



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO:
DIFICULDADE PROBATÓRIA**

ORIENTANDO: JADSON BARBOSA DE OLIVEIRA

ORIENTADOR: PROF. Dr. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

GOIÂNIA-GO
2023



JADSON BARBOSA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO:
DIFICULDADE PROBATÓRIA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof. Orientador Dr. José Querino Tavares Neto

GOIÂNIA-GO

2023



JADSON BARBOSA DE OLIVEIRA

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO:
DIFICULDADE PROBATÓRIA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof. (a): Dr. José Querino Tavares Neto Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Eufrosina Saraiva Silva Nota



AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho, Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis, aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado.

Ao meu Professor Orientador Dr. José Querino Tavares Neto, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

A todos aqueles que contribuíram de alguma forma, para a realização deste trabalho. Aos meus colegas de turma, Amenilde Rocha e Breno Vasconcelos por compartilharem comigo tantos momentos de descobertas e aprendizado e por todo o companheirismo ao longo deste percurso.



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1. ASSÉDIO MORAL	7
1.1. CONCEITO	7
1.2. CONFIGURAÇÃO	8
1.2.1. Assédio Moral Vertical Descendente	9
1.2.2. Assédio Moral Vertical Ascendente	9
1.2.3. Assédio Moral Horizontal	11
1.2.4. Assédio Moral Misto	12
1.3. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA	13
1.4. TIPOS DE DANO	14
1.4.1. Lesão à imagem	14
1.4.2. Lesão à honra	14
1.4.3. Lesão à intimidade	15
2. DIREITO DO TRABALHO	16
2.1. PRIMEIRO VÍNCULO EMPREGÁTICIO NO BRASIL	17
2.2. A RELAÇÃO DE EMPREGO	17
2.3. RELAÇÃO DE TRABALHO	18
2.4. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO	18
3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO	22
3.1. PERFIL DO AGRESSOR TRABALHO DOMESTÍCO	22
3.2. PERFIL DA VÍTIMA	24
3.3. DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO	25
4 CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	30

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico sempre foi parte essencial da cultura e da sociedade brasileira. Na época colonial, africanos escravizados foram trazidos para o país para trabalhar nas plantações e nas famílias. Mesmo após a abolição da escravidão em 1888, o trabalho doméstico continuou a ser essencial para sociedade. Durante o início do século 20, muitos imigrantes da Europa e da Ásia vieram ao Brasil e trabalharam como empregados domésticos, solidificando ainda mais a importância do trabalho doméstico na cultura brasileira.

Os trabalhadores domésticos são responsáveis por uma variedade de tarefas, incluindo limpar, cozinhar e cuidar de crianças e idosos. No entanto, o trabalho doméstico é muitas vezes desvalorizado e mal pago, e os trabalhadores domésticos são frequentemente submetidos a assédio moral no local de trabalho. O assédio moral é uma forma de assédio no local de trabalho que envolve o uso de abuso psicológico ou emocional para intimidar, humilhar ou isolar um indivíduo. Esta forma de assédio é particularmente prevalente no ambiente de trabalho doméstico, onde os trabalhadores domésticos são muitas vezes isolados e vulneráveis. Neste trabalho, exploraremos a questão do assédio moral no ambiente de trabalho doméstico,

Em 2021, dados do Pnad Contínua, do IBGE, mencionaram existir mais de 6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil dos quais 94% são mulheres o que permite inferir que o trabalho doméstico continua sendo uma parte crítica da sociedade brasileira e tornando-o um dos maiores empregadores do Brasil.

Entretanto, o assédio moral no ambiente de trabalho doméstico é um problema generalizado no Brasil. O Ministério do Trabalho esclarece que os trabalhadores domésticos são mais propensos a serem submetidos a assédio e abuso do que os trabalhadores de outras indústrias. Em estudo realizado pelo órgão, constatou que 57% das empregadas domésticas relataram ter sofrido algum tipo de assédio ou abuso no ambiente de trabalho. Este valor é significativamente superior à média geral para todas as indústrias, que é de 33%.

O assédio moral no ambiente de trabalho doméstico pode assumir várias formas, incluindo abuso verbal, isolamento e humilhação. O abuso verbal é a forma mais comum de assédio neste contexto, sendo os trabalhadores domésticos muitas vezes sujeitos a insultos e linguagem pejorativa. Os trabalhadores domésticos também são frequentemente isolados de outros empregados e submetidos a

exigências irracionais, o que pode levar a sofrimento emocional e ansiedade. A humilhação é outra forma de assédio que prevalece no ambiente de trabalho doméstico. Os trabalhadores domésticos são frequentemente ridicularizados e humilhados publicamente por seus empregadores, o que pode levar a sentimentos de vergonha e inferioridade.

O assédio moral pode ter um impacto significativo na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores domésticos contribuindo para terem maior probabilidade de sofrer de depressão, ansiedade e outros problemas de saúde mental. Eles também podem se sentir isolados e sem apoio, o que pode exacerbar sentimentos de estresse e ansiedade. Além disso, os trabalhadores domésticos vítimas de assédio podem se sentir impotentes e presos, pois podem não ter meios financeiros ou apoio social para deixar seus empregos. Isso pode levar a sentimentos de desesperança e desespero, o que pode ter um impacto negativo em seu bem-estar geral.

No entanto, provar a existência de assédio moral nesse contexto pode ser desafiador, pois muitas vezes ocorre a portas fechadas e sem testemunhas. Uma das principais dificuldades na comprovação do assédio moral no ambiente de trabalho doméstico é a falta de provas. Ao contrário de outras formas de assédio, como o assédio físico ou sexual, geralmente não há sinais visíveis ou evidências físicas de assédio moral.

Nesse contexto, o objetivo desse trabalho é analisar a problemática da violência psicológica e do assédio moral contra trabalhadores domésticos no Brasil, com o intuito de compreender os fatores que contribuem para essa prática, os impactos na saúde mental e na qualidade de vida dos trabalhadores e discutir possíveis estratégias combater esse crime.

Esse trabalho justifica-se por contribuir para explicar as consequências que o assédio pode trazer, assim como demonstrar que a Prevenção proporcionará um ambiente de trabalho harmonioso e saudável.

1. ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é um processo multicausal com diferentes abordagens, podendo envolver o indivíduo ou o contexto ou ambos, pois não se trata de preconceito, mas de métodos e atitudes diferentes (BRADASCHIA, 2007).

Pode ser confundida com a descrição das relações de trabalho, sendo que antes a vítima não estava acompanhada de nenhuma tutela que pudesse pôr fim ao sofrimento por ela vivenciado (TERCIOTI, 2013). A agressão não acontece de forma explícita, na maioria das vezes, ela é realizada de forma subjetiva, o que pode gerar dúvidas sobre a capacidade do funcionário, que coloca em pauta todas as atividades realizadas. Há também avaliações falsas com ironia e ironia (HIRIGOYEN, 2012, pp. 99-100).

