



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

LUIZA BINOW PINHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO

SALVADOR-BA
2017

LUIZA BINOW PINHO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO

Monografia apresentada à Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do título de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho.

Área de concentração: Direito do Trabalho

SALVADOR-BA
2017

RESUMO

O presente estudo aborda o assédio moral no âmbito das relações de trabalho doméstico, apontando as dificuldades que o empregado doméstico enfrenta para provar os fatos e, conseqüentemente, os danos causados à sua dignidade. A Carta Magna de 1988, conhecida por instaurar o regime democrático no Brasil, possui um amplo leque de direitos individuais, sendo a dignidade da pessoa humana o alicerce do estado brasileiro. Como não poderia ser diferente, as relações de trabalho também são contempladas pelos direitos humanos fundamentais. Historicamente, o trabalho doméstico foi relegado a uma posição de inferioridade. No entanto, as alterações legislativas proporcionaram a efetivação do princípio da isonomia e, em virtude disso, os empregados domésticos usufruem dos mesmos direitos que outros trabalhadores. Apesar das conquistas consideráveis, ainda é perceptível a ocorrência de situações que desvirtuam o ambiente de trabalho doméstico, tais como o assédio moral. O objetivo geral do estudo é analisar o assédio moral no trabalho doméstico, ressaltando a necessidade de preservar a dignidade do trabalhador. Os objetivos específicos do estudo são: abordar as noções preliminares de direito material e processual do trabalho; analisar os conceitos de empregado e empregador; apontar as características do contrato de trabalho; conceituar e caracterizar o assédio moral. Foi utilizada a pesquisa bibliográfica para o desenvolvimento do presente trabalho em diversas fontes, tais como livros, revistas e internet.

Palavras-chave: Assédio moral. Empregado doméstico. Dignidade.

ABSTRACT

The present study addresses bullying in the context of working relations, pointing out the difficulties that the domestic employee faces to prove the facts and, consequently, the damage to your dignity. The Magna Carta of 1988, known for establishing democratic rule in Brazil, has a wide range of individual rights, and the dignity of the human person the Foundation of the State. As could not be otherwise, labor relations are also considered basic human rights. Historically, the housework was relegated to a position of inferiority. However, the legislative changes have provided the implementation of the principle of equality and, as a result, domestic servants enjoy the same rights as other workers. Despite considerable achievements, is still noticeable the occurrence of situations which detract from the work environment, such as bullying. The overall objective of the study is to assess bullying in domestic work, with the need to preserve the dignity of the worker. The specific objectives of the study are: address the preliminary notions of substantive law and procedural law; analyze the concepts of employee and employer; point out the characteristics of the employment contract; conceptualize and characterize the bullying. Bibliographical research was used for the development of this work in several sources, such as books, magazines and the internet.

Keywords: moral Harassment. Domestic employee. Dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1 BREVE ANÁLISE PRELIMINAR DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO	09
1.1 PRECEDENTES HISTÓRICOS	09
1.2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA	14
1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	16
2 EMPREGADO E EMPREGADOR	18
2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	18
2.2 CONCEITO DE EMPREGADOR.....	21
2.3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.....	23
2.4 CONCEITO DE EMPREGADO	25
2.5 ALGUMAS MODALIDADES DE EMPREGADO.....	26
3 DO CONTRATO DE TRABALHO	29
3.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	29
3.2 SALÁRIO.....	30
3.3 DA SUBORDINAÇÃO	32
4 A DISCIPLINA LEGAL DO TRABALHO DOMÉSTICO	36
4.1 A CONFIGURAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO	36
4.2 DIREITOS APLICÁVEIS AO TRABALHADOR DOMÉSTICO À LUZ DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA.....	38
4.3 MUDANÇAS PROPOSTAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015 E SUAS REPERCUSSÕES SOCIAIS.....	40
5 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO E A MENSURAÇÃO DO DANO MORAL	45
5.1 DEFINIÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.....	45
5.2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	47
5.3 ASSÉDIO MORAL <i>VERSUS</i> ASSÉDIO SEXUAL	54
5.4 SUJEITOS ENVOLVIDOS.....	55
5.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	56
5.6 A PROVA DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL	57
5.7 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO	62

5.8 ATRIBUIÇÃO DE <i>QUANTUM</i> INDENIZATÓRIO QUANDO DA OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO	64
5.9 PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	65
CONSIDERAÇÕES FINAIS	69
REFERÊNCIAS.....	72

INTRODUÇÃO

A relação de emprego é pontuada por características que a torna peculiar. Entre empregado e empregador existe um liame caracterizado por direitos e deveres recíprocos, tais disposições são as típicas do vínculo empregatício e da atividade realizada, bem como existem direitos e deveres que constam no texto constitucional e em leis infraconstitucionais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 2º, define empregador como aquele que, “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. O seu artigo 3º, conseqüentemente, estabelece a prestação de serviços do empregado sob a dependência do empregador. A partir da leitura destes dois dispositivos, extrai-se o fundamento que garante ao empregador o direito de atuar e direcionar a prestação de serviços por parte do empregado, dirigindo, comandando, fiscalizando e subordinando o labor prestado pelo obreiro com vistas a atingir os objetivos da atividade desejada pelo empregador. Todavia, apesar da previsão legal do poder diretivo do empregador, não há um conceito legal, devendo tal lacuna ser discutida e preenchida pelos doutrinadores e pela jurisprudência.

O empregado subordina-se ao empregador, que, por sua vez, exerce seus direitos por meio do poder de direção a ele conferido e consubstanciado por meio dos poderes disciplinar, de organização e de fiscalização, poderes estes que não podem ultrapassar a esfera dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988, conhecida por instaurar o regime democrático no Brasil, possui um amplo leque de direitos individuais, sendo a dignidade da pessoa humana o alicerce do estado brasileiro. Como não poderia ser diferente, as relações de trabalho também são contempladas pelos direitos humanos fundamentais, tanto assim que se exige limitações aos poderes exercidos pelo empregador no âmbito das relações empregatícias.

Apesar das formalidades que cercam as relações de emprego, por muitos anos, o trabalho doméstico foi encarado como uma relação informal e, muitas vezes de caráter pessoal sem maiores direitos destinados ao trabalhador doméstico. Na verdade, fixou-se, no senso comum, a ideia de inferioridade do trabalho doméstico. A fim de equiparar a categoria dos empregados domésticos, mudanças legais foram

imprescindíveis e, atualmente, diversos são os direitos conferidos aos empregados domésticos. A despeito disso, ainda é perceptível a ocorrência de situações que desvirtuam o ambiente de trabalho doméstico, tais como o assédio moral que, ao contrário do que se imagina, não ocorre somente no meio empresarial, como pode ocorrer também no labor doméstico.

Neste sentido, o presente estudo questiona os parâmetros jurisprudenciais para a configuração do assédio moral no ambiente de trabalho doméstico, bem como a atribuição de indenização a título de danos morais.

O objetivo geral do estudo é analisar o assédio moral no trabalho doméstico, ressaltando a necessidade de preservar a dignidade do trabalhador. Os objetivos específicos do estudo são: abordar as noções preliminares de direito material e processual do trabalho; analisar os conceitos de empregado e empregador; apontar as características do contrato de trabalho; conceituar e caracterizar o assédio moral.

A importância na análise do tema está no fato de que o assédio moral, apesar de ser um fenômeno notório e preocupante no âmbito empresarial, nunca foi combatido no trabalho doméstico, onde as relações jurídicas também devem ser tuteladas. A dignidade do trabalhador doméstico também deve ser preservada e o assédio moral naquele ambiente deve ser duramente combatido.

Foi utilizada a pesquisa bibliográfica para o desenvolvimento do presente trabalho em diversas fontes, tais como livros, revistas e internet. A pesquisa bibliográfica está baseada, basicamente, no tratamento doutrinário dado pelos diversos autores ao tema ora tratado. Também serão analisados as fontes legislativas existentes sobre o tema, tais como acórdãos, sentenças, leis, além de projetos de lei que tenham relação direta com a problemática analisada.

1 BREVE ANÁLISE PRELIMINAR DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

Didaticamente, o Direito é subdividido em ramos e, dentre eles, está o Direito do Trabalho, cujo objetivo é definir normas com o escopo de dispensar proteção ao trabalhador, considerado parte hipossuficiente na relação de trabalho. Discute-se acerca da natureza jurídica do Direito Laboral, entretanto, consolidou-se na doutrina o entendimento de que se trata de ramo do Direito Privado, mormente pelo fato de regulamentar as relações entre particulares, ou seja, empregado e empregador, sendo que o Estado, excepcionalmente, situa-se no lugar deste último no tocante a algumas relações por ele mantidas.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu bojo as normas de proteção ao trabalhador, bem como dispõe acerca das jornadas de trabalho, da remuneração, das férias, das regras de saúde e segurança no trabalho, dentre outros aspectos. Ademais, a referida legislação apresenta uma parte consistente em normas de direito material do trabalho e outra, onde se situam normas eminentemente procedimentais, ou seja, normas de direito processual do trabalho.

Inicialmente, o presente estudo propõe-se a analisar algumas nuances do Direito Material do Trabalho, a fim de introduzir o tema central da presente monografia.

1.1 PRECEDENTES HISTÓRICOS

O vocábulo “trabalho” advém do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura composto por três paus. O trabalho, em sua origem, remonta o período da Criação, conforme relata a Bíblia Sagrada, segundo a qual Deus criou céus e terra e, no sétimo dia, descansou¹.

A primeira modalidade de trabalho conhecida foi a escravidão, na qual o escravo era tido como objeto, considerado propriedade daquele que o detinha, sendo possível a sua comercialização. A escravidão fazia com que o homem perdesse a posse de si mesmo, conforme salienta Barros², refletindo o pensamento corrente na Antiguidade Clássica de que o trabalho possuía uma conotação material, coisificada.

¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011, p. 43.

² BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 43.

Durante a égide do Império Greco-Romano, os pensadores, a exemplo de Platão e Aristóteles compreendiam o trabalho de maneira pejorativa, pois, segundo eles, o trabalho funcionava como um meio de oprimir a inteligência humana, que deveria ser exercitada por meio da oratória. Os escravos deveriam cuidar dos trabalhos braçais e os homens livres poderia exercitar o pensamento. Aos primeiros incumbia as tarefas básicas e as atividades nobres, como a atividade política, competiam às demais pessoas.

Conforme leciona Barros:

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela³.

Posteriormente, encontramos a servidão como modalidade de trabalho, no período do feudalismo. Os senhores feudais concediam proteção militar e política aos servos, os quais deveriam, em troca, trabalhar nas terras do senhor feudal, também denominado suserano. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos suseranos em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. Durante o período feudal, predominou a economia agrária, sendo que o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de escravo.

Em um período posterior, mais precisamente no segundo período da época medieval, o desenvolvimento do trabalho passou a se dar por meio de corporações de ofício. De acordo com Martins, nas corporações estavam presentes três sujeitos principais, quais sejam os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que percebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Os aprendizes trabalhavam a partir de doze ou catorze anos e, em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Os aprendizes ficavam sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas para que o mestre ensinasse o ofício aos seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos

³ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 45.

ensinamentos, passava ao grau de companheiro, o qual, após o exame de obra-mestra, poderia ser elevado à categoria de mestre⁴.

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França, no século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lançá-las ao descrédito. Na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão tanto na indústria como no comércio, pois quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano. Essa tendência monopolizadora agrava-se em face dos limites impostos ao número de aprendizes, do alongamento da duração do aprendizado e da vedação do trabalho do artesão estrangeiro⁵.

Sob a égide das Corporações de Ofício, o exercício do trabalho era caracterizado pelas jornadas excessivamente longas, chegando até a dezoito horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr do sol, a fim de que o trabalho não tivesse a qualidade prejudicada. Após a invenção do lampião a gás, algumas indústrias passaram a trabalhar, inclusive, no período noturno.

As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. Dizia-se, na época, que a liberdade individual repele a existência de corpos intermediários entre indivíduo e Estado. Outras causas da extinção das corporações de ofício foram a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações.⁶

O período acima mencionado foi precedido pelo liberalismo econômico quase que sem limites, havendo predomínio da autonomia da vontade. O período liberal foi regido pelo postulado "*Laissez-faire, laissez-passer*", concebido por VicentGournay⁷.

A liberdade econômica ilimitada desencadeou um processo de exploração exacerbada da força de trabalho humana, remunerada com salários medíocres e expostas a horas e horas de trabalho, sem que fossem observadas as mínimas condições de higiene e de trabalho.

Neste contexto, pontua Barros:

O Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho⁸.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 10ª edição. Ed. Atlas. São Paulo: 2000, p. 34.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 48.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 36.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 50.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 52.

O Direito do Trabalho surge com o advento da primeira Revolução Industrial, entre os séculos, XVIII e XIX. Conforme lembra Cairo Júnior (2009), deve-se deixar claro que as relações de trabalho sempre existiram. Entretanto, o Direito Laboral tendo por objeto as relações de trabalho subordinada surgiu com a Revolução Industrial.

Ao contrário da postura estatal adotada com o liberalismo econômico, o Estado passa a ser intervencionista, interferindo nas relações de trabalho, em virtude dos abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores, os quais submetiam os obreiros a jornadas excessivas e condições insalubres e perigosas para o trabalho. O Estado passa, então, a exigir melhoria nas condições de trabalho, principalmente porque o conflito entre o coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade, surgindo, então a necessidade de elaborar um ordenamento jurídico que tivesse por finalidade estabelecer um equilíbrio mais justo⁹.

A Igreja também passa a preocupar-se com o trabalho subordinado. É a doutrina social. D. Rendu, Bispo de Annec, enviou um texto ao rei da Sardenha, em 15 de novembro de 1845, denominado Memorial sobre a questão operária, afirmando que "a legislação moderna nada fez pelo proletário. Na verdade, protege sua vida enquanto homem; mas o desconhece como trabalhador; nada faz por seu futuro, nem por sua alimentação, nem por seu progresso moral".

[...]

A Encíclica *Rerum novarum* (coisas novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que "não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital" (Encíclica *Rerum novarum*, Capítulo 28). A Igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: *Quadragesimo anno*, de 1931, e *Diviniredemptoris*, de Pio XII; *Mater et Magistra*, de 1961, de João XXIII, *Populorum progressio*, de 1967, de Paulo VI; *Labore exercens*, do Papa João Paulo II, de 1981¹⁰.

