar que no ano de 2021, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existem um total de 5,7 milhões de trabalhadores domésticos.²

É importante destacar outros pontos notáveis sobre os art. 11 e 12 da LC 150/2015, ao qual Carlos Leite, Letícia Leite e Laís Leite (2015, p. 72 e 74) comentam com clareza, conforme segue:

Nos termos do §1º do art. 11 da LC n. 150/2015, o acompanhamento do empregador pelo trabalhador doméstico em viagem depende de prévio acordo escrito entre as partes. Não vale o acordo tácito ou verbal.
O art. 12 da LC n. 150/2015 tornou "obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou

² Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais#:~:text=Segundo%20a%20Pesquisa%20Nacional%20por,era%20de%2095%2C5%20milh%C3%B5es>



eletrônico, desde que idôneo”.

É totalmente válido comentar que o Brasil ratificou a convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 2021, convenção essa que trata sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, com previsões específicas quanto a proteção a situações de assédio, dentre outras questões.

Dessa forma, conclui-se através dessa seção a fragilidade que está exposta a classe dos trabalhadores domésticos, em que por vezes tiveram seus direitos omitidos ou excluídos dos demais tipos de trabalhadores, que foi uma evolução lenta na legislação até terem igualdade perante os demais com todos os seus direitos legitimados.

Seguindo a percepção histórica a LC 150/2015 é certamente uma grande vitória aos empregados domésticos, pois, traz uma série de direitos reconhecidos como a obrigatoriedade da inserção ao regime do FGTS, que se frisa que anteriormente a referida lei o tornava opcional. Outros benefícios como a vedação de descontos referente a alimentação, moradia em viagens em que o empregado doméstico acompanha seu empregador. A regulamentação da carga horária semanal, contando também com a possibilidade de regime de tempo parcial e a proibição de trabalho doméstico a menores de 18 anos.

Com contrapontos, como já mencionado, mas que merece destaque novamente, a parte de que os empregados domésticos podem usufruir das férias no local de trabalho, caso resida com o empregador, como por exemplo também em caso de em contratação por período determinado em que o empregado não poderá rescindir o contrato sem uma justa causa, mediante indenização que deverá pagar ao empregador.

A referida lei complementar apesar de ser benéfica e ser um grande avanço na legislação a essa classe de trabalhadores, possui vertentes a serem analisadas, que de certa forma aumenta a vulnerabilidade as quais os empregados domésticos já enfrentam rotineiramente muitas vezes em seu próprio âmbito pessoal e profissional,



por ter muitos que residem com o empregador, ou seja, no seu próprio local de trabalho passam praticamente boa parte de suas vidas. Levando em consideração também todo o histórico de fragilidade apresentado aos mesmos que se nota com a evolução da legislação.

ANÁLISE DAS PROVAS UTILIZADAS EM JULGADOS DO TRT4 PARA COMPROVAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL EM FACE DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

Com o desenvolvimento da presente seção, com foco primordial em decisões encontradas no TRT4 ocorridas no ano de 2021, relativo a casos de assédio moral em face dos trabalhadores domésticos, pretende-se desvendar quais as provas mais apropriadas e acolhidas em processos trabalhistas para chegar a um resultado positivo, comprovando as práticas abusivas.

Primeiramente, é muito importante comentar a respeito dos meios de provas em demandas trabalhistas, para melhor compreensão sobre, temos a descrição apontada por Lopes e Santos (2020, p. 117):

É mister o destaque de que a prova no processo trabalhista pode ser produzida por todos os meios previstos em lei, bem como pelos meios que não sejam vedados, desde que moralmente legítimos, conforme dicção do art. 369 do CPC. São considerados meios diretos de prova os depoimentos das partes, interrogatório, confissão judicial ou extrajudicial, testemunhas, documentos, perícia e inspeção judicial. Já os meios indiretos de prova podem ser a presunção e os indícios.

Com base nessa conceituação, constata-se que há mais tipo de provas admitidos no âmbito trabalhista, ao qual não se exclui a possibilidade de provas diferentes das encontradas habitualmente pela leitura do art. 369 do Código de Processo Civil (CPC), em que diz claramente que se pode utilizar meios legais para comprovar seus direitos.

Nesse sentido, os autores Lopes e Santos (2020) esclarecem quando falam sobre presunção que relaciona diretamente com a possibilidade de inversão do ônus



da prova, o que se nota que nos casos de assédio moral não é permitido, pois, o ônus é da parte reclamante.

