

**CENTRO DE ENSINO SUPERIOR LTDA
CESREI FACULDADES
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOSIENE DE LIMA GRANGEIRO

**A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS EMPREGADORES PERANTE O
ASSÉDIO MORAL COMETIDO CONTRA AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado a Coordenação do Curso de Direito da Cesrei Faculdade, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, pela referida instituição.

Orientadora: Prof. Esp. Júlio César De Farias Lira, Cesrei Faculdade

Examinador 1: Prof.^a Dra. Cosma Ribeiro de Almeida, Cesrei Faculdade

Examinador 2: Prof.^a Esp. Sabrina Matias Cavalcante, Cesrei Faculdade

**CAMPINA GRANDE/PB
2025**

A RESPONSABILIDADE CIVIL DOS EMPREGADORES PERANTE O ASSÉDIO MORAL COMETIDO CONTRA AS EMPREGADAS DOMÉSTICAS

GRANGEIRO, Josiene de Lima¹
LIRA, Julio Cesar De Farias²

RESUMO

O presente trabalho analisa a responsabilidade civil dos empregadores diante da prática de assédio moral contra empregadas domésticas. Inicialmente, apresenta-se um panorama histórico do trabalho doméstico no Brasil, destacando a forte influência das desigualdades de gênero, raça e classe que marcaram essa categoria. Em seguida, discute-se o conceito de assédio moral e suas modalidades, com foco nas relações domésticas, onde a vulnerabilidade e a informalidade favorecem a ocorrência de práticas abusivas. Por fim, analisa-se a aplicação da responsabilidade civil subjetiva e objetiva no ambiente laboral doméstico, bem como os fundamentos legais para a reparação dos danos morais, com base na Constituição Federal, no Código Civil e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Conclui-se que, embora existam normas robustas de proteção, ainda há um grande desafio na efetividade dessas garantias, exigindo maior fiscalização, conscientização e mudança cultural para assegurar dignidade às trabalhadoras domésticas.

Palavras-chave: Trabalho doméstico; Assédio moral; Responsabilidade civil; Dano moral.

ABSTRACT

This paper analyzes the civil liability of employers in cases of workplace harassment against domestic workers. Initially, it presents a historical overview of domestic work in Brazil, highlighting the strong influence of gender, race, and class inequalities that have marked this category. Next, it discusses the concept of workplace harassment and its modalities, focusing on domestic relationships, where vulnerability and informality favor the occurrence of abusive practices. Finally, it analyzes the application of subjective and objective civil liability in the domestic work environment, as well as the legal foundations for compensation for moral damages, based on the Federal Constitution, the Civil Code, and the Consolidation of Labor Laws (CLT). It concludes that, although robust protective norms exist, there is still a significant challenge in the effectiveness of these guarantees, requiring greater oversight, awareness, and cultural change to ensure dignity for domestic workers.

Keywords: Domestic work; Moral harassment; Civil liability; Moral damages.

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil é marcado por profundas raízes históricas, construídas a partir de desigualdades estruturais relacionadas a gênero, classe e raça. Ao

¹Concluinte no Curso de Bacharelado em Direito, E-mail: josienegrangeiro@gmail.com

²Professor do Curso de Direito da Cesrei Faculdade. Email: juliocesar@cesrei.edu.br

longo dos séculos, as mulheres foram inseridas nesse tipo de atividade sem reconhecimento social e jurídico, realidade que se refletiu em uma trajetória lenta e gradual de conquistas. Somente com a Constituição Federal de 1988, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 é que a categoria passou a ter seus direitos amplamente reconhecidos, ainda que na prática permaneçam desafios significativos.

No ambiente doméstico, marcado pela informalidade e pela forte assimetria de poder entre empregador e empregado, a incidência de assédio moral ainda é elevada. Muitas trabalhadoras são vítimas de humilhações, constrangimentos e violações psicológicas que atentam contra sua dignidade, refletindo uma herança histórica de desvalorização da profissão. Essas práticas abusivas, além de comprometerem a saúde física e emocional das vítimas, geram relevantes consequências jurídicas, especialmente no campo da responsabilidade civil do empregador.

Diante desse cenário, o presente trabalho tem como objetivo analisar a responsabilidade civil dos empregadores perante o assédio moral cometido contra empregadas domésticas, investigando seus elementos, limites, fundamentos legais e repercussões práticas. Para isso, o estudo aborda o contexto histórico e jurídico do trabalho doméstico, conceitua e caracteriza o assédio moral no âmbito das relações domésticas e, por fim, discute os mecanismos de responsabilização previstos no ordenamento jurídico brasileiro, com base no Direito do Trabalho e no Direito Civil. Para a consecução dos objetivos propostos, utilizou-se metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e quantitativa, a partir da análise de doutrina, legislação, jurisprudência e dados relevantes sobre a temática.

1 ASPECTOS CONCEITUAIS E JURÍDICOS DO TRABALHO DOMÉSTICO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E CONCEITAL DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

A posição que a classe feminina ocupa na sociedade atual é fruto de uma longa história de lutas. Para compreendê-la é necessário fazer uma contextualização, pois em um contexto social estruturado sob bases patriarcais e machistas, as mulheres nem sempre tiveram os direitos e deveres de que hoje desfrutam, direitos estes que foram conquistados ao longo de décadas, séculos, através de lutas e reivindicações.

Nos primórdios da história, mais precisamente no período da idade clássica (século VIII a.C. - século V d.C.), a mulher era vista apenas como fonte de reprodução para a sociedade, a qual tinha como papel gerar filhos, de preferência homens, para que estes pudessem governar e liderar a família, sem possuir nenhum direito de escolha, nem mesmo o de escolher o marido para que pudesse dar início a sua família, bem como enfatiza Ost (2009, s.p.)³:

Nos primórdios da humanidade a partir do surgimento das relações familiares entre homem e mulher, as mulheres já nasciam e eram educadas com o perfil ideal, traçado sempre com a ideia de satisfazer os homens. (...) geradora da imagem ideal da esposa e mãe. Não protagonizava uma instrução, além da considerada necessária para atingir tais objetivos: casar e procriar

A inserção da mulher de maneira ativa na sociedade começou de forma ainda minimalista, na idade média (476 d.C - 1453 d.C), na produção de artesanatos e cosméticos, mas nada além disso.