O término da Primeira Guerra Mundial foi marcado por um constitucionalismo, no qual eram incluídos, nas Constituições, preceitos em favor da defesa social, incluindo-se a proteção ao trabalho. A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917. O art. 123, da referida norma estabelecia jornada diária de oito horas, proibição de trabalho de menores de doze anos, limitação da jornada dos menores de dezesseis anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas,

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 52.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 37.

descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho, dentre outras normas protetivas.

No Brasil, a primeira Constituição a tratar especificamente de Direito do Trabalho foi editada em 1934. A Lei Maior deste período garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, além de férias anuais remuneradas¹¹

A Constituição de 1937, por sua vez, dispõe, em seu art. 136, que o trabalho é um dever social, assegurando a todos o direito de subsistir com o exercício do trabalho honesto. Esta mesma Constituição instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo haver intervenção estatal direta em suas atribuições. Foi criado o imposto sindical, como uma forma de submissão das entidades de classe ao Estado, pois este participava do produto de sua arrecadação.¹²

A Constituição de 1946, por seu turno, retomou as diretrizes democráticas adotadas em 1934, sendo importante ressaltar que este diploma legal integrou a Justiça do Trabalho ao quadros do Poder Judiciário, já que antes se tratava de órgão administrativo.

Barros destaca que:

A Constituição de 1967, no art. 150, assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos: “É garantida a liberdade de associação. Nenhuma associação poderá ser dissolvida, senão em virtude de decisão judicial”.

[...]

A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, introduziram a cogestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a “opção” por um deles. O salário família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos. [...]¹³.

A Constituição Federal de 1988, em vigor atualmente, é considerada analítica, de acordo com classificação doutrinária, o que significa dizer que se trata de diploma

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 56.

¹² Idem. p. 58.

¹³ Ib. Idem. p. 61.

legal que abrange, exaustivamente, uma série de direitos individuais e coletivos, englobando, entre tais direitos, os direitos do trabalhador.

Por isso, é correto afirmar que a atual Carta Magna ampliou consideravelmente a proteção ao trabalhador, cuidando da questão nos arts. 7º ao 11. O art. 7º versa a respeito dos direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9º especifica regras sobre greve. O art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados e o art. 11 estabelece que, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para efetivar o diálogo com o empregador.

1.2 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA

O Direito do Trabalho constitui um corpo de princípios, regras e institutos concernentes às relações de trabalho em que haja subordinação ou algo semelhante, com o escopo de assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, em consonância com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Ainda na lição de Martins, a expressão “conjunto” revela que o Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas, formando um sistema, um todo. Segundo ele,

Contém o Direito do Trabalho princípios que são colocações genéricas das quais derivam as demais normas. Com o conhecimento dos princípios do Direito do Trabalho, notamos um tratamento científico dado à disciplina, justificando, também, sua autonomia. Tem o Direito do Trabalho inúmeras regras que versam sobre a matéria. A maioria delas está contida na CLT. No Direito do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e normas, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito. O Estado é o maior criador de normas de Direito do Trabalho. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas¹⁴.

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 45.

Barros quando aborda as denominações já utilizadas para designar o direito do trabalho, cita algumas delas, tais como: legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social¹⁵.

Conforme ensina Cairo Júnior:

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito composto por regras e princípios sistematicamente ordenados, que regulam a relação de trabalho subordinada entre empregado e empregador, acompanhado de sanções para a hipótese de descumprimento dos seus comandos¹⁶.

O Direito do Trabalho tem por objeto de estudo o trabalho subordinado, conforme se posicionam as opiniões doutrinárias. A finalidade deste ramo jurídico, no entanto, é assegurar ao trabalhador melhoria em suas condições de trabalho e, também, a condição social do empregado. O objetivo do Direito do Trabalho, pois, é corrigir as deficiências eventualmente constatadas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, além de assegurar uma remuneração digna para a manutenção do próprio trabalhador e da sua família.

Em linhas gerais, o Direito Laboral cuida da relação entre empregados e empregadores e destes com o Estado, dispondo acerca de regras e princípios atinentes ao trabalho subordinado, além de sanções aplicáveis em caso de descumprimentos das hipóteses previstas em lei.

A natureza jurídica do direito trabalhista ainda é objeto de controvérsias no âmbito doutrinário. A natureza jurídica, também conhecida como taxonomia, em poucas palavras, refere-se à inserção no grupo do Direito Público ou do Direito Privado.

A tese de reconhecer o caráter público do direito trabalhista não resiste a um debate mais aprofundado. Nascimento assevera:

Se admitirmos a validade metodológica da distinção entre direito público e privado, o direito do trabalho seria ramo do direito privado, porque não vincula cidadão ao Estado; regula interesses imediatos dos particulares; é pluricêntrico, emanando de fontes internacionais, estatais e não estatais; tanto a convenção coletiva do trabalho como o contrato individual do trabalho não se desvincularam do âmbito do direito privado¹⁷.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 62.

¹⁶ CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 44.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 65.

Existe, ainda, uma corrente que defende a existência de um terceiro grupo de Direitos, qual seja, o Direito Social, cuja finalidade principal seria defender a parcela mais deficitária da população.

Salienta Cairo Júnior que alguns autores entendem que o Direito do Trabalho possui natureza mista, por ser composto de normas de Direito Público e de Direito Privado¹⁸.

Para Barros¹⁹, o Direito Laboral, qualquer que seja a natureza jurídica, possui conotação filosófica e sociológica, competindo-lhe as funções tutelar, econômica, conservadora ou coordenadora. Segundo a autora, a função de tutela é concretizada em relação ao trabalhador em virtude de sua condição de hipossuficiência. A função econômica está relacionada a atribuição de valores e o suporte econômico que alicerça o referido ramo jurídico. A função conservadora estaria relacionada ao fato de que o Estado se utiliza do Direito do Trabalho para conter movimentos operários, ao mesmo tempo em que, na função coordenadora, é possível conciliar os interesses entre capital e trabalho.

1.3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a vigor em 10 de novembro de 1943 e proporcionou a sistematização da legislação esparsa existente, além de introduzir determinações inovadoras, resultante das necessidades de modificação. A CLT constitui o texto legal básico do Direito Laboral brasileiro, além de ser enriquecido por uma legislação complementar e pela própria Constituição Federal.

Conforme leciona Barros:

A Consolidação das Leis do Trabalho se situa entre as fontes formais, estatais ou heterônomas do Direito do Trabalho. Ela é uma lei ordinária e contém um número expressivo de normas imperativas, distribuídas em 11 títulos, sobre os temas elencados nessa ordem: introdução, normas gerais e especiais de tutela do trabalho, contrato individual de trabalho, organização sindical, convenções coletivas, processo de multas administrativas, Justiça do Trabalho, Ministério Público, processo judiciário e disposições finais e transitórias²⁰.

¹⁸ CAIRO JÚNIOR, José. Op. cit. p. 53.

¹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 78.

²⁰ Idem, p. 87.

Algumas críticas são direcionadas, pela doutrina, a atual legislação laboral, dentre as mais comuns está o fato de se tratar de uma lei que contém preceitos vagos e institutos jurídicos imprecisos.

O Título I, da referida legislação, principalmente do art. 1º até o art. 11 podem ser considerados, como uma lei de introdução ao direito do trabalho, de aplicação genérica a todas as normas trabalhistas, exceto se houver disposição em sentido contrário. É o caso dos preceitos referentes à aplicação subsidiária do direito comum, prescrição, relação de emprego, conceito de empregador, dentre outras questões.

2 EMPREGADO E EMPREGADOR

Após as considerações introdutórias acima insculpidas, urge analisar, conceitualmente, alguns aspectos que preponderam na disciplina do Direito Material do Trabalho. Inicialmente, a doutrina realiza algumas ponderações acerca da diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego e, comumente, a primeira abrange a segunda, conforme será analisado em seguida.

Por isso, para a delimitação dos conceitos de empregado e empregador é importante definir a relação de trabalho e a relação de emprego que interessam ao Direito do Trabalho e de que maneira a legislação trabalhista cuida dos sujeitos que fazem parte dessas relações.

2.1 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Uma das abordagens que demandam análise na seara juslaboral é a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. Deve-se estabelecer, de antemão, que a relação de trabalho antecede a relação de emprego. Pode-se firmar, ainda, que a relação de trabalho é gênero do qual as relações empregatícias são espécies. Conforme leciona Cairo Júnior:

A relação de trabalho constitui o gênero da prestação de serviços, do qual se originam várias espécies. Sempre que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*.

Quando a prestação de serviços de um trabalhador é conduzida por outra pessoa, que lhe dá ordens e lhe remunera, a denominação passa a ser de relação de emprego subordinada²¹.

A relação de emprego, portanto, constitui uma das espécies da relação de trabalho, sendo que, em torno dessa relação laboral, o Direito do Trabalho pátrio foi concebido. Para Delgado²², a relação de trabalho tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações caracterizadas pela prestação de serviços efetuada por pessoa física, abrangendo as relações de emprego, a relação de trabalho autônomo, o trabalho eventual, dentre outras modalidades de prestação de labor.

Delgado afirma que:

²¹ CAIRO JÚNIOR, José. Op. cit. p. 126.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 284.

(...) a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho²³.

No que concerne à relação de emprego, prossegue o autor:

A relação de emprego, entretanto, é, do ponto de vista técnico-jurídico, apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes²⁴.

A relação de emprego, portanto, possui natureza contratual, visto que é gerada pelo contrato de trabalho, cujas características são: a) pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não-eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador²⁵.

Neste sentido, analisando a temática sob a ótica da subordinação, com a Emenda Constitucional nº 45/2004, percebe-se uma ampliação considerável da competência da Justiça Trabalhista, no sentido de dirimir conflitos decorrentes de qualquer relação de trabalho e não apenas da relação empregatícia. A redação anterior do art. 114, da Carta Magna de 1988 estabelecia que:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 286.

²⁴ Idem, p. 286.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 173.

A EC nº 45/2004 produziu amplas modificações, conforme percebe-se com a leitura do dispositivo supramencionado:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

A expressão “relação de trabalho”, inserida pela EC nº 45/2004 abrange todas as formas de trabalho humano, público ou privado, realizado em meio urbano ou rural, alberga, também, os trabalhadores autônomos, os parassubordinados, os profissionais liberais e outros prestadores de serviços, tais como corretores, médicos, advogados, dentistas, representantes comerciais, mandatários, eventuais, avulsos, dentre outros.

Enfim, com a ampliação da competência da Justiça Laboral, todos os contratos de atividade, em que o prestador de serviços seja pessoa física e execute em caráter predominantemente pessoal, podem ser apreciados na jurisdição trabalhista. A relação empregatícia, por sua vez, é formada por elementos que lhe são peculiares e a distinguem das demais relações de trabalho, sendo caracterizada pela não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação, seguindo a definição legal do art. 3º, da CLT.

O Supremo Tribunal Federal, alterou seu posicionamento e, por unanimidade, atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar ação reparadora

de danos materiais e morais resultantes de acidente de trabalho ajuizadas por empregado contra empregador.

2.2 CONCEITO DE EMPREGADOR

Na prática, costuma-se chamar o empregador de patrão ou empresário. O art. 2º da CLT considera empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Uma das características do empregador é assumir os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos como os negativos. Esses riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para o empregado, uma vez que descaracteriza o contrato de emprego.

Portanto, em suma, "Empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico"²⁶.

A acepção de empresa adotada pela CLT não é precisa, haja vista que, em algumas vezes, pode-se visualizar uma confusão entre os termos empresa e estabelecimento. Por isso, convém mencionar o disposto no art. 966, do Código Civil, o qual estabelece que a empresa é a atividade exercida pelo empresário profissionalmente, orientada com o fim de produzir e fazer circular bens e serviços. O estabelecimento, por outro lado, compreende o conjunto de bens organizados para o exercício da empresa.

A definição de empregador como empresa, individual ou coletiva, refere-se mais à atividade que necessita da operacionalização do empregado para que seja concretizada, pois, através do trabalho desempenhado, o trabalhador atinge os fins perseguidos pelo seu empregador. E, quando se vislumbra o conceito de empresa como unidade produtiva e geradora de renda, conclui-se que, por meio do empregado, o empregador atinge a lucratividade.

Não se exige o requisito pessoalidade, por parte do empregador. Esse requisito é essencial para o empregado, mas não para o empregador. Dessa forma, o dono do empreendimento pode ser substituído, mas o empregado, ao contrário, não pode se fazer substituir de forma permanente.

²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 294.

O §1º, do art. 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, equipara a empregador determinadas pessoas. Essas pessoas (profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos), embora não se enquadrem no sentido estrito do termo “empresa”, podem se equiparar ao empregador se admitirem trabalhadores como empregados.

Martins lembra que:

O condomínio de apartamentos também pode ser considerado equiparado a empregador, desde que possua empregados. Os direitos dos empregados não são exercitados contra os moradores do condomínio em particular, mas contra a administração do edifício. Para que o condomínio seja considerado empregador, é preciso que seus empregados (porteiros, zeladores, faxineiras) estejam a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular (art. 1.º da Lei n.º 2.757/56). Os condôminos responderão apenas proporcionalmente pelas obrigações previstas nas leis trabalhistas, inclusive as judiciais e extrajudiciais (art. 3.º da Lei n.º 2.757/56)²⁷.

O dispositivo mencionado sofre críticas porque, de acordo com a doutrina majoritária, o legislador não precisaria explicitar quais são os empregadores equiparados, bastando mencionar que exerce a função de empregador a pessoa física ou jurídica que possui empregados.

Outra modalidade importante de contrato de trabalho é aquele exercido em função de atividade agropecuária. Nela, também figuram, de um lado, o empregador rural e o empregado, cujo vínculo pode ser de diversas modalidades a depender do tipo de produção.

Empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados (art. 3º, da Lei nº 5.889/73).

O empregador rural não precisa estar situado necessariamente na área campestre. O que importa, para a caracterização do empregador rural, é a atividade desempenhada, qual seja a agroeconômica.

Como empregador, também, pode-se mencionar o grupo econômico. As empresas, assim como as pessoas, associam-se para atingir suas finalidades. Os agrupamentos empresariais passaram a ser tratados também pela CLT, a qual preceitua em seu § 2º, do art. 2º:

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 174.

