

**O** ASSÉDIO SEXUAL ÀS TRABALHADORAS  
DOMÉSTICAS E A DIFICULDADE PROBATÓRIA:  
um olhar sobre o tema e a Justiça do Trabalho  
brasileira à luz da Teoria Interseccional de análise social\*

**D**OMESTIC WORKERS, SEXUAL HARASSMENT AND  
PROBATORY DIFFICULTY: a look at Brazilian Labor Justice in  
the light of the Intersectional Theory of social analysis

Daniel Teixeira Silva\*\*  
Mariane Lima Borges Brasil\*\*\*

**RESUMO**

O presente artigo visa a estudar as correlações entre o instituto do assédio sexual e as trabalhadoras domésticas, em particular no que tange à dificuldade probatória e às possibilidades da aplicação da Teoria Dinâmica de Distribuição do Ônus da Prova, bem como o tratamento que a Justiça do Trabalho brasileira reserva à questão. Destaca-se o uso da Teoria Interseccional como método de análise das relações sociais, considerando raça, classe e gênero como determinantes no estudo do trabalho doméstico pago.

**Palavras-chaves:** Trabalhadoras domésticas. Assédio sexual. Dificuldade probatória. Interseccionalidade.

---

\* Artigo enviado em 05.04.2020 e aceito em 30.04.2020.

\*\* Professor de Direito Material e Processual do Trabalho da Universidade Federal de Lavras - MG (UFLA). Doutorando em Ciências da Linguagem pela Universidade do Vale do Sapucaí (UNIVÁS). Advogado. *E-mail:* daniel.teixeira@ufla.br.

\*\*\* Mestranda em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP). Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (GPTC-USP) e do Grupo de Pesquisa Direitos da Personalidade e Direito do Trabalho (GPDP-USP). Advogada. *E-mail:* mariane.brasil96@gmail.com/ mariane.brasil@usp.br.

## **ABSTRACT**

*This article aims to study the correlations between the sexual harassment institute and domestic workers, particularly with regard to the probative difficulty and the possibilities of applying the Dynamic Theory of Distribution of the Burden of Proof, as well as the treatment that the Justice of the Brazilian work reserves the issue. We highlight the use of Intersectional Theory as a method of analyzing social relations, considering race, class and gender as determinants in the study of paid domestic work.*

**Keywords:** Domestic workers. Sexual harassment. Probative difficulty. Intersectionality.

### **1 INTRODUÇÃO**

#### **2 TRABALHADORAS DOMÉSTICAS, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL**

##### **2.1. Segregação ocupacional e as trabalhadoras domésticas no Brasil**

##### **2.2. Discriminação de gênero das trabalhadoras domésticas à luz da Teoria Interseccional: sexismo, racismo e classismo**

##### **2.3. Reflexos no instituto do assédio sexual**

#### **3 PODER EMPREGATÍCIO E O ASSÉDIO SEXUAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS**

##### **3.1. Requisitos à configuração do assédio sexual no âmbito da Justiça do Trabalho e os limites ao poder empregatício**

##### **3.2. A dificuldade de prova processual e a Justiça do Trabalho**

### **4 CONCLUSÃO**

### **REFERÊNCIAS**

### **1 INTRODUÇÃO**

Em prol da compreensão do propósito deste artigo, deve-se atentar a alguns parâmetros e elementos-chaves. O primeiro deles é a interseccionalidade<sup>1</sup>, conceito sociológico voltado ao estudo da interação

<sup>1</sup> O conceito de “interseccionalidade” foi cunhado em 1991 por Kimberlé Williams Crenshaw, estadunidense, feminista e professora especializada nas questões de raça e de gênero. Porém, o termo interseccionalidade associado a fatores de raça e gênero provém já do século XIX, também, nos Estados Unidos, das autoras Anna Julia Cooper, Maria Stewart e outros. Segundo Ochy Curiel, na América latina, os estudos sobre racismo e sexismo existem desde os anos 1980. Porém, Maria Lugones precisa que, durante o século XX, os estudos feministas não faziam sempre uma relação com a raça (MOUGEOLE, 2015).

da pessoa humana na sociedade com as diversas estruturas de poder, considerando sua raça, classe e gênero. Trata-se, pois, de uma consequência de diferentes modos de dominação e/ou de discriminação; do visualizar das formas de subordinação: sexismo, racismo, classismo, patriarcalismo.