Na idade moderna (1453-1789), após a revolução francesa, as mulheres foram conquistando um maior espaço na sociedade, tendo em vista os princípios apontados pela revolução (liberdade, igualdade e fraternidade), porém não foi o suficiente para que resultassem em direitos específicos para as mulheres.

Durante as guerras mundiais (1914-1918 e 1939-1945), ocorreu a diminuição do proletariado masculino, tendo em vista a perda significativa de vidas humanas do gênero masculino, bem como a incapacidade laboral decorrente de mutilações sofridas pelos sobreviventes dos conflitos, com isto, formou-se uma lacuna na mão de obra. A partir disso, se viu a necessidade da inserção da mão de obra feminina no mercado de trabalho, servindo como um reforço em atividades as quais eram destinadas à população masculina. Entretanto, quando se cessaram os conflitos, a maioria destas funções as quais lhe foram destinadas foram retiradas.

No Brasil, pós colonização (1500-1822), o papel das mulheres brancas perante a sociedade continuava-se restrito ao do lar, enquanto que as mulheres negras se voltavam ao perfil doméstico e de comércio informal, como cozinheiras, lavadeiras, vendedoras de quitutes e na produção de artesanato, como rendas e tecelagem. Sem que tivessem acesso à educação ou pudesse participar de forma ativa na vida política.

³ Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/mulher-e-mercado-de-trabalho/>. Acesso: 15 de out.2025

No Brasil imperial (1827)⁴ o direito a educação passou a ser oferecido às mulheres, ainda que de forma bem restritiva, o que possibilitou, mesmo que de forma limitada, a inserção da mulher no mercado de trabalho.

Os direitos voltados à população feminina começaram a ser inseridos na sociedade brasileira a partir do ano de 1932, no Governo Provisório de Getúlio Vargas, com a inclusão do decreto que estabelecia o voto feminino, o qual foi instituído pela Constituição de 1934, entretanto ainda restrito apenas a mulheres com funções públicas remuneradas. Em 1946, após o início de um novo governo democrático (Governo Dutra), ocorreu a ampliação do direito ao voto, instituindo o direito do voto a todas as mulheres, tornando-as eleitoras em igualdade de condições.

Apesar dos avanços, o trabalho doméstico no Brasil está profundamente enraizado no contexto histórico da escravidão, período em que mulheres (em sua maioria negras) eram forçadas a executar tarefas domésticas nas casas dos senhores, bem como é abordado por Kofes (2001, p. 129)⁵:

A palavra escravidão é constante no discurso das empregadas domésticas, referindo-se, por um lado, à explicação de sua própria existência como empregada doméstica: um sentido histórico propriamente dito ('antes era uma escrava, hoje é a empregada doméstica').

Esta conexão entre as domésticas e o trabalho doméstico exercido na escravidão também é abordado por Joyce Fernandes (2017)⁶, que pontua: "O que eram as casas grandes no passado, são os apartamentos de luxo hoje. O que eram os escravos domésticos no passado, são as empregadas domésticas hoje. A senzala moderna é o quartinho da empregada".

Mesmo após a abolição da escravidão, em 1888, a estrutura de subordinação e exclusão social não foi desfeita. A relação entre o trabalho doméstico e a estrutura de classes no Brasil é um elemento central na manutenção da desigualdade social. Historicamente, o serviço doméstico foi relegado às mulheres negras e pobres, como uma função de baixo prestígio e baixa remuneração, exercida no espaço privado das casas de famílias brancas e de classes médias e altas. Essa relação reproduz um ciclo de exclusão,

⁴Chefiado por Dom Pedro I. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/academia/conheca/presidentes/imperio1.html>. Acesso em: 10 de out. 2025.

⁵Kofes, Sueli. Mulher, Mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2001.

⁶Disponível em: <https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2024/03/26/dez-anos-da-pec-das-domesticas-o-que-realmente-mudou/>. Acesso em: 10 de nov. 2025.

em que a mulher negra, por falta de oportunidades de qualificação e de inserção em outras áreas do mercado de trabalho, permanece restrita a essa função.

A ausência de políticas públicas que garantissem a inclusão dos negros libertos na sociedade resultou em sua marginalização econômica. Muitas mulheres negras continuaram a exercer funções domésticas, agora sob condições informais, precárias e sem qualquer respaldo legal, muitas vezes em troca apenas de moradia e alimentação.

Com o passar das décadas, esse cenário foi naturalizando a figura da mulher como principal força de trabalho doméstico, bem como apontam os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do IBGE (2023), os quais demonstram que 91% das trabalhadoras domésticas no Brasil são mulheres, e destas, 67% são negras.⁷, reforçando estereótipos de gênero, raça e classe.

Esses dados evidenciam não apenas uma desigualdade quantitativa, mas revelam também um padrão histórico marcado por interseções de gênero, raça e classe que estruturam o trabalho doméstico no Brasil. A prevalência de mulheres negras nesse setor não é fruto do acaso, mas sim resultado de um processo social profundamente enraizado que define quem realiza esse tipo de trabalho e em quais condições. A naturalização dessa ocupação como feminina, subordinada e invisível está diretamente ligada à construção histórica dessas identidades sociais, o que torna imprescindível refletir sobre como esses estereótipos moldam a percepção e a valorização do trabalho doméstico na sociedade brasileira.

Essa concepção contribuiu para a persistência da ideia de que os serviços domésticos são uma “obrigação natural” da mulher, sendo socialmente desvalorizados, invisibilizados e frequentemente não remunerados, bem como enfatiza a socióloga e historiadora Gláucia Fraccaro, ao citar que “Os afazeres domésticos não são vistos como trabalho, são considerados como funções naturais da mulher.”⁸ Isso consolidou uma visão distorcida da atividade, vista não como trabalho, mas como uma extensão dos deveres femininos no ambiente familiar.