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

A leitura do dispositivo permite inferir que o grupo econômico consiste na existência conjunta de, pelo menos, duas ou mais empresas as quais se submetam a um único comando, embora conservem certa autonomia entre si e possuam personalidade jurídica própria.

Barros citando Octaviano Bueno Magano afirma que:

O controle é a possibilidade do exercício de uma influência dominante de uma empresa sobre a outra, subordinando os bens a ela atribuídos à consecução de suas finalidades. Ele poderá ser administrativo ou acionário. Já a direção e a efetivação do controle. Consiste, como assevera o mesmo autor, “no poder de subordinar pessoas e coisas à realização dos objetivos da empresa”, enquanto a administração é a submissão de uma empresa à orientação e à interferência de órgãos administrativos de outra²⁸.

A anotação na CTPS deverá ser feita onde efetivamente o obreiro execute os serviços para os quais foi contratado. Contudo, nada impede que o registro seja feito no grupo onde trabalhe. A Súmula 129, do TST, firmou entendimento que, considerando o grupo econômico como empregador único, o empregado está vinculado ao conjunto de empresas. Assim, se o empregado prestar serviços a mais de uma empresa pertencente ao grupo econômico, não gerará duplo contrato, salvo disposição em contrário.

2.3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Barros²⁹ indica que, etimologicamente, a palavra poder tem sua origem no latim *potere*, que designa chefia. O termo poder gira em torno da ideia de posse, de força, de obediência, de influência, enquanto que hierarquia pressupõe uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade.

O empregador impõe o direcionamento da atividade a qual incumbe ao empregado. A autoridade que o empregador exerce sobre o empregado exterioriza-

²⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 304.

²⁹ Idem. p. 459.

se pelo denominado poder de direção, sendo efetivada pelo poder disciplinar. Barros menciona que alguns autores falam, também, em poder disciplinar para alinhar ambos, considerando uma manifestação da autoridade empresarial, a qual se configura como um poder de legislar no âmbito da empresa³⁰.

Segundo Martins “poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”³¹. O empregador dirige serviços prestados pelo trabalhador, expedindo ordens que conduzem a sua atividade. Barros citando Riva Sanseverino afirma que se trata da faculdade que assiste ao chefe de ditar normas de caráter técnico e administrativo³².

O fundamento legal para justificar o poder de direção do empregador encontra-se insculpido no art. 2º, da CLT, que define o conceito legal de empregador e nele prevê a direção da prestação pessoal de serviços prestados pelo trabalhador.

O titular do poder diretivo é o empregador e seus prepostos, aos quais aquele delega parte desse poder, cuja intensidade varia de acordo com a natureza da relação de emprego. Assim, no que concerne aos empregados ocupantes de cargo de confiança, o poder diretivo do empregador é bastante tênue, enquanto no trabalho desportivo é mais rigoroso.

Duas são as vertentes que objetivam fundamentar a natureza jurídica do poder diretivo. Na concepção de Larenz *apud* Gil y Gil, o poder de direção constitui um direito potestativo que:

habilita uma pessoa a estabelecer uma relação jurídica com outra ou a determiná-la especificamente em seu conteúdo, modificá-la ou extingui-la mediante uma declaração de vontade unilateral. E a outra parte tem que aceitar e tolerar a modificação jurídica e a invasão súbita em sua própria esfera jurídica³³.

Em uma segunda vertente, o poder diretivo possui natureza de direito-função, que, segundo Nascimento, consiste “na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações”³⁴. De acordo com essa concepção, o poder diretivo emana do contrato e orienta-se de

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 459-60.

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 177.

³² BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 460.

³³ GIL Y GIL, José Luis. **Autotutela privada y poder disciplinario em la empresa**. Madrid: DinImpresores, SL, 1994, p. 35.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit. p. 213.

acordo com a finalidade do negócio empresarial. As limitações ao poder diretivo situam-se nas legislações e na boa-fé que deve nortear as relações jurídico-contratuais.

Conforme leciona Barros, o conteúdo do poder diretivo pode ser fracionado em três funções. A primeira é traduzida pelas decisões executivas, que dizem respeito à organização do trabalho e se manifestam por atos meramente constitutivos, sem determinar qualquer conduta para os empregados. A segunda função do poder de direção é a de instrução, exteriorizada por meio de ordens e recomendações, cuja eficácia real depende de uma fiel observância por parte do trabalhador³⁵.

O poder de direção, por fim, tem a função de controle, consistente na prerrogativa que o empregador tem de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados, compreendendo, ainda, a possibilidade de realização de revista, desde que prevista no regimento interno da empresa, com ressalvas à realização de revistas íntimas.

2.4 CONCEITO DE EMPREGADO

Esclarece o art. 3º da CLT que "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Extraí-se desta definição que o empregado deve ser: pessoa física, não deve haver eventualidade na prestação do serviço, deve ser dependente, receber o pagamento de salário, além da personalidade na prestação do serviço.

O pressuposto da personalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador. É exatamente o fato de a atividade humana ser inseparável da pessoa do empregado que provoca a intervenção do Estado na edição de normas imperativas destinadas a proteger sua liberdade e personalidade. Resulta daí que empregado é sempre pessoa física³⁶.

Assim, o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional.

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 462.

³⁶ Idem, p. 207.

Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação. A continuidade, entretanto, é vista com reservas por Barros, para quem o legislador não utiliza o termo “continuidade”, porque, mesmo descontínuo, a prestação do serviço é constante, bastando que haja um ritmo por meio do qual a atividade se desenvolva normalmente.

O trabalho executado pelo empregado é dirigido pelo empregador, pois, caso contrário, se o trabalhador fosse dirigido por ele mesmo, não poderia haver contrato de emprego. A subordinação, dessa maneira, é o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando suas ordens.

2.5 ALGUMAS MODALIDADES DE EMPREGADO

Imperioso analisar algumas modalidades de empregado, especialmente aquelas que apresentam características próprias, a exemplo do empregado público, dos altos empregados e do empregado rural.

Empregado público é o trabalhador que presta serviços para a administração pública direta, regido pela CLT. Ao lado do empregado público, existe o servidor público em sentido estrito, que ocupa cargo ou função pública e mantém uma relação estatutária com a administração pública direta, autárquica ou fundacional.

A admissão no serviço público ocorre com a prévia aprovação em concurso público, conforme dispõe a Carta Magna. Após ultrapassar o estágio probatório, o empregado público adquire estabilidade no emprego.

Lembra Cairo Jr. que “Excepciona-se a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos do entendimento acima exposto, por tratar-se de entidade que goza dos mesmos privilégios da Fazenda Pública”³⁷.

Os funcionários de empresas públicas, sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas (art. 173, § 1º, II, da Constituição), mostrando que são verdadeiros empregados, com todos os direitos previstos na CLT.

³⁷ CAIRO JR., José. Op. cit. p. 233.

Altos empregados podem ser definidos como trabalhadores que, por algum motivo, desfrutam de um maior nível de confiança por parte do empregador. Os altos empregados agem como representante do empregador, possuindo grande poder de iniciativa. Além disso, nesse caso, a subordinação, embora existente, é mais amena. Os salários percebidos pelos altos empregados também são diferenciados, pois, em geral, são maiores.

Barros assevera:

Discute-se a natureza jurídica do contrato dos altos empregados. Há quem não os veja como empregados, sob a alegação de que o poder de iniciativa conferido a eles é incompatível com a dependência exigida pelo art. 3º, da CLT. Refuta-se esses argumentos considerando que nesse caso a dependência ou subordinação jurídica é reduzida, mas não está ausente, pois o empregado encontra-se sujeito aos critérios diretivos gerais ditados pelo empregador, e o seu desrespeito a esses critérios poderá gerar a despedida por justa causa. Se, de um lado, o seu poder de iniciativa nas negociações o autoriza a fixar, de certa forma, o tempo que permanecerá à disposição do empregador, não ele o direito de esquivar-se completamente do cumprimento dessa obrigação. A posição privilegiada que ocupam leva a doutrina a enquadrar os altos empregados em uma categoria especial e, em muitos países, eles são sujeitos de um estatuto próprio, como ocorre na Itália. Afirma-se que os altos empregados são sujeitos de um contrato misto de trabalho e mandato, sem que se desfigure a condição de empregado³⁸.

O estudo da categoria de altos empregados envolve quatro situações distintas, quais sejam: empregados ocupantes de cargos de gestão ou confiança, empregados ocupantes de cargos de gestão ou confiança no âmbito bancário, empregado sócio e o diretor.

Barros afirma que a legislação trabalhista fornece uma ideia de confiança progressivamente crescente que se distingue, de acordo com a doutrina, em quatro graus, quais sejam: a confiança genérica, presente em todos os contratos de trabalho; a confiança específica, pertinente aos bancários (art. 224³⁹ da CLT); a

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 214.

³⁹Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana:

§ 1º - A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre 7 (sete) e 22 (vinte e duas) horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação.

§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

confiança estrita, a que alude o art. 499⁴⁰, da CLT; e a confiança excepcional, na qual se enquadram os gerentes, conforme dispõe o art. 62, II⁴¹, da CLT⁴².

O fato de ocupar um cargo de confiança, portanto, não descaracteriza o contrato de trabalho e, embora a CLT, não verse acerca de tais direitos no Título III – Das Normas Especiais de Tutela e do Trabalho, a doutrina majoritária situa o alto empregado, ocupante de cargo de confiança, como sujeito das relações especiais de emprego.

Já o empregado rural, bem como o trabalho rural, é regido pela Lei n° 5.889/1973, que estatui, em seu art. 2º que: “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”. Saliente-se que, pela própria natureza da atividade exercida, o trabalho rural possui algumas peculiaridades que o distingue e que se encontram na legislação anteriormente mencionada.

⁴⁰Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º - Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

⁴¹Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: _

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; _

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 244.

3 DO CONTRATO DE TRABALHO

Normalmente, a doutrina tem denominado o contrato de trabalho como contrato de emprego para distingui-lo de outros contratos de atividade geradores de relações de trabalho. Assim, o contrato de trabalho seria gênero do qual o contrato de emprego seria espécie.

Em linhas gerais, o contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral em que figuram, em cada um dos polos, interesses contrapostos, interesses estes que, quando estão em conflito, repercutem socialmente.

3.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

O art. 442, da CLT, estabelece que contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. A fim de conceituar o contrato de trabalho, Barros propõe a seguinte definição:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a subordinação jurídica. É que ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos demais contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo⁴³.

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. Essa subordinação pode ser econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social.

O empregado é subordinado economicamente ao empregador por depender do salário que recebe; a subordinação técnica dá-se pelo fato de o empregado depender tecnicamente do empregador, que determina as diretrizes técnicas da produção, o que não ocorre, por vezes, com os altos empregados; a dependência social diz respeito ao fato de que o contrato de trabalho se funda numa condição social das partes, sendo que as leis devem ser editadas para regular as referidas questões sociais pertinentes às partes envolvidas. A subordinação jurídica, por sua

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 185.

vez, é verificada na situação contratual e legal pela qual o empregado deve obedecer às ordens do empregador. Trata-se do poder diretivo que o empregador possui

O trabalho deve ser prestado com regularidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. O contrato de emprego não se exaure no cumprimento de uma única obrigação. As obrigações de ambos os contratantes são renovadas em períodos consecutivos.

O contrato de emprego é oneroso, posto que o empregado recebe o salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, de modo que o empregado não se faz substituir por outra pessoa. Além disso, somente pessoa física poderá figurar como empregado.

A alteridade refere-se ao fato de que o empregado presta serviços por conta alheia, de modo que não assume os riscos pela atividade desenvolvida. A alteridade implica em afirmarmos que o empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não participa dos prejuízos.

O objeto do contrato de trabalho pode ser estipulado livremente, desde que não contrarie as normas de ordem pública que compõem o Direito Laboral. O objeto, portanto, é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário. O trabalho autônomo, em contrapartida, prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há o elemento subordinação.

3.2 SALÁRIO

Salário deriva do latim *salarium*. Esta palavra vem de sal, do latim *salis*; do grego, *hals*. Sal era a forma de pagamento das legiões romanas; posteriormente, foram sendo empregados outros meios de pagamento de salários, como óleo, animais, alimentos, dentre outros.

Salário pode ser definido como a contraprestação paga pelo trabalho prestado ou pelo simples fato de o empregado estar à disposição do empregador, aguardando ordens.

A CLT utiliza a terminologia “remuneração” a fim de abranger um conjunto de vantagens, compreendendo o valor pago diretamente pelo empregador ao empregado, que é o salário, como o pagamento feito por terceiros, que corresponde às gorjetas.

Martins define remuneração como sendo:

O conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família⁴⁴.

Na composição da remuneração, os adicionais exercem uma importância considerável. Do ponto de vista trabalhista, é um acréscimo salarial decorrente da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas.

Podem ser consideradas características do salário: a essencialidade, sem a qual não há contrato de trabalho, pois ele é oneroso; a reciprocidade, pois sua causa reside no fato de alguém atuar como empregado e, nessa condição, prestar serviços ou colocar-se à disposição do empregador; a sucessividade, isto é, o salário é pago em função de uma relação jurídica que se prolonga no tempo; d) em consequência da sucessividade da relação jurídica, que não é instantânea, resulta a necessidade de se pagar o salário ao empregado com periodicidade, em intervalos curtos, para prover a sua subsistência, como também a de seus familiares.

Ademais, Barros acrescenta que o salário possui o caráter alimentar, pois consiste em fonte de sustento para o trabalhador, além de ser irredutível, característica esta já apontada em convenções, acordos coletivos, além da própria Constituição Federal de 1988⁴⁵, que impõe a referida condição no art. 7º, VI⁴⁶.

O art. 457⁴⁷, da CLT, dispõe que o salário é composto da importância fixa em dinheiro, compõe-se de utilidades, de comissões, de percentagens, de gratificações

⁴⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit. p. 191.

⁴⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit. p. 197.

⁴⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

⁴⁷ Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

ajustadas, de diárias superiores a 50% do salário, de abonos e também de prêmios pagos pelo empregador.

A teor do que dispõe o art. 458⁴⁸ da CLT, o salário poderá ser pago em dinheiro ou em utilidades, como alimentação, habitação, vestuário e outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato de trabalho ou do costume fornece habitualmente ao empregado. O rol constante neste dispositivo é meramente exemplificativo e, por isso, pode abranger outros fornecimentos feitos pelo empregador ao empregado como, por exemplo, higiene e transporte.