Conseqüentemente, se não for prevenido, o assédio moral trespassa a afetar o pundonor e/ou a integridade física do trabalhador. Por outro lado, é difícil destacar o assédio moral dado o seu caráter subjetivo e as circunstâncias em que ocorre, pois na maioria das vezes a vítima e o agressor estão separados do grupo, longe de possíveis testemunhas.

1.1. CONCEITO

O assédio moral é uma forma de violência psicológica que afeta a dignidade e a integridade das vítimas, e deve ser combatido de forma enérgica tanto pela legislação brasileira quanto pela conscientização e mudança cultural em relação a essa prática.

Segundo Inácio (2012 p.156) o termo assédio moral é também caracterizado através da definição:

É uma ofensa, uma agressão que ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções transformando o local de trabalho num lugar hostil e de tortura psicológica e que gera um dano à personalidade. E o assédio moral causa o dano moral. Dano moral é aquele de natureza não material, que atinge a personalidade, a esfera íntima, afetiva e valorativa do lesado (ou herdeiros, sucessores), abalando o sentimento e ocasionando dor emocional, saudade, depressão, mágoa, tristeza, angústia, sofrimento – *pretium doloris*, preço da dor.

O crime de assédio moral é definido no Brasil como uma conduta abusiva que se repete de forma sistemática, com o objetivo de humilhar, constranger ou desestabilizar emocionalmente a vítima. Segundo Brandão de Andrade (2021) o assédio moral se caracteriza pela prática de atos que visam à degradação das

condições psicológicas e morais do trabalhador, sem que isso esteja diretamente relacionado com a atividade laboral.

Segundo a definição do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o assédio moral é uma conduta abusiva que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, gestos ou escritos que possam atingir a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

1.2. CONFIGURAÇÃO

O assédio surge como algo inofensivo e discreto, porém se propaga insidiosamente. Quem o pratica é conhecido como assediador e a vítima é o assediado. O assediador nem sempre é o dono da empresa, mas os demais encarregados também.

O assédio moral pode ser praticado por qualquer pessoa, não se limitando apenas aos superiores hierárquicos. De acordo com o artigo 146-A do Código Penal Brasileiro, o crime de assédio moral é configurado quando "ofender a dignidade ou o decoro de alguém, mediante reiteração de condutas que causem dano ou sofrimento físico ou mental à vítima, em razão de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem".

Dal Ri (2007 p.68) destaca que o assédio moral pode se manifestar de diversas formas, como através de ameaças, humilhações, xingamentos, críticas infundadas, isolamento social, entre outras. Segundo ele, "o assédio moral é um conjunto de práticas que objetivam a desestabilização do ambiente laboral e, em especial, do trabalhador".

A Lei n.º 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, também incluiu no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, caso seja vítima de assédio moral por parte do empregador ou dos seus superiores hierárquicos (BRASIL, 2017)

Além disso, existe o assédio moral coletivo, o qual se dá contra um grupo de pessoas. E este tipo é praticado nos dias atuais e por empresas de grande porte. Incluem-se práticas como: revista íntima humilhante; controle de frequência a sanitários, bem como câmeras em tais locais; terceirização adulterada; posicionamentos antissindicalista; preconceito racial; quaisquer tipos de danos

ambientais e ao bem-estar do funcionário; abordagem desumana e estipulação de metas imbatíveis.

1.2.1. Assédio Moral Vertical Descendente

Segundo Martins (2015), o assédio moral vertical descendente é “caracterizado pelo exercício abusivo do poder do empregador ou do superior hierárquico sobre o empregado, com o objetivo de causar dano físico ou psíquico ao subordinado, levando à deterioração do ambiente de trabalho”. Martins enfatiza o papel da dinâmica de poder nesse tipo de assédio, destacando o desequilíbrio de poder entre o assediador e a vítima.

Em complemento, Diniz (2017) define esse tipo de assédio como um conjunto de ações, palavras ou atitudes que são praticadas por um superior contra um subordinado, com o objetivo de humilhar, desacreditar ou discriminar o empregado, afetando sua dignidade e honra. A autora enfatiza o impacto que o assédio pode ter na autoestima da vítima, bem como a natureza intencional das ações do assediador.

Para Nascimento (2021 p.777) trata-se “de um tipo de conduta contrária aos princípios de dignidade e respeito à pessoa humana, inerentes às relações de trabalho”. O autor destaca a dimensão ética do assédio, enfatizando a importância de tratar os funcionários com dignidade e respeito.

Da mesma maneira, Chaves (2015) enfatiza a dimensão normativa, definindo-o como “comportamento contrário aos princípios e valores éticos que norteiam as relações entre empregadores e empregados”. Compreende-se então que o assédio fere valores fundamentais do ambiente de trabalho, como confiança e respeito mútuos.

Por fim, Gitelman (2016, n.p) oferece uma definição mais abrangente devido a poder assumir diversas formas, podendo ser intencional ou não: “refere-se a qualquer conduta, verbal ou não verbal, deliberada ou não, praticada por superior hierárquico, dirigida a empregado, com o objetivo de causar dano, humilhação ou criar um ambiente hostil no local de trabalho”.

1.2.2. Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio moral ascendente vertical, também conhecido como “assédio ascendente”, ocorre quando um funcionário subordinado se envolve em um

comportamento de assédio contra um superior ou figura de autoridade no local de trabalho. Esse tipo de assédio pode ser tão prejudicial quanto as formas tradicionais de assédio e pode criar um ambiente de trabalho hostil para o indivíduo visado.

Segundo Rodolfo (2018), o assédio vertical ascendente é caracterizado por conduta que visa menosprezar, intimidar ou minar a autoridade de um superior ou gerente, criando um ambiente de trabalho hostil para o indivíduo visado. Esse comportamento pode incluir conduta desrespeitosa ou insubordinada, abuso verbal, ameaças e outras formas de maus-tratos.

Para Mota (2014), o assédio vertical ascendente pode ser tão prejudicial quanto as formas tradicionais de assédio, e pode ser ainda mais difícil de enfrentar devido à dinâmica de poder no local de trabalho. O autor afirma: “A relação superior-subordinado, em muitos casos, cria uma relação de poder e subordinação, que pode dificultar a identificação e punição do assédio vertical. O subordinado pode temer retaliação ou represália e, portanto, não pode denunciar o assédio”.

Tolfo e Oliveira. (2020) acrescentam que o assédio vertical ascendente também pode assumir a forma de sabotagem ou obstrução do trabalho do superior. Esse tipo de assédio pode ser realizado por meio de condutas que afetam o trabalho do superior, como sonegação de informações, não cumprimento de tarefas atribuídas ou trabalho ativo para minar a autoridade do superior.

É importante observar que o assédio por ascendente vertical não se limita aos subordinados no local de trabalho. Segundo Diniz (2017 p.77) “o assédio vertical ascendente também pode ocorrer fora da relação de trabalho, como em ambientes educacionais ou militares, onde há uma estrutura hierárquica clara”. Nesses ambientes, os alunos ou militares de baixa patente podem se envolver em comportamentos de assédio contra professores ou oficiais de alta patente.