Entretanto, o empregado doméstico merece o seu devido reconhecimento e a evolução da classe. De acordo com Carrion (2001, apud Kassem, 2009) empregado doméstico “é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras

⁷Disponível em: <https://www.generation.media/artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/#:~:text=Os%20dados%20revelam%20que%20não,que%20refletem%20o%20racismo%20estrutural.>
Acesso em: 15 de set. 2025.

⁸Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/392343-empregadas-domesticas-lutam-por-direitos-ha-quase-meio-sculo>. Acesso em: 12 de out. 2025.

pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual”⁹. Enquanto para Pamplona Filho e Villaores (2001, *apud* Kassem, 2009, s.p.):

A figura do empregado doméstico corresponde à pessoa física que, de forma onerosa e subordinada, juridicamente, trabalha para outra(s) pessoa(s) física(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em atividades sem fins lucrativos.

Nesse mesmo sentido, Delgado (2010, p. 354)¹⁰ oferece uma conceituação técnica que reforça os elementos jurídicos da atividade, ao afirmar que:

Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Compreender o contexto histórico e as diferentes formas de inserção das trabalhadoras domésticas é fundamental para analisar as transformações sociais e legais que marcaram essa categoria no Brasil, evidenciando tanto as continuidades quanto as mudanças ao longo do tempo.

Além disso, o trabalho doméstico exerce um impacto cultural e simbólico profundo nas relações de gênero e raça no Brasil. A associação histórica entre mulheres e o serviço doméstico contribuiu para reforçar estereótipos que naturalizam sua subordinação, legitimando desigualdades sociais e econômicas.

Essa construção simbólica não apenas invisibiliza o trabalho realizado, mas também perpetua dinâmicas de exclusão que atravessam gerações, dificultando a plena valorização e reconhecimento da categoria no âmbito social e político.

1.2 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOMÉSTICO

Apesar do longo histórico de exclusão, a trajetória dessa categoria se confunde com a formação da sociedade brasileira e com o contexto reivindicatório das mobilizações populares no país. A partir de mobilizações e reivindicações, a categoria das trabalhadoras domésticas passou a conquistar visibilidade social e reconhecimento legal.

⁹ Kassem, Fábio Gea. O empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 11.324/2006. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009..

¹⁰ Delgado, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 354.

Mesmo sendo uma categoria excluída pela sociedade, as empregadas domésticas sempre buscaram reivindicar seus direitos, o marco inicial das suas reivindicações se deu através da formação do primeiro sindicado destinado a esta categoria, criado no ano de 1936¹¹, na cidade de Santos, litoral de São Paulo. Esta associação visava proteger e assegurar os direitos, de forma jurídica, tendo em vista sua vulnerabilidade, entretanto, por questões políticas, teve suas atividades encerradas temporariamente, voltando à ativa apenas em 1946¹².

Entre as décadas de 1940 e 1970, o Brasil sofreu diversas alterações em sua legislação, as quais garantiam e aprimoravam os direitos dos trabalhadores, entretanto, estas alterações não englobavam a classe das domésticas de forma positiva, pelo contrário, prejudicando seus integrantes. A exemplo da consolidação das leis trabalhistas que ocorreu em 1943¹³, que apesar de favorecer os empregados, excluía os empregados domésticos de sua proteção, como pontuava o artigo 7º, alínea “a” da CLT/1943:

Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

A insegurança desta classe voltou à tona com a criação da Lei nº 605/1949, tendo-se em vista que esta regularizava o descanso semanal remunerado, entretanto este benefício não se aplicava a esta classe, pois pontuava em seu artigo 5º que:

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas;

O primeiro marco legislativo relevante, teve suas raízes articuladas no ano de 1968, por meio do I Congresso Nacional das Trabalhadoras Domésticas, onde ocorreram debates cruciais para criação da Lei nº 5.859/1972, através da discussão de pautas sobre o

¹¹Era Vargas (1934-1937). Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/era-vargas.htm>. Acesso: 12 de out. 2025.

¹²Governo Dutra (1946-1951). Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/governo-dutra.htm>. Acesso: 12 de out. 2025.

¹³Governo Dutra (1946-1951). Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/governo-dutra.htm>. Acesso: 12 de out. 2025.

planeamento de ações nacionais para a conquista de direitos e a regulamentação da profissão e direitos previdenciários.

A homologação da Lei nº 5.859/1972¹⁴ determinou a obrigatoriedade de assinatura da carteira de trabalho para empregadas e empregados domésticos, assegurando-lhes direitos como férias remuneradas e acesso à Previdência Social. Ainda assim, esses direitos permaneciam limitados, quando comparados aos garantidos a outras categorias profissionais pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) foi estabelecido, por meio do parágrafo único do artigo 7º, direitos destinados a trabalhadores urbanos e rurais, excluindo novamente os empregados domésticos de conquistas que ofertassem melhores condições de trabalho para sua classe, a exemplo da jornada de trabalho, seguro-desemprego, adicional noturno, dentre outros.

Em 10 de fevereiro de 2001, O Decreto n. 3.361 trouxe a possibilidade de o empregado doméstico ser beneficiado com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao programa do seguro-desemprego, entretanto, este benefício ficaria a critério do empregador.

Avanços mais consistentes vieram com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013¹⁵, conhecida como PEC das Domésticas, que alterou a Constituição Federal para assegurar a equiparação de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, a regulamentação efetiva dessas garantias só ocorreu em 2015, por meio da Lei Complementar nº 150/2015, que consolidou os direitos anteriormente previstos de forma genérica, tornando-os aplicáveis na prática.

Essa legislação trouxe avanços importantes, como a definição legal do empregado doméstico. Segundo o artigo 1º da referida lei: “(...) Empregado doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana”.

A partir dessa definição, o trabalho doméstico passa a ser reconhecido formalmente como uma relação de emprego, sujeita a direitos e deveres, rompendo, ao menos no plano normativo, com a herança de informalidade e servidão.