3.3 DA SUBORDINAÇÃO

A subordinação pode ser definida como ato ou efeito de subordinar, pôr sob a dependência, submeter, sujeitar⁴⁹. Uma análise simples do conceito transmitido pela palavra “subordinação”, permite afirmar que se trata de um estado de sujeição de

§ 3º - Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada a distribuição aos empregados.

⁴⁸Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

⁴⁹ FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. Pequeno Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. 13 ed. Rio de Janeiro: Rrp Editora Ltda, 1978. p.1136.

um indivíduo para com o outro. O surgimento do critério de subordinação no âmbito do contrato de trabalho possui raízes históricas e, conforme foi abordado anteriormente, o Direito do Trabalho teve sua gênese a partir do desenvolvimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado, com o escopo de garantir ao proletariado garantias mínimas de trabalho a fim de combater a opressão e a exploração sofridas por esta classe.

Curiosamente, os modos de produção anteriores ao capitalismo não conheciam a subordinação do empregado em virtude do trabalho e da prestação do serviço. A subordinação inclinava-se muito mais para uma sujeição escravocrata ou, como pontua Delgado⁵⁰ “um controle rigorosamente pessoal, que atingia não só a individualidade como o próprio ser físico do trabalhador, servo ou escravo”.

O critério de subordinação é importante na distinção do trabalhador empregado que presta seus serviços de maneira subordinada do trabalhador autônomo que labora eventualmente sem vínculo com o tomador. Assim, a subordinação consiste no elemento delimitador entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. Robortella afirma que “a subordinação é, afinal, uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do Direito do Trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina”⁵¹.

O trabalho subordinado será, pois, abrangido pelas normas de Direito do Trabalho. Como sintetiza Delgado:

A natureza jurídica do fenômeno da subordinação é hoje, portanto, entendimento hegemônico entre os estudiosos do Direito do Trabalho. A subordinação que deriva do contrato de trabalho é de caráter jurídico, ainda que tendo como suporte e fundamento originário a assimetria social característica da moderna sociedade capitalista. A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhe é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão⁵².

A subordinação permeia todo o contrato de trabalho e é a base para a normatização trabalhista. Trata-se de caractere fundamental no início, no

⁵⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006. p.190.

⁵¹ ROBORELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994. p.51.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001, p. 303-304.

desenvolvimento e no desfecho do contrato de trabalho, sendo que a insubordinação se traduz em um dos motivos que justificam o rompimento da relação de emprego.

A partir do artigo 3º, da CLT, já mencionado anteriormente, é possível perceber a noção de subordinação, eis que empregado é a pessoa que presta serviço de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Apesar de não constar, no texto legal, o termo “subordinação”, a dependência mencionada no artigo consiste na subordinação jurídica.

Inclusive, no tocante ao termo “dependência”, existem diversas críticas por conta da indeterminação do conteúdo. Além disso, o dispositivo legal não especifica qual seria o tipo de dependência evidenciada na relação de trabalho. Como meio para justificar a questão da dependência surgem algumas vertentes. Inicialmente, no limiar do século XX, surge, na França, a ideia de dependência técnica, relacionada à execução do trabalho dos operários.

De acordo com Russomano, “parece que a teoria da dependência técnica foca uma verdade corriqueira na vida empresarial e pretende, por generalização evidentemente apressada, transformá-la em princípio caracterizador da relação jurídica de emprego”⁵³.

Além da subordinação/dependência técnica, surge a vertente da dependência econômica com o intuito de justificar a relação entre empregador e empregado. O empregado subordina-se ao empregador, prestando-lhe seu labor, porque depende do salário que lhe é pago, em virtude de seu caráter essencialmente alimentar. Conforme a lição de Gomes, “a condição de alguém que, para poder subsistir, está dependendo exclusivamente, ou predominantemente, da remuneração do trabalho que preste a outrem”⁵⁴.

O critério econômico foi alvo de diversas críticas, até mesmo porque, nem sempre um empregado pode ter subordinação econômica em relação ao empregador. Não se trata de uma regra. Vilhena explica que o critério:

O econômico, porém, representa um interesse não captado pelo Direito e isso porque a posição econômica do indivíduo no tráfico social só ganha equacionamento jurídico se esse indivíduo vem a participar concretamente de uma relação jurídica a que a lei, diante de princípios de tutela, concede direitos tais que o fazem supor economicamente fraco (consumidor, inquilino, empregado, etc.). Tanto isso é certo que um indivíduo de nível econômico superior pode ocupar um desses polos da relação jurídica e

⁵³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2005. p.74.

⁵⁴ GOMES, Orlando e outro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p.148.

estar em posição de vantagem econômica diante do polo contrário (inquilino abastado, proprietário remediado, empregado-diretor ou alto empregado que socorre sua firma com numerário, em caso de emergência etc.)⁵⁵.

Por fim, a corrente majoritária sustenta que a subordinação típica da relação de emprego é de caráter jurídico, que deriva da relação entre trabalho e propriedade. Esta última atrai o primeiro e, conseqüentemente, o detentor da propriedade direciona o trabalho, aufera os lucros, mas também assume os riscos do empreendimento⁵⁶.

Nascimento afirma que “o conceito de subordinação jurídica nasceu concomitantemente com as leis trabalhistas, as quais conferiram ao subordinado no trabalho uma série de direitos, para que diminuísse a sua sujeição pessoal”⁵⁷.

A subordinação jurídica guarda relação com o liame existente entre empregado e empregador e os direitos e deveres recíprocos que envolvem o vínculo jurídico. Todavia, a subordinação seria a condição específica do empregado, submetido aos poderes exercidos pelo empregador como forma de gerir a atividade em prol do empregador, cuja função precípua é o pagamento do salário acordado.

⁵⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de Emprego: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 1999, p. 469.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009. p.284.

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 551.

4 A DISCIPLINA LEGAL DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico é uma função antiga e remonta os períodos da Antiguidade quando ainda havia relações sociais escravocratas. Desde então, o serviço doméstico foi relegado a uma posição de inferioridade, inexistindo legislação que pudesse regulamentar a profissão, cujo cerne legal era o Código Civil de 1916. Aos poucos, reconheceu-se a necessidade de regulamentar, sob uma ótica trabalhista, as relações laborais domésticas, o que teve início com a Lei nº 5.859/72.

Em verdade, a legislação brasileira nunca foi exemplo de regulamentação ao serviço doméstico, isto porque a CLT não tratou de proteger o empregado doméstico e a Constituição Federal de 1988, por sua vez, versou acerca da questão de forma rasa e superficial. Os impulsos para modificar a situação do labor doméstico partiram da OIT, que promoveu um movimento de alcance mundial, estabelecendo uma luta pelo trabalho doméstico decente e digno, resultando na Convenção 189, de 2011, que exerceu forte influência na legislação pátria, ampliando-se o rol de direitos do empregado doméstico.

4.1 A CONFIGURAÇÃO JURÍDICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A primeira definição de empregado doméstico pôde ser encontrada na legislação brasileira no art. 1º, da Lei nº 5.859, de 1972, que define o empregado doméstico como sendo: "aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial".

O Ministério do Trabalho e Emprego, por sua vez, ao regulamentar a profissão, foi mais específico, informando que o exercício da profissão deveria se dar por maior de dezoito anos, sendo o serviço desempenhado de forma frequente/constante.

Portanto, o cerne do trabalho doméstico reside justamente na constância, ou seja, o serviço não pode ocorrer de maneira esporádica, deve haver continuidade e o patrão não pode, de modo algum, tirar proveito econômico da força de trabalho do empregado doméstico, sob pena de desvirtuar a função exercida.

É pacífico o entendimento doutrinário de que o ambiente doméstico abrange a residência em si (quarto, sala, cozinha...), bem como suas imediações,

compreendendo o jardim, quintal, automóvel, dentre outros, conforme aduz Andradeapud Amorim⁵⁸.

A Lei Complementar n° 150/2015, diploma legal que revogou a legislação de 1972, dispõe em seu art. 1°:

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.

A importância da nova legislação reside, também, no fato de ter colocado um fim às discussões que equiparavam a diarista à empregada doméstica. Não havia parâmetros legais que promovessem a diferenciação, somente a jurisprudência, de maneira um tanto quanto divergente, dispunha acerca das características que diferenciavam ambas as categorias:

DOMÉSTICA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO – NAO CONFIGURAÇÃO - O serviço de lavadeira e passadeira, executado no âmbito familiar, por uma ou duas vezes por semana, não gera vínculo empregatício de natureza doméstica, por faltar elemento essencial à sua configuração, a "subordinação". (Ac. TRT/3ª Região, processo RO/6985/94, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, pub. MG 13.08.1994).

LAVADEIRA/PASSADEIRA. DIARISTA - Não é tutelada pela Lei 5859/72 a trabalhadora que, ainda que três vezes por semana, sem vinculação a horário, presta serviços acumulados de lavagem e passagem de roupas em âmbito residencial, porque deflui, daí, que a natureza do labor carece de continuidade, requisito substancial para tipificar o trabalho doméstico, a teor do artigo 1º, da mencionada lei. (Ac. TRT/3ª Região, processo RO/5013/94, Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, pub. MG 17.06.1994).

Não há dúvidas de que a diarista desempenha um trabalho autônomo, sem vínculo empregatício que supera dois dias na semana. Já o empregado doméstico, deve subordinar-se ao seu empregador, cumpre horários e está submetido a um regime que lhe é específico. Em geral, frequenta a casa dos patrões quase todos os dias da semana, mantendo, na maioria das vezes, um vínculo de exclusividade.

Ainda de acordo com o dispositivo em comento, é vedada a contratação de menor de dezoito anos à luz do que dispõe a Convenção n° 182, de 1999, da OIT. E, ao contrário da normatividade anterior, a legislação atual passou a disciplinar a

⁵⁸ AMORIM, Cleidilene Freire. **A Emenda Constitucional 72/2013 e suas repercussões para o trabalhador doméstico.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/principal.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14496&revista_caderno=25> Acesso em: mar./2017.

jornada de trabalho, de modo que o empregado doméstico não laborará mais de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, tendo direito à horas extras.

Diante de tal concepção, é possível afirmar que são enquadrados como empregados domésticos: cozinheiro, babá, lavadeira, faxineira, jardineiro, acompanhante de idosos, dentre outros.

4.2 DIREITOS APLICÁVEIS AO TRABALHADOR DOMÉSTICO À LUZ DA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

A Lei nº 5859/72 regulamentava os direitos do empregado doméstico, os quais somente foram ampliados em 1988, quando a Constituição Federal passou a dispor acerca dos direitos do trabalhador em seu art. 7º. Antes da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, que desencadeou na edição da Lei Complementar nº 150/2015, somente alguns direitos alcançavam o trabalhador doméstico, conforme serão mencionados a seguir.

O trabalhador doméstico, mesmo antes da atualização legal, tem direito à anotação na CTPS, cuja disciplina consta no art. 29 da CLT. A carteira de trabalho constitui documento que goza de fé pública. Nela, consta todo o histórico de contratos de trabalho do empregado, alterações salariais, anotação de férias, dentre outras observações que relatam a vida laboral do trabalhador.

O trabalhador doméstico tem direito às férias por um período de trinta dias, tendo direito ao terço após trabalhar doze meses na mesma residência. Da mesma maneira que em outras relações de emprego, o empregador doméstico deve proceder aos mesmos cuidados, anotando as férias e providenciando um recibo respectivo.

A jurisprudência já tratava do referido direito:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. EMPREGADO DOMÉSTICO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PAGAMENTO DEVIDO. Devido o pagamento de férias proporcionais a empregado doméstico, porquanto a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 23/09/1998 e incorporada à ordem jurídica interna em 6/10/99 pelo Decreto nº 3.197/99, que a promulgou, alterou profundamente o regime de férias, estabelecendo o direito a férias proporcionais a todos os empregados, com exceção dos marítimos. Agravo de instrumento a que se nega provimento. EMPREGADOS DOMÉSTICOS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. A Constituição Federal de 1988 reconheceu aos empregados domésticos o direito ao "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o

salário normal" (art. 7º, parágrafo único e inciso XVII). O Legislador Constituinte, ampliando-lhes os direitos, à luz do princípio da equidade, concedeu-lhes regime de férias de forma integral, abrangendo, portanto, a proporcionalidade. Recurso desprovido.

A Constituição Federal assegura ao empregado doméstico o direito à percepção de valor não inferior a um salário mínimo, sendo garantida a irredutibilidade salarial.

O empregado doméstico tem direito, também, ao repouso semanal remunerado que, normalmente, é aos domingos. Todavia, a lei prevê que a falta injustificada ao longo da semana de trabalho retira o direito à percepção do benefício.

Os empregados domésticos fazem *jus*, ainda, à licença maternidade e paternidade, nos termos da legislação que regem ambos os institutos. No caso da licença maternidade, a empregada deverá notificar o empregador, munida de atestado médico, acerca do período em que usufruirá do direito. Já a licença paternidade compreende um período de cinco dias úteis e, caso a criança nasça no final de semana, só começará a correr a partir do primeiro dia útil.

A gratificação natalina, conhecida como décimo terceiro salário, também é direito do empregado doméstico, de modo que tal direito somente é suprimido em caso de demissão com justa causa, de acordo com entendimento jurisprudencial abaixo:

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA - VERBAS RESCISÓRIAS - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. O art. 3º da Lei nº 4.090/62 dispõe que, ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá o décimo terceiro proporcional, calculado sobre a remuneração do mês da rescisão. A omissão legislativa quanto às outras formas de término da relação de emprego, destacando-se término decorrente do ato culposo do empregado, rescisão indireta ou o pedido de demissão, não significa ser devido o décimo terceiro salário apenas na hipótese de rescisão do emprego sem justa causa, como tem indicado a jurisprudência desta Corte. O décimo terceiro salário, antiga gratificação natalina, foi elevado pelo art. 7º, VIII, da Constituição Federal à condição de direito social fundamental, garantido a todos os trabalhadores urbanos e rurais, incorporando-se o duodécimo referente a cada mês de trabalho à esfera patrimonial do trabalhador. Nesse sentido, ainda que a rescisão do contrato de trabalho decorra de ato culposo do empregado, é devido o décimo terceiro salário proporcional, motivo pelo qual não se denota violação direta e literal do art. 3º da Lei nº 4.090/62. Recurso de revista não conhecido.