Segue jurisprudência do TRT3 pertinente ao assunto abordado:

ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE E HORIZONTAL. INÉRCIA DA EMPREGADORA. OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR OS DANOS MORAIS SOFRIDOS PELO EMPREGADO ASSEDIADO. Caracteriza o assédio moral o comportamento dos prepostos ou colegas de trabalho que exponha o empregado a reiteradas situações constrangedoras, humilhantes ou abusivas, causando degradação do ambiente laboral e aviltamento à dignidade da pessoa humana. Com efeito, também pode ocorrer o assédio moral de subordinado para superior (assédio vertical ascendente) ou de pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia, como um colega de trabalho (assédio moral horizontal). O comportamento do preposto da ré, que figurou tanto como subordinado e, posteriormente, como colega de trabalho da reclamante, no sentido de expor os trabalhadores de todo um setor a

reiteradas situações constrangedoras não elimina o assédio individual também à autora, coordenadora do setor atingido. A reclamante, além de sofrer agressão psicológica a ela diretamente direcionada, via-se, diante da injustificável inércia da ré em barrar o assediador, sem meios de reagir e responder a seus demais subordinados quanto a essa intolerável situação, que tornava insuportável a ela o exercício das funções de coordenadora, diante da grave instabilidade no ambiente de trabalho provocada pelo comportamento agressivo de determinado empregado, o que também colocava em xeque sua própria posição de superioridade hierárquica inerente ao cargo ocupado. Nessa hipótese, resta configurada a obrigação da reclamada indenizar a autora pelos danos morais sofridos, conforme artigos 186, 187, 927 e 932, III, do Código Civil. (TRT-3 - RO: 02104201114203003 0002104-35.2011.5.03.0142, Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira, Segunda Turma, Data de Publicação: 06/02/2013 05/02/2013. DEJT. Página 96. Boletim: Sim.)

Em suma, o assédio por ascendente vertical é uma forma grave de assédio no local de trabalho que pode criar um ambiente de trabalho hostil e prejudicar o bem-estar mental e emocional do indivíduo visado. É importante que os empregadores estejam cientes desse tipo de assédio e tomem medidas proativas para evitar que ele ocorra, como a implementação de políticas e procedimentos claros para relatar e lidar com reclamações de assédio.

1.2.3. Assédio Moral Horizontal

O assédio moral horizontal, também conhecido como assédio entre pares, ocorre quando um funcionário é submetido a assédio por um colega ou colegas de trabalho. Esse tipo de assédio pode incluir abuso verbal, intimidação física ou exclusão de atividades no local de trabalho. De acordo Tolfo e Oliveira (2020), esse tipo de assédio pode ser tão prejudicial quanto o assédio vertical, e pode ser particularmente difícil de lidar porque pode envolver um grupo de pessoas em vez de apenas um indivíduo.

Segundo o Hirigoyen (2010 p.17), o assédio moral horizontal pode ser definido como “qualquer conduta que humilhe, ofenda ou atente contra a dignidade do empregado, praticada por colega ou colega de trabalho, e que seja repetitiva e prolongada no tempo”. Esse tipo de assédio pode trazer sérias consequências para a vítima, incluindo sofrimento emocional, baixa autoestima e até mesmo sintomas físicos, como dores de cabeça ou problemas estomacais.

Para abordar a questão do assédio moral horizontal, a legislação trabalhista brasileira inclui dispositivos para políticas no local de trabalho e programas de treinamento destinados a prevenir o assédio em todas as suas formas. A resolução

n.º 351 de 2020 enfatiza a importância de uma abordagem proativa na prevenção do assédio horizontal, afirmando que a promoção de um ambiente de trabalho saudável requer a adoção de políticas que combatam a discriminação e o assédio e que fomentem uma cultura de respeito e dignidade.

Além disso, a legislação trabalhista brasileira prevê recursos legais para vítimas de assédio moral horizontal, incluindo indenização por danos e até mesmo rescisão do contrato de trabalho do assediador. O Mauricio Godinho Delgado observa que "a lei reconhece o direito dos empregados a um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de assédio e discriminação, e fornece mecanismos legais para proteger esses direitos".

No geral, o assédio moral horizontal é um problema sério no ambiente de trabalho e pode trazer consequências significativas para as vítimas. É importante que os empregadores tomem medidas proativas para prevenir e lidar com o assédio em todas as suas formas, e que as vítimas estejam cientes de seus direitos e busquem soluções legais quando necessário.

1.2.4. Assédio Moral Misto

O assédio moral misto, também conhecido como assédio diagonal, ocorre quando há uma combinação de assédio vertical e horizontal. Nessa situação, o agressor pode ocupar um cargo superior ou inferior ao da vítima, e o assédio pode ocorrer tanto por parte de pares quanto de superiores. Juristas e doutrinadores brasileiros têm aprofundado as características e implicações do assédio moral misto.

Segundo Fonseca (2010 p.15), o assédio moral misto envolve "situações em que há uma combinação de assédio vertical e horizontal, ou seja, o assédio pode ocorrer tanto por pares quanto por superiores ou subordinados". Esse tipo de assédio pode dificultar a identificação e denúncia do agressor por parte das vítimas, pois o comportamento pode vir de várias fontes.

Azevedo (2021) aponta que o assédio moral misto pode criar um ambiente de hostilidade e estresse no ambiente de trabalho. A conduta do assediador faz com que a vítima se sinta indefesa e desamparada, gerando um clima de insegurança e tensão que dificulta o desempenho de suas atividades laborais. Isto pode ter consequências graves na saúde mental e física da vítima, bem como no seu desempenho laboral.

Lago (2018) destaca a importância de se levar em consideração a dinâmica de poder em jogo nos casos de assédio moral misto. Não é a frequência ou a intensidade

da conduta que caracteriza o assédio moral, mas o uso do poder e da posição hierárquica para atentar contra a dignidade da vítima. Quando um superior assedia um subordinado, por exemplo, a dinâmica de poder pode dificultar ainda mais a vítima denunciar o comportamento.

Em conclusão, o assédio moral misto é uma combinação de assédio vertical e horizontal que pode criar um ambiente hostil e estressante no local de trabalho. Pode ser difícil para as vítimas identificar e denunciar o agressor, e a dinâmica de poder em jogo pode tornar a situação ainda mais complicada. É importante reconhecer que o assédio também pode ocorrer fora do local de trabalho e ter um impacto significativo na vida da vítima.

1.3. ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O assédio moral, também conhecido como assédio psicológico ou bullying, é uma forma de violência que afeta a dignidade, a saúde e o bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho. No Brasil, o assédio moral é definido pela Lei nº 13.467/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para incluir um capítulo específico sobre o assunto. Segundo juristas e estudiosos brasileiros, a definição legal de assédio moral no Brasil é abrangente e reconhece as múltiplas formas e manifestações desse fenômeno.