Seguindo esse íterim, a partir da mencionada conceituação de provas é essencial comentar sobre o ônus da prova, que é de inteira responsabilidade do reclamante para a comprovação do assédio moral, conforme definido no art. 818 da CLT, interessante citar também o art. 313, inciso I do Código do Processo Civil, ao qual responsabiliza o autor de provar veracidade da situação que ocasiona seu direito.

A respeito do mencionado ônus da prova e sobre decisões que indeferem o reconhecimento do assédio moral em razão da ausência de provas concretas aptas a reconhecer essas práticas abusivas, segue percepção de Martinez e Carvalho Junior (2022, p.38) que comenta sobre a dificuldade de comprovação:

O empregador, por sua vez, costuma se restringir à negativa de sua ocorrência, deixando ao autor da ação o ônus de promover a comprovação de sua prática.

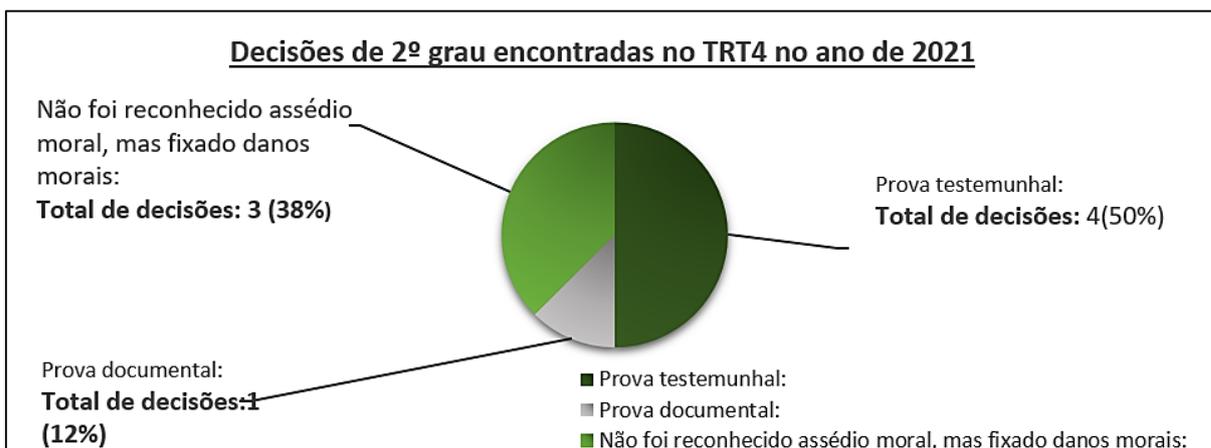
Em boa parte das situações, o assédio operou-se de forma dissimulada e sutil, de modo que muito dificilmente emergirá uma prova robusta e conclusiva capaz de desvelar sua incidência, razão pela qual avultam decisões judiciais que rejeitam seu reconhecimento, diante da fragilidade probatória geralmente aferida.

Tendo em mente as percepções sobre ônus e prova, pesquisando na seguinte ordem “empregada doméstica dano moral assédio moral” no TRT4, do período 01/01/2021 a 31/12/2021, foi encontrado 128 resultados, dos quais 120 decisões que não se tratam de trabalhador doméstico. Tais decisões, que não tratam de empregado doméstico, acabaram aparecendo na busca por ter alguma das palavras pesquisadas acima no corpo do acórdão. Em cinco decisões realmente é de empregados domésticos ao qual foi reconhecido o exercício do assédio moral e fixado indenização a tal título.

E em três acórdãos se trata de fixação de reparação a título de danos morais por situações específicas que pela falta de características necessárias não se configurou o assédio moral, mas da mesma forma merece ressarcimento pelo dano sofrido, conforme gráfico abaixo para melhor visualização das decisões encontradas:



Gráfico 1 – Decisões de 2º grau encontradas no TRT4 no ano de 2021.



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

É importante começar a respeito das decisões que não foi reconhecido o assédio moral, mas foi fixado indenização a título de danos morais. O primeiro acórdão encontrado na pesquisa, foi do processo sob nº 0021602-47.2018.5.04.0271, em que se trata de empregado doméstico que foi arbitrado valor a título de danos morais pelo fato da reclamante ter trabalhado pelo período de 12 anos sem a formalização do seu vínculo empregatício na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), porém não foi reconhecido a prática de assédio, por ausência de provas apresentadas pela parte reclamante.

