VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 190, DA OIT, AO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK: AN ANALYSIS OF THE APPLICATION OF ILO CONVENTION 190 TO DOMESTIC WORK IN BRAZIL

Adélia Araújo Buriti[*]
Ana Virgínia Moreira Gomes[**]

RESUMO: O Brasil conta com 6.6 milhões de trabalhadoras domésticas. O trabalho doméstico é uma -das principais formas de emprego no país, em especial de mulheres. Apesar da recente expansão da sua proteção legal, o nível de informalidade do trabalho doméstico é mais elevado que a média nacional para o mercado de trabalho, enquanto a sua remuneração é mais baixa que outros tipos de trabalho. No entanto, além dessas vulnerabilidades que já vêm sendo exploradas pela doutrina, uma outra realidade ainda exige uma reflexão mais profunda: as trabalhadoras domésticas estão desproporcionalmente expostas à violência e ao assédio no trabalho. Esse problema, antigo, ganha nova importância com a aprovação, em 2019, pela OIT, da Convenção nº 190, relativa à eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho. Este estudo tem como objetivo analisar os possíveis impactos jurídicos da referida convenção no trabalho doméstico no Brasil. O artigo se estrutura da seguinte forma: inicia por conceituar a violência e assédio no mundo do trabalho; a seguir, examina as disposições da Convenção nº 190 e, por fim, relaciona a referida convenção com a Convenção nº 189, que dispõe sobre o trabalho decente para trabalhadores domésticos, considerando o ordenamento brasileiro. A metodologia será do tipo bibliográfica e documental, e de abordagem qualitativa. Com a pesquisa, pretende-se analisar de forma crítica em que medida a Convenção nº 190, da OIT, cria instrumentos que podem ser utilizados no combate a essas práticas no trabalho doméstico.
Palavras-chave: Trabalho doméstico. Assédio. Violência. Convenção nº 190, da OIT.

ABSTRACT: *Brazil has 6.6 million domestic workers. Housework is one of the main forms of employment in the country, especially for women. Despite the recent expansion of its legal protection, the informality level of domestic work is higher than the national labor market average, while its pay is lower than other types of work. However, in addition to these vulnerabilities that have already been explored by the literature, another reality still requires deeper reflection: domestic workers are disproportionately exposed to violence and harassment at work. This old problem is gaining new importance with the ILO's approval in 2019 of Convention nº 190 on the elimination*

[*] Universidade de Fortaleza (Unifor), Fortaleza, CE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0002-0776-2476
[**] Universidade de Fortaleza (Unifor), Fortaleza, CE, Brasil.
https://orcid.org/0000-0001-6101-4965

of violence and harassment in the workplace. This study aims to analyze the possible legal impacts of the aforementioned convention on domestic work in Brazil. The article is structured as follows: it starts by conceptualizing violence and harassment in the world of work; it then examines the provisions of Convention nº 190 and, finally, it relates the aforementioned convention to Convention nº 189 on decent work for domestic workers, taking into account the Brazilian system. The methodology is bibliographic and documentary, using a qualitative approach. The research aims to critically analyze the extent to which ILO Convention nº 190 creates instruments that can be used to fight against these practices in domestic work.
Keywords: *Housework. Harassment. Violence. ILO Convention nº 190.*

1 INTRODUÇÃO

A violência e o assédio constituem condutas que afetam pessoas nos diferentes âmbitos da vida: família, escola, trabalho, gerando danos à saúde, à integridade e à dignidade. O rol de comportamentos humanos que caracterizam violência e assédio não constitui uma lista fechada, pois as condutas podem ser exteriorizadas de diferentes formas, inclusive a violência física e psíquica e o assédio moral ou sexual. Diante dos danos causados às vítimas, o direito adota medidas que buscam eliminar essas práticas. Esta pesquisa foca na ocorrência da violência e do assédio no trabalho, especificamente no ambiente do trabalho doméstico.

O direito do trabalho assegura ao trabalhador o direito à sua integridade, dignidade, saúde e segurança, rechaçando condutas de violência e assédio no ambiente de trabalho. Visando eliminar tais práticas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou, durante a Conferência Internacional do Trabalho, em 2019, a Convenção nº 190, que dispõe sobre *violência e assédio no mundo do trabalho*. A referida convenção conceitua a violência e o assédio e suas formas, propõe princípios fundamentais de combate à violência e ao assédio no trabalho e aponta medidas que deverão ser adotadas para a proteção do trabalhador e a prevenção de casos de violência e assédio. A Convenção nº 190 inova ao incluir, em seu âmbito de proteção, também, o trabalho informal, inclusive nas ruas, bem como o trabalho doméstico, além de chamar a atenção à violência e assédio em razão do gênero.

Este estudo busca analisar os possíveis impactos da aplicação da Convenção nº 190, da OIT, no trabalho doméstico no Brasil. A escolha em se examinar especificamente o trabalho doméstico se justifica por esse – em razão de suas peculiaridades, para citar duas: labor no domicílio do empregador e exercido de forma isolada pelo trabalhador – ser um dos mais vulneráveis à violência e ao assédio.

As mulheres são as maiores vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho, e o trabalho doméstico é realizado, em sua grande maioria, por

mulheres[1]. Ainda é comum que trabalhadoras domésticas residam no seu local de trabalho, o que também as torna um alvo de violência e assédio. Ademais, a fiscalização do trabalho doméstico é realizada basicamente de forma indireta, pois há que se considerar a inviolabilidade do domicílio do empregador.[2]

Em razão das peculiaridades que recaem sobre essa modalidade de trabalho, a OIT, em 2011, aprovou a Convenção nº 189, a qual dispõe sobre *trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos*, em que também foram estabelecidas normas a fim de garantir a dignidade e a integridade da trabalhadora doméstica, inclusive determinando a adoção de medidas protetivas contra o assédio e a violência.

Desde a promulgação da Constituição Federal em 1988, que passou a garantir direitos fundamentais do trabalho a trabalhadoras domésticos, o Brasil vem buscando assegurar às trabalhadoras domésticas o mesmo nível de proteção laboral garantido aos demais trabalhadores. Em 2013, o art. 7º da Constituição Federal foi alterado, ampliando a proteção aos direitos fundamentais das trabalhadoras domésticas. Em 2015, foi promulgada a Lei Complementar (LC) nº 150, de 1º de junho de 2015, que passou a regular o contrato de trabalho doméstico conforme o novo paradigma constitucional. Em 2018, o país ratificou a Convenção nº 189, da OIT, perante a OIT, passou a se obrigar internacionalmente ao cumprimento da convenção (BRASIL, 2017). Como esse tratado ainda não foi promulgado, a norma internacional não integra o ordenamento jurídico brasileiro. A Convenção nº 190, se ratificada, virá reforçar os mecanismos previstos na Convenção nº 189 para a prevenção e repressão à violência e assédio no trabalho doméstico.