A Teoria da Interseccionalidade (CRENSHAW, 1991; HILL COLLINS, 2016) observa que o trabalho doméstico é moldado por e é reprodutor de desigualdades interseccionadas de gênero, raça e classe. A ideia de que tarefas domésticas são uma extensão da natureza feminina, fruto da divisão sexual do trabalho, inferioriza as mulheres, delimita sua sociabilização e inviabiliza a igualdade de gênero no mercado de trabalho (SANTOS, 2019, p. 120). Tal limitação desnuda, ainda, questões raciais: a realização do trabalho por mulheres negras e pobres acentua desigualdades, uma vez que se trata de tarefas sociais e monetariamente desvalorizadas, cujas condições de trabalho oferecem poucas possibilidades de ascensão social e sociabilização.

Exatamente por serem consideradas femininas as tarefas domésticas e de cuidado, relacionadas à reprodução da vida, é que os empregos domésticos são ocupados, em sua maioria absoluta, por mulheres (TOLEDO, 2008, p. 66). Desse modo, a divisão sexual do trabalho reserva a elas o trabalho reprodutivo<sup>2</sup>, a ser realizado na esfera privada. A predominância de mulheres negras no setor tem relação com o legado da escravidão, já que, após sua abolição, os serviços de menor complexidade que dependiam sobretudo de força física eram tipicamente “coisa de negro”, e sua simplicidade justificava as menores remunerações.

Nessa linha, o segundo elemento-chave a ser examinado é a discriminação, em especial aquela relegada à negritude: histórica e da qual ainda restam evidentes resquícios na contemporaneidade.

---

<sup>2</sup> O trabalho reprodutivo ou trabalho da reprodução se refere tanto ao trabalho necessário para a reprodução humana realizado pelas mulheres (gravidez, parto ou amamentação), como ao conjunto de atenções e cuidados necessários para o sustento da vida e a sobrevivência humana: alimentação, cuidados físicos e sanitários, educação, relações sociais, apoio afetivo e psicológico ou manutenção dos espaços e bens domésticos. Em contraposição, fala-se em trabalho produtivo para aquele que é desenvolvido no mercado de trabalho. Certo é que a divisão sexual do trabalho reflete o fato que a maioria dos homens exerce suas atividades no mercado de trabalho capitalista (o chamado “trabalho produtivo”), e as mulheres dividem seu tempo “naturalmente” entre a produção de mercadorias fora de casa e a realização das tarefas domésticas relativas aos cuidados da família (o dito “trabalho reprodutivo”). “O trabalho reprodutivo tem um grande significado para o bem-estar do ser humano. Porém, como não tem caráter mercantil, é ignorado pelas ciências econômicas e desvalorizado pela sociedade, que dele depende para se reproduzir. Assim, a divisão sexual do trabalho está no cerne da argumentação do pensamento feminista sobre as diferenças entre o papel feminino e o masculino.” (MELO; CASTILHO, 2009, p. 03).

Conforme demonstrar-se-á nos tópicos subsequentes, os direitos conferidos à classe trabalhadora doméstica pela Constituição de 1988 e cristalizados pela Lei Complementar 150 de 2015 são inferiores aos concedidos às demais classes laborais. O ensejo dessa diferenciação, nota-se, é resultado de argumentos puramente discriminatórios.

Partindo para o terceiro parâmetro do presente trabalho, tem-se o assédio sexual que pode ser definido, segundo a cartilha do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, como:

A abordagem, não desejada pelo outro, com intenção sexual ou insistência inoportuna de alguém em posição privilegiada que usa dessa vantagem para obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Para sua perfeita caracterização, o constrangimento deve ser causado por quem se prevaleça de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função (MINISTÉRIO TRABALHO E EMPREGO, 2009).

A conduta de assédio sexual viola diretamente direitos e garantias fundamentais cunhados na Constituição Federal de 1988, tais como: o direito à liberdade sexual, à dignidade, à intimidade, à honra, à igualdade e à integridade física da empregada. No âmbito trabalhista, destacam-se duas espécies de assédio: por chantagem ou por intimidação. Infere-se do exposto que, atualmente, a violação da liberdade sexual não é meramente física, mas também psíquica.

Levando em conta todos esses parâmetros, percebe-se que a configuração social hodierna acentua a ideia preconcebida de superioridade masculina, fato que contribui para a maior vulnerabilidade feminina no trabalho doméstico privado, inclusive no que tange ao assédio sexual. Tal fato é potencializado porque o labor doméstico é desempenhado em âmbito privado, isto é, fechado, no interior do lar, gera dificuldade probatória, restando violados inúmeros direitos sem qualquer tipo de represália.