Segundo Migliora (2020), assédio moral na legislação brasileira refere-se a qualquer ação ou omissão reiterada que envolva violência psicológica, infringida intencionalmente ou não, que leve à degradação do ambiente de trabalho e afete a dignidade, a honra do trabalhador e bem-estar. Essa definição destaca o caráter repetitivo e intencional do assédio moral, bem como seu impacto na saúde mental e emocional do trabalhador.

A definição brasileira de assédio moral também reconhece o papel da dinâmica de poder no ambiente de trabalho. Conforme mencionado por Scanfone e Teodosio (2003 p.5) muitas vezes o assédio moral é perpetrado por alguém em posição de poder, como supervisor ou empregador, contra trabalhador subordinado.

O abuso do poder, de forma repetida e sistematizada durante um período longo, constitui a principal característica do assédio moral, configurando a prática da perversidade no local de trabalho. Mas no assédio moral o abuso de poder não se dá de uma forma explícita. O perverso do abuso do poder se estabelece sutilmente (SCANFONE; TEODOSIO, 2003 p.5)

Além da dinâmica de poder, a legislação brasileira também reconhece as diversas formas de assédio moral que podem ocorrer no ambiente de trabalho. Segundo Mussi e Oliveira (2008) o assédio moral pode assumir diversas formas, incluindo agressões verbais, ameaças, isolamento e interferência na vida pessoal do trabalhador. Essa definição ampla reconhece as múltiplas formas pelas quais o assédio moral pode se manifestar e destaca a necessidade de uma abordagem abrangente para abordar essa questão.

1.4. TIPOS DE DANO

1.4.1. Lesão à imagem

O agente causador utiliza diferentes formas de agressão dependendo do contexto sociocultural e profissional, visando ferir a dignidade e a autoestima do agredido. Uma dessas formas é persuadi-lo ao erro, que desqualifica o assediado e o faz ter uma imagem negativa de si mesmo, destruindo sua autoestima (SOARES, 2014).

Nascimento (2011) caracteriza como um tipo de agressão aquela que pode ser um ato único ou frequente e que gera um dano moral. De acordo com a jurisprudência trabalhista, expressões e denominações preconceituosas são consideradas lesão à imagem, como ofensas verbais, discriminação racial e ofensas verbais. Algumas expressões específicas que podem caracterizar lesão à imagem incluem chamar o empregado de burro, mentiroso, fofoqueiro, incompetente, inútil, bengala, cegueta (especialmente se ele é portador de grave problema de visão), gordo, vagabundo e incompetente (NASCIMENTO, 2011, p. 75).

Essas condutas podem ser consideradas dano moral, seja em um ato único ou repetitivo, pois violam um direito que pode ser reparado com uma indenização. Divulgar ou fazer referência à imagem de um empregado não pode resultar em lesão à honra, reputação, intimidade, moral ou aos direitos de personalidade do funcionário.

1.4.2. Lesão à honra

O termo "honra" tem sua origem no latim "honor" e se refere à dignidade de um indivíduo que vive de maneira honesta em sociedade, seguindo os princípios da moralidade. Quando se trata de uma empresa, a ofensa à sua honra pode afetar sua

reputação. Esse tipo de dano é caracterizado por atingir a vida privada nos aspectos sociais, ou seja, a vida pública, e juridicamente é protegido como reputação.

De acordo com Nascimento (2011), a lesão à honra pode ocorrer em um único ato que pode resultar em indenização por danos morais. Isso inclui situações como divulgar informações sobre idas ao banheiro, avaliações negativas de desempenho ou obrigar o funcionário a situações vexatórias.

O direito à honra é um direito de personalidade, protegido pelo direito civil e pela Constituição Federal. Mesmo que a conduta de um indivíduo não corresponda aos padrões de integridade da sociedade, isso não deve ser desconsiderado. O ataque à honra é considerado como um ataque à dignidade, independentemente das circunstâncias. Por exemplo, chamar uma mulher de prostituta pode ser considerado lesivo à sua dignidade, mesmo que ela exerça essa profissão.

1.4.3. Lesão à intimidade

De acordo com Silva (2015), o direito à privacidade visa proteger a intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, permitindo que elas mantenham em segredo informações que são importantes para elas. No entanto, essa proteção pode ser reduzida em casos de pessoas com imagem pública, onde a divulgação de informações pode ser de interesse público, mesmo que isso viole a intimidade, como afirmado por Nascimento (2011).

É importante destacar que a proteção do direito à intimidade se refere tanto à não violação como à não divulgação não autorizada de informações privadas, de acordo com Silva (2015).

2. DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho é o ramo do direito que rege as relações entre empregadores e empregados. Suas regras são regidas principalmente pela CLT (Consolidação das leis do Trabalho) e pela constituição. Está dividido em várias áreas, como direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito de interesse público.

No entanto, é importante distinguir entre os princípios do direito comum e os princípios do direito do trabalho. Em primeiro lugar, inclui sua aplicação em todos os ramos do direito. A segunda aplica-se apenas ao direito do trabalho e visa estabelecer princípios limitados no direito do trabalho.

Segundo Rodriguez (2000, p. 80), O princípio reflete o direito do trabalho. mas também para apoiar, estruturar e revigorar.”. Os princípios básicos possuem variabilidade, o que permite que se adaptam às mudanças ocorridas ao longo do tempo, para preservar sua essência e finalidade, portanto não podem ser considerados como obstáculos às transmutações exigidas pelo andamento do direito. Assim, diversos princípios surgem no direito do trabalho que cumprem o papel de interpretar a norma da forma mais correta, visando o benefício da sociedade.

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930. Esta fase ficou conhecida como fase das manifestações incipientes ou esparsas, com base neste assunto, veja-se o exemplo abaixo do doutrinador:

De acordo com Delgado:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. (DELGADO, 2017 p. 107).

Desde então se inicia com lutas constantes do estado a evolução do direito trabalhista no Brasil e em 1891 foi legalmente fundamentado pela lei nº 1313 o Trabalho do menor. No século seguinte a legislação trabalhista continuou a evoluir. Pode-se citar a fundamentação legal Nº. 3.724 de 1919, em que a legislação e as leis de acidentes de trabalho serão formuladas.

A lei nº 4.982 em 24 de dezembro de 1925, concedendo 15 dias de férias anuais aos funcionários de instituições comerciais, industriais e bancárias. A partir de 1930, o direito do trabalho iniciou um novo ciclo, um novo modelo de trabalho denominado

Institucionalização durando até a constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, é a que rege todo o ordenamento jurídico brasileiro hoje. Desde a independência do Brasil em 1822, é a sétima constituição que o nosso país tem – e a sexta desde que se tornou uma República.

Tendo a constituição como nossa “lei maior”, ela acaba por servir de referência a vários ramos do Direito, inclusive do Trabalho.