No acórdão do processo sob nº 0020737-98.2020.5.04.0741, foi fixado valor a título de danos morais, mas não foi reconhecido a prática de assédio moral em virtude que um dos requisitos é que as atitudes abusivas sejam reiteradas e a reclamante possui o ônus da prova, ou seja, não apresentou provas suficientes, comprovando a continuidade das práticas abusivas. Mas passou por uma situação constrangedora que feriu sua dignidade, possuindo direito a reparação civil por esse ato. Comprovando esse fato com a gravação apresentada de uma conversa com o reclamado, que a ofendeu com palavras fortes como “caloteira, sem vergonha, mal intencionada e mau-caráter”.



No acórdão do processo sob nº 0021892-49.2017.5.04.0028, é uma situação semelhante ao caso acima pelo fato de que não foi reconhecido a prática do assédio moral, mas o ato ao qual a reclamante passou foi humilhante e afetou sua dignidade, sendo totalmente cabível reparação em valores, ou seja, fixação de indenização a título de danos morais.

Em síntese, conforme a decisão a reclamante declarou que foi acusada injustamente de furtar o valor de US\$ 1.400 (um mil e quatrocentos dólares) no apartamento em que ficou hospedada juntamente com a família em Miami para trabalhar como doméstica, que era sua função e compareceu a viagem como empregada doméstica, realizando seus serviços domésticos e para cuidar das crianças, sendo esse o fato gerador que feriu seus direitos e gerou indenização.

Partindo para as decisões as quais foram reconhecidas com a prática do assédio moral. A primeira decisão encontrada se trata do processo sob nº 0020780-26.2018.5.04.0411, ao qual o meio de prova foi testemunhal. A testemunha trabalhou alguns meses durante o período da reclamante, no mesmo âmbito doméstico, sendo reconhecido o assédio moral e fixado pagamento de valor a tal título. Interessante comentar para fins de curiosidade que nessa mesma decisão foi reconhecido também a prática de assédio sexual por parte do reclamado.

A reclamante trabalhou como empregada doméstica na residência, sofreu assédio moral pela esposa do reclamado. Ao qual foi alegado que a mesma possuía transtornos mentais, mas a testemunha negou que a idosa tinha algum tipo de distúrbio mental, a deficiência dela é físico – motora. Relatou que presenciou cenas ao qual a reclamada proferia xingamentos com palavrões a reclamante, citou as expressões como: “pessoas de vila”. Vale observar que o magistrado de origem reconheceu a prática do assédio moral, ao qual em 2º grau foi mantida a condenação.

A segunda decisão de 2º grau retirada do TRT4, é bastante considerável e válido ter destaque na presente pesquisa, conforme segue:

EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. [...] (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020279-92.2020.5.04.0026 ROT, em 04/08/2021, Desembargador Roger Ballejo Villarinho - Relator)



ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: preliminarmente, por unanimidade, NÃO CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE QUANTO À INTEGRAÇÃO DO SALÁRIO EXTRAFOLHA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS, por inovação recursal. No mérito, por unanimidade, DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE para: (...) b) condenar a ré ao pagamento de indenização por danos morais, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais); (...)

A presente decisão do processo sob nº 0020279-92.2020.5.04.0026 chamou atenção, por um ponto muito interessante quanto a prova utilizada. A empregada doméstica sofreu assédio moral, era alvo de constantes humilhações de sua colega de trabalho, outra empregada mais antiga da família, encaixando, com o tipo de assédio moral horizontal, não isentando a responsabilidade da empregadora, tendo em vista, a responsabilidade objetiva a mesma foi condenada a pagamento de indenização.

Mesmo que a empregadora não tenha causado o dano diretamente a esta, foi responsabilizada, entende-se como principal fundamentação o art. 932 inciso III do CC, que menciona claramente, em outras palavras que deve responder por atos praticados em serviço de suas empregadas.

Na decisão mostra que para comprovação do assédio moral foi apresentado aos autos prova documental, esses fatos foram declarados incontestáveis com base em uma agenda em que era anotado as atividades realizadas pelas empregadas, em que possuía também anotações difamatórias sobre a vítima e o trabalho realizado pela mesma.