A reflexão proposta neste artigo pretende identificar a relação existente entre o assédio sexual e as variáveis de gênero e raça das pessoas que se dedicam ao trabalho doméstico, categoria profissional mais numerosa do país. Lança-se a hipótese de que a discriminação apontada

tem relação direta com o regime de escravidão negra legalmente vigente no Brasil até 13 de maio de 1888. Ademais, investiga-se como a Justiça do Trabalho brasileira se porta diante de tais questões, em especial no que se refere à dificuldade probatória apontada.

## **2 TRABALHADORAS DOMÉSTICAS, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E ASSÉDIO SEXUAL**

### **2.1. Segregação ocupacional e as trabalhadoras domésticas no Brasil**

As diferenciações por sexo e por gênero são aspectos fundamentais no estudo do âmbito laboral, operando através da divisão sexual do trabalho. Esta atribui funções aos indivíduos com base em seu sexo e/ou gênero e rotula certas ocupações como de um ou de outro, determinando os estereótipos e incorrendo na segregação ocupacional e na segmentação do mercado de trabalho. Assim, a posição de subordinação das mulheres no mercado de trabalho, no domicílio e na família, é inter-relacionada e faz parte de um sistema social no qual elas acabam sofrendo opressão em todas essas esferas, inclusive a laboral.

Assim sendo, a divisão sexual reitera as distinções entre os papéis de trabalho de cada gênero, designando aos homens a força de trabalho assalariada e às mulheres a condução do domicílio e o trabalho não remunerado. Como resultado, a organização laboral e os padrões de remuneração são estabelecidos sobre o pressuposto de que são os homens os trabalhadores, motivo pelo qual sua renda deve ser priorizada. Pressupostos estereotipados como este destinam o serviço doméstico à responsabilidade das mulheres e dificultam a possibilidade de que trabalhem fora do lar. O mercado de trabalho permanece, assim, baseado nos papéis de gênero, tendo como efeito a segregação de mulheres e homens a diferentes tipos de ocupações.

Ao analisar a dispersão das mulheres na estrutura ocupacional, observa-se que elas se concentram em cargos considerados tipicamente femininos. No Brasil, estes representam um pequeno número de setores e profissões, que formam “guetos” de trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 1999, p.3). Como as relações entre o trabalho e o emprego não são as mesmas para homens e mulheres, cristalizam-se carreiras diferentes, mesmo que paralelas, em termos

de qualificação, salários e até mesmo de reconhecimento. Estatísticas comprovam essa afirmação, demonstrando que a participação das mulheres supera a dos homens em algumas profissões culturalmente identificadas como “femininas” e associadas a menores salários. Prova disso é a disparidade na categoria dos empregos domésticos: 92,3% deles são ocupados por mulheres (IBGE, 2018, p. 16).

Tal disparidade guarda peculiar espaço na história brasileira, visto que a atividade em análise reproduz os resquícios de uma época colonial, em que serviços domésticos eram interpretados como trabalho escravo, desempenhado por mulheres negras.<sup>3</sup> Não é à toa que a composição atual de trabalhadoras domésticas permanece a mesma: pesquisa realizada no ano de 2016 pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) constatou que

Nas moradias das classes média e alta, a realização do trabalho doméstico é quase exclusivamente feminina: 92% dos empregados domésticos são mulheres, e essa é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras, o equivalente a 14% do total das ocupadas no Brasil (PORTAL BRASIL, 2016, p. 07).

Observa-se que, no Brasil, o vínculo empregatício doméstico dá uma continuidade atualizada à tradição escravocrata, já que as mulheres negras “[...] são maioria [dentre as domésticas], têm escolaridade menor e ganham menos.” (PORTAL BRASIL, 2016, p. 08). Em 2014, apenas 10% das mulheres brancas exerciam essa profissão (PORTAL BRASIL, 2016, p. 08). Destaca-se:

O trabalho doméstico é geralmente ocupado por mulheres negras, que representam 52,6% das