2.1. PRIMEIRO VÍNCULO EMPREGÁTICIO NO BRASIL

A evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1888 a 1930. Esta fase ficou conhecida como fase das manifestações incipientes ou esparsas, com base neste assunto, veja-se o exemplo abaixo do doutrinador:

De acordo com Delgado:

É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. (DELGADO, 2012 p. 107).

Desde então se inicia com lutas constantes do estado a evolução do direito trabalhista no Brasil e em 1891 foi legalmente fundamentado pela lei nº 1313 o Trabalho do menor. No século seguinte a legislação trabalhista continuou a evoluir. Pode-se citar a fundamentação legal Nº. 3.724 de 1919, em que a legislação e as leis de acidentes de trabalho serão formuladas.

A lei nº 4.982 em 24 de dezembro de 1925, concedendo 15 dias de férias anuais aos funcionários de instituições comerciais, industriais e bancárias. A partir de 1930, o direito do trabalho iniciou um novo ciclo, um novo modelo de trabalho denominado Institucionalização durando até a constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, é a que rege todo o ordenamento jurídico brasileiro hoje. Desde a independência do Brasil em 1822, é a sétima constituição que o nosso país tem – e a sexta desde que se tornou uma República.

2.2.A RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de trabalho é o vínculo jurídico entre empregadores e empregados. De acordo com o artigo 3º da CLT, existe relação quando uma pessoa executa trabalho ou serviços sob certas condições em troca de remuneração, ou seja,

tem-se uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser *intuitu personae*, ou seja, apenas aquela pessoa pode fazer, sendo a mesma insubstituível para aquela tarefa.

É por meio da relação de trabalho, qualquer que seja a definição, que se criam direitos e obrigações recíprocas entre o trabalhador e o empregador. Compreende-se que a existência dessa relação é a condição que determina a aplicação das disposições da legislação laboral e previdenciária dirigidas aos trabalhadores

Para Merçon (2012) menciona que embora o condicionamento e existência da relação de emprego seja baseado no elemento subordinação. Entretanto, de acordo com o autor, não como elemento essencial a ser identificado no caso concreto.

2.3. RELAÇÃO DE TRABALHO

Trata-se do termo genérico que diz respeito a toda modalidade de contratação para prestação de serviços, seja de um empregado, seja de um trabalhador que não possui vínculo empregatício, como o trabalhador eventual ou autônomo.

De acordo com Delgado refere-se:

Toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) (DELGADO, 2019, p. 333).

A relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, ou seja, basta que um, e apenas um, dos critérios não seja suprido para que se tenha uma relação de trabalho.

Assim, compreende-se que se a prestação dos serviços é eventual, não é sob dependência de empregador; se não existe o pagamento de salário, haverá a relação de trabalho; assim como, se pessoa que prestar aquele serviço puder ser substituída, haverá a relação de trabalho (MAIDL, 2017)

2.4. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO

A primeira CLT foi criada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, e posteriormente sancionada pelo presidente Getúlio Vargas no período de 1º de maio de 1943,

conhecido como período do Estado Novo, com a consolidação das primeiras leis unificou toda a legislação trabalhista que então existente no país, e dessa forma definiu os direitos trabalhistas na legislação brasileira. A CLT foi à primeira legislação laboral referente aos direitos trabalhistas que não tinham exercidos em sua totalidade por todas as empresas do país. Com o intuito de maximizar a redução nos impactos gerados pelas greves e confrontos que ocorriam entre os sindicais, trabalhadores e empresas, foi decretado a legislação que vigorava todos os direitos e deveres tanto dos trabalhadores quanto dos empregados e das empresas.

Esse código, que na ordem hierárquica dos textos legais corresponde ao Dec. 24.643, foi elaborado pelo governo provisório, que se constituiu em consequência da revolução vitoriosa de 1930. Foi sancionado e promulgado pelo Presidente Getúlio Vargas, que encerrava em suas mãos os poderes Legislativos e executivos da República, contra assinado pelos seus Ministros de Estado, em 10.07.1934, e remetido à Imprensa Oficial para publicação antes da promulgação da Constituição Federal de 1934. (GUIMARÃES, 2008, p.236).

Hoje em dia, estamos cada vez mais conscientes da importância do "Direito do Trabalho" Diante das dramáticas mudanças nas relações entre os dois países, torna-se cada vez mais óbvio que ainda mais A relação entre capital e trabalho, especialmente em decorrência da globalização econômica. Relação progressos importantes foram feitos.

Segundo Menezes (2019), em 1988, a legislação social avançava por Forte mobilização dos movimentos sociais, ajudando a construir. Conhecida como Constituição Cidadã, cujo artigo 7º dispõe especificamente sobre as garantias dos cidadãos Trabalhadores, façam dos direitos trabalhistas parte dos direitos e garantias fundamentais, no âmbito dos direitos sociais, e com proteção especial contra critério de ninguém. No mesmo eixo, também específica garantir outros direitos que visem a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, seja urbano ou rural.

A Lei 13.467/2017 veio visando regulamentar o trabalho, preencher lacunas e regular os direitos e os deveres tanto de trabalhadores como empregadores. Cabe destacar que, quanto aos empregadores, a legislação até então vigente- antes da reforma trabalhista- era ineficiente, pois havia uma superproteção do trabalhador.

No âmbito do direito do trabalho, a flexibilização apresenta-se como solução à crise econômica vivida pelas empresas que estão à beira da falência, da quebra. Para evitar uma crise social mais grave, com o aumento do desemprego e consequente diminuição do mercado de trabalho, a

flexibilização responsável, sem abusos e sem a liberdade pretendida pela corrente neoliberal, é a resposta que mais harmoniza com os postulados constitucionais de valoração da dignidade da pessoa humana e como proteção ao princípio fundamental ao trabalho. (CASSAR, 2014, p. 46)

A Lei 13.467/2017 não tratará da crise econômica e nem servirá como remédio para empresas mal administradas que violem os direitos dos trabalhadores, estão em ascensão e, além disso, alguns dispositivos darão motivação para abalar os pilares constitucionais que defendem os trabalhadores e o Estado acesso à justiça (DELGADO et al., 2017).

A reforma trabalhista de 2017, reapresenta pela lei 13.467/2017, sancionado no mandato do então Presidente Michel Temer na data 13 de julho de 2017, teve como objetivo a geração de mais empregos e renda, e por consequência estimular o aumento da economia dos país, a reforma trabalhista ocasionou mudanças significativas no que se refere ao banco de horas, férias, auxílio de emprego, terceirização de funcionário, horário de intervalo, dentre outros conduzindo para uma maior flexibilização de negociação entre empregadores e empregados, não sendo um caráter obrigatório a presença dos sindicatos para a laboração das negociações. As novas mudanças na CLT reduziram de forma significativa à atuação dos sindicalistas nas empresas, pois as negociações trabalhistas passaram a serem diretas e favoráveis para ambas as partes.