¹⁴Regime militar ditatorial, liderado por Médici. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/general-medici.htm>. Acesso: 20 de out. 2025.

¹⁵Governo Dilma Rousseff (2011-2016). Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/governo-dilma.htm>. Acesso: 20 de out. 2025.

Outras conquistas foram imprescindíveis nesse processo, a exemplo do pagamento do 13º salário, remuneração do trabalho noturno e a implementação do regime de trabalho, o qual os patrões deveriam seguir, devendo não exceder 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, com remuneração da hora extraordinária de no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Diferentemente do que ocorria na época que antecedeu a instituição da lei, onde não se tinha jornada de trabalho estabelecida, tendo -se que exercer as funções nos horários escolhidos pelos patrões, mesmo que estes fossem insalubres e desgastantes e sem a devida remuneração sobre os excessos.

1.3 IMPACTOS SOCIAIS DA HOMOLOGAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N° 150/2015 NO BRASIL

A promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, que regulamenta os direitos trabalhistas das empregadas domésticas, causou um grande impacto nas relações de trabalho dessa classe. A nova legislação estabeleceu parâmetros importantes, como a obrigatoriedade do pagamento das verbas trabalhistas e a inclusão das empregadas no sistema previdenciário brasileiro. Esses ajustes trouxeram uma série de transformações para o setor, gerando um momento de turbulência, principalmente devido à resistência dos empregadores. A partir de então, estes passaram a arcar com novas responsabilidades, como o depósito do FGTS, o pagamento do adicional noturno, entre outras obrigações trabalhistas.

Essa turbulência ficou evidenciada pelos índices de demissões e contratações sem carteira assinada que ocorreram após a implementação da nova legislação. Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) apontam mudanças estruturais no setor doméstico, resultando em uma diminuição de 18,1% dos vínculos formais dessa classe entre os anos de 2015 e 2024. Em 2015, o número de vínculos com carteira assinada era de 1,64 milhão, enquanto, em 2024, esse número caiu para 1,34 milhão, o que representa uma redução de quase 300 mil vínculos.

Além da resistência dos empregadores, outros fatores também influenciaram a redução dos vínculos empregatícios, como o envelhecimento acelerado da classe. Em 2024, a faixa etária entre 18 e 39 anos registrou quedas significativas, especialmente entre 30 e 39 anos, que teve uma retração de 47,3%. Por outro lado, a faixa etária de 50 anos ou

mais representava 45% dos vínculos formais. A pandemia de Covid-19, que instaurou o isolamento social em 2020, também afetou diretamente a dinâmica de contratação de trabalhadoras domésticas.

Em contrapartida à redução dos vínculos empregatícios, o nível de escolaridade das domésticas aumentou entre 2015 e 2024. Análises do MPT revelam que, em 2015, 28,5% das trabalhadoras domésticas possuíam o ensino médio completo, enquanto, em 2024, esse número subiu para 40,9%. O percentual de pessoas com nível superior completo também cresceu, alcançando 70,8%, enquanto a taxa de analfabetismo caiu significativamente, com uma redução de 46,8%. O perfil da classe continua sendo predominantemente feminino (89%), com uma alta representatividade de mulheres negras ou pardas, que ocupam 54,4% dos vínculos formais.

Estabelecido pela nova legislação, o pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ainda não foi realizado por alguns empregadores. Dados do Governo Federal apontam que, em 2025, cerca de 80 mil patrões serão notificados para regularizar os depósitos de FGTS de mais de 154 mil trabalhadores domésticos em todo o país, totalizando R\$ 375 milhões. O prazo para essa regularização voluntária é até 31 de outubro de 2025.

Apesar dos avanços trazidos pela Lei Complementar nº 150/2015, os dados demonstram que sua implementação enfrentou obstáculos significativos. A resistência patronal, a persistência da informalidade e os desafios socioeconômicos da categoria indicam que, embora a legislação represente um progresso, sua eficácia plena ainda depende de mudanças estruturais e culturais mais amplas.

2 ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DOMÉSTICAS

2.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO DOMÉSTICO

O assédio, em sentido amplo, é conceituado por Vólia Bomfim Cassar como “termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa”¹⁶. Com base nessa definição, o assédio pode ser entendido como um gênero,

¹⁶Cassar, Volia Bonfim. Direito do Trabalho. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

subdividido em diferentes espécies, dentre as quais se destacam o assédio moral e o assédio sexual.

O autor Sérgio Pinto Martins conceitua o assédio moral como:

Uma conduta ilícita, de forma repetitiva, de natureza psicológica, causando ofensa à dignidade, à personalidade e à integridade do trabalhador. Causa humilhação e constrangimento ao trabalhador. Implica guerra de nervos contra o trabalhador, que é perseguido por alguém.¹⁷

Segundo a mesma linha de raciocínio aponta por Sérgio Pinto Martins, Inácio (2012 p.156) define o assédio moral da seguinte forma:

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 – *preium doloris*, preço da dor.¹⁸

Além das abordagens doutrinárias, o conceito de assédio moral foi também normatizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 2019, a OIT, por meio do artigo 1º da Convenção nº 190, estabeleceu o seguinte entendimento:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero.

Diante disto, observa-se que o assédio moral consiste em um conjunto de condutas e práticas que têm como escopo atacar o outro de modo que este seja atingido, sofrendo impactos psicológicos profundos e duradouros. Nota-se, a partir das definições apresentadas por Cassar (2012), Martins (2012) e Inácio (2012), que há um consenso doutrinário quanto ao caráter reiterado e intencional dessas ações, que visam desestabilizar emocionalmente o trabalhador e comprometer sua dignidade. A Convenção nº 190 da OIT reforça essa compreensão ao ampliar o conceito para abranger não apenas comportamentos repetitivos, mas também atos isolados capazes de gerar danos psicológicos, físicos ou econômicos. Assim, o assédio moral transcende o mero conflito interpessoal,

¹⁷Martins, Sérgio Pinto. Assédio moral no emprego. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁸Inácio, Aparecido. Assédio moral no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Ideias e Letras, 2012.

configurando-se como uma violação grave aos direitos fundamentais do trabalhador, em especial à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, princípios basilares da Constituição Federal de 1988.