<sup>3</sup> Opta-se pelo termo escravizado ao imputar às pessoas, uma vez que escravo remete à produção de uma identidade fixa, como se fosse algo inerente à pessoa humana (o que não é). “Escravo conduz ao efeito de sentido de naturalização e de acomodação psicológica e social à situação, além de evocar uma condição de cativo que, hoje, parece ser intrínseca ao fato de a pessoa ser negra, sendo desconhecida ou tendo-se apagado do imaginário e das ressonâncias sociais e ideológicas a catividade dos escravos por povos germânicos, registrada na etimologia do termo.” (TAILLE; SANTOS, 2012, p. 08). Por outro lado, o termo escravizado revela a contingência cruel da vida de uma pessoa, a qual foi a ela imposta, reconhecendo-o como sujeito de uma história social. “Já os usos contemporâneos que têm sido feitos do vocábulo escravizado para se referir à escravidão negra parecem ter como propósito resgatar o contexto e a relação histórico-social referente ao período escravocrata, evocando ressonâncias semânticas do pressuposto de responsabilização e de opressão pelo processo de escravidão.” (TAILLE; SANTOS, 2012, p. 08).

domésticas na região metropolitana de São Paulo, segundo dados do Dieese. Essa porcentagem é bem maior do que a de mulheres negras no mercado de trabalho em geral, 38%. Uma herança da escravidão, já que, ao serem libertadas, elas permaneceram nas “casas grandes” como cozinheiras, faxineiras, lavadeiras e babás (PORTAL BRASIL, 2016, p. 08).

É evidente, portanto, que as consequências desse processo recaem de forma ainda mais intensa sobre as mulheres descendentes daquelas e daqueles que foram forçosamente trazidos para o Brasil para servirem como mão de obra escravizada.

Desse modo, a segregação sexual do trabalho é a face mais visível da desigualdade de gênero, classe e raça, pois expressa as diferenças nas posições das mulheres (em sua pluralidade) nessas estruturas, bem como explica as condições de trabalho nos setores feminizados, com destaque para o trabalho doméstico.

## **2.2. Discriminação de gênero das trabalhadoras domésticas à luz da Teoria Interseccional: sexismo, racismo e classismo**

A Teoria Interseccional foi cunhada em 1991 por Kimberlé Williams Crenshaw - autora estadunidense, feminista e professora especializada nas questões de raça e de gênero<sup>4</sup> - e se configura como um método de análise da realidade. Isso significa que o fenômeno sob investigação (trabalho doméstico) será estudado a partir da interação da trabalhadora e do trabalhador na sociedade, sob as influências de diversas estruturas de poder e levando em consideração sua raça, classe e gênero. Compreende-se, pois, que as relações de dominação são perpassadas por múltiplas formas de discriminação, as quais interagem e intensificam a vulnerabilidade dos grupos discriminados, tendo como eixo central de análise a raça, a classe e o gênero (HIRATA, 2014).

---

<sup>4</sup> Porém, o termo interseccionalidade associado aos fatores de raça e gênero provém já do século XIX, também, nos Estados Unidos, das autoras Anna Julia Cooper, Maria Stewart e outros, em especial, Ângela Davis em seus estudos sobre feminismo negro decolonial. Já no Brasil, destaca-se Carolina Maria de Jesus que, muito antes do ascender do conceito de interseccionalidade, já abordava sobre os reflexos da fome nas relações sociais, políticas e econômicas, bem como Lélia Gonzalez, que evidenciou a complexa inter-relação entre raça, classe e gênero, mas também acentuou os elos da população brasileira em sua completude com as populações indígena e negra.

O método de análise interseccional é deveras necessário para o estudo da composição da categoria profissional ligada ao trabalho doméstico, composta, majoritariamente, por mulheres, em particular mulheres negras. Tal composição não é acidental e, por isso, deve ser considerada na leitura que se pretende fazer do assédio sexual das trabalhadoras domésticas.

Há uma norma social predominante no senso comum de que os cuidados devem ser proporcionados informalmente pelas famílias<sup>5</sup>, em especial pelas mulheres. Essa lógica tem importantes implicações para entender as nuances da força de trabalho feminina, já que a persistência das desigualdades de gênero no mercado trabalhista é, ao mesmo tempo, causa e consequência do volume desproporcional de trabalho não pago<sup>6</sup> que as mulheres realizam em casa ou que é “externalizado” - e pago - a outras mulheres (SORJ, 2008, p. 77).

Desse modo, resta clara a problemática da articulação entre trabalho remunerado e cuidados com a família, acentuada na contemporaneidade pelas mudanças recentes nas estruturas familiares e na composição de gênero do mercado de trabalho no país.<sup>7</sup> Essas mudanças agravam as tensões entre as demandas de tempo das mulheres, que precisam cada vez mais dividir sua dedicação entre o trabalho remunerado e os cuidados familiares. Acrescenta-se a isso que a classe social das mulheres interfere sobre o tempo despendido nos cuidados e afazeres domésticos: mulheres pertencentes a estratos de renda superiores podem arcar com os serviços de empregadas domésticas (SORJ, 2008, p. 83).