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional_ o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40)

Com a reforma trabalhista foram feitas algumas previsões de benefícios para os empregados, e para as empresas de acordo com Chagas (2018) houve uma grande oportunidade na ramificação nos postos de trabalhos, com isso houve uma elevação na taxa de emprego em 0,15% no Brasil, pois com essa oportunidade as empresas tiveram uma economia no custo das contratações de novos funcionários, e conseguindo ofertar mais empregos e conseguindo pagar acima de dois salários-mínimos. Mesmo com essa situação do aumento de, 0,15% o Brasil registrou uma queda de trabalhadores com carteiras assinadas em 1,5% em relação a 2017, o autor

vê essa queda como uma resposta da falta de conhecimento sobre as novas leis da CLT.

Conforme a pesquisa feita pela Teixeira (2021) revelou que o tema relativo à jornada de trabalho é o que mais vem sendo objeto de disputa antes e após a reforma. A Lei n.º 13.467/2017 tornou a distribuição da jornada de trabalho ainda mais flexível e mais ajustável às necessidades das empresas. Os empregados passaram a ter mais liberdade para negociar a jornada de trabalho, inclusive preferencialmente por escrito, por meio do acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Porém, a reforma trouxe também algumas limitações à flexibilização da jornada, como a obrigatoriedade de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas e o limite de 44 horas semanais de trabalho.

Apesar das mudanças trazidas pela reforma, a jornada de trabalho ainda é um dos principais temas de conflito entre empregados e empregadores. Conforme a pesquisa, em 2018, foram registrados 4.819 conflitos trabalhistas relacionados à jornada de trabalho, representando um aumento de 8,6% em relação a 2017. Além da jornada de trabalho, outros temas que também têm sido objeto de disputa são o pagamento de horas extras, o adicional noturno e o descanso semanal.

3. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOMÉSTICO

O assédio moral no ambiente de trabalho doméstico é uma realidade presente em muitos lares, mas que ainda é pouco discutida e denunciada. Nesse contexto, é importante entender o perfil do agressor no trabalho doméstico, assim como o perfil da vítima. Além disso, a dificuldade probatória do assédio moral no trabalho pode ser um obstáculo para a identificação e punição desses casos. Portanto, nesse capítulo busca-se abordar esses aspectos para compreender melhor essa forma de violência e buscar soluções para combatê-la.

3.1. PERFIL DO AGRESSOR TRABALHO DOMESTÍCO

O conceito de agressão é usado em sua maioria, para descrever a personalidade e atitudes, bem como para caracterizar o comportamento. É importante considerar a natureza multidimensional da agressão, porque diferentes estímulos combinam-se com diferentes tipos de processos fisiológicos e mentais para criar formas distintas de agressão.

Segundo definição da Organização Mundial da Saúde, considera-se agressão como:

A violência como o uso de força ou poder, real ou apenas ameaçado, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação (OMS, 2002)

Estudos apontam a agressão como comportamento que visa prejudicar outro indivíduo que não deseja ser prejudicado (BARON, 1994). Por envolver a percepção de intenção, o que parece agressão de um ponto de vista pode não parecer assim de outro, e o mesmo comportamento prejudicial pode ou não ser considerado agressivo, dependendo de sua intenção. O dano intencional é, no entanto, percebido como pior do que o dano não intencional, mesmo quando os danos são idênticos.

O tipo ou nível de intenção subjacente a um comportamento agressivo cria a distinção entre dois tipos fundamentais de agressão: a) agressão emocional ou impulsiva refere-se à agressão que ocorre com apenas uma pequena quantidade de premeditação ou intenção e que é determinada principalmente por emoções impulsivas, torna-se patológica quando respostas agressivas são exageradas em

relação à provocação emocional que ocorre; b) A agressão instrumental ou cognitiva, por outro lado, é uma agressão intencional e planejada, podendo ser completamente fria e calculista, que normalmente não está associado à frustração ou resposta a ameaças imediatas (KRISTENSEN,2003).

Os empregadores domésticos que cometem assédio moral geralmente vêm de níveis socioeconômicos mais elevados e têm mais educação formal. Segundo levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), mais da metade das empregadas domésticas que cometem abusos ou assédios contra empregadas domésticas têm, no mínimo, nível superior completo.

Os empregadores domésticos que cometem assédio moral muitas vezes veem os trabalhadores domésticos como inferiores e subordinados, o que pode levar a um sentimento de direito e à crença de que podem maltratá-los sem consequências. Como observa um estudo sobre o assunto, "os empregadores podem perceber que os trabalhadores domésticos estão em uma posição de dependência e, portanto, consideram aceitável se envolver em comportamento abusivo".

Os empregadores domésticos que cometem assédio moral também podem ser motivados pelo desejo de exercer poder e controle sobre seus empregados. De acordo Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo (Sindoméstica), os empregadores domésticos que assediam e maltratam seus trabalhadores muitas vezes o fazem para exercer controle sobre suas vidas e limitar sua autonomia.

Os empregadores domésticos que cometem assédio moral também podem ter um histórico de comportamento abusivo em relação a outros indivíduos, incluindo familiares ou ex-funcionários. Como observa Freitas (2014 p.64), "o comportamento abusivo é frequentemente aprendido e repetido ao longo do tempo, e não é incomum que os empregadores domésticos que se envolvem em assédio tenham um histórico de comportamento abusivo em outros contextos".

De acordo com Blackett (2011 p.15), os agressores podem estar mais propensos a ter opiniões conservadoras sobre gênero e dinâmica de poder no local de trabalho. Para a autora, os empregadores domésticos que cometem abuso ou assédio contra trabalhadores domésticos têm visões patriarcais e acreditam que é aceitável maltratar e controlar seus empregados.

Para Marques (2011) umas das características latentes é a maior probabilidade do agressor em se envolver em comportamento discriminatório com base em fatores

como raça, etnia e origem nacional. De acordo com um relatório do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), empregadores domésticos que se envolvem em comportamento abusivo em relação aos trabalhadores domésticos são mais propensos a ter visões preconceituosas e a se envolver em comportamento discriminatório em relação a indivíduos que pertencem a grupos marginalizados.

Em 2022, foi decidido que uma trabalhadora doméstica deverá receber uma compensação de R\$ 25 mil por danos emocionais decorrentes do tratamento degradante dispensado pelos seus patrões, o que levou à rescisão do seu contrato. A sentença foi proferida pelo juiz substituto da 49ª Vara do Trabalho de São Paulo destacou que os trabalhadores domésticos do Brasil sempre foram vítimas de preconceito e marginalização, sendo considerados uma classe inferior de trabalhadores sem voz. Desde os tempos do Brasil colonial, esses trabalhadores têm sido submetidos a diversas situações humilhantes e desrespeitosas por parte de alguns empregadores.

Em última análise, o perfil dos empregadores domésticos que praticam assédio moral contra trabalhadores domésticos é complexo e multifacetado, e é influenciado por uma série de fatores, incluindo status socioeconômico, gênero e dinâmica de poder.