É importante comentar sobre o impacto na vida do indivíduo que essas ações ocasionam, é essencial mencionar nessa seção a Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho (Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho), (BRASIL, 2019) que fala “O assédio moral traz consequências psíquicas, físicas, sociais e profissionais para o assediado e prejudica o ambiente de trabalho, as organizações e o Estado.”



Já a autora Hirigoyen (2012, p.173) relata os principais danos psicológicos que as práticas abusivas se instalam na rotina das vítimas, segue tópico a respeito do stress e ansiedade:

Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, sensações de opressão de falta de ar, de fadiga, perturbações do sono, nervosismo, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas como a ansiedade.

Seguindo sobre a presente decisão, realmente no tocante a prova, é indiscutível que a reclamante sofria abusos psicológicos por parte da colega de trabalho, foi utilizado também na presente decisão o art. 223-E da CLT, vejamos: “Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão”.

Com base na decisão acima, se pode perceber como foi aplicado de fato a responsabilidade objetiva a empregadora e que a prova documental é um meio de prova completamente eficaz na qual, com mais tipos de decisões, busca análises com mais detalhes sobre o que foi decidido e descobrindo demais meios de provas nos processos trabalhistas.

Mais uma decisão que merece ter destaque é do processo sob nº 0020084-73.2017.5.04.0233, a comprovação foi através de prova testemunhal, o meio de prova mais comum, porém um pouco inusitado nesse caso, conforme será apresentado a seguir, segue a ementa:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AÇÃO AJUIZADA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. [...] RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ASSÉDIO MORAL CARACTERIZADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. [...]Na espécie, não restam dúvidas de que a reclamada constrangeu a demandante, contrariando normas de urbanidade que regem a relação de emprego, não sendo possível admitir que um empregador proceda desta forma. Atitudes como a evidenciada nos autos acarreta humilhação à autora, passível de reparação. Apelo parcialmente provido.



Na presente decisão a reclamante exerceu a função de cuidadora, frisa-se o ponto comum que é pelo fato de que o meio de prova para a constatação do assédio moral foi uma testemunha, mas a pessoa que presenciou as humilhações sofridas pela reclamante foi em lugar fora da residência da reclamada que era seu local de trabalho.

Ambas costumavam ir realizar juntas as compras no supermercado, em que a operadora de caixa presenciou as humilhações, em que a reclamada era chamada por nomes impróprios em público como “burra, lerda e pateta”.

Na decisão que concedeu indenização pelo reconhecimento do assédio moral, utiliza-se como argumento que no âmbito doméstico os meios probatórios se tornam mais difíceis de se obter e assim por consequência reconhecer a sua prática, e que pelo fato da reclamada agir assim em público, não possuindo receio de realizar essa conduta na frente de outras pessoas é uma questão que deve ser considerada.

A reclamante também relata que as situações de humilhações eram constantes em seu local de trabalho que sua empregadora proferia ofensas contra a sua cor de pele, “que negro tinha que apanhar”, alterava o tom de voz e jogava o dinheiro no rosto da reclamante, a mesma também alega que já foi acusada de furto.

Portanto, o meio de prova necessário para configuração do assédio moral foi a testemunha, quanto a legislação na presente decisão de segunda grau utilizou os artigos 186, 187 e 932 inciso III ambos do CC.

Na decisão do processo sob nº 0021078-70.2017.5.04.0211, nesse caso é importante comentar que foi reconhecido o vínculo de emprego doméstico pelo fato de que o reclamante trabalhava nas casas de praia do reclamado.

Foi reconhecido a prática do assédio moral, a prova foi testemunhal, ao qual a testemunha que o reclamante trouxe foi um colega que já trabalhou para o reclamado, em que o mesmo relatou como era o tratamento com palavrões e xingamentos constantes, falou também sobre as várias ameaças de demissões.

Na oitava e última decisão encontrada pertence ao processo sob nº 0021183-81.2016.5.04.0211 foi comprovado o assédio por meio de testemunha, ao qual confirmou as humilhações públicas sofridas pela reclamante.



Na maior parte das decisões o meio de prova mais encontrada é a prova testemunhal que traz ao processo os relatos da realidade sofrida no âmbito de trabalho doméstico, o que por essa questão conforme citado em algumas das próprias decisões se torna mais dificultoso para os empregados domésticos a comprovação do assédio.