O assédio moral pode manifestar-se de diversas formas no ambiente de trabalho, variando conforme a posição hierárquica dos envolvidos. Com base na classificação adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT)¹⁹ identificam-se quatro modalidades principais: o assédio moral vertical descendente, o assédio moral vertical ascendente, o assédio moral horizontal e o assédio moral misto. Essas formas se diferenciam quanto à direção e à natureza das condutas abusivas, conforme se expõe a seguir.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando a conduta abusiva parte de um superior hierárquico em direção ao subordinado. Nessa hipótese, o empregador ou gestor utiliza-se de sua posição de autoridade para constranger, humilhar ou punir o empregado, impondo-lhe tarefas alheias às suas funções ou expondo-o a situações degradantes, frequentemente como forma de retaliação por algum erro ou divergência.

O assédio moral vertical ascendente, por sua vez, é caracterizado quando o comportamento abusivo parte dos subordinados contra o superior hierárquico. Essa modalidade costuma ter como objetivo desestabilizar a liderança ou atender a interesses pessoais, manifestando-se por meio de atitudes como boicotes às orientações do gestor, ironias, desrespeito público ou até chantagens voltadas à obtenção de benefícios ou vantagens.

Já o assédio moral horizontal se dá entre colegas que ocupam o mesmo nível hierárquico dentro da organização. Em regra, esse tipo de assédio surge em contextos marcados por competitividade excessiva, nos quais um trabalhador busca desmoralizar ou intimidar outro, instaurando um ambiente de hostilidade e sofrimento psicológico semelhante ao bullying.

Por fim, o assédio moral misto corresponde à combinação das formas vertical e horizontal, ocorrendo quando o trabalhador é simultaneamente vítima de superiores e colegas de trabalho. Nesses casos, o comportamento abusivo geralmente tem início em um dos grupos, sendo posteriormente reproduzido pelos demais, o que intensifica o dano moral e psicológico causado à vítima.

¹⁹“Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em: https://www.gov.br/funarte/pt-br/acesso-a-informacao-lai/participacao-social/copy_of_ouvidoria/PrevenoeCombateaoAssdiomoralesexual.pdf. Acesso: 20 de out. 2025.

Diante das conceituações apresentadas, percebe-se que o assédio moral é um fenômeno que afeta diretamente a dignidade e a integridade psicológica do trabalhador, manifestando-se de diferentes formas conforme o ambiente e as relações hierárquicas envolvidas. No contexto do trabalho doméstico, essas práticas assumem contornos próprios devido às características singulares dessa relação laboral, expondo os empregados a situações de vulnerabilidade, humilhação e constrangimento, por meio de intimidações, desrespeito e menosprezo por parte dos empregadores, podendo gerar impactos emocionais significativos e implicações legais para estes.

2.2 PANORAMA E INCIDÊNCIA DO ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DOMÉSTICAS

É importante destacar que, embora seja um tema amplamente debatido na contemporaneidade, o assédio moral no trabalho doméstico possui raízes históricas profundas. Historicamente, a classe empregadora muitas vezes tratava seus empregados domésticos como meros bens de uso, sem lhes reconhecer a dignidade ou os direitos trabalhistas, o que favoreceu a naturalização de condutas abusivas, tendo-se em vista que os integrantes dessa classe, em sua maioria são pessoas simples, vulneráveis, sem acesso à educação e /ou informação.

Analizando os conceitos expostos no tópico acima, percebe-se que o assédio moral presente no ambiente trabalhista doméstico consiste na modalidade vertical descendente, cometido pelo patrão contra seu funcionário, caracterizando-se por práticas como a privação do acesso a instrumentos essenciais ao desempenho das atividades laborais, o impedimento ou a dificuldade de promoções e do exercício de funções diferenciadas, a pressão para que o trabalhador abra mão de seus direitos, as críticas à vida privada, às preferências pessoais ou às convicções políticas e religiosas, bem como a imposição de tarefas humilhantes, os gritos, as agressões verbais, os gestos de desprezo e as ameaças, inclusive com violência física ou emocional.

Estas práticas causam impacto aos indivíduos, afetando-os de forma psíquica, física, social e profissional, atingindo de forma direta no ambiente laboral. Esse impacto traz consequências, como a exemplo o surgimento de dores generalizadas, dores de cabeça, hipertensão arterial (pressão alta), depressão, esgotamento físico e emocional dentre outros. Entretanto essas consequências não atingem apenas o indivíduo assediado, mas

também a toda sociedade a qual este indivíduo está integrado, causando, no ambiente de trabalho uma redução da produtividade, o aumento de erros e acidentes e muitas vezes o seu afastamento do trabalho, causando, problemas familiares, o que acarreta problemas familiares e se interliga ao Estado, a partir de custos com tratamentos médicos, despesas com benefícios sociais e custos com processos judiciais.

Dados obtidos através de uma pesquisa realizada por meio de entrevistas quantitativas via formulário on-line, entre abril e maio de 2025, pela consultoria Think Eva, em parceria com o LinkedIn, a qual contou com mais de 3 mil respondentes, compostos 60% por mulheres e 40% por homens apontam que 57% dos entrevistados disseram ter sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho e que apenas 10% deles recorreram a canais de denúncia.²⁰

A justiça do trabalho aponta que entre 2020 e 2024, no lapso temporal de 5 anos, julgou mais de 450 mil casos (458.164 casos) de assédio moral no ambiente laboral, tendo entre os anos de 2023 e 2024 um aumento de 28%, passando de 91.049 para 116.739 processos.²¹ Além disto, o Ministério da Previdência Social apontou que, em 2014, quase 203 mil pessoas foram afastadas do trabalho no Brasil em decorrência de questões relacionadas à saúde mental, apresentando quadros depressivos, transtornos de ansiedade e estresse. Em dez anos esse quadro mais que duplicou, passando de 203 mil para de 440 mil, um recorde da série histórica, com esse aumento, os auxílios-doença concedidos por transtornos de ansiedade atingiram o maior número em dez anos, com um aumento de 76%, consolidando-se, pelo quarto ano consecutivo, como a principal causa de afastamentos no Brasil.²²

Dados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS) apontam um aumento de 15,85% processos por assédio moral em 2024 (4.074 casos novos em 2024 contra 3.516 em 2023). Entretanto, até o dia 04 de maio de 2025 já foram 1.849 registros.²³

Nas relações domésticas, uma pesquisa realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo aponta que quase 90% (87,6%) das trabalhadoras afirmam terem sido vítimas de violência (moral, física ou sexual) em algum momento de

²⁰Disponível em: <https://cbn.globo.com/brasil/noticia/2025/10/02/57percent-dos-profissionais-ja-foram-vitimas-de-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghhtml>. Acesso: 24 de out. 25.