O vale transporte também é direito do empregado doméstico, podendo o empregador promover o desconto de 6% do salário base, pois o benefício possui

natureza assistencial. É obrigação do empregador o fornecimento do vale transporte ao empregado que o requer.

A Constituição Federal disciplinou a obrigatoriedade de inscrição do trabalhador doméstico na previdência social como segurado obrigatório de acordo com o artigo 11, inciso II, da Lei nº 8.213/1991 e deste modo deve contribuir de acordo com a tabela da previdência social com alíquota que varia conforme o salário recebido. O salário de contribuição é a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Assim, a aposentadoria também consiste num direito do trabalhador doméstico, desde que preenchidos os requisitos estabelecidos pela previdência.

A legislação que disciplinava o trabalho doméstico não dispôs a respeito do aviso prévio. Todavia, tal direito foi incorporado, por analogia, ao empregado doméstico.

Por fim, anteriormente, a Lei nº 10.208/2001 facultou ao empregador doméstico incluir o trabalhador no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de modo que a inclusão deveria ser anotada na CTPS e um primeiro depósito fosse realizado.

4.3 DAS MUDANÇAS PROPOSTAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 E SUAS REPERCUSSÕES SOCIAIS

Em 2013, o cenário legislativo brasileiro passou a discutir fervorosamente a respeito dos direitos do trabalhador doméstico por meio da conhecida “PEC das domésticas”, que instituiu a Emenda Constitucional nº 72/2013, que promoveu a alteração do art. 7º, da Constituição Federal, nos seguintes termos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

É notório que a referida emenda surge com a finalidade precípua de promover uma equiparação dos direitos do empregado doméstico, com vistas a banir, de vez,

a visão arcaica e preconceituosa que teimava em perdurar quando se tratava do trabalho doméstico.

A referida Emenda constitucional nº 72/13 surge com fulcro na atenuação dos resíduos oriundos do período escravocrata que ainda continuavam impregnados nas relações de trabalho, tal Emenda inaugura uma época e um novo olhar para os direitos dos domésticos visando corroborando para segurança jurídica e social da referida classe⁵⁹.

Em decorrência das mudanças ocasionadas pela “PEC das domésticas”, a Lei Complementar nº 150, de 2015, surge incorporando mudanças significativas nas relações de emprego domésticas. Como dito anteriormente, a referida legislação definiu o número de dias que poderia caracterizar o trabalho doméstico, além de definir a jornada de trabalho e o direito à percepção de horas extras. Poderá, ainda, ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia, conforme determinação legal.

O art. 3º instituiu a possibilidade de trabalho em regime parcial nos seguintes termos:

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

⁵⁹GOMES, Joalisson de Almeida. Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 150, jul 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520>. Acesso em mar 2017.

A legislação abarcou, ainda, a possibilidade de contratação temporária com vistas a atender às necessidades transitórias da residência, não podendo o empregado contratado dentro de tais condições requerer a dispensa sem justa causa, sob pena de ter que indenizar o empregador.

A Lei Complementar tornou obrigatória a inclusão do empregado doméstico no FGTS, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos. Além disso, dispõe o art. 26:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no_7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

A LC institui, ainda, o que denomina de Simples Doméstico, que se trata de um regime unificado para recolhimento dos tributos e demais encargos do trabalhador doméstico. Assim como ocorre para as pequenas empresas, por meio do Simples, é possível a realização do pagamento de todos os encargos mediante emissão de imposto único.

O art. 34 informa que:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei no 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei no 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto de que trata o caput será centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos elementos identificadores do recolhimento, disponíveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições e do imposto previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será efetuado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente, ao empregado doméstico cópia do documento previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, e a exigência das contribuições, dos depósitos e do imposto, nos valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data de publicação desta Lei.

Observa-se, portanto, as consideráveis mudanças, nos últimos anos, no que tange ao serviço doméstico e, como não poderia ser diferente, tantas mudanças ocasionaram uma repercussão social considerável, especialmente porque se alterou a concepção de que o serviço doméstico seria algo barato e acessível de ser mantido. Exige-se que as formalidades legais sejam rigorosamente cumpridas sob o risco de por elas responder frente à Justiça do Trabalho.

Sem dúvidas, as alterações ocasionadas pela legislação tiveram um impacto significativo na economia e na sociedade. Diversas famílias dispensaram seus trabalhadores domésticos em virtude do aumento dos encargos. Por outro lado, os benefícios para o trabalhador são incontestáveis, uma vez que, assim como qualquer outro empregado formal, o trabalhador doméstico passa a usufruir dos mesmos direitos o que coaduna com o princípio da isonomia constitucional e com a segurança jurídica.

Em virtude do estabelecimento de regras mais rígidas, o emprego doméstico tende a diminuir, especialmente porque se exige que sejam cumpridos requisitos para a contratação, tais como liberação de chave de acesso ao FGTS, emissão de guia para pagamento do Simples Doméstico e, tudo isso, inevitavelmente, encarecerá a contratação doméstica, tendo em vista que, muitas vezes, contará com

o envolvimento do profissional de contabilidade e muitas famílias certamente não terão condições de custear tais serviços.

Em contrapartida, a contratação autônoma do serviço de diarista tende a aumentar, isto porque para tal não são exigidas maiores formalidades, desde que não ultrapasse os dias elencados pela lei. E isso é um cenário visível no Brasil, pois as famílias que optaram por deixar de lado a contratação de trabalho doméstico passou a buscar o serviço autônomo muitas vezes prestado por mais de um profissional e, assim, diminuir os custos.

5 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO E A MENSURAÇÃO DO DANO MORAL

O surgimento de estudos relacionados ao meio ambiente deu origem à concepção de um conceito para designá-lo, limitando-se a relacioná-lo às condições naturais. Entretanto, a organização de conferências, a exemplo da Agenda 21, documento emanado de uma delas, concebendo o meio ambiente como algo mais amplo do que considerado anteriormente.

Tendo por base a amplitude do meio ambiente, a doutrina passou a subdividi-lo em alguns segmentos, quais sejam: o meio ambiente físico ou natural, constituído pela flora, fauna, solo, água e atmosfera, incluindo-se os diversos ecossistemas; meio ambiente cultural, constituído pelo patrimônio cultural, artístico, arqueológico, paisagístico, manifestações culturais, populares, dentre outros; meio ambiente artificial, compreendido pelas edificações humanas, particulares ou públicas, principalmente as abrangidas pelo setor urbano; e o meio ambiente do trabalho.

Outrossim, inserindo-se numa concepção de necessidade de preservação ambiental, surge, também, a ideia de tutelar o local onde o trabalhador desempenha suas atividades rotineiras com o escopo de promover sua dignidade e proporcionar bem estar na realização de suas atividades laborais.

5.1 DEFINIÇÃO DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Em linhas gerais, o meio ambiente do trabalho abrange o conjunto de condições existentes no local de trabalho, relativos à qualidade de vida do trabalhador. São os fatores físicos, climáticos e subjetivos presentes no local de trabalho do indivíduo que compreendem o meio ambiente.

Fiorillo define meio ambiente do trabalho como sendo:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)⁶⁰.

⁶⁰FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 22-23.

Na proteção ao meio ambiente, mencionada pela Constituição Federal, em seu art. 225, também está compreendida a proteção ao meio ambiente do trabalho, em conformidade com o que dispõe o art. 200, VIII, da CF, por meio do qual compete ao Sistema Único de Saúde colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o meio ambiente do trabalho. Além disso, a Lei Maior estabelece, de maneira expressa, como direito social dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, XXII).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por sua vez, exige a proteção ao meio ambiente do trabalho, conforme se depreende da leitura do art. 154, do diploma legal do trabalho. Havendo, ainda, a previsão acerca do Programa de Controle Médico e de Saúde Ocupacional e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, sem contar a obrigatoriedade das empresas terem que instituir as CIPA's – Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (art.163, CLT), mecanismos que visam à preservação do local de trabalho.

Para Melo:

A definição geral do meio ambiente abarca todo cidadão e, a de meio ambiente do trabalho, todo cidadão que desempenha alguma atividade, remunerada ou não... porque realmente todos recebem a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida⁶¹.

A proteção ao meio ambiente do trabalho é um direito transindividual, posto que se trata de um direito de todo o trabalhador, coletivamente considerado, sendo obrigação social constitucional do Estado promover mecanismos para efetivar tal direito.

A importância de preservar a saúde e segurança do trabalhador possui reconhecimento no ordenamento jurídico internacional, uma vez que a Organização Internacional do Trabalho prevê mecanismos de proteção ao empregado, reconhecendo o ambiente de trabalho como o local onde o trabalhador encontra-se inserido em função do seu labor.

Convém mencionar que a tutela ao meio ambiente do trabalho está abrangida pelas hipóteses constantes na Lei nº 7.347/85, que em seu art.1º, I, estabelece a adequação da ação civil pública na proteção do meio ambiente e em seu inciso IV

⁶¹MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3. ed. São Paulo : LTr., 2008, p. 27.

inclui também o caso de danos causados a qualquer outro interesse difuso ou coletivo, como transcrito abaixo:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

I - ao meio-ambiente;

[...]

IV - a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;

Portanto, é possível confirmar a existência da Ação Civil Pública para resguardar os direitos dos trabalhadores terem um ambiente de trabalho sadio e ecologicamente equilibrado como preceituado no art.225 da Constituição Federal, *caput, in verbis*:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Dessa forma, são partes legítimas para propor a ação civil pública acidentária trabalhista as pessoas de direito público, além de sindicatos, Ministério Público e associações que tenham mais de um ano de fundação, sem finalidade lucrativa.

5.2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, é imperioso distinguir conceito de definição, sendo que esta última traduz a proposição que exprime clareza e exatidão, traduz-se, portanto, pela objetividade. O conceito, por sua vez, é a ideia de cunho fundamentalmente subjetivo e, por isso, o conceito precede a definição, que é formulada a partir da certeza. A subjetividade que norteia o estudo da referida matéria é que remete ao fornecimento preliminar de um conceito.

De acordo com Nascimento, no Brasil, utiliza-se o termo “assédio moral” para definir a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, repetitivamente e de maneira que se prolongue no tempo e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, que ofendem o arcabouço de direitos fundamentais, capazes de interferir diretamente no regular andamento

das suas atividades laborais, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções⁶².

No direito alienígena, à conduta se atribuem outras nomenclaturas, tais como: *harcèlement moral* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia; *murahachibu, ijime* (ostracismo social), no Japão; *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha⁶³.

Segundo Cohen, o termo “assédio moral” no ambiente de trabalho foi cunhado pela vitimóloga francesa Hirigoyen, em setembro de 1998, em sua obra que, traduzida para o português, ganhou o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. Nesta obra, a autora define o assédio moral como sendo qualquer conduta abusiva, seja ela gesto, palavra, comportamento ou atitude, repetida e sistematizada que atente contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o seu emprego e afetando o ambiente laboral⁶⁴.

Assim, o assédio moral é o fenômeno que ocorre restritamente no ambiente de trabalho, sendo caracterizado por comportamentos agressivos frequentes com a finalidade de desqualificar determinado profissional, causando-lhe instabilidade emocional e moral da pessoa assediada, tornando o ambiente de trabalho desagradável, insuportável e hostil⁶⁵.

No que diz respeito à natureza jurídica, o assédio moral está inserido no âmbito do gênero “discriminação”, conforme reza a Diretiva 76/207/CEE da União Europeia que estabelece, em seu art. 2º, item 3: “O assédio e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos”.

⁶² NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 de jul2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: mar. 2017.

⁶³ GUIMARÃES, Cerise; TARCITANO, João Sérgio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso: mar. 2017.

⁶⁴ COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/26/trabalhos/joseaugustodelacoleta.rtf>>. Acesso em: mar. 2017.

⁶⁵ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: mar. 2017.

O conceito de assédio moral dispõe que a finalidade maior das condutas caracterizadoras do assédio moral é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade, de forma proposital.

É possível, ainda, classificar a conduta como “dano moral”, pelo fato de que as condutas reiteradas de assédio moral ocasionarem danos aos direitos da personalidade do indivíduo, conforme manifestou-se a jurisprudência:

A moral, portanto, é um atributo da personalidade. O dano moral, em consequência, é aquele que afeta a própria personalidade humana. (...) Como se vê, o dano moral decorre da ofensa ao direito personalíssimo da vítima. (TST - DECISÃO: 05 11 2003 PROC: RR NUM: 577297 ANO: 1999 REGIÃO: 18 ÓRGÃO JULGADOR - PRIMEIRA TURMA FONTE DJ DATA: 21-11-2003 REL. JUIZ CONVOCADO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA)

Como violência psicológica, o assédio moral viola a honra, a vida privada, a imagem e a intimidade da pessoa agredida, além de outros direitos imateriais tutelados pela lei constitucional e infraconstitucional. O art. 5º, X, da CF/88, dispõe que: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Os danos causados em virtude do assédio moral são abrangidos pelo instituto da responsabilidade civil, de modo que ao agressor competirá indenizar a vítima pelos danos causados, sendo que, em geral, é fixado valor pecuniário com o escopo de compensar a vítima.

O assédio moral pode ocorrer por parte do empregador, em sentido vertical, que, em virtude de sua posição hierarquicamente superior, utiliza-se de meios para constranger as pessoas a ele subordinadas ou pode ocorrer entre os empregados, em sentido horizontal, onde uma pessoa ou um grupo objetiva excluir outras pessoas tidas como indesejadas.

Lima leciona que as principais vítimas de assédio moral são os empregados que gozam de estabilidade a exemplo de diretores de sindicatos e funcionários públicos, bem como os empregados vítimas de acidente de trabalho dentre outras moléstias que necessitam de tratamento e um ambiente compreensivo. Os quais gozam da estabilidade, que impossibilita que sejam dispensados sem justa causa. Acrescenta, ainda, os trabalhadores vítimas de acidentes do trabalho, ou de

qualquer doença, pois, ao invés de readaptá-los de modo paciente e compreensivo, empregador e colegas proferem humilhações, hostilizando-os⁶⁶.