Visualiza-se também que se compreende que possui outros meios de provas distintos como por exemplo a prova documental apresentada na quarta decisão encontrada, a agenda de atividades com as anotações difamatórias por parte da outra empregada que praticava assédio moral em face de sua colega de trabalho, e a testemunha operadora de caixa do supermercado que presenciava as humilhações públicas em face da empregada doméstica, demonstrada no sexto acórdão. Para a tipificação de danos morais é oportuno falar que outros meios de provas são admitidos como gravação de conversa.

Para finalização, segue quadro sobre as decisões encontradas envolvendo o empregado doméstico para uma melhor visualização e compreensão:

Quadro 1 - Decisões encontradas envolvendo o empregado doméstico.

Processo	É empregado doméstico?	Foi reconhecido assédio moral?	Qual a prova utilizada?
0021602-47.2018.5.04.0271	SIM	NÃO	Dano moral por falta de assinatura na CTPS.
0020737-98.2020.5.04.0741	SIM	NÃO	Gravação de desentendimento com palavras ofensivas.
0021892-49.2017.5.04.0028	SIM	NÃO	Dano moral por acusação de furto.
0020780-26.2018.5.04.0411	SIM	SIM	Testemunha
0020279-92.2020.5.04.0026	SIM	SIM	Prova documental
0020084-73.2017.5.04.0233	SIM	SIM	Testemunha
0021078-70.2017.5.04.0211	SIM	SIM	Testemunha
0021183-81.2016.5.04.0211	SIM	SIM	Testemunha

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

Ressalta-se que em três decisões não configurou o assédio moral, por ausência de provas determinando a continuidade das condutas, porém, em todos os acórdãos



foi fixado indenização. Um dos acórdãos foi fixado dano moral por ser um período longo de trabalho sem a assinatura da CTPS, outro por parte da reclamante apresentar gravação de um desentendimento ao qual foi agredida verbalmente e uma decisão mais séria envolvendo acusação de furto, quando a empregada estava em viagem a outro país com seus empregados.

Sendo assim, oito decisões encontradas envolvendo empregado doméstico, em cinco decisões foram comprovados o assédio moral, dentre elas quatro decisões foram através da prova testemunhal, uma delas por meio de prova documental. As testemunhas eram de pessoas que já trabalharam no mesmo local, salvo uma dessas quatro decisões ocorreu de ser alguém externo ao ambiente de trabalho, a operadora de caixa do supermercado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho buscou compreender que o conceito de assédio moral, que é configurado através de preenchimento de alguns requisitos, com a pretensão de atingir a integridade do trabalhador, causando danos, juntamente com as suas classificações.

Por conseguinte, após a ponderação apresentada foi possível chegar a seguinte percepção: que para a configuração do assédio moral, não basta fatos isolados de possível constrangimento, é indispensável a constatação através da repetição dos atos abusivos.

Que existe demais tipos de assédio moral além da mais conhecida praticada pelo superior hierárquico em face do subordinado que é a chamado assédio moral vertical descende, entre outros como o assédio moral horizontal entre colegas de trabalho, inclusive foi encontrado decisão nesse sentido, como demais classificações como assédio moral misto e assédio moral organizacional.

A partir disso, procurando esclarecer o que é a relação de empregado doméstico, percebendo que sua principal qualificação no art. 1º da Lei Complementar



150/2015, conhecendo um pouco sobre a história da legislação da mencionada classe, e constatando alguns dos benefícios e desvantagens presentes na referida lei.

Percebeu-se que historicamente os empregados domésticos não tinham seus direitos trabalhistas assegurados ou iguais aos demais, o que em 2015 foi modificado com a LC, porém ainda assim, mostra-se uma classe com uma relação de emprego frágil diante da relação familiar existente. Vale ressaltar que a construção das leis até a chegada da LC 150/2015 foi lenta e em determinados momentos foi omissa perante a classe.

Para enfim, mas não menos essencial a pesquisa, verificar as provas que são capazes de comprovar na esfera judicial a prática do assédio moral no âmbito de trabalho doméstico com base nas decisões encontradas no ano de 2021 no TRT4. Nas oito decisões encontradas envolvendo empregado doméstico, três delas não foi reconhecido o assédio moral, tal ponto identificado sobre a exigência da repetição das condutas abusivas foi observado nas decisões, por esse motivo nesses acórdãos não foram reconhecidos o assédio moral, porém, foi fixado indenização a título de danos morais pela ocorrência de uma situação vexatória que feriu a honra do trabalhador.