Desse modo, boa parte das desigualdades de tempo dedicado aos afazeres domésticos entre mulheres de classes sociais distintas se deve à “externalização” desse tipo de serviço a empregadas contratadas pelas mulheres das classes mais favorecidas. Eduardo Zepeda calcula que quase metade das mulheres pobres ocupadas no Brasil trabalha em empregos domésticos, uns dos percentuais mais altos da América Latina (ZAPEDA, 2008, p. 27). Bila Sorj complementa esses dados:

---

<sup>5</sup> Uma vez que, no Brasil, prevalece a concepção de que as responsabilidades familiares são um assunto a ser resolvido privadamente pelas famílias, na medida em que as políticas públicas e as instituições voltadas, entre outras, à provisão de cuidados das crianças, idosos, doentes e portadores de necessidades especiais são precárias e insuficientemente desenvolvidas (SORJ, 2008).

<sup>6</sup> Fala-se em “trabalho não pago” para afirmar politicamente que se trata de um trabalho, ainda que desvalorizado. “O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago.” (FEDERICI, 2019).

<sup>7</sup> Com o passar dos anos, a fatia do mercado de trabalho ocupada pelas mulheres aumentou. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), menos de 14% das mulheres tinham emprego nos anos 1950 e o censo de 2010 mostra que esse número passou para 49,9% (IBGE, 2010).



Em 2006, havia no Brasil 6,6 milhões de trabalhadores domésticos, contingente amplamente constituído de mulheres (93,2%) e o principal mercado de trabalho para mulheres pobres e negras. Trata-se de uma das ocupações mais precárias do mercado de trabalho, que apresenta os menores rendimentos (equivalia, em 2006, a aproximadamente 35% do estimado para a população urbana) e proporciona os mais baixos índices de formalização dos trabalhadores urbanos do país (27,8%) (SORJ, 2008, p. 84).

De acordo com estudo realizado pelo IPEA, no ano de 1998, o Brasil tinha aproximadamente 4,7 milhões de trabalhadoras domésticas. Já no ano de 2008, das 16,5 milhões de mulheres empregadas em cargos de má qualidade, cerca de 6,2 milhões eram trabalhadoras domésticas (IPEA, 2010, p.15), o que evidencia, portanto, em termos absolutos, o crescimento do número de mulheres ocupadas nessa função.

O trabalho doméstico remunerado se configura, portanto, como uma porta de entrada das mulheres pobres no mercado de trabalho. E se trata de uma ocupação revestida de preconceitos e estigmas e marcada pela precarização, caracterizada pelos baixos níveis de remuneração e de formalização. (IPEA, 2010, p. 13).

Analisando os eixos interseccionais de raça e gênero, tem-se que o trabalho doméstico remunerado no Brasil se constituiu histórica e persistentemente como uma atividade feminina e negra. Segundo dados recentes do IPEA (2019), 92% (5,7 milhões) dos trabalhadores domésticos são mulheres, das quais 68% (3,9 milhões) são negras. Revela-se, então, um dos nichos contemporâneos de exposição implacável do legado histórico patriarcalista e escravocrata, perpetuadores das desigualdades de gênero e de raça no país. Soma-se aos dados anteriores o fato de que as mulheres representam 70% do total de pessoas que vivem em situações de miséria absoluta no mundo, apesar de constituírem cerca de 50% da força de trabalho produtiva (IBGE, 2018). Em suma, ganham menos do que os homens e estão restritas a alguns nichos profissionais (“tarefas de cuidado”).

A discriminação imposta historicamente à negritude brasileira, a qual irrompe na contemporaneidade com violência desmedida, é evidente quando notado, por exemplo, que os direitos reconhecidos

à categoria profissional doméstica pela Constituição de 1988, regulamentados pela Lei Complementar n. 150, de 2015, são inferiores aos perfilhados às demais classes laborais brasileiras. Dos 34 incisos do art. 7º da Constituição Federal de 1988, apenas 18 incisos são integralmente aplicados à categoria em análise, além da exceção feita pelo art. 1º da referida Lei Complementar, que estabelece como um dos requisitos para o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico o labor acima de duas vezes por semana.<sup>8</sup>

Percebe-se, dessa maneira, que a segmentação por sexo do mercado de trabalho tem raízes sociais mais profundas: a posição das mulheres no mercado de trabalho é parte de um sistema social e interseccional no qual elas são subordinadas, isto é, têm acesso diferenciado à escolaridade, à qualificação e às ocupações no mercado de trabalho. Partindo dessas premissas, aduz-se que o trabalho doméstico é uma alternativa laboral excludente, produz desigualdades sociais entre mulheres e não colabora para a repartição equitativa de gênero, raça e classe.