Leciona Nascimento que alguns elementos caracterizam o assédio moral. Pode-se afirmar que, o primeiro deles e, talvez, o mais importante é a natureza psicológica da violência promovida, visto que a conduta é concebida como uma forma de “terror psicológico”, praticado pelo empregador ou pelos colegas de trabalho. A violência do assédio moral pode ser exteriorizada sob a forma de comportamentos, palavras, gestos, escritos, atos, danos, ofensas, intimidações, insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, arriscando o emprego da vítima e afetando o local de trabalho. A violência psicológica, portanto, é agressiva e vexatória, trazendo à vítima, possivelmente, sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua auto-estima⁶⁷.

Outro fator que caracteriza o assédio moral é a reiteração da prática, posto que, por ser um fenômeno de violência psicológica, a conduta praticada de forma esporádica não pode ser definida como assédio moral. É o que esclarece o acórdão proferido pelo TRT, da 17ª Região:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

Guedes entende que o lapso temporal deve ser suficientemente longo para que a conduta esteja caracterizada e para que, de fato, cause dano à vítima. Não existe previsão no ordenamento jurídico acerca do tempo no qual a conduta deve se prolongar, mas a doutrina entende que o prolongamento se dá no prazo de 1 a 3 anos, o que não deve ser tido como regra, pois o assédio pode ocorrer em tempo mais curto⁶⁸.

⁶⁶ LIMA, Francisco Meton Marques de. Direitos Humanos Fundamentais do trabalho – dano moral *in*: Congresso Brasileiro de direito do trabalho, 11., 2003, São Paulo. **Jornal do Congresso**, São Paulo: Ed. LTr, 2003. p. 21/22.

⁶⁷ NASCIMENTO, Op. cit.

⁶⁸ GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

Segundo Nascimento, a caracterização do assédio moral depende do firme propósito de exclusão da vítima e pode ocorrer pela pressão do empregador para que o empregado vitimado peça demissão, aposente-se ou, de alguma maneira, afaste-se de suas atividades laborais. A intenção do assediador, portanto, é afastar a vítima do local de trabalho, constrangendo-a a fim de que a situação insustentável, influenciando negativamente na autoestima da pessoa, já que ela julgará que está prejudicando a empresa ou o ambiente de trabalho⁶⁹.

Para que se configure o assédio moral, deve se observar outro requisito, qual seja a existência do dano psíquico, o qual poderá ser de natureza permanente ou transitória. O dano ocorre quando se torna perceptível a alteração na personalidade da vítima, que passa a sofrer perturbações em seu equilíbrio emocional. Tais perturbações exteriorizam-se por meio de depressão, bloqueio e inibições, devendo-se ressaltar que tais condições devem guardar um nexo de causalidade em relação ao evento danoso. Pode ocorrer, em determinadas hipóteses, que a perturbação emocional exista, mas seja agravada pelo cometimento reiterado das condutas vexatórias. Neste caso, aplica-se a concausa e o responsável responde pelo agravamento.

Conforme consta da Resolução 1488, de 1998, do Conselho Federal de Medicina, para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; o estudo do local de trabalho; o estudo da organização do trabalho; os dados epidemiológicos; a literatura atualizada; a ocorrência de quadro clínico ou sub clínico em trabalhador exposto a condições agressivas; a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros; o depoimento e a experiência dos trabalhadores; os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde (Art. 2º).

Hirigoyen⁷⁰ lista algumas atitudes hostis que se configuram como assédio moral no ambiente de trabalho, sendo que, em sua pesquisa, foram apresentados os

⁶⁹ NASCIMENTO, Op. cit.

⁷⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002, p. 111.

percentuais correspondentes ao grau de incidência com que ocorrem no ambiente pesquisado:

ATITUDES	PERCENTUAL
Atitudes que deterioram as condições de trabalho	53%
Atitudes que geram isolamento e recusa de comunicação	58%
Atitudes que geram atentado contra a dignidade	56%
Violência verbal, física ou sexual	31%

(Fonte: HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal estar no trabalho redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 108 -111.)

Aguiar aduz que a doutrina enumera várias modalidades de comportamentos que constituem verdadeiras “técnicas” utilizadas pelos assediadores para desestabilizar a vítima em seu ambiente de trabalho. Dentre as condutas mais mencionadas estão: as técnicas de relacionamento, nas quais o agressor não dirige olhar, palavra ou qualquer outro tipo de cumprimento à vítima, ignorando a sua presença ou impedindo-a de se expressar; as técnicas de isolamento, consistentes na atribuição de tarefas e funções que isolam a vítima ou a deixe sem executar nenhuma atividade; as técnicas de ataque, as quais se traduzem por atos que objetivam desqualificar a vítima diante de seus colegas de trabalho ou clientes da empresa, podem traduzir-se, ainda, quando atribuem-se tarefas incompatíveis com as reais funções do trabalhador no âmbito da organização; técnicas punitivas, que colocam a vítima sob pressão, isto é, vigilância excessiva em relação ao trabalhador atingido⁷¹.

⁷¹ AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações no Brasil**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em: jan. 2017.

5.3 ASSÉDIO MORAL *VERSUS* ASSÉDIO SEXUAL

Com certa frequência, confunde-se o assédio moral com o assédio sexual. Todavia, ambas as práticas possuem características que as distinguem conforme será visualizado em seguida.

O ingresso e participação considerável da mulher no mercado de trabalho, além da maior liberalização dos costumes, ocasionou uma alteração em determinados ambientes, especialmente, o do trabalho, que apresentava uma maior preponderância masculina. Há alguns anos, a mulher para ser bem sucedida em uma empresa ou vencer uma seleção deveria submeter-se ao “teste do sofá” e, quanto mais uma mulher era bem sucedida, mais era caluniada. A mulher deveria ficar em casa, exercendo as tarefas domésticas⁷².

O assédio sexual encontrava-se mais comumente incutido nas profissões ou relações que apresentavam certo grau de hierarquia, tais como o médico e a enfermeira; o professor e a aluna; o diretor e a atriz; o chefe e a secretária. Em geral, o assédio sexual acontece entre um superior e um subordinado, sendo que, normalmente, o superior é do sexo masculino. Todavia, merece consideração o fato de que há casos inversos onde o homem se vê assediado por uma mulher.

No ambiente de trabalho, o assédio sexual pode ser definido como o constrangimento a que é submetida a pessoa por meio de cantadas e insinuações constantes com o intuito de obter favorecimento sexual. O assédio sexual pode ser claro ou sutil, pode ser falado ou insinuado, pode ser escrito ou demonstrado por gestos, podendo aparecer, também, de forma coativa quando o assediador promete a promoção, desde que a pessoa ceda à chantagem⁷³.

O assédio sexual constitui prática tipificada pelo Código Penal brasileiro, no art. 216-A, que prevê: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, atribuindo-lhe a pena de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos, aumentando-se a sanção em um terço se a vítima for menor de dezoito anos.

⁷² FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: face do poder perverso nas organizações. In: **RAE – Revista de Administração de Empresas**. Abr./Jun. 2001, São Paulo, vol. 1, n. 2, p. 8-19, p. 13.

⁷³ BRASIL. **Assédio Moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

Observa-se, neste particular, a primeira diferença entre assédio sexual e o assédio moral, posto que este último não se encontra tipificado entre as condutas previstas como crime pela legislação penal.

Outrossim, pode-se considerar, ainda, o fato de que o assédio moral não objetiva nenhum tipo de favorecimento sexual, já que a intenção do assediador, neste caso, é a de constranger o colega ou subordinado, a fim de que se retire do ambiente de trabalho, agredindo-o psicologicamente.

5.4 SUJEITOS ENVOLVIDOS

O assediador pode ser uma pessoa considerada individualmente ou um grupo de pessoas. A doutrina é unânime ao estabelecer características para o perfil do assediador, que, em geral, é uma pessoa perversa que se utiliza de mecanismos perversos para se impor.

Trata-se de um indivíduo com uma personalidade narcisista que ataca frontalmente a auto-estima da vítima, transferindo-lhe a dor e as contradições que não admite em si mesmo. Como não está apto a superar a solidão que o separa do mundo, dirigindo o amor para fora de si, é insaciável em sua busca de gratificação, sentindo intensa inveja das pessoas que são felizes e têm prazer com a própria vida⁷⁴.

A crise existencial do assediador faz com que ele procure uma vítima de quem possa absorver a vida, passando-a a destruir moralmente. Em um primeiro momento, contamina a vítima com uma visão de mundo pessimista e, em seguida, o conduz à depressão.

Na personalidade do narcisista, Ket de Vries e Miller (1990 *apud* PAULA, 2004) podem ser encontrados o sentimento de suficiência e singularidade; o exagero na avaliação de suas próprias realizações e talentos; obsessão por sucesso, poder, destaque; exibicionismo, arrogância; e intolerância à crítica⁷⁵.

O assediador empreende diversas atitudes com a finalidade de excluir o indivíduo do ambiente laborativo, expondo-o, sem qualquer motivo aparente, a situações constrangedoras intencionalmente. Com a frequência das investidas

⁷⁴ HIRIGOYEN, Op. cit.

⁷⁵ PAULA, Ana Paula Paes. "Eros e narcisismo nas organizações". Disponível em: <www.rae.com.br/eletronica/index> Acesso em: fev. 2017.

agressivas por parte do assediador, a vítima pode apresentar doenças psicossomáticas, tais como distúrbios alimentares e de sono, aumento da pressão arterial, depressão, insegurança, podendo conduzir a situações até mesmo mais graves, a exemplo da tentativa de suicídio.

Por outro lado, o perfil psicológico do assediado vítima das agressões pontuais é de uma pessoa com vitalidade, com ânimo, mas que teme a reprovação e possui larga tendência a se culpar. Em geral, é uma pessoa amorosa e prestativa, que consegue a admiração dos outros por ser uma pessoa tranqüila que executa bem as atividades para as quais fora designado.

Para Guedes:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão⁷⁶.

A vítima do assédio moral não tem um perfil influenciador, apenas espera a contrapartida pecuniária pelo seu trabalho. O agressor não se interessa em importunar esse tipo de pessoa, pois não representa perigo. A vítima em potencial do assédio moral faz com que o assediador sintam-se, por algum motivo, ameaçado, pois o agressor percebe a posição de destaque que a vítima pode vir a ocupar em virtude de suas características proativas ou por qualquer outra razão.

Algumas características, de acordo com Hirigoyen⁷⁷, podem ser atribuídas aos assediados: trabalhadores com idade superior aos trinta e cinco anos; empregados que ganham salários consideravelmente altos; pessoas saudáveis e honestas; pessoas excessivamente perfeccionistas e dedicadas ao trabalho e que não hesitam em trabalhar em fins de semana ou quando for necessário; são mais competentes que o agressor; portadores de deficiência; mulheres em grupos onde

⁷⁶ *apud* OLIVEIRA, Euler Sinoir de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. Disponível em: <www.foreense.com.br>. Acesso em: out. 2016.

⁷⁷ HIRIGOYEN, op. cit.

os homens são maioria; pessoas que possuem crença religiosa ou orientação sexual distintas da do assediador; pessoas que vivem sós; mulheres casadas ou grávidas e com filhos pequenos.

5.5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Um ambiente de trabalho salutar depende das pessoas que se encontram nele inseridas, bem como do relacionamento pessoal, da interação, da motivação e da união em prol da realização do trabalho. Entretanto, esta integração sadia e tão essencial ao ambiente laboral pode ser prejudicada quando os empregados se sentem perseguidos ou desmotivados em virtude do assédio moral.

A primeira consequência do fenômeno, no ambiente organizacional, é a baixa na produtividade, seguida pela redução na qualidade do serviço, ambas geradas pela instabilidade que o empregado sente no ambiente laboral.

A depender do perfil do empregado assediado, ele poderá tornar-se um empregado ausente (física e psicologicamente), improdutivo, doente, acomodado, comportando-se como uma pessoa que precisa manter-se no emprego ou que não se sujeita à situação, preferindo retirar-se da empresa, postulando, judicialmente, a reparação do dano.

As duas hipóteses desencadeiam prejuízos econômicos ao empregador, isto sem se falar na imagem externa da empresa e sua reputação, principalmente frente aos clientes.

Pode-se afirmar que a ocorrência do assédio moral geram duas modalidades de prejuízos, quais sejam: tangíveis e intangíveis. Dentre os prejuízos tangíveis estão: queda da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; menor eficiência; o absenteísmo físico aumenta; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; mais retrabalho; menor produtividade das testemunhas.

Dentre os prejuízos intangíveis, tem-se: abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho; deficientes relações com o público; sabotagem por parte do psicoterrorista; resistência entre

trabalhadores; menor criatividade; perda da motivação; menos iniciativa; clima de tensão; surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

Hirigoyen ⁷⁸ destaca que, na esfera psicológica do assediado, pode-se perceber que, quando o assédio moral é recente, existindo possibilidade de reação, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, dentre outros. Todavia, se o assédio prolonga-se por um período de tempo maior, um estado depressivo mais forte pode se solidificar. A pessoa assediada apresenta então apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores.

Podem ser citados, ainda segundo a autora, como principais problemas ocasionados pelas agressões do assédio moral, na saúde do trabalhador: irritação constante; falta de confiança em si; cansaço exagerado; diminuição da capacidade para enfrentar o estresse; pensamentos repetitivos; dificuldades para dormir; pesadelos; interrupções freqüentes do sono; insônia; amnésia psicógena; diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos; anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembrem a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir; anulação de atividades ou situações que possam recordar a tortura psicológica; tristeza profunda; interesse claramente diminuído em manter atividades consideradas importantes anteriormente; sensação negativa do futuro; vivência depressiva; mudança de personalidade, passando a praticar a violência moral; sentimento de culpa; pensamentos suicidas; tentativas de suicídio; aumento do peso ou emagrecimento exagerado, distúrbios digestivos; hipertensão arterial; tremores; palpitações; aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas; diminuição da libido; agravamento de doenças pré-existentes, como dores de cabeça; e, notadamente, estresse.

5.6 A PROVA DO DANO MORAL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

O pressuposto para o estabelecimento da responsabilidade civil é o ressarcimento do dano, ainda que seja de cunho extrapatrimonial. Neste sentido, o dano moral, que figura entre os danos extrapatrimoniais, pode ser compreendido em

⁷⁸ HIRIGOYEN, Op. cit.

uma perspectiva mais restrita, quando se fala na violação da dignidade, incluindo-se nesta acepção a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem; e pode ser compreendido mais amplamente, quando se trata dos direitos da personalidade, incluindo-se o bom nome, a reputação, sentimentos, relações afetivas, hábitos, convicções políticas, religiosas e filosóficas, dentre outros.