Nas cinco decisões que foi reconhecida a prática do assédio moral, quatro delas o meio de prova foi a testemunhal, com exceção de uma que foi prova documental. Se constatando que na realidade do empregado doméstico, por ser de âmbito familiar, não se tem muitos meios de provas, a testemunhal é a principal e uma das poucas que os mesmos podem ter acesso. Se atentando ao fato que existe dificuldade na comprovação do assédio moral por ser uma relação íntima, ao qual frisa-se é indispensável a constatação através da repetição dos atos abusivos.

Em outros processos trabalhistas das mais variadas classes, as pessoas possuem medo de se comprometer em ser testemunha, de se prejudicar, mesmo tendo acesso a mais colegas, a dificuldade probatória continua não sendo algo simples, o que se deve observar que para os empregados domésticos a comprovação se torna ainda mais difícil, pela maioria das vezes não possuírem muitos colegas de trabalho.



Portanto, um fator dominante quanto a tão mencionada comprovação do assédio moral para os empregados domésticos, ressalta-se novamente que é a fragilidade aos quais estão expostos por seu trabalho ocorrer em âmbito familiar.

REFERÊNCIAS

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BRASIL. [Código Civil (1916)]. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1916. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm> Acesso em: 08 ago. 2022.

BRASIL. [Código Civil (2002)]. **Código Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2002. Disponível em:
< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm> Acesso em: 19 set. 2022.

BRASIL. [Código de Processo Civil (2015)]. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em:
< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Senado Federal, 1943. Disponível em:
< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 15 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 95.247, de 17 de Novembro de 1987**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília, DF: Senado Federal, 1987. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm> Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985**. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Brasília. DF: Senado Federal, 1985. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm> Acesso em: 08 set.2022.

BRASIL. [Constituição Federal (1988)]. **Constituição Federal**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:
< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 15 out. 2022.



BRASIL. **Lei Complementar nº 103, de 14 de Julho de 2000.** Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22. Brasília, DF: Senado Federal, 2000. Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm > Acesso em: 8 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.208, de 23 de Março de 2001.** Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Brasília, DF: Senado Federal, 2001. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10208.htm > Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (2013)]. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de Abril de 2013.** Brasília, DF: Senado Federal, 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm> Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. **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. Brasília, DF: Senado Federal, 2015. Disponível em:

< https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm > Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral.** Pare e Repare – Por um Ambiente de Trabalho + Positivo. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>> Acesso em: 01 ago. 2022.

Convenção 189 da OIT, Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm> Acesso em 16 de nov. 2022

_____. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas> > Acesso em: 17 set. 2022.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio Moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.



HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LEITE, C. H. B.; LEITE, L. D.; LEITE, L. D. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico: Comentários à Lei Complementar n. 150/2015**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

LOPES, A. M. S.; SANTOS, S. B. A prova judicial do assédio moral e sexual nas relações de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 101, p. 105-129, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MARTINEZ, L. CARVALHO JÚNIOR, P. L. **Assédio Moral Trabalhista: Ações Coletivas e Processo Estrutural**. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

NELSON, R. A. R. R.; TEIXEIRA, W. O. R. Da análise dos aspectos estruturantes do assédio moral laboral para sua configuração no sistema normativo brasileiro. **Prisma Jurídico**, v. 16, n. 2, p. 393-428, 2017.

PAMPLONA FILHO, R.; SANTOS, C. M. P. G. **Assédio Moral Organizacional: Presencial e Virtual**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

VILELA, Pedro Rafael. **Mulheres negras são 65% das trabalhadoras domésticas no país**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-04/mulheres-negras-sao-65-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais#:~:text=Segundo%20a%20Pesquisa%20Nacional%20por,era%20de%2095%2C5%20milh%C3%B5es>> Acesso em: 16 nov.2022.

RIO GRANDE DO SUL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. **Súmulas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>> Acesso em: 17 set. 2022.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Pauta do 1º grau. Disponível em:< <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/pauta-1grau> > Acesso em: 24 ago. 2022

SANTOS, Aloysio. **Manual de contrato de trabalho doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos**. 5ª ed. São Paulo: Método, 2015.



**REVISTA DE DIREITO
FACULDADE DOM ALBERTO**

ISSN 2179-1155-L
E-ISSN 2179-1503

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense Jurídica, 2016.