²¹Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso: 24 de out. 2025.

²²Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/em-cinco-anos-justi%C3%A7a-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0>. Acesso: 24 de out. 2025.

²³Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50790792>. Acesso: 26 de out. 2025.

suas carreiras, dentre estas 58,9%, diz resolver sozinha os casos de assédios envolvendo seus patrões ou patroas.²⁴

Tais práticas, além de atentarem contra a dignidade da pessoa humana, configuram violações passíveis de reparação judicial, o que conduz à necessidade de examinar a responsabilidade civil do empregador no contexto das relações domésticas. Assim, o próximo capítulo abordará essa temática, analisando os deveres legais e os possíveis desdobramentos jurídicos decorrentes de condutas abusivas no ambiente laboral doméstico.

3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NAS RELAÇÕES DOMÉSTICAS

3.1 ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E O DANO MORAL

Nos primórdios da humanidade, não existia responsabilidade civil. Os danos cometidos perduravam ao longo do tempo, sem que houvesse qualquer forma de ressarcimento. Muitas vezes, a parte lesada buscava satisfazer seus direitos por meio da vingança privada, agindo do mesmo modo como fora ofendida, o que acarretava uma cadeia de conflitos sem perspectiva de solução.

Com o decorrer do tempo, passou-se a reconhecer a necessidade de instituir um mecanismo jurídico capaz de solucionar esses danos, dessa forma, criou-se a responsabilidade civil, que tinha como objetivo imputar responsabilidade àqueles indivíduos que causavam prejuízo a outrem e se eximiam do dever de ressarcimento, transformando, assim, a parcela da sociedade que antes se via em situação de desvantagem ou perda, em uma sociedade detentora de direitos.

A responsabilidade civil é um instrumento jurídico instituído por meio das normas contidas no Código Civil de 1916, que consagrava a responsabilidade subjetiva. Esse diploma legal, em seu artigo 159, dispunha que:

Art. 159. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência, ou imprudência, violar direito, ou causar prejuízo a outrem, fica obrigado a reparar o dano. A verificação da culpa e a avaliação da responsabilidade

²⁴Disponível: <https://sp.cut.org.br/noticias/maioria-das-trabalhadoras-domesticas-diz-ja-ter-enfrentado-algun-tipo-assedio-de13>. Acesso: 26 de out. 2025.

regulam-se pelo disposto neste Código, arts. 1.518 a 1.532 e 1.537 a 1.553.²⁵

Entretanto, o Código Civil de 2002 incorporou ao seu texto conceitos já consagrados pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990), ampliando a aplicação da responsabilidade civil. Assim, passou-se a admitir, ao lado da responsabilidade subjetiva prevista no Código de 1916, a responsabilidade objetiva, aplicável às situações em que a atividade do agente implicar risco a terceiros.

Maria Helena Diniz afirma que:

A responsabilidade civil cinge-se, portanto, à reparação do dano moral ou patrimonial causado, garantindo o direito do lesado à segurança, mediante o pleno ressarcimento do prejuízo, restabelecendo-se na medida do possível o status quo ante. Na atualidade, o princípio que domina a responsabilidade civil é o da *restitutio in integrum*, ou seja, da completa reposição da vítima à situação anterior à lesão, por meio: a) de uma reconstituição natural, de recurso a uma situação material correspondente (sanção direta), por exemplo, no delito contra a reputação, a publicação, pelo jornal, de desagravo; no caso de poluição, a remoção do aparato causador do dano; ou b) de indenização (sanção indireta) que represente do modo mais exato possível o valor do prejuízo no momento de seu ressarcimento. Assim, comumente, dá-se pagamento de certa soma em dinheiro, mesmo na reparação de danos morais, como os alusivos à honra, à vida, à imagem, hipótese em que se configura a execução por equivalente, sempre em atenção às alterações do valor do prejuízo, posteriormente, a sua ocorrência, inclusive desvalorização monetária.²⁶

Para Rosenvald (2014) a responsabilidade civil consiste em uma ação maleável, que vai se moldando de acordo com a evolução temporal, tendo como escopo a reparação e/ou punição do dano, a qual se compromete com as potencialidades transformadoras da Constituição Federal²⁷.

Para que a responsabilidade civil subjetiva seja caracterizada, é necessária a ocorrência de alguns fatores, tais como: a realização do ato ou do fato, ou seja, a conduta humana; o nexo causal, a ligação entre a conduta praticada e o resultado danoso; o dano, podendo este se caracterizar na forma moral, material ou estética; e a culpa. Enquanto que, para que se configure a responsabilidade civil objetiva, não se faz necessária a presença da culpa, mas a do risco, em que o agente conhece os riscos e mesmo assim é responsável pelo dano por não ter tido o cuidado necessário.

²⁵Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso: 30 de out. 2025.

²⁶Diniz, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. v. 7. 4. ed. São Paulo: Saraiva. 1988. p. 5-8.