Cahali conceitua o dano moral da seguinte maneira:

Tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado, qualifica-se, em linha de princípio, como dano moral; não há como enumerá-los exaustivamente, evidenciando-se na dor, na angústia, no sofrimento, na tristeza pela ausência de um ente querido falecido; no desprestígio, na desconsideração social, no descrédito à reputação, na humilhação pública, no devassamento da privacidade; no desequilíbrio da normalidade psíquica, nos traumatismos emocionais, da depressão ou no desgaste psicológico, nas situações de constrangimento moral⁷⁹.

É cediço que a responsabilidade civil não figura, somente, nas relações civis entre particulares, estando presentes, também, nas relações de trabalho, de maneira que se empregador causar dano (material ou moral) ao empregado terá o dever de repará-lo e vice-versa, aplicando-se as regras contidas no Código Civil e produzindo-se todas as provas capazes de comprovar os fatos, além da obrigatoriedade em se demonstrar o nexo de causalidade entre a conduta e o dano.

A agressão provocada pelo assédio moral é algo oculto, atinge a esfera mais íntima do indivíduo, atacando sua subjetividade e seus sentimentos. Em alguns casos, o assédio moral causa danos psicológicos que ficam claros quando da averiguação da conduta.

A fim de coibir a prática de assédio moral, admite-se a inversão do ônus da prova em conformidade com os ditames legais, de modo que é revertido para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, desde que a vítima tenha apresentado elementos que indiquem a veracidade dos fatos.

Frente aos requisitos caracterizadores da conduta de assédio moral, os tribunais tem concedido o dano moral, sob responsabilidade do empregador.

Assédio Moral – Contrato de inação – Indenização por Dano Moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado com tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o

⁷⁹ CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 20-21.

direito à indenização por dano moral, porque ultrapassado o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e, por consequência, descumprindo a sua principal que é a de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso improvido. TRT 17ª Região RO 1315.2000.00.17.00.1 – Ac. 2276/2001, 20.08.02. In: Revista LTR 66-10/1237.

Outro requisito caracterizador do assédio moral, conforme se constata do caso analisado, é tentar forçar a demissão do empregado ou apressar a sua dispensa, sobrecarregando-o ou forçando a executar tarefas inúteis.

No que tange à prova a ser produzida quando da reclamação trabalhista com base em assédio moral, pode-se mencionar a jurisprudência abaixo:

A prova documental e oral, inclusive o depoimento da testemunha da reclamada, é absolutamente favorável à alegação da reclamante de que vinha sendo discriminada em face da sua condição de gestante, pela determinação de que não fizesse contato com seus clientes e não tivesse acesso à Internet no desempenho de seu mister de gerente de conta de investimentos, tudo com o objetivo de forçá-la a renunciar à estabilidade provisória de que era detentora e se desligar do quadro de empregados do banco. É evidente o ato lesivo praticado pelo reclamado, em total desrespeito à condição da reclamante, com inegável repercussão nos bens imateriais tutelados pela Constituição Federal, razão pela qual a indenização por danos morais é medida legal que se impõe. (TRT - 3ª Região - 7ª T.; RO nº 00738.2004.016. 03.00.8-MG; Rel. Juiz Luiz Ronan Neves Koury; j. 16/12/2004; v.u.)

Quaisquer meios de prova em direito admitidas são hábeis para a demonstração do assédio moral, seja por prova documental ou por prova oral. Observa-se, no caso, a preponderância da prova testemunhal para demonstrar que os fatos alegados pela autora realmente ocorreram.

No entanto, há divergência jurisprudencial, pela manutenção do ônus da prova à parte autora. O entendimento das jurisprudências abaixo, demonstram o posicionamento dos tribunais:

ASSÉDIO MORAL - ÔNUS DA PROVA – Indevida indenização por danos morais quando não restou evidenciado o alegado assédio moral, ônus que incumbia ao reclamante (artigo 818 da CLT c/c artigo 333, inciso I, do CPC). Não se vislumbram nos autos quaisquer indícios de que tenha o autor tenha sofrido constrangimento em razão de receber salário inferior aos paradigmas indicados. Sentença que se mantém. (TRT 09ª R. – RO 1558/2008-094-09-00.0 – 4ª T. – Rel. Sérgio Murilo Rodrigues Lemos – DJe 14.05.2010 – p. 243).

ASSÉDIO MORAL. ÔNUS PROBATÓRIO DO RECLAMANTE. Compete ao autor o ônus de demonstrar a existência do dano, o dolo ou a culpa

patronal, e o nexo de causalidade, por serem fatos constitutivos de seu direito (art. 333, I, do CPC e 818 da CLT). Não se há falar em responsabilização patronal e em indenização por assédio moral, se o Vindicante não se desincumbe do ônus probatório que lhe cabe, porquanto sua única testemunha, ouvida como informante, não presenciou os fatos. Recurso ao qual se nega provimento. (TRT23. RO - 00964.2007.001.23.00-3. Publicado em: 02/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA MARIA BERENICE)

Conforme ficou demonstrado nos julgados acima, incumbe ao reclamante comprovar a existência do dano, além do nexo de causalidade por serem fatos constitutivos do seu direito. No segundo entendimento, não restou comprovado o assédio moral, pois a única testemunha não presenciou os fatos.

Alkimin⁸⁰ afirma que o juiz valendo-se de sua presunção racional e da presunção como meio de prova, poderá aferir ou até mesmo presumir a existência da dor, sofrimento, angústia, aflição, desespero, vergonha, humilhação, o descrédito perante os colegas, e admitir a existência do dano, determinando a inversão do ônus da prova, impondo ao agressor o ônus de provar a inexistência de conduta assediante e da possibilidade de existência do nexo de causalidade; até porque, diante do desequilíbrio social e econômico entre empregado e empregador, perfeitamente justificável é a inversão do ônus da prova.

O dano moral, na concepção de parte considerável da doutrina, deriva da própria conduta ofensiva, de sorte que, caso seja provada a ofensa, o dano estará demonstrado. De acordo com essa ideia, se demonstrado o fato, restará demonstrado o dano⁸¹.

É bastante complexa a tarefa de produzir provas que, de fato, corroborem as alegações de assédio moral no ambiente de trabalho, exigindo que a vítima aponte indícios concretos, bem como apresente provas que demonstrem a clareza dos fatos, sem pairarem dúvidas. Ao demandado incumbe comprovar que agiu de maneira razoável e que não atentou contra nenhum direito fundamental do reclamante.

Além disso, convém lembrar que, frente ao requisito da hipossuficiência, o magistrado poderá determinar que haja a ocorrência da inversão do ônus da prova em favor daquele que possua menos condições de comprovar os fatos alegados.

⁸⁰ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

⁸¹ SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em mar 2017.

O meio mais eficiente de se estipular a quantificação do dano é por meio do arbitramento judicial. A maioria da doutrina é unânime em afirmar que é evidente a inexistência de parâmetros pré-definidos que possibilitem a quantificação do dano moral, competindo, portanto, ao magistrado, mediante um olhar cauteloso dos fatos, fixar o valor pecuniário a ser pago à vítima do assédio moral.

Na fixação do valor da indenização são considerados os diversos efeitos nocivos causados pelo assédio moral, tais como: a perda do emprego; despesas com médico; psicólogos; violação da honra, da boa fama, do auto-respeito e da saúde psíquica e física e da auto estima⁸².

Portanto, atentando para a repercussão do dano e a possibilidade econômica do agressor, ao juiz caberá a fixação do valor, contando com o seu arbítrio prudente, estimando a quantia que possibilitará que o dano seja, de fato, reparado ou, ao menos, minimizado.

Em verdade, pode-se afirmar que a estipulação de determinado valor a título de reparação de dano moral tem o escopo de minimizar as conseqüências negativas as quais, em alguns casos, são inestimáveis, mas se prestam a reprimir o agressor e evitar que incorra em novas agressões.

Ao empregador, ainda que não seja causador da agressão, caberá o pagamento da indenização, pois, conforme fora analisado anteriormente, possui responsabilidade objetiva⁸³.

De plano, convém ressaltar que a Emenda Constitucional nº 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho de modo que passou a ser competente para processar e julgar as ações oriundas, não apenas da relação de emprego, como também, daquelas oriundas da relação de trabalho.

Doutrinariamente, afirma-se que relação de trabalho é gênero da qual relação de emprego é espécie e, estando os litígios referentes a cada um deles submetido à Justiça do Trabalho, a ela competirá processar e julgar as demandas que versarem pleitos indenizatórios de dano moral ou patrimonial, desde que a controvérsia seja oriunda da relação de trabalho.

O assédio moral, no âmbito das relações de trabalho, constitui violação ao dever jurídico legalmente estabelecido, eis que viola previsões contidas na CLT e direitos fundamentais do trabalhador, previstos em normas internacionais e na

⁸² SILVA, Luis de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

⁸³ *Idem*.

Constituição Federal, sujeitando-se às sanções legais, mormente no que diz respeito à reparação do dano causado.

5.7 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO

Por muitos anos, a discriminação e a inferioridade foram características marcantes do trabalho doméstico e, apesar da evolução legislativa no sentido de equiparar todo o trabalhador formal, alguns resquícios permanecem e, em alguns casos, o ambiente de trabalho doméstico é dominado por um clima de terror e humilhações em desfavor do empregado que aceita muitas vezes calado as agressões por necessitar daquele labor para a sua sobrevivência.

Como dito anteriormente, o assédio moral constitui um fenômeno que degrada o ambiente de trabalho, uma vez que a vítima se sente acuada por uma série de ofensas, brincadeiras humilhantes, dentre outros fatores que atingem diretamente a dignidade do trabalhador. E, com relação ao assédio moral no trabalho doméstico, as dificuldades são ainda maiores:

O trabalhador doméstico é uma das figuras mais assediadas moralmente no Brasil, contudo, mesmo havendo grande aumento das ações de dano moral na justiça brasileira a classe doméstica tem tido dificuldade de comprovar que foi lesada pelo empregador, ou seja, não consegue provar o dano moral sofrido, afastando, pelo descumprimento do ônus probatório, a possibilidade de reparação.

A isso se somem um baixíssimo índice de sindicalização e um acesso mais deficiente a serviços jurídicos, para se chegar aos danos não reparados como regra. Isto porque, o empregado doméstico, na maioria das vezes está sozinho com o empregador e no momento do dano, não há testemunhas para relatarem a lesão, e, outras vezes o medo e a pressão psicológica impedem de buscar os direitos a que fazem jus⁸⁴.

Ainda é dificultosa a tarefa de provar a ocorrência do assédio moral no labor doméstico e é imprescindível que o trabalhador esteja atento para a identificar a ocorrência de tais agressões, especialmente quando elas ocorrerem sempre às escondidas, impedindo, até mesmo, que o empregado possa colher qualquer depoimento testemunhal futuramente.

De fato, o perfil do assediador no contrato de trabalho doméstico é sutil, sempre rígido, exigindo que o trabalhador cumpra as tarefas isoladamente e não

⁸⁴ NUNES, Fernanda. **A indenização do dano moral doméstico.** Disponível em: <<https://fenunes1.jusbrasil.com.br/artigos/127067450/a-indenizacao-do-dano-moral-domestico>> Acesso em mar. 2017.

permitindo qualquer tipo de vínculo afetivo ou, ao menos, amistoso. Evidente que, em alguns casos, o assediador assume um perfil mais escancarado, submetendo o empregado a humilhações na frente de outras pessoas;

Por isso, diante de tais situações o magistrado deve analisar, criteriosamente, todas as provas que estiverem disponíveis, tais como gravações telefônicas, conversas em aplicativos de celulares, áudios, vídeos, dentre outros que possam transparecer a ocorrência do assédio moral.

Ao lado do assédio moral, é bastante comum a ocorrência do assédio sexual no ambiente doméstico, caracterizada pelas insinuações e investidas que possam contrariar a honra da vítima. E, desde sempre, a sociedade brasileira vulgarizou tais relacionamentos sem compreender a fundo o que se passa na consciência da vítima que se submete a este tipo de agressão.

A jurisprudência já firmou posicionamento no sentido de que compete ao autor comprovar as alegações de assédio moral:

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.

À luz do entendimento jurisprudencial, compete ao empregado doméstico utilizar-se de todos os meios lícitos a fim de munir-se de provas capazes de comprovar a ocorrência do assédio moral sob pena de não ter o direito à indenização reconhecido justamente pelo fato de que o magistrado terá dificuldade de visualizar a ocorrência do dano moral quando os fatos alegados forem vagos, inconclusivos e unilaterais. É preciso que a vítima do assédio moral esteja atenta e haja com racionalidade quando tencionar obter provas em face de seu empregador.

Vale lembrar que não é somente o empregado que pode ser vítima do assédio moral. A profundidade das relações laborais e a subjetividade que as envolve também faz com que o trabalhador doméstico se torne agressor, especialmente nos casos em que a ele incumbe a tarefa de cuidar de crianças, idosos ou qualquer outra pessoa que possua alguma fragilidade. Diversos são, inclusive, os casos em que o trabalhador doméstico submete a agressões àqueles que estão sob seus cuidados.

5.8 ATRIBUIÇÃO DE *QUANTUM* INDENIZATÓRIO QUANDO DA OCORRÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOMÉSTICO

Mesmo com tantas dificuldades para se delimitar a ocorrência ou não do assédio moral e, conseqüentemente, atribuição de valor de indenização. A Justiça do Trabalho inclina-se ao pensamento de que o assédio moral gera dano indenizável na esfera do ambiente doméstico, embora não haja um entendimento unânime a respeito de valores que, na verdade, variam de acordo com a ofensa sofrida.

Na realidade, a fixação de indenização por danos morais está fundada nos mais diversos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. CRITÉRIO PARA FIXAÇÃO. A reparação justa do dano moral é matéria das mais complexas e difíceis de mensurar. Para a fixação da indenização por dano moral é necessário considerar a posição funcional da autora, a repercussão da ofensa, as circunstâncias fáticas da causa, a gravidade e a extensão do dano e as condições econômicas do réu. (Tribunal regional do Trabalho da 12ª Região. Processo nº 05800-2003-001-12-85-1. Acórdão 10494/2007 – Juíza Sandra Marcia Wambier – Publicado no TRTSC/ DOE em 24-07-2007).