A metodologia adotada neste estudo é do tipo bibliográfica e documental e de abordagem qualitativa. Com a pesquisa, pretende-se analisar, de forma crítica, em que medida a Convenção nº 190, da OIT, cria instrumentos que podem ser utilizados no caso do trabalho doméstico, tendo como base o ordenamento brasileiro. Para isso, a pesquisa divide-se em três seções, que se desenvolverão da seguinte maneira: na seção 1, conceitua-se violência e assédio no mundo do trabalho, em suas diversas formas. Em seguida, analisa-se a manifestação da violência e do assédio no trabalho doméstico. Na seção 2, examinam-se as disposições da Convenção nº 190 da OIT. Na última seção, busca-se realizar uma conexão entre a Convenção nº 189, da OIT, que trata do trabalho doméstico, e a Convenção nº 190, da OIT, que trata da violência e assédio no mundo do trabalho, identificando a

[1] Em 2016, o Brasil tinha 6,158 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os), dos quais 92% eram mulheres (OIT, 2016). Este artigo usará o termo "trabalhadoras domésticas" para se referir a trabalhadores e trabalhadoras por serem as mulheres a maioria dessa categoria profissional.

[2] Sobre o tema, ver Costa e Gomes (2016, p.123-144).

possibilidade de criação de mecanismos de proteção às trabalhadoras domésticas contra a violência e o assédio.

2 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Os comportamentos de violência e assédio como condutas sociais são práticas antigas. Em um processo de dominação do mais fraco pelo mais forte, o homem adotou comportamentos que reafirmassem sua superioridade. Dionísio (2010, p. 31) afirma que a origem dessas práticas remete ao "nosso passado colonialista, escravagista, individualista e patrimonialista".

Em relatório preparatório para a elaboração da Convenção nº 190, a OIT (2019, p. 5) conceituou a violência e o assédio no mundo do trabalho como "qualquer ação, incidente ou comportamento que se desvia de uma conduta razoável, mediante a qual uma pessoa é agredida, ameaçada, humilhada ou lesionada por outra no exercício da sua atividade profissional ou como consequência da mesma"[3]. A Convenção nº 190 não traz dois conceitos distintos para violência e assédio. A conceituação mais ampla busca abranger as diferentes manifestações das condutas nas realidades nacionais de cada Estado-membro[4]. A norma internacional possibilitou que os Estados-membros que a ratificarem possam definir seu conceito de violência e assédio no trabalho. A Convenção preceitua que, "sem prejuízo dos parágrafos (a) e (b) do parágrafo 1 deste Artigo, as definições das leis e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados". Assim dispõe o art. 1.1 (a) da Convenção nº 190:

> 'Violência e assédio' no mundo do trabalho referem-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças desses, sejam uma ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou possam resultar em consequências físicas, psicológicas, sexuais ou danos econômicos e inclui violência e assédio de gênero (OIT, 2019).[5]

[3] No original em inglês: "any action, incident or behavior that deviates from reasonable conduct whereby a person is assaulted, threatened, humiliated or injured by another in the pursuit of or as a result of his professional activity" (OIT, 2019, p. 5).

[4] No original em inglês: "Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts". Artigo 1.2 da Convenção nº 190 (OIT, 2019).

[5] No original em inglês: "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment". Artigo 1.1 (a) da Convenção nº190 (OIT, 2019).

Conforme a Convenção, há distintas formas de violência e assédio: as condutas podem ser repetidas ou cometidas uma única vez; podem efetivamente ou potencialmente causar danos, os quais são de distintas ordens: físicas, psicológicas, sexuais ou econômicos. A Convenção nº 190 ainda ressalta a violência e o assédio de gênero, reconhecendo a maior vulnerabilidade de trabalhadoras mulheres:

> violência e assédio direcionado a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou que afeta pessoas de um determinado sexo ou gênero de maneira desproporcional e inclui assédio sexual. (Convenção 190, Artigo 1.1 (b)) (OIT, 2019)[6].

Analisando-se a conceituação dessas condutas, o ordenamento brasileiro utiliza dois conceitos distintos para as condutas violência e assédio. Violência é tratada como ato ou ameaça desse de agressividade que cause ou possa causar danos à vítima, podendo ser de ocorrência única. A Organização Mundial de Saúde (OMS, 2002, p. 5) conceituou a violência como "o uso intencional da força física ou do poder, real ou em ameaça, contra si próprio, contra outra pessoa, ou contra um grupo ou uma comunidade, que resulte ou tenha grande possibilidade de resultar em lesão, morte, dano psicológico, deficiência de desenvolvimento ou privação".

Com base no conceito de violência, é possível identificar as formas pelas quais essa é expressa. Isto é, de acordo com o dano que ocasiona ou possa ocasionar à vítima, a violência pode ser classificada como física, sexual, psicológica. O indivíduo, vítima de atos de violência física, sofre agressões em sua integridade corporal e tais atos são tipificados no Código Penal brasileiro - CP (Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) ao tutelar a integridade física e saúde do indivíduo, tais como os crimes de lesão corporal. Referido diploma legal também prevê o combate à violência sexual, conceituada pela OMS (2002, p. 147):

> Como qualquer ato sexual, tentativa de obter um ato sexual, comentários ou investidas sexuais indesejados, ou atos direcionados ao tráfico sexual ou, de alguma forma, voltados contra a sexualidade de uma pessoa usando a coação,

[6] No original em inglês: "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment". Convenção nº 190, art. 1.1 (b) (OIT, 2019).

> praticados por qualquer pessoa independentemente de sua relação com a vítima, em qualquer cenário, inclusive em casa e no trabalho, mas não limitado a eles.

A violência física no local de trabalho trata do emprego de força física contra o trabalhador e outras pessoas no trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê como falta grave a prática de atos que ofendam a integridade física nos termos do art. 482, alíneas "j" e "k", da CLT. De acordo com a OIT (2019, p. 15), embora tais práticas sejam mais facilmente percebidas, as denúncias de violência física são menores se comparadas a denúncias referentes à violência psicológica. Possivelmente, em relações de trabalho nas quais se chega ao extremo de punir o trabalhador com castigos físicos, o grau de dependência é tão extremo que a possibilidade de denúncia é menor que em outras situações.

A violência psicológica no local de trabalho viola a integridade psíquica do trabalhador. No Brasil, são utilizadas diferentes expressões para designar a violência sofrida no trabalho. Para Guimarães e Rimoli (2006, p. 184), "os termos *mobbing, bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho".