²⁷Roselvand, Nelson. **As funções da responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

Conforme visto anteriormente, o dano moral caracteriza-se pela lesão aos direitos da personalidade do trabalhador, atingindo sua honra, dignidade e integridade psíquica. Nos âmbitos das relações trabalhistas, em especial no ambiente laboral doméstico, a responsabilidade civil (objetiva e subjetiva) ganha contornos específicos, considerando a vulnerabilidade a qual a classe trabalhadora está sujeita e a obrigação do empregador em garantir sua segurança e integridade, pois tais lesões configuram um dos principais elementos da responsabilidade civil, ensejando o dever de indenizar quando presentes o dano, o nexo causal e a conduta ilícita do empregador.

A seguir, será examinada a aplicação prática da responsabilidade civil no contexto das relações de trabalho doméstico, especialmente no que se refere aos danos morais resultantes das condutas dos empregadores.

3.2 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA NO AMBIENTE LABORAL DOMÉSTICO E A REPARAÇÃO POR DANO MORAL

A responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho doméstico adquire características particulares em razão da vulnerabilidade histórica dessa categoria profissional e da execução do trabalho dentro da residência do empregador, espaço privado onde o controle institucional é reduzido. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXVIII, estabelece que:

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

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Instituindo deste modo como a regra geral para a responsabilização do empregador a responsabilidade subjetiva, exigindo a demonstração de dolo ou culpa, salvo nos casos previstos em lei. Essa diretriz se aplica também ao trabalho doméstico, especialmente no tocante à proteção da dignidade, saúde e integridade moral da trabalhadora ou do trabalhador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) impõe deveres específicos ao empregador doméstico. O art. 157 determina que o empregador deve garantir condições adequadas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, instruindo a pessoa empregada quanto às precauções necessárias à execução das atividades.

Art. 157 - Cabe às empresas

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Embora o ambiente laboral doméstico seja distinto do empresarial, a doutrina e a jurisprudência reconhecem que o cumprimento dessas obrigações é igualmente exigível no trabalho realizado em residências particulares. A negligência, imprudência ou omissão do empregador doméstico na proteção da integridade física ou psíquica do empregado configura culpa apta a gerar responsabilidade civil por danos morais.

O art. 2º da CLT traz em seu corpo a possibilidade da incidência da responsabilidade objetiva, atribuindo ao empregador os riscos da atividade econômica quando este admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Embora aplicado com adaptações ao vínculo doméstico, esse fundamento em situações nas quais as condições de trabalho ofereçam riscos inerentes ao empregado doméstico, especialmente quando desempenha tarefas potencialmente perigosas, como manuseio de produtos químicos, equipamentos aquecidos, objetos cortantes, entre outros. Nessas hipóteses, havendo dano e nexo causal, o empregador poderá ser responsabilizado independentemente de culpa, com base na teoria do risco.

A legislação civil aborda, nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, o dever de reparação na ocorrência do assédio moral, imputando àquele que em função de um ato ilícito seja por abuso de poder, seja por ação, ou mesmo por omissão, causar dano.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária negligência ou imprudência violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo

A proteção do dano moral no ambiente doméstico também foi reforçada pela inclusão dos arts. 223-A a 223-G da CLT, que disciplinam o dano extrapatrimonial trabalhista.

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo

Esses dispositivos definem bens juridicamente tutelados e estabelecem critérios objetivos para fixação das indenizações. Sua aplicação é plenamente pertinente ao emprego doméstico, no qual são frequentes situações de violação à intimidade, humilhações, abuso de poder, discriminação, assédio moral, rigor excessivo e exigências incompatíveis com a dignidade da pessoa humana.

O art. 8º da CLT, ao permitir a aplicação subsidiária do Direito Civil, possibilita que conceitos gerais de responsabilidade civil, como culpa, nexo causal e teoria do risco, sejam utilizados para suprir lacunas e adaptar a análise jurídica às particularidades do trabalho doméstico. Assim, a integração entre o Direito Civil e o Direito do Trabalho assegura tratamento adequado às lesões sofridas pelo empregado no interior da residência, ambiente onde a assimetria de poder tende a ser ainda mais acentuada.

Dessa forma, tanto pela constitucionalização dos direitos fundamentais quanto pelas previsões específicas da CLT, a responsabilização no ambiente laboral doméstico tem função reparatória. A conjugação entre responsabilidade subjetiva e objetiva, aliada ao texto jurídico sobre dano extrapatrimonial, fortalece a proteção da dignidade da pessoa empregada e garante resposta jurídica eficaz às violações que ocorram no âmbito do trabalho doméstico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho evidencia que o trabalho doméstico, embora historicamente indispensável para a estrutura social brasileira, continua sendo um dos segmentos laborais mais negligenciados pelo Estado, pela sociedade e, em muitos casos, pelos próprios empregadores. Mesmo diante de avanços legislativos significativos, a distância entre a lei e a realidade permanece ampla, revelando um cenário no qual a proteção jurídica não se converte, de fato, em garantia efetiva de direitos.

O estudo demonstrou que o assédio moral no ambiente doméstico não é um fenômeno isolado ou excepcional, mas sim uma prática estruturada por séculos de desigualdade e naturalização da subordinação dessas trabalhadoras. As condutas abusivas cometidas contra empregadas domésticas encontram terreno fértil em um ambiente privado, pouco fiscalizado e marcado por relações de poder assimétricas. O lar do empregador, que deveria constituir um espaço de respeito e dignidade, torna-se, muitas vezes, um ambiente de violações invisíveis aos olhos da sociedade.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro apresente um conjunto abrangente de normas capazes de coibir e punir o assédio moral, observa-se uma profunda ineficácia na aplicação dessas garantias. Os mecanismos de fiscalização são insuficientes, os canais de denúncia são pouco acessíveis e a cultura jurídica ainda falha em reconhecer, com a seriedade necessária, a gravidade das violações praticadas nas relações domésticas. Em muitos casos, a legislação opera mais como ideal normativo do que como instrumento concreto de proteção.

Verifica-se, também, que a persistência dessas práticas abusivas decorre de uma negligência social quanto ao valor do trabalho doméstico. A lentidão na implementação efetiva das normas revela que a problemática não se limita a lacunas legais, mas reflete um desinteresse institucional e cultural em assegurar a plena dignidade das trabalhadoras domésticas. Em outras palavras, o direito existe, mas não é tratado como prioridade, e sua execução é frequentemente superficial. Se a aplicação das normas fosse rigorosa e comprometida, a incidência dos episódios relatados ao longo deste estudo seria drasticamente reduzida.