3.2.PERFIL DA VÍTIMA

Embora homens e mulheres possam ser empregadores domésticos que praticam assédio moral, a maioria dos casos envolve empregadoras do sexo feminino. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, 92,1% dos trabalhadores domésticos no Brasil eram mulheres, e é provável que a maioria de seus empregadores também seja do sexo feminino.

Para a advogada Sônia Mascaro Nascimento (2011), existem profissões em que a mulher está mais sujeita ao assédio por propiciarem a ação do assediador e serem exercidas em espaços privados, com pouca ou nenhuma profissionalização e com reduzido número de empregados, como acontece com as domésticas.

A dinâmica de poder entre empregadores domésticos e seus trabalhadores pode desempenhar um papel significativo na prevalência do assédio moral (PANTA, 2022). Os trabalhadores domésticos geralmente estão em uma posição vulnerável devido à falta de proteção legal, acesso limitado aos benefícios da seguridade social

e exclusão social. Essa dinâmica de poder pode tornar mais fácil para os empregadores se envolverem em assédio moral.

O assédio moral pode trazer consequências significativas para o trabalhador doméstico, incluindo sofrimento psíquico, danos físicos e sensação de isolamento. De acordo com um relatório do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos do Brasil, trabalhadoras domésticas que sofrem assédio moral podem sofrer de depressão, ansiedade e transtorno de estresse pós-traumático.

Apesar da prevalência do assédio moral no ambiente de trabalho doméstico, as proteções legais para trabalhadores domésticos no Brasil permanecem limitadas. A Constituição brasileira, em seu art. 7º, reconhece o direito ao trabalho decente a todos os indivíduos, inclusive aos trabalhadores domésticos. No entanto, os trabalhadores domésticos são excluídos de muitas das proteções fornecidas a outros trabalhadores, incluindo o direito a um salário-mínimo, licença remunerada

3.3. DIFICULDADE PROBATÓRIA DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho é uma questão complexa que se tornou cada vez mais prevalente nos locais de trabalho modernos. O termo "assedio" refere-se a uma ampla gama de comportamentos negativos direcionados a um indivíduo ou grupo de funcionários. Esses comportamentos podem assumir muitas formas, incluindo abuso verbal, violência física, exclusão de grupos sociais e críticas injustificadas ou microgerenciamento. O assédio moral pode ser extremamente prejudicial à saúde mental e física da vítima, bem como ao seu desempenho profissional.

Um dos desafios de abordar o assédio moral no trabalho é a dificuldade probatória que o acompanha. A vítima muitas vezes fica sem provas tangíveis para apoiar suas reivindicações, o que pode dificultar a prova de que o assédio está ocorrendo. Isso é particularmente verdadeiro nos casos em que o bullying é sutil ou ocorre durante um longo período. Conforme observado por Araújo (2020), "O assédio moral no trabalho geralmente ocorre de maneira sutil, dificultando o fornecimento de evidências concretas do comportamento".

A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho é agravada pelo fato de que as testemunhas podem relutar em se apresentar. Isso pode ser devido ao medo de retaliação, relutância em se envolver no que eles percebem como um assunto

peçoal ou simplesmente uma falta de consciência do problema. Conforme apontado por Coêlho (2018), “O assédio moral no trabalho muitas vezes não é denunciado devido à falta de apoio”.

Outra questão relacionada à dificuldade probatória é o desafio de provar a intenção do agressor. Nos casos em que o assédio é sutil ou indireto, pode ser difícil determinar se o comportamento foi intencional ou não. Conforme observado por Panta (2022 p.15), “o assédio moral é iniciado na sutileza, exigindo que não seja aplicado um vínculo amistoso entre as partes, sendo uma relação áspera e desrespeitosa”.

De acordo com o artigo 818 da CLT, é responsabilidade de quem faz a alegação apresentar provas no processo trabalhista, seguindo o sistema legal de distribuição do ônus da prova previsto no artigo 333 do CPC. O autor deve provar os fatos que constituem o seu direito, enquanto o réu deve provar os fatos que impedem, extinguem ou modificam o direito do autor. Em outras palavras, cabe a quem alega a responsabilidade de apresentar as provas necessárias, de acordo com as normas legais estabelecidas, para comprovar os fatos alegados no processo trabalhista.

Entretanto, a distribuição legal do ônus da prova no processo trabalhista pode ser inadequada para atender às demandas das partes envolvidas, resultando em um peso desproporcional para o empregado que não dispõe das mesmas facilidades e recursos do empregador. Isso pode prejudicar o andamento do processo, impossibilitando a produção de provas essenciais para o julgamento.

Em conclusão, a dificuldade probatória do assédio moral no trabalho é um desafio significativo que deve ser enfrentado para combater eficazmente esta questão. A legislação brasileira reconhece a dificuldade de provar o assédio moral e reconhece que muitas vezes ele ocorre de forma sutil e gradual. A CLT, em seu artigo 818, coloca o ônus da prova no autor, que deve apresentar provas para comprovar suas alegações. No caso de assédio moral, isso pode ser particularmente desafiador, pois as evidências podem consistir em elementos subjetivos e intangíveis.

No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro também reconhece a necessidade de proteção às vítimas de assédio moral, mesmo nos casos em que as provas não sejam inequívocas. Nesse sentido, os tribunais brasileiros desenvolveram jurisprudência que permite o uso de provas indiretas, como depoimentos de testemunhas e provas circunstanciais, para estabelecer a ocorrência de assédio moral.

Além disso, a legislação brasileira prevê a possibilidade de obtenção de ordem judicial para obtenção de provas, como depoimentos de testemunhas ou apresentação de documentos, que possam auxiliar na comprovação da ocorrência de assédio moral. Isso pode ser particularmente importante nos casos em que a vítima não é capaz de fornecer provas diretas do assédio.

Vale destacar que o ordenamento jurídico brasileiro também reconhece a importância da prevenção do assédio moral e prevê a possibilidade de imposição de medidas preventivas, como a proibição de determinadas condutas ou a transferência da vítima para outra área da empresa, antes mesmo da ocorrência de algum dano concreto.

No geral, embora a dificuldade probatória do assédio moral possa ser um desafio para as vítimas que buscam recursos legais, a legislação brasileira prevê medidas e mecanismos que podem ajudar a estabelecer a ocorrência de assédio e fornecer proteção às vítimas.

4 CONCLUSÃO

Com base em tudo o que foi discutido, conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho doméstico é uma realidade presente em muitos lares, mas que ainda é pouco discutida e denunciada. O perfil do agressor pode variar, mas muitas vezes são pessoas com poder e autoridade dentro do ambiente doméstico, como os próprios empregadores. Já o perfil da vítima é frequentemente de mulheres em situação de vulnerabilidade social e econômica. Além disso, a dificuldade probatória do assédio moral no trabalho doméstico é um desafio que dificulta ainda mais a denúncia e a punição dos agressores.