A subjetividade que envolve a matéria impede a fixação de critérios definidos que possam facilitar a mensuração do dano moral e, em matéria de trabalho doméstico, a tarefa é bastante árdua, especialmente quando é visível o envolvimento emocional das vítimas.

O assédio moral no ambiente doméstico é encarado pelos julgadores de maneira distinta e, a casos aparentemente graves, podem ser atribuídos valores pecuniários irrisórios, como na situação abaixo:

TRT 3ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. Empregada doméstica. Trabalhador doméstico. Acusação de furto. Verba fixada em R\$ 3.000,00. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927. Lei 5.859/72... O direito à indenização por danos morais requer a presença de pressupostos específicos para ser reconhecido: ato ilícito, nexo de causalidade, culpa omissiva ou comissiva e implemento do dano, pressupondo a lesão dor física ou moral pela ofensa a bem jurídico inerente aos direitos da personalidade, como o nome, capacidade, honra, reputação, imagem, integridade física e tudo aquilo que seja a expressão imaterial do sujeito. (...)⁸⁵

Uma das estratégias do assediador é perseguir a vítima, atribuindo-lhe falsas acusações que, por vezes, podem repercutir de maneira negativa na vida do obreiro. Aqui se tece uma crítica ao valor atribuído à decisão acima, pois uma falsa acusação

⁸⁵ NUNES, Op. cit.

de furto é capaz de atingir a honra e a integridade da pessoa, devendo ser punida rigorosamente.

Além disso, mesmo após o término do contrato de trabalho, caso as ofensas persistam, é possível que o obreiro ajuíze ação visando a recomposição do dano moral.

“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)⁸⁶.

Na situação acima, as ofensas à dignidade da empregada doméstica foram tão graves que ultrapassaram a vigência do contrato de trabalho e, mais, a ofensa ganhou repercussão por conta da propagação do assédio nas redes sociais. Com isso, a justiça do trabalho pugnou pela condenação dos ex-empregadores e, de maneira correta, atribuiu a devida indenização pelos danos morais causados.

5.9 PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

O princípio da dignidade da pessoa humana representa o verdadeiro dever de tratamento igualitário dos próprios semelhantes. Trata-se, portanto, de princípio-fonte, do qual emanam as vedações aos preconceitos de toda natureza, posto que ofendem a singularidade do ser humano, ou seja, a essência que os diferencia dos demais. Tendo por fundamento o princípio da dignidade da pessoa humana, todos os demais direitos fundamentais constituem verdadeiros impedimentos legais para que o poder diretivo seja exercido de maneira abusiva e ilegal.

O poder de direção, como direito fundamental do empregador, quando em colisão com os direitos fundamentais do empregado, devem passar por um juízo de ponderação na análise do caso concreto, perpassando pela análise dos princípios

⁸⁶ NUNES, Op.cit.

da razoabilidade e da proporcionalidade, balizadores da dignidade da pessoa humana.

Apesar do poder que é concedido ao empregado de direcionar a atividade, o empregado tem a possibilidade de oferecer resistência sempre que lhe forem impostas obrigações que atentem contra a sua dignidade ou contra os seus direitos fundamentais. Em consonância com a condição hipossuficiente do empregado, o próprio Direito do Trabalho presta-se a fornecer-lhe uma tutela específica, que representa um verdadeiro limite ao poder diretivo, fazendo com que existam normas de ordem pública, criadora de direitos indisponíveis e de natureza cogente, concretizando a dignidade do empregado, conforme artigos 9º e 444 da CLT⁸⁷.

O texto constitucional é rico em direitos fundamentais que claramente são aplicáveis ao direito laboral, principalmente por se tratar de Estado Democrático, destinado a “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos. Cite-se também o preceito que coloca a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88). Cite-se ainda o dispositivo que firma como um dos objetivos fundamentais desse Estado “construir uma sociedade justa e solidária”, além de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV, CF/88).

O *caput* artigo 5º da Carta Magna de 1988 traz alguns limites, ao preceituar que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Portanto, em decorrência da dignidade humana, elevam-se outros direitos tais como o direito à igualdade, o direito à liberdade, o direito à manutenção da integridade física e psíquica, dentre outros.

Ademais, a dignidade da pessoa humana, bem como os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, constituem pedras fundamentais do Estado Democrático

⁸⁷Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

de Direito (art. 1º, III e IV⁸⁸). E, como objetivos da República Federativa do Brasil, entre outros, consignam-se construir uma sociedade livre, justa e solidária, além da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, I e IV⁸⁹). Apesar de não se tratarem de disposição expressamente relacionada ao vínculo empregatício, tais dispositivos possuem caráter normativo e produzem efeitos por toda a Constituição, bem como por toda a legislação que se encontre abaixo dela.

Em decorrência da preservação da dignidade do empregado, outros direitos devem ser igualmente observados, como o direito à vida e, por conseguinte, o direito à saúde, não podendo o empregador expor o obreiro a condições de trabalho que representem risco à vida ou a saúde do trabalhador e, quando tal ocorrer, a lei dá suporte para que o empregado seja devidamente indenizado, além de prever mecanismos de proteção a fim de minimizar os riscos aos quais os trabalhadores estejam expostos.

Deve-se respeitar, também, a igualdade e isonomia no âmbito das relações laborais, não sendo permitido o tratamento diferenciado no ambiente de trabalho. Para tanto, a lei também prevê mecanismos de inclusão e de proteção, por exemplo, ao trabalho da mulher, dentre outros.

Vale lembrar que todo aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Trata-se do princípio que rege a responsabilidade civil, no sentido amplo, de modo que qualquer pessoa que causar, mediante ação ou omissão, negligência ou imprudência, dano a outrem terá a obrigação de repará-lo. O empregador que incorrer em dano, ainda que de caráter moral, deverá indenizar o trabalhador.

Por anos, o trabalho doméstico foi desprezado pela legislação, não havia um arcabouço legal que privilegiasse, com dignidade, os direitos do empregado

⁸⁸Art. 1º da CF - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

⁸⁹Art. 3º da CF - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

doméstico. Atualmente, pontua-se a ideia de que é necessário, não somente, atribuir direitos equânimes aos empregados domésticos, como também reprimir condutas que atentem contra a sua dignidade, uma vez superada, no plano legal, a posição de inferioridade da profissão. Com isso, percebe-se o quão importante e motivador, para o profissional ver seus direitos assegurados pela legislação.

Na seara do assédio moral nas relações de emprego doméstico, ainda há certa deficiência em se propagar o combate a esta conduta, sendo imperiosa a atuação do Poder Público no sentido de divulgar e formular campanhas de combate e orientação aos trabalhadores domésticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização do trabalho humano e da própria dignidade da pessoa humana está ameaçada pelo contexto mundial atual. A conjuntura atual é marcada por um processo globalizador e pela informatização severa que está avançando agressivamente nos diversos setores da economia, fazendo com que, gradativamente o trabalho e o esforço humanos sejam substituídos pela automação.

A perda de espaço do trabalho humano vem ocasionando competitividade no mercado de trabalho e principalmente nos diversos ambientes organizacionais. As pessoas no intuito de se destacarem com o serviço que prestam acabam deixando de lado o comportamento ético e praticam condutas agressivas contra os colegas ou contra aqueles que estão hierarquicamente abaixo.

A redução dos postos de trabalho e o medo do desemprego assolam milhares de pessoas, levando-as à submissão a condições psicologicamente degradantes de trabalhos, desencadeando processos destrutivos à saúde psíquica das pessoas.

Adoecidos, tanto no aspecto físico quanto no aspecto mental, e contrários à gestão empresarial autoritária, um número considerável de trabalhadores sofrem constrangimentos e são humilhados, mais comumente, pelos empregadores, até pedirem demissão.

Trata-se do assédio moral, conduta caracterizada por agressões habituais no ambiente de trabalho, as quais se exteriorizam por meio de gestos, comentários maldosos, ordens para a realização de atividades abaixo do cargo desempenhado pela pessoa. Enfim, toda atitude que implique na humilhação da vítima e que não ocorra de maneira esporádica, devendo haver, portanto, constância na conduta.

Apesar de ser mais comum no ambiente de trabalho organizacional, ou seja, no interior de grandes e pequenas empresas, o assédio moral passou a ser verificado, também, no ambiente de trabalho doméstico.

Por muitos anos, quase como um fator histórico, o serviço doméstico sempre foi considerado inferior e, por muitas décadas, sequer detinha uma regulamentação legal, de modo que era difícil conferir direitos trabalhistas aos empregados domésticos. No entanto, tendo em vista as coerentes e recorrentes exigências da categoria, atentou-se para a necessidade de se criar mecanismos legais de proteção a esta modalidade de trabalho tão significativa no país, pois se tratava de grave injustiça deixar de conferir direitos tão essenciais ao trabalhador.

Com isso e por forte influência do ordenamento jurídico internacional, o Brasil implementou normas mais rígidas de proteção ao trabalho formal do empregado doméstico, estabelecendo encargos que, para uma camada considerável da população, foram considerados onerosos, mas que trouxeram grande dignidade ao trabalhador doméstico.

Além da necessidade de se observar a questão legal do emprego doméstico, passou-se a considerar e punir, também, o assédio moral ocorrido no ambiente de labor doméstico e que, na maioria das vezes, caracteriza-se por ser uma agressão restrita e difícil comprovação, exigindo do empregado que atente para a coleta de provas suficientemente capazes de corroborar as alegações de assédio.

O ordenamento jurídico pátrio ainda precisa adaptar-se às novas demandas sociais, inclusive passando a regulamentar a ocorrência de assédio moral. Mas, enquanto não existe disciplina normativa sobre o tema, são utilizadas, subsidiariamente, as normas civilistas que norteiam a responsabilidade civil, adaptável à imputação de dano decorrente do assédio moral.

Neste sentido, ainda restam dificuldades para se estabelecer o arsenal probatório da conduta do assédio moral, exigindo astúcia e bom senso do magistrado quando da apreciação do caso concreto para que seja observado se, de fato, ocorreu o assédio e, constatando-se a sua ocorrência, a fixação do valor indenizatório para minimizar os efeitos resultantes das agressões pontuais. No caso do assédio moral no trabalho doméstico, o cuidado deve ser redobrado, pois a subjetividade que envolve tais relações cria uma teia de sentimentos bons e ruins que também devem ser considerados quando da fixação de valores indenizatórios.

A difícil comprovação da ocorrência do fato deve conduzir o empregado doméstico vítima do assédio moral a um comportamento cauteloso, devendo estar atento a frequência com que os fatos acontecem, observando de que maneira as agressões ocorrem e se é possível coletar provas que demonstrem a sua ocorrência.

O empregado doméstico deve ter sua integridade e dignidade humana preservadas, assim como qualquer outro trabalhador. Ademais, deve-se levar em conta que, muitas vezes, a natureza das ofensas no serviço doméstico tem o condão de ocasionar danos graves e irreversíveis.

De outro lado, a justiça do trabalho não deve fechar os olhos para esta triste realidade. Apesar de ocorrer em ambientes restritos, as condutas ilícitas e o assédio

moral que possui raízes históricas devem ser penalizados com rigor a fim de coibir a propagação e disseminação de tais agressões. Por isso, uma alternativa viável seria a objetivação dos parâmetros de definição do dano moral indenizável.

Aos operadores do direito cabe observar a nova conjuntura das relações de trabalho e adaptar as legislações, estudando mecanismos que facilitem a resolução das lides de forma satisfatória.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações no Brasil**. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/biblio/MD_02.php>. Acesso em: jan. 2017.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

AMORIM, Cleidilene Freire. **A Emenda Constitucional 72/2013 e suas repercussões para o trabalhador doméstico**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/principal.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14496&revista_caderno=25> Acesso em: mar./2017.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho**. Disponível em: <http://www.redesaude.org.br/jr25/html/body_jr25-margarida.html>. Acesso em: mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. **Assédio Moral e sexual no trabalho**. Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

CAHALI, Yussef Said. **Dano Moral**. 2. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

COLETA, José Augusto Dela; MIRANDA, Henrique Carivaldo Neto de. **O rebaixamento cognitivo, a agressão verbal e outros constrangimentos e humilhações: o assédio moral na educação superior**. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/26/trabalhos/joseaugustodelacoleta.rtf>>. Acesso em: mar. 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Introdução ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FREITAS, Maria Ester. Assédio moral e assédio sexual: face do poder perverso nas organizações. In: **RAE – Revista de Administração de Empresas**. Abr./Jun. 2001, São Paulo, vol. 1, n. 2, p. 8-19.

GIL Y GIL, José Luis. **Autotutela privada y poder disciplinario em la empresa**. Madrid: DinImpresores, SL, 1994.

GOMES, Orlando e outro. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOMES, Joalisson de Almeida. Empregados domésticos do Brasil: evolução e principais avanços. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIX, n. 150, jul 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520>. Acesso em mar 2017.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. Ed. LTr: São Paulo, 2003.

GUIMARÃES, Cerise; TARCITANO, João Sérgio. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: < <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/assdio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso: mar. 2017.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Editora Bertrand do Brasil: São Paulo, 2002.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Direitos Humanos Fundamentais do trabalho – dano moral *in*: Congresso Brasileiro de direito do trabalho, 11., 2003, São Paulo. **Jornal do Congresso**, São Paulo: Ed. LTr, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. 3. ed. São Paulo : LTr., 2008.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado – O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 371, 13 de jul2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: mar. 2017.

NUNES, Fernanda. **A indenização do dano moral doméstico**. Disponível em: <<https://fenunes1.jusbrasil.com.br/artigos/127067450/a-indenizacao-do-dano-moral-domestico>> Acesso em mar. 2017.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação**. Disponível em: <www.foreense.com.br>. Acesso em: out. 2016.

PAULA, Ana Paula Paes. “Eros e narcisismo nas organizações”. Disponível em: <www.rae.com.br/eletronica/index> Acesso em: fev. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O Moderno Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SILVA, Lilian Cristina da. Assédio moral: Os elementos que configuram a distinção de dano moral e assédio moral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 83, dez 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8713>. Acesso em mar 2017.

SILVA, Luis de Pinho Pedreira da. **A reparação do dano moral no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. Curitiba: Juruá, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: LTr, 1999.