É necessário reconhecer que o enfrentamento ao assédio moral no trabalho doméstico exige muito mais do que reformas legislativas. É imprescindível reestruturar práticas institucionais, fortalecer mecanismos de responsabilização, ampliar a fiscalização e, sobretudo, romper com a visão historicamente construída que naturaliza a subalternidade dessas profissionais. A transformação desse cenário depende da atuação firme e

coordenada do Estado, da conscientização da sociedade e do compromisso dos empregadores em respeitar os direitos humanos básicos das trabalhadoras domésticas.

Dessa forma, conclui-se que, embora existam instrumentos jurídicos suficientes para coibir o assédio moral, a ausência de efetividade e de rigor na aplicação das normas constitui o principal entrave para a superação desse problema. A proteção integral das trabalhadoras domésticas só será alcançada quando o direito deixar de ser letra e passar a se materializar em práticas reais de respeito, fiscalização e responsabilização. Até que isso ocorra, o assédio moral continuará sendo uma marca persistente e injustificável nas relações domésticas.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. Agência Gov. Trabalhadores domésticos têm escolaridade mais alta e perfil em transformação, mostra estudo inédito do MTE. Brasília: Agência Gov, 2024.

BRASIL. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm. Acesso em: 10 de set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Estudo inédito aponta queda em 18% do trabalho doméstico nos vínculos formais de 2015 a 2024. Brasília: MTE, 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Chefiado por Dom Pedro I. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/conheca/presidentes/imperio1.html>. Acesso em: 10 de set. 2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Empregadas domésticas lutam por direitos há quase meio século. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/392343-empregadas-domesticas-lutam-por-direitos-ha-quase-meio-seculo>. Acesso em: 10 de out. 2025.

CAMPOS, Tiago Soares. "Governo Dilma"; *Brasil Escola*. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/governo-dilma.htm>. Acesso em: 20 de out. 2025.

CAMPOS, Tiago Soares. "Governo Médici"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/general-medici.htm>. Acesso em: 20 de out. 2025.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7. ed. Niterói: Impetus, 2012.

CUT – Central Única dos Trabalhadores (SP). **Maioria das trabalhadoras domésticas diz já ter enfrentado algum tipo de assédio**. Disponível em: <https://sp.cut.org.br/noticias/maioria-das-trabalhadoras-domesticas-diz-ja-ter-enfrentado-algum-tipo-assedio-de13>. Acesso em: 25 de set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

DEZ ANOS da PEC das Domésticas: o que realmente mudou? 26 mar. 2024. Disponível em: <https://aun.webhostusp.sti.usp.br/index.php/2024/03/26/dez-anos-da-pec-das-domesticas-o-que-realmente-mudou/>. Acesso em: 10 de set. 2025.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. v. 7. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1988.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho**. São Paulo: Ideias e Letras, 2012.

FERNANDES, Wander. Linha do tempo dos direitos das mulheres na legislação brasileira e na jurisprudência do STF, CNJ e STJ. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/linha-do-tempo-direitos-das-mulheres-na-legislacao-brasileira-e-na-jurisprudencia-do-stf-cnj-e-stj/1776438470>. Acesso em: 15 de out. 2025.

KASSEM, Fábio Gea. O empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 11.324/2006. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009.

KOFES, Sueli. **Mulher, mulheres**: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas domésticas. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2001.

LEÃO, Natalla ; LIRIO, Débora. **Mulheres e divisão racial do trabalho**. Disponível em: <https://www.generationmedia.artigos/mulheres-divisao-racial-trabalho/>. Acesso em: 15 de out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral no emprego**. São Paulo: Atlas, 2012.

MENDES, Rafael Pereira da Silva. "O papel da mulher na sociedade"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/o-papel-mulher-na-sociedade.htm>. Acesso em: 15 de set. 2025.

OST, S. Mulher e mercado de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 12, n. 64, maio 2009.

O SURGIMENTO e evolução da mulher no mercado de trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-surgimento-e-evolucao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho/1613202490>. Acesso em: 10 de out. 2025.

ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

SILVA, Daniel Neves. "Era Vargas"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/era-vargas.htm>. Acesso em: 12 de out. 2025.

SILVA, Daniel Neves. "Governo Dutra"; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiab/governo-dutra.htm>. Acesso em: 12 de out. 2025.

TAVASSI, Ana Paula Chudzinski; RÊ, Eduardo; BARROSO, Mariana Contreras; MARQUES, Marina Dutra. **História dos direitos das mulheres**. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/historia-dos-direitos-das-mulheres/>. Acesso em: 20 de set. 2025.

TAVARES, Kamila Daiana Araújo Ribeiro; GARCIA, Janay. **A evolução histórica dos direitos do empregado doméstico.** Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-evolucao-historica-dos-direitos-do-empregado-domestico/>. Acesso em: 20 de set. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4^a REGIÃO (TRT4). Notícia institucional. Disponível em:
<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50790792>. Acesso em: 10 de out. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6^a REGIÃO (TRT6). Cartilha de prevenção ao assédio moral e sexual. Disponível em:
https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/cartilha_assedio_compressed_1_1c.pdf. Acesso em: 12 de out. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. Brasília: TST, 2025.

ZAUZA, Luíza. Breve história do trabalho doméstico. **Radis.** Disponível em:
<https://radis.ensp.fiocruz.br/reportagem/linha-do-tempo/breve-historia-do-trabalho-domestico/>. Acesso em: 12 de out. 2025.

57% DOS PROFISSIONAIS já foram vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho, aponta pesquisa. 02 out. 2025. Disponível em:
<https://cbn.globo.com/brasil/noticia/2025/10/02/57percent-dos-profissionais-ja-foram-vitimas-de-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho-aponta-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 12 de out. 2025.