Embora haja distinção entre violência e assédio, entende-se que tal fato decorre da periodicidade com que o ato danoso ocorre, mas não em relação ao dano em si. Não há distinção material entre violência psicológica e assédio moral, ambos os termos indicam o mesmo ato, pois as condutas dos agressores e os danos sofridos pelas vítimas são similares. Aponta-se como diferença entre violência psicológica e o assédio moral a repetição da conduta: a violência pode ocorrer uma única vez, enquanto o assédio deve ser uma conduta repetitiva. A jurisprudência tem firmado entendimento de que a prática de assédio moral constitui uma caracterização da violência psicológica sofrida pela vítima.[7]

O assédio moral expõe o indivíduo a situações vexatórias e constrangedoras. Tendo como ambiente o local de trabalho, o assédio moral constitui "uma conduta insidiosa e cruel, praticada de forma repetida pelo

[7] Ementa: RECURSO DA RECLAMADA. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral é caracterizado pela prática de variados artifícios no ambiente de trabalho pelo assediador que, de forma deliberada, exerce violência psicológica sobre o assediado, objetivando minar-lhe a autoestima e, por consequência, provocar consequência danosa no trabalho do ofendido. Demonstrado por meio da prova exponencial que, após ter cobrado pelo pagamento de horas extras, o representante da empresa passou a xingar o autor, restando plenamente configurado o assédio, cuja reparação merece atenção especial desta especializada, a fim de coibir pedagogicamente a repetição de atitudes dessa natureza (TRT, 2019).

assediador, com o intuito de desgastar o equilíbrio emocional do assediado, visando geralmente a sua saída do emprego, por meio de atos, palavras e gestos que causam a diminuição da autoestima do empregado". (SILVA NETO, 2018, p. 32).

Embora o assédio moral no trabalho ainda não seja tipificado no Código Penal brasileiro, há um Projeto de Lei (PL) nº 4742/2001 em trâmite no Congresso Nacional, já aprovado pela Câmara dos Deputados, que busca inserir o art. 146-A no Código Penal, que tipifica a conduta de assédio moral no trabalho e estabelece pena de três meses a um ano e multa[8].

Apesar da ausência de tipificação penal do assédio moral, essa prática já é combatida na seara trabalhista. A Justiça do Trabalho tem apreciado ações que versam sobre assédio moral no trabalho e tem atribuído indenização civil por danos consubstanciado nos art. 186 do Código Civil; e art. 5º, X, da Constituição Federal, tendo como base principiológica a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, princípios do Estado Democrático de Direito.

Nas relações de trabalho, também é perceptível a ocorrência de assédio sexual, que se manifesta em insistências e ameaças com o intuito sexual. São condutas usualmente vinculadas à ascensão profissional ou manutenção do emprego e não está associado ao desejo sexual que o agressor tem pela vítima, mas, sim, à sua intenção em constrangê-la. Tal conduta é identificada como importunação com conotação sexual e atitudes reiteradas que atingem a dignidade sexual do trabalhador. Dias (2008, p. 12) define assédio sexual como um comportamento indesejado pelo destinatário, "que ofende a sua integridade física e moral, o seu desempenho e progresso profissionais, violando o seu direito, constitucionalmente garantido, ao trabalho e ao emprego em igualdade de circunstâncias".

É possível perceber o assédio sexual como uma "troca de favores", condicionando uma promoção ou melhor remuneração a atos sexuais não desejáveis pela vítima. O assédio sexual não ocorre somente de forma vertical, ou seja, aquele praticado pelo superior hierárquico; colegas de trabalho ou terceiros também cometem assédio sexual no trabalho (horizontal). Bem como é possível perceber um trabalhador, superior hierárquico em determinada empresa, sofrendo assédio de um indivíduo ou de um grupo (assédio coletivo).

Homens e mulheres são vítimas de assédio sexual no trabalho, porém as mulheres ainda são as maiores vítimas dessa prática. Um estudo sobre assédio moral e sexual nas relações de trabalho publicado em Portugal, em 2016, pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero (CIEG) e o Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) identificou a possibilidade de atribuir

[8] Brasil (2001). Sobre o tema, ver Silva Neto (2019).

a autoria do assédio sexual no ambiente laboral principalmente aos homens (82,4% dos casos) (COSTA; GOMES, 2016).

A cultura machista está enraizada nessa prática: o trabalho fora de casa era um espaço masculino e uma vez que as mulheres ascenderam em trabalhos nos escritórios e nas fábricas, o assédio sexual passou a ser uma forma de intimidação, por vezes, com o intuito de fazer com que a trabalhadora abandone o seu emprego. De acordo com Dal Bosco (2001, p. 29) "a expressiva conotação do assédio masculino encontra, ainda, uma justificação, no próprio aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, ocorrido nas últimas décadas, o que provocou desconforto à maioria masculina que até então dominava esses espaços".

Essas práticas ofensivas, ao atingirem mais severamente a mulher, retratam uma sociedade que culturalmente possui raízes no machismo e sexismo e, por diversas vezes, quando não faz de forma explícita, pratica uma violência simbólica contra a mulher. Bourdieu (1999, p. 7) define a violência simbólica como "violência suave, insensível, invisível a suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou, mais precisamente, do desconhecimento, do reconhecimento ou, em última instância, do sentimento".

Nesse sentido, a violência e assédio sofridos pela mulher trabalhadora muitas vezes se disfarça de uma brincadeira e não gera consequências para os agressores. Severo (2020, p. 256) aponta um Brasil com inúmeros episódios de violência simbólica contra a mulher, tonando essa prática como um verdadeiro projeto de governo. A esse respeito, menciona os ataques misóginos que a primeira mulher eleita presidenta da República sofreu desde a eleição até o processo de impedimento, além de várias práticas governamentais que são violências contra a mulher. Destaca que esse discurso se reflete no ambiente de trabalho (SEVERO, 2020, p. 258).

A violência e o assédio no local de trabalho é um grave problema social e jurídico, causando às vítimas danos de natureza física e psicológica. As denúncias dos casos de assédio no trabalho vêm crescendo no Brasil. De acordo com uma pesquisa realizada pela ICTS Outsourcing (2016), dentre as denúncias de irregularidades das empresas brasileiras entre 2009 e 2014, o assédio no trabalho (moral, sexual) equivale a 82% dos registros. "Em 2018, mais de 56 mil novas ações relacionadas ao assédio moral foram ajuizadas no Brasil, mas o número pode ser consideravelmente maior, já que muitas pessoas têm receio de denunciar os abusos dos chefes, colegas em situação horizontal ou mesmo dos subordinados" (DIREITO..., 2019).

Garantir ao trabalhador um ambiente de trabalho livre de violência e assédio é assegurar-lhe sua dignidade e os direitos humanos inerentes a sua condição de indivíduo. Piovesan (2016) afirma que os direitos humanos

formam a "base ética da vida social e é pelo grau de sua vigência na consciência coletiva que se pode aferir o caráter de uma civilização".

Além disso, a extinção da violência e assédio no trabalho constituiu uma prática de promoção de um trabalho decente, conceito formulado pela OIT, em 1999, como "um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas"[9].

Percebe-se uma decorrência lógica entre a erradicação da violência e assédio no trabalho, a promoção do trabalho decente e os direitos humanos. Silva (2013, p. 24) defende a tese de que direitos humanos possuem um importante papel no combate a violência e assédio no trabalho, pois, em um modelo capitalista em que há assédio e violência no trabalho, os direitos humanos são como uma "luz a clarear o caminho percorrido pela vítima para combater a agressão sofrida", pois, a partir da atuação dos direitos humanos e da internacionalidade conferida aos tratados, acordos e convenções, há a possibilidade de utilização de tais mecanismos como proteção as vítimas.

A Convenção nº 190 preceitua "que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou um abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio são uma ameaça a igualdade de oportunidades e são inaceitáveis e incompatíveis com trabalho decente" (OIT, 2019, p. 1) – o que coloca a Convenção 190 no rol de tratados de direitos humanos. Por isso, para a sua ratificação pelo Brasil, deve ser observado o procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, que estabelece a aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros. Assim, a convenção ratificada passaria a ter hierarquia jurídica equivalente à das emendas constitucionais.

Uma vez ratificada pelo Brasil, a Convenção nº 190, da OIT, também se aplicará as trabalhadoras domésticas. Ressalta-se que, diante das peculiaridades do trabalho doméstico, tais como a forma em que é desenvolvido, no interior das residências, majoritariamente por mulheres, de forma isolada, esse grupo de trabalhadoras são extremamente vulneráveis a violência e assédio no local de trabalho.

Desde criança, mulheres são ensinadas e responsabilizadas pelas tarefas domésticas. O trabalho doméstico surge como a mais óbvia estratégia de sobrevivência para mulheres pobres. Não é surpresa a dimensão do trabalho doméstico no Brasil: 6,6 milhões de pessoas realizam trabalho doméstico, dessas, 70% na informalidade. O trabalho informal é aquele em que os trabalhadores não são registrados, e sem reconhecimento de vínculo e

[9] Segundo Guimarães (2012, p. 6), o trabalho decente foi conceituado pela OIT (1999) como um "trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável".

assinatura da CTPS, o trabalhador fica impossibilitado de ter assegurados seus direitos previdenciários e trabalhistas.

O trabalho doméstico é aquele realizado no âmbito da residência do empregador, para esse ou para sua família, regulado pela LC nº 150, publicada em 1º de junho de 2015.

A LC nº 150/2015 não fez menção explícita à violência e ao assédio – o que constitui uma falha –, porém uma medida prevista na lei pode auxiliar no combate a essas condutas. As causas que autorizam a rescisão do contrato por culpa do empregador, estão previstas no parágrafo único do art. 27 da supramencionada lei. Merecem destaque os incisos II, III, V, VI e VII[10]. Nesses, é possível perceber atos considerados como assédio ou violência ao trabalhador. Apesar da não menção específica sobre o tema, a LC nº 150/15 tratou da possibilidade de o trabalhador rescindir o contrato por justa causa quando sofrer atos atentatórios a sua dignidade ou integridade física.

A OIT (2018, p. 32) identificou como fatores de risco de violência e assédio "trabalhar em espaços íntimos ou domicílios privados", característica fundamental do trabalho doméstico, fortalecendo a concepção de que essa categoria está ainda mais exposta à violência e assédio no trabalho quando comparada às demais. Dentre as peculiaridades do trabalho doméstico que tornam a empregada doméstica desproporcionalmente afetada pelo assédio ou violência, cita-se o local da prestação do serviço ser a residência do empregador e o isolamento na prestação do serviço. Na maioria das vezes, a trabalhadora doméstica desenvolve seu labor sozinha, sem nenhum colega de trabalho e, em algumas situações, reside no local de trabalho, criando a concepção de total disponibilidade ao empregador, que por vezes solicita serviços fora do horário de trabalho.

Uma pesquisa realizada por Souza e Cerqueira (2009) com trabalhadoras domésticas, em Porto Alegre, identificou que 61% das mulheres acreditavam que seu trabalho (doméstico) as tornavam mais vulneráveis ao assédio sexual que outros empregos e as trabalhadoras domésticas que residem no local de trabalho relataram mais experiências de assédio sexual em relação aquelas que residem em suas próprias casas.

Os próprios autores salientaram o fato de a pesquisa ter sido realizada na região Sul do Brasil, podendo haver realidade distinta em outras regiões.

---

[10] Art. 27, Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando: [...]
II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável; [...]
V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (BRASIL, 2015).

As regiões Norte e Nordeste são as mais pobres do país, e, por questão de sobrevivência, na busca de uma melhor qualidade de vida, as pessoas saem de pequenas cidades no interior, onde sempre viveram, em busca de trabalho em grandes cidades, por vezes, ainda na infância. Na pesquisa realizada por Souza e Cerqueira (2009), constatou-se que são as mulheres mais jovens que residem no seu local de trabalho, isso se deve ao fato de estarem sozinhas em uma cidade diferente da sua. Nesse cenário, merece destaque o art. 17 da Recomendação nº 201, que busca assegurar ao menos a privacidade da trabalhadora que dorme no trabalho: "Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deveria se prever, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições: (a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico".

A regra é importante, porém de difícil fiscalização. Para a maior efetividade dos direitos assegurados pela Constituição, pela Convenção nº 189 e pelas leis brasileiras, é essencial a fiscalização por órgãos competentes. No trabalho doméstico, porém, essa fiscalização é realizada de forma distinta, pois é preciso considerar a inviolabilidade do domicílio do empregador. Para Costa e Gomes (2016, p. 131), "a fiscalização ocorrerá de forma indireta, sendo realizada pelo Auditor Fiscal do Trabalho, por meio do envio de notificações por via postal, com aviso de recebimento (AR), para que o empregador compareça em uma unidade do MTE, portando os documentos necessários para dirimir quaisquer controvérsias".

A fiscalização indireta, entretanto, pode não ser suficiente para identificar se o trabalhador doméstico sofre algum tipo de violência ou assédio no local de trabalho. Há a necessidade de denúncia prévia. Havendo denúncia de crime, "poder-se-ia realizar a fiscalização sem necessidade de prévia autorização judicial ou do moradora, pois o art. 5º, XI, permite em caso de flagrante delito a violação do domicílio" (COSTA; GOMES, 2016, p. 137).

Trabalhadoras domésticas, vítimas de assédio sexual, não possuem segurança em realizar denúncia. Criou-se uma cultura de responsabilizar a vítima pela violência sofrida, com isso as trabalhadoras domésticas têm medo de perder o emprego ou de que as pessoas não acreditem em sua palavra e aquelas que residem no local de trabalho receiam ficar sem ter onde morar. Souza e Cerqueira (2009, p. 16) afirmam que "embora os trabalhadores domésticos se sentissem à vontade experiências com funcionários sindicais, eles se recusaram a apresentar reclamações formais a polícia por causa do medo de ser ridicularizado por funcionários e não encontrar novos empregos".

Há de se considerar que a trabalhadora doméstica enfrenta mais dificuldades em provar a ocorrência de violência ou assédio, uma vez que realiza seu labor sozinho. Muitas vezes, se sofrer assédio ou violência pelo

empregador, é a sua palavra contra a do patrão. Nesse sentido, veja-se exemplo na jurisprudência:

> EMPREGADA DOMÉSTICA. ASSÉDIO MORAL. NÃO COMPROVADO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ÔNUS DA PROVA. DESPROVIMENTO. A caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando há exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho. A ausência de prova dos fatos geradores do assédio moral, apontado pela empregada, torna indevida a indenização a referido título. Recurso ordinário desprovido. (Processo: ROT - 0001609-10.2014.5.06.0010, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 8/6/2017, Primeira Turma, Data da assinatura: 12/6/2017)

Ao ser desproporcionalmente vulnerável à violência e ao assédio, o trabalho doméstico necessita de mecanismos específicos de combate a tais práticas no mundo do trabalho.

3 CONVENÇÃO Nº 190, DA OIT, SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A OIT é uma organização internacional, criada em 1919, que tem como missão assegurar condições de trabalho universais fundadas no valor da justiça social. Em seus cem anos de atividade, a OIT aprovou 190 convenções internacionais do trabalho, além de recomendações, declarações e protocolos internacionais na busca por assegurar parâmetros internacionais de trabalho digno.

Na 108ª Conferência Internacional do Trabalho[11], que aconteceu em junho de 2019, a OIT aprovou a Convenção nº 190, que trata sobre a violência e assédio no mundo do trabalho. A aprovação da Convenção nº 190 é um feito histórico e resultado de muitas lutas. A Convenção nº 190, da OIT, inclui, em seu âmbito de abrangência, trabalhadores, formais ou informais, urbanos ou rurais. A possibilidade de aplicação da convenção a

[11] Além da importância histórica de se aprovar o primeiro tratado internacional sobre violência e assédio no trabalho, a 108ª Conferência Internacional do Trabalho também marcou o centenário da OIT.

trabalhadores informais é uma conquista, pois esses que geralmente são excluídos de normas trabalhistas (WIEGO, 2018)[12].

A inclusão da proteção explícita aos trabalhadores informais é de extrema importância, pois a informalidade, nova e antiga, marca o mercado de trabalho tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento. A informalidade é uma característica do trabalho precário que, segundo Bertolin e Silveira (2019, p. 356), é aquele composto por diversos fenômenos como "informalização, a flexibilização, a terceirização, o trabalho vulnerável, o emprego contingencial e *part time*". Essas características apontam para um trabalho que, segundo Teresa Sá (2012, p. 2), está associado à ideia de instabilidade, incapacidade econômica e alteração dos ritmos de vida do trabalhador. Esse trabalho precário possui diferentes formas e tomam proporções distintas pelo sexo, gênero, raça orientação sexual e origem nacional dos trabalhadores.

Um trabalho precário, informal coloca esses trabalhadores em situação de maior risco se comparado ao mercado formal. Em outras palavras, a informalidade permanece, nunca chegou a ser eliminada pelo direito do trabalho; e são os trabalhadores informais, muitos dos quais trabalhadores autônomos, os que mais necessitam da proteção do direito do trabalho. Seguindo a própria disposição da Recomendação nº 206, da OIT, cabe ao direito do trabalho garantir uma transição justa dos trabalhadores informais à formalidade. Nesse sentido, os trabalhadores informais que estão ainda mais expostos à violência e ao assédio do trabalho devem ser também incluídos no âmbito de proteção das normas trabalhistas.

Além de a Convenção abranger o trabalho informal, protege também terceiros, o que possibilita a aplicação das normas contra violência e assédio no mundo do trabalho aos candidatos a um emprego, aprendizes, estagiários e voluntários. Qualquer um desses que sofra violência ou assédio, em razão de sua atividade laboral, deve ser protegido pela Convenção nº 190. Ademais, o art. 2º da Convenção não se limita a proteger apenas o trabalhador, mas também o empregador, representantes de trabalhadores e empregadores e ainda terceiros, como clientes, usuários do serviço, entre outros. Com isso, a OIT buscou uma máxima efetividade da norma ao proteger inúmeras pessoas que podem ser vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho, e não exclusivamente os empregados formais.

Em razão de a violência e assédio acontecerem em decorrência da atividade profissional do indivíduo, empregado ou autônomo, formal ou informal, essas práticas não estão presentes somente no local em que o trabalhador exerce suas atividades laborais, tampouco no ambiente formal de trabalho. O "mundo do trabalho" já nos transmite a ideia de um campo

[12] Rede global focada em garantir meios de subsistência para os trabalhadores pobres, especialmente mulheres, na economia informal. Sítio oficial: http://www.wiego.org/. Acesso em: 14 maio 2020.

maior de aplicação da Convenção nº 190, pois, uma vez que a violência e assédio decorrem da atuação profissional, esses tipos de condutas podem ocorrer em diversos locais. De acordo com o art. 3º, devem ser eliminados violência e assédio que ocorram em diferentes locais:

> o local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde eles são um local de trabalho; em locais onde o trabalhador é pago, faz um intervalo para descanso ou uma refeição, ou usa instalações sanitárias, de lavagem e mudança; durante viagens ou viagens relacionadas ao trabalho, treinamento, eventos ou atividades sociais; Através de comunicações relacionadas com o trabalho, possibilitadas pelas tecnologias da informação e da comunicação; no alojamento fornecido pelo empregador; e na medida do razoavelmente praticável, quando se deslocar de e para o trabalho (OIT, 2019).

Os princípios da Convenção nº 190 estão elencados em seu art. 4º. Logo no inciso I, a Convenção dispõe sobre o "direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio", o que justifica a própria norma internacional. Em razão disso, tal direito é assegurado como um dos seus princípios, mas de forma isolada, como um meta-princípio cujos efeitos são transversais a todas as demais normas da convenção.

O inciso II do art. 4º da Convenção nº 190 define a abordagem dos Estados-membros ao tratar de violência e assédio no mundo do trabalho. Para tanto, há a previsão de consulta à legislação nacional e a organizações representativas, na busca de criar mecanismos que sejam capazes de eliminar a violência e assédio no mundo do trabalho. Dentre esses mecanismos, dispõe-se sobre a proibição legal, inclusive com a tipificação penal, de violência e assédio com previsão de sanção, políticas para prevenção e combate, meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio por meio das inspeções do trabalho ou de outros organismos competentes[13].

A OIT estabeleceu, na Declaração de 1998, os princípios fundamentais do trabalho: "liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação"[14]. Esses princípios devem

[13] OIT, Convenção 190, art. 4º, inciso II, alíneas "a", "f", "c" e "h" (OIT, 2019).
[14] OIT, Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, 1998, art. 2º (OIT, 2019).

ser respeitados pelos Estados-membros, adotando medidas capazes de extinguir práticas abusivas e violentas no local de trabalho e proporcionando um ambiente de trabalho seguro e decente.

No que tange à proteção e prevenção da violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção nº 190 determina que os Estados-membros devem "adotar leis e regulamentos para proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência baseada em gênero e assédio"[15] e adoção de medidas para prevenção[16]. Essas disposições estabelecem que cabe ao Estado-membro regular a proibição e prevenção da violência e assédio. Assim, a Convenção nº 190, da OIT, servirá como base para que o Brasil estabeleça normas legais capazes de efetivar as medidas dispostas pela referida convenção e, de forma eficaz, prevenir o assédio e violência no trabalho, bem como proteger o trabalhador das práticas abusivas.

Ainda quanto à proteção e prevenção da violência e assédio, a Convenção nº 190 prevê a exigência de que os empregadores adotem determinadas medidas, tais como implementação de políticas de combate, considerem os riscos psicossociais em relação à saúde e segurança ocupacional, identifiquem os perigos e adotem medidas para controle e prevenção, e ainda forneçam treinamento sobre os riscos[17]. Esse tipo de política já é adotada em outros países. Green (2019) cita o exemplo dos Estados Unidos, onde trabalhadores estão recebendo treinamento obrigatório sobre assédio sexual. Segundo ele, "a lei do estado de Nova York, que entrou em vigor esta semana, exige que as empresas instruam os funcionários sobre em que consiste o assédio e ofereçam canais de denúncia, como o preenchimento de formulários de queixas".

Além das medidas que devem ser adotadas para a prevenção, a Convenção nº 190, em seu art. 10, dispõe sobre aplicação de normas contra violência e assédio:

> Cada Membro adotará as medidas apropriadas para: (a) monitorar e fazer cumprir leis e regulamentos nacionais sobre violência e assédio no mundo do trabalho; b) garantir que os trabalhadores e outras pessoas envolvidas tenham fácil acesso a soluções adequadas e eficazes, bem como mecanismos de informação e de resolução de litígios seguros, justos e eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho (OIT, 2019).

[15] OIT, Convenção nº 190, art. 7º (OIT, 2019).
[16] OIT, Convenção nº 190, art. 8º (OIT, 2019).
[17] OIT, Convenção nº 190, art. 9º (OIT, 2019).

A própria convenção elenca soluções eficazes e mecanismos de informação e resolução de litígios, como, por exemplo: "procedimentos de reclamação e investigação; tribunais; proteção contra a vitimização ou retaliação contra reclamantes; medidas de apoio legal, social, médico e administrativo; direito ao afastamento em situação de trabalho que geram riscos; inspeções do trabalho habilitadas para lidar com violência e assédio"[18].

Diante de todas as normas estabelecidas pela Convenção nº 190 – que podem ser aplicadas a trabalhadores e a terceiros –, busca-se analisar, na próxima seção, a possibilidade de aplicação dos dispositivos dessa convenção às trabalhadoras domésticas, tomando como caso o ordenamento jurídico brasileiro.

4 APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO Nº 190, DA OIT, SOBRE VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe sobre o trabalho doméstico na Constituição Federal, em seu artigo 7º, que trata dos direitos dos trabalhadores, e na Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, como já ressaltado. Ademais, o Brasil ratificou, em 4 de dezembro de 2017, a Convenção nº 189, da OIT, sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.[19] A Convenção nº 189, a fim de assegurar ao trabalhador doméstico um trabalho decente, traçou normas para alcançar tais objetivos, dentre as quais, destaca-se o seu art. 5.7: "Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência".

A Convenção 189, da OIT, em seu artigo 5º supracitado, preceitua que os Estados devem criar mecanismos para combate a assédio, abusos e violência no trabalho doméstico. Garcia e Maranhão (2014, p. 303) apontam como possíveis mecanismos:

> (i) criar um "disque denúncia" acessível aos trabalhadores domésticos; (ii) assegurando que as denúncias sejam investigadas e, se provadas,

[18] OIT, Convenção nº 190, art. 10, b, "i, iii, iv, v", c, g (OIT, 2019).

[19] O Decreto Legislativo nº 172, de 4 de dezembro de 2017, aprovou a Convenção nº 189, da OIT. O Brasil, porém, ainda não promulgou tal convenção, portanto o país possui a obrigação internacional, perante a OIT, de cumprir tal convenção; todavia, a norma internacional ainda não tem validade interna por não ter sido promulgada.

> punido o infrator; e (iii) estabelecer programas para mudança de domicílio, caso necessário, e readaptação dos trabalhadores vítimas de abuso, assédio e violência, proporcionando, inclusive, alojamento temporário e cuidados com a saúde, sem embargo de diversas outras medidas alusivas à prevenção e correção, incindíveis em hipótese de ameaça ou efetiva violação a direitos obreiros no seio da residência que comporta trabalho doméstico. Além disso, seria interessante a realização de campanhas de conscientização da população acerca da importância do labor doméstico.

O art. 5º da Convenção nº 189, que promove o trabalho decente para trabalhadoras domésticos, sem abusos, violência e assédio, possui estreita relação com a Convenção nº 190, relativa à violência e assédio no mundo do trabalho, uma vez que esta última deve ser aplicada a todos os trabalhadores, formais e informais, empregados e autônomos, e também se aplica à trabalhadora doméstica.

É necessária a elaboração de leis específicas para garantir que as disposições da Convenção nº 190 sejam aplicadas ao trabalho doméstico, ou que uma vez criadas leis gerais voltadas ao combate à violência e assédio no mundo do trabalho, se considere disposições específicas sobre o trabalho doméstico. Assim, o Brasil deverá criar mecanismos específicos para garantir a efetividade dessas medidas, para que a lei não se torne somente mais uma norma legal sem aplicação quando observada a realidade das trabalhadoras domésticas brasileiras. Para tanto, entende-se que o passo inicial para isso é a promulgação da Convenção nº 189 e a ratificação da nº Convenção 190.

Para atender ao art. 4º, inciso 2, alínea "h", da Convenção 190, os Estados devem garantir a existência de "meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio através das inspeções do trabalho ou de outros organismos competentes". Para tanto, o Brasil deve criar normas mais rígidas de fiscalização do trabalho doméstico, prevendo, inclusive, a possibilidade de ingressar no domicílio do empregador quando ocorrência de violência ou assédio no trabalho, sem que isso configure uma violação ao direito fundamental da inviolabilidade do domicílio previsto na Constituição Federal.

Costa e Gomes (2016, p. 141) afirmam que "a inviolabilidade do domicílio será respeitada na maior medida possível, considerando-se meios alternativos à fiscalização direta. Porém, em casos extremos, como suspeita de trabalho forçado e trabalho infantil doméstico, faz-se necessária a ação imediata dos AFTS". Corroborando o mesmo entendimento, a ocorrência

de violência ou assédio sofrida pela trabalhadora doméstica, além de ser um caso extremo deve ser caracterizado como um crime, e portanto, diante da situação de flagrante, o ingresso no domicílio pela fiscalização, sem a autorização do proprietário/empregador, configuraria uma exceção constitucional a esse princípio, já previsto no próprio texto constitucional[20].

Além de enrijecer as medidas de fiscalização e punição, é necessário criar políticas direcionadas às trabalhadoras domésticas para que essas possam oferecer denúncias e ter o atendimento necessário de apoio. A ausência de escolaridade e o pouco contato com normas jurídicas podem levar a trabalhadora doméstica a acreditar que determinados comportamentos são "brincadeiras" ou "piadas", quando na verdade são condutas que expressam o assédio. Tais comportamentos são identificados por Silva Neto (2018, p. 146) em ações, como "humilhar, xingar e ridicularizar a vítima, com críticas e julgamentos parciais e afrontar com maledicência sistemática a dignidade do ofendido"

É preciso disseminar o conceito e os vários exemplos de violência e assédio no trabalho doméstico, pois, uma vez que a trabalhadora se encontra muito vulnerável, é possível que sofra assédios disfarçados e não entenda como prática proibida pelo Direito do Trabalho, suportando algo que fere sua dignidade. Esse é um exemplo de mecanismo para garantir o determinado no art. 4, 2, "g", da Convenção nº 190.

Propõe-se ademais a alteração na LC nº 150/2015 para inclusão de dispositivos específicos que criem políticas de conscientização voltadas para a sociedade em geral, como, por exemplo: criação de centro de apoio às vítimas; permissão legal para a trabalhadora se ausentar do trabalho em caso de assedio e violência; promulgação normas protetoras da privacidade para situações em que a trabalhadora resida no local de trabalho; tipificação do crime de assédio.

Em relação a adoção de leis para que empregadores desenvolvam programas de prevenção à violência e ao assédio no mundo do trabalho, no caso do trabalho doméstico, deve ser considerada a dimensão da sua informalidade,[21] de modo que as normas não devem se restringir à adoção de medidas pelos empregadores, mas abranger também o desenvolvimento de políticas que alcancem as condições materiais que aumentam a vulnerabilidade dessa categoria. Por exemplo, políticas que promovam a organização coletiva das trabalhadoras domésticas, de combate ao trabalho doméstico infantil, educacionais de combate à violência e ao assédio.

A Recomendação nº 201, sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, dentre outras medidas,

[20] Constituição Federal, art. 5º, inciso XI (BRASIL, 1988).
[21] De acordo com o IBGE PNAD Contínua Trimestral (abril, maio e junho de 2019), são 4.476 mil pessoas que realizam trabalho doméstico no Brasil sem carteira de trabalho assinada (IBGE, 2019).

determina que devem ser criados mecanismos para denúncias sobre abuso, assédio ou violência, reinserção de trabalhadoras domésticas vítimas de violência, inclusive proporcionando alojamento temporário e atenção à saúde. Além disso, prevê no item 17, "a", "um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico" (OIT, 2011).

A observação dessa determinação pelo Brasil é de suma importância para prevenir e erradicar a violência e assédio no âmbito do trabalho doméstico. O fato de a trabalhadora dormir no mesmo local que labora, como já discutido, possibilita a prática de assédio por parte do empregador, portanto a medida apontada pela Recomendação nº 201, além de garantir a privacidade do trabalhador, também contribui para proteção contra o assédio.

Quando se trata da aplicação da Convenção nº 190 e dos remédios para os casos de violência e assédio, o art. 10 estabelece a garantia de soluções adequadas e eficazes. Destaca-se, dentre as disposições, a proteção contra a vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e delatores.[22] É preciso pensar especificamente na mulher trabalhadora doméstica, pois, uma vez que se encontra em grupo de risco, por vezes, pode sentir-se desacreditada e ameaçada de perder seu emprego caso denuncie a violência e assédio.

No mesmo artigo, alínea "d", a Convenção determina a previsão de "sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho"; nesse caso, o Brasil deverá aprovar o Projeto de Lei que tipifica o crime de assédio no trabalho e que a aplicação da pena aos agressores cumpra sua dupla função, a de punir e prevenir novas agressões.

Ainda no art. 10 da Convenção nº 190, a alínea "g" dispõe sobre o direito do trabalhador de se afastar de uma situação de trabalho, em que esteja sofrendo violência ou assédio, sem represálias ou outras consequências indevidas. Nesse caso, entende-se que à trabalhadora doméstica que sofre violência ou assédio no trabalho deve ser garantido o direito de se afastar de suas funções, sem prejuízo de sua remuneração, tampouco qualquer outra medida que possa acarretar a perda do seu emprego.

No Brasil, há previsão de dispositivo semelhante na Lei nº 11.340 (Lei Maria da Penha). É garantido à mulher, em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica, o afastamento do local de trabalho por até seis meses, com a manutenção do vínculo trabalhista.[23] Esse tipo de medida deve ser ampliada para quando a violência ou o assédio sejam praticados pelo empregador, pois, nesses casos, a

[22] OIT, Convenção nº 190, art. 10, "b", (iv) (OIT, 2019).
[23] Lei nº 11.340, art. 9º, § 2º, inciso II (BRASIL, 2006).

continuidade da relação laboral, sem que cessem as práticas de violência e assédio, pode gerar danos à integridade física e psicológica da mulher.

Essa situação pode ser ainda mais severa ao tratar-se de trabalhadoras domésticas, uma vez que, geralmente, essa desenvolve seu trabalho sozinha no domicílio do empregador que também é o sujeito ativo da violência ou assédio. Sem previsão de tal medida, a trabalhadora doméstica ou opta por continuar em um ambiente hostil ou pede demissão.

5 CONCLUSÃO

Diante do estudo da possibilidade de aplicação da Convenção nº 190, da OIT, ao trabalho doméstico, identifica-se a estreita relação entre a eliminação da violência e assédio no mundo do trabalho e a garantia de um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas. As Convenções 189 e 190, da OIT, claramente tutelam direitos inerentes ao indivíduo, uma vez que buscam garantir a promoção de um trabalho decente no âmbito doméstico e também eliminar qualquer forma de assédio e violência no âmbito do trabalho.

As trabalhadoras domésticas sempre sofreram discriminações na sociedade. No Brasil, a luta pelo reconhecimento de seus direitos foi longa e resultou na ampliação da proteção legal ao seu trabalho pela Constituição Federal e pela LC nº 150/2015.

A OIT traçou o perfil de trabalho decente para promoção da superação de pobreza e redução de desigualdade social, e identificou que deve ser dedicada uma maior atenção ao trabalho doméstico diante das discriminações sofridas por essas trabalhadoras. Em razão disso, aprovou a Convenção nº 189 sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, que foi ratificada pelo Brasil em 4 de dezembro de 2017, porém ainda não foi promulgada. Em razão da ratificação perante a OIT, o Brasil tem a obrigação internacional de cumprir a Convenção nº 189, porém devido à ausência da sua promulgação, o tratado ainda não tem validade interna no país.

Dentre as disposições da Convenção nº 189, o art. 5º traz superficialmente a adoção de medidas contra abusos, violência e assédio sofridas pelas trabalhadoras domésticas. Assim, é possível estabelecer uma ligação entre a Convenção nº 189 e a nº 190, da OIT, pois, uma vez que deve haver normas para proteção contra abusos, violência e assédio, esta última traz medidas mais específicas para a eliminação dessas práticas.

A Convenção nº 190, da OIT, aplica-se a todos os trabalhadores, formais e informais, abrangendo também as trabalhadoras domésticas, inclusive por serem essas trabalhadoras que estão num grupo de risco, mais propensos a sofrer violência e assédio no trabalho.

A LC nº 150/2015 não traz medidas específicas para o combate a violência e assédio no âmbito do trabalho doméstico, porém a Convenção nº 189, da OIT, propõe algumas medidas que devem ser adotadas pelo Brasil. Na busca por erradicar a violência e assédio no mundo do trabalho, o Brasil deverá criar mecanismos específicos para garantir que as medidas apontadas pela convenção sejam aplicadas às trabalhadoras domésticas, em razão das peculiaridades desse trabalho. O passo inicial para isso engloba a promulgação da Convenção nº 189 e a ratificação da Convenção nº 190.

Propõe-se ademais a alteração na LC 150/2015 para incluir dispositivos específicos que criem políticas de conscientização voltadas para a sociedade em geral, como, por exemplo: criação de centro de apoio às vítimas; permissão legal para a trabalhadora se ausentar do trabalho em caso de assedio e violência; promulgação normas protetoras da privacidade para situações em que a trabalhadora resida no local de trabalho; tipificação do crime de assédio.

As medidas devem ser adotadas para atingir as trabalhadoras domésticas e efetivamente significar proteção no seu trabalho. A disseminação do conceito de violência e assédio no mundo do trabalho bem como a adoção dessas medidas buscam garantir que as trabalhadoras domésticas se sintam mais seguras no seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. Precarização: Palavra Feminina. **Espaço Jurídico Journal of Law (EJJL),** Joaçaba, v. 20, n. 2, p. 355-376, jul./dez. 2019.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 172, de 2017.** Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-norma-pl.html. Acesso em: 4 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. Lei Complementar nº 150 de, 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **D.O.U.: 02.06.2015.** Disponível em: http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-complementar-150-2015.htm. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 11 dez. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei 4742/2001.** Introduz art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692. Acesso em: 2 maio 2019.

COSTA, Dália *et al.* **Assédio moral e sexual no local de trabalho.** Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG). 2016. Disponível em: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/Assedio_Sexual_Moral_Local_Trabalho.pdf. Acesso em: 30 out. 2019.

COSTA, Késia Rodrigues da; GOMES, Ana Virgínia Moreira. A fiscalização do trabalho doméstico: um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho,** São Paulo, v. 168, ano 42, p. 123-144, mar./abr. 2016.

DAL BOSCO, Maria Goretti. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Revista Jurídica da Unigran,** Dourados, v. 5, 2001.

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: o caso do assédio sexual. **Sociologia, problemas e práticas,** n.57, p. 11-23, 2008.

DIONÍSIO, Sônia das Dores. Violência no trabalho: assédio moral e sexual. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,** n. 37, 2010.

DIREITO DO TRABALHO: Justiça do Trabalho e o assédio moral. **Justiça e Cidadania,** 8 jul. 2019. Disponível em: https://www.editorajc.com.br/a-justica-do-trabalho-e-o-assedio-moral/. Acesso em: 11 dez. 2020.

GARCIA, I. C.; MARANHAO, N. S. M. Breves comentários à Convenção n. 189 da OIT: o trabalho doméstico em foco. *In*: Rúbia Zanotelli de Alvarenga; Lorena de Mello Rezende Colnago. (Org**.). Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT.** São Paulo: LTr, 2014, v. 1, p. 299-309.

GREEN, Jeff. Treinamento obrigatório sobre assédio sexual é ampliado nos EUA. **UOL,** 2019. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/bloomberg/2019/10/10/treinamento-obrigatorio-sobre-assedio-sexual-e-ampliado-nos-eua.htm. Acesso em: 30 out. 2019.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do trabalho decente no Brasil:** um olhar sobre as Unidades da Federação. Brasília: OIT, 2012.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia:** Teoria e Pesquisa, v. 22, n. 2, p. 183-192, maio/ago. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C).** Divulgação: Agosto de 2019. Trimestre: abr./jun. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 190 sobre violência e assédio no mundo do trabalho. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Relatório V (1) Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201). 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho Doméstico.** 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm. Acesso em: 4 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE (OMS). World report on violence and health (Relatório Mundial sobre violência e saúde) / editado por Etienne G. Krug ... [e outros.]. 1. Violência 2. Violência doméstica 3. Suicídio 4. Agressões sexuais 5. Guerra 6. Saúde Pública 7. Fatores de risco I. Krug, Etienne G. 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

SÁ, Teresa. "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral. **Configurações,** v. 7, 2010. Disponível em: http://journals.openedition.org/configuracoes/203. Acesso em: 30 abr. 2019. DOI: 10.4000/configuracoes.203.

SEVERO, Valdete Souto. Trabalho e violência contra a mulher. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito PPGDir./UFRGS,** Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 251-275, 2020.

SILVA NETO, Benedito Augusto da. Assédio moral no trabalho: **proposta de políticas regulatórias para a proteção do trabalhador.** 2018. Tese (Doutorado – Direito Constitucional) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2018.

SILVA NETO, Benedito Augusto da; GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A criminalização do assédio moral no trabalho:** uma análise do Projeto de Lei nº 4.742-B/2001. (Manuscrito a ser publicado em 2019).

SILVA, Gessler Santos da. O assédio moral nas relações de trabalho à luz dos direitos humanos. 188 f. 2013. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Fortaleza, 2013.

SOUZA, Eros R. de; CERQUEIRA, Elder. From the kitchen to the bedroom. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 24, n. 8, aug. 2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT). 13. Região – PB. 1ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000764-29.2018.5.13.0014**, Redator(a): Desembargador(a) Carlos Coelho De Miranda Freire, Julgamento: 15/10/2019, Publicação: DJe 23/10/2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT). 6. Região – RO. 1ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001609-10.2014.5.06.0010,** Redator: Desembargador Eduardo Pugliesi, Julgamento: 7/6/2017, Publicação: DJe 12/6/2017.

WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING (WIEGO). **Boletim Informativo de WIEGO para OBM,** jul. 2018.

Recebido: 20/12/2019.
Aprovado: 3/11/2020.

Adélia Araújo Buriti
Mestranda em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza (Unifor).
Bacharel em Direito pela Universidade Católica de Quixadá (UniCatólica).
Advogada.
E-mail: adeliaburiti@edu.unifor.br.

Ana Virgínia Moreira Gomes
Doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP).
Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional e do Curso de Direito da Universidade de Fortaleza (Unifor).
E-mail: avmgomes@gmail.com.