### **2.3. Reflexos no instituto do assédio sexual**

O assédio sexual está intimamente ligado à desigualdade entre homens e mulheres e às relações de poder institucionalizadas dela decorrentes. Diante dessa realidade inexpugnável, não há como negar a ligação existente entre o gênero e as diversas conjecturas de assédio sexual, inclusive o fato de serem as mulheres as vítimas preferenciais. Outrossim, o fato de apenas algumas delas serem assediadas não desnatura implacavelmente a inteligência acerca do preconceito sexual (HIGA, 2016, p. 432). Em geral, fala-se em “mulheres assediadas” justamente porque o número de homens assediados sexualmente é irrisório quando comparado à realidade feminina.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Assim, as trabalhadoras e, em irrisório número, os trabalhadores domésticos, dentro do conjunto das mulheres e homens que laboram vinculados a uma empregadora ou empregador por uma relação de emprego, são os únicos a manterem a condição de discriminação até os dias atuais, na medida em que o ordenamento jurídico é menos protetivo em relação a essa categoria específica. Segundo levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), dos sete milhões de empregadas e empregados domésticos no Brasil, apenas 26% têm carteira assinada (IBGE, 2012).

<sup>9</sup> Segundo estudo publicado em 2015, a porcentagem de mulheres que já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho é quatro vezes maior (79,91%, em relação aos homens (20,1%). Informações disponíveis em: BARIFOUSE, Rafael. Metade dos brasileiros já sofreu assédio no trabalho. 15 junho de 2015. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610\\_assedio\\_trabalho\\_pesquisa\\_rb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/06/150610_assedio_trabalho_pesquisa_rb). Acesso em: 10 ago. 2020.

A correlação mais clara entre assédio sexual e discriminação pode ser observada quando o ato é cometido na forma de repetições de estereótipos e normas de gênero, o que pode ocorrer tanto na modalidade “por chantagem” quanto na “por intimidação” (HIGA, 2016, p. 506). “Nesse contexto, o assédio sexual surge, em diversas oportunidades, como expressão da violência de gênero, estratagema arditamente empregado para que as mulheres capitulem diante dos instrumentos de força.” (HIGA, 2016, p. 506).

Apesar de a igualdade formal entre homens e mulheres estar constitucionalmente consagrada no inciso I do art. 5º da Carta Magna de 1988, ela não é suficiente para garantir, na prática, a efetividade da igualdade ou do exercício responsável da liberdade sexual, expressão que pode ser entendida como o direito de disposição do próprio corpo ou de não ser forçado a praticar ato sexual (CUNHA, 2011, p. 09). Embora o dispositivo seja insuficiente, não se pode deixar de destacar a luta feminina para a conquista de direitos desencadeada ao longo do século passado, cujo principal objetivo era a conquista de direitos materiais e formais nas ordens jurídica, política e social, buscando tratamento igualitário. É preciso admitir, entretanto, que o cenário ainda é de desvalorização e subjugação feminina, de forma que muita luta ainda deve ser empenhada em prol de equidade.

Não restam dúvidas de que a problemática do assédio sexual impacta exponencialmente mais as mulheres: ainda que não exclusivamente, são disparadamente as pessoas que mais sofrem com esse tipo de prática<sup>10</sup>, uma vez que refletem os padrões culturais e patriarcais arraigados na sociedade. Ademais, a tendência é que o assédio sexual aconteça em maior grau nas relações marcadas pela hierarquia, em que um indivíduo, por ter poder sobre o outro, constrange-o a adotar procedimento sexual que não adotaria fora dessas circunstâncias. Assim sendo, a espécie de profissão exercida pela vítima pode causar impactos, de forma que ficam mais expostas aquelas cujos cargos de subordinação perante o homem são mais flagrantes. É o caso das domésticas, garçonetes, vendedoras, enfermeiras, secretárias, dentre tantas outras (CUNHA, 2011, p. 11). No

---

<sup>10</sup> A psicóloga Cibele Ruas e o sociólogo Heraldo Dutra, ao debaterem o assédio sexual como sendo uma das maiores causas