É importante ressaltar que existem diversos tipos de danos que podem ser causados às vítimas. Entre eles, estão o dano à saúde física e psicológica, a perda da autoestima, a diminuição da produtividade, a desmotivação e até mesmo a perda do emprego.

Os efeitos do assédio moral no ambiente de trabalho podem ser extremamente danosos, principalmente para as mulheres, que muitas vezes são alvo de discriminação e violência psicológica. Além disso, é importante destacar que o assédio moral também pode ocorrer em outros tipos de trabalho, como o trabalho doméstico.

No caso do trabalho doméstico, a situação pode ser ainda mais grave, já que muitas vezes as trabalhadoras não têm acesso a mecanismos de proteção e apoio. A falta de legislação específica para esse tipo de trabalho também pode dificultar a proteção das vítimas de assédio moral.

Além disso, a dificuldade probatória do assédio moral no ambiente de trabalho pode ser um obstáculo para a punição dos agressores e para a garantia dos direitos das vítimas. Muitas vezes, as provas do assédio moral são subjetivas e dependem do relato das vítimas, o que pode tornar o processo judicial mais difícil e demorado.

Nesse sentido, é importante que as empresas e órgãos públicos estejam atentos e atuem de forma preventiva para evitar o assédio moral no ambiente de trabalho. A criação de políticas e programas de conscientização e treinamento para os funcionários pode ser uma forma efetiva de prevenir e combater o assédio moral.

Também é fundamental que as vítimas tenham acesso a canais de denúncia e apoio, como ouvidorias e serviços de assistência jurídica e psicológica. A criação de legislação específica para o trabalho doméstico também pode contribuir para a

garantia dos direitos das trabalhadoras e para a prevenção do assédio moral nesse contexto.

No entanto, é importante destacar que a mudança cultural e a conscientização da sociedade são fundamentais para a erradicação do assédio moral no ambiente de trabalho. É necessário que haja uma reflexão sobre os valores e as práticas que sustentam esse tipo de violência e que sejam criados espaços de diálogo e de acolhimento para as vítimas.

Por fim, é preciso que haja um compromisso real e efetivo das empresas e dos órgãos públicos na prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Isso requer ações concretas e uma postura ética e responsável por parte dos empregadores e gestores, que devem zelar pelo bem-estar e pelos direitos de seus funcionários. A luta contra o assédio moral no ambiente de trabalho é uma responsabilidade de todos e exige uma mobilização coletiva em prol da dignidade e da justiça no trabalho.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Letícia Basílio de. **O assédio moral no ambiente de trabalho e os seus reflexos: consequências e medidas de prevenção**. 2021.

BLACKETT, Adelle. Introduction: Regulating decent work for domestic workers. *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 23, n. 1, p. 1-46, 2011.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. Tese de Doutorado.

BRANDÃO DE ANDRADE, Marília. **ASSÉDIO MORAL E SEXUAL: à luz do direito trabalhista e a relevância no ordenamento penal brasileiro**. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União* 2017; 14 jul.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

CHAVES, L. A. Assédio Moral nas relações de trabalho: Uma análise sobre o Direito do Trabalho e os Direitos Humanos. *Revista Direito e Liberdade*, 18(1), 101-126. 2015.

COÊLHO, Ana Rachel Soares et al. **Assédio moral ou dom de iludir: apontamentos iniciais acerca de uma ideologia do assédio moral**. 2018. Tese de Doutorado. EPSJV.

DAL RI, José Carlos. **Assédio moral nas relações de trabalho**. *Temas de Direito Processual do Trabalho e de Responsabilidade Civil*, p. 68, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª. Ed. São Paulo: LTr, 2019

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2013.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. v. 7. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FONSECA, Ana Luisa Guimarães. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2010.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral no ambiente de trabalho doméstico: violência invisível. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 8, p. 49-64, 2014. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/13395/10807>. Acesso em: 27 abr. 2022.

GITELMAN, Suely. **Assédio moral**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman (coord. de tomo). 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/337/edicao-1/assedio-moral>

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução: Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 10a ed., 2008.
INÁCIO, Aparecido. Assédio moral no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2012.

LAGO, Ronaldo Assunção Sousa do. O assédio moral em face à dignidade do trabalhador. **Revista Fórum trabalhista**: RFT, Belo Horizonte, ano 7, n. 28, p. 107-124, jan./mar. 2018.

MAIDL, Daniel. Qual é a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho? Jusbrasil. Disponível em: <https://danielmaidl.jusbrasil.com.br/artigos/405083084/qual-e-a-diferenca-entre-relacao-de-emprego-e-relacao-de-trabalho>>. Acesso em: 24 Apr. 2021.
Martins, S. P. (2015). Direito do Trabalho. Atlas.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.56, n.86, p.141-162, jul./dez. 2012

MIGLIORA, Luiz Guilherme **O que a Justiça já decidiu sobre assédio moral e sexual no trabalho**. **Você RH**. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/voce-rh/o-que-a-justica-ja-decidiu-sobre-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho/>>. Acesso em: 12 maio 2023.

MOTA, L. T. (2014). O assédio moral vertical ascendente e a subversão da hierarquia no ambiente laboral. **Jus Navigandi**, 19(4051).

NASCIMENTO, A. M. (2014). **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho; Relação de Emprego e Sujeitos do Contrato de Trabalho** (Vol. 1). LTr Editora.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2021.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2011.

PANTA, Vitor. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho Doméstico e a Dificuldade Probatória**. 2022.

Resolução nº 351, de 28 de outubro de 2020 – Conselho Nacional de Justiça.
<https://atos.cnj.jus.br/files/original192402202011035fa1ae5201643.pdf>

RODOLFO DANIEL VEIGA. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. Monografias **Brasil Escola**. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.htm>>. Acesso em: 12 maio 2023.

SCANFONE, Leila; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa. Assédio moral nas organizações: a dinâmica do abuso de poder. **VII Semead**. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/7semead/paginas/artigos%20recebidos/RH/RH09_-_Ass%20E9dio_Moral_nas_Organiza%20E7%20F5es.PDF>. Acesso em, v. 21, 2004.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 38ª ed. São Paulo: Malheiros Editores: 2015.

SOARES, F.C.; DUARTE, B.H. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. **R. Fórum Trabalhista**. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

STOCCO, Rui. A responsabilidade civil. in: MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; MENDES, Gilmar Ferreira; FRANCIULLI NETTO, Domingos. (Coords). O novo Código Civil: Estudos em homenagem ao Prof. Miguel Reale. São Paulo, LTr, 2013.

TERCIOTI, Ana Carolina Godoy. **Assédio moral no trabalho: danos causados ao trabalhador e medidas preventivas**. São Paulo: LTr, p. 40-42, 2013.

TOLFO, S. R.; OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções**. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. Disponível em: <https://neppot.paginas.ufsc.br/files/2016/08/LIVRO-AMT-CaraInterv2015.pdf>. Acesso em: 06 maio 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Cartilha de prevenção ao assédio moral: pare e repare: por um ambiente de trabalho mais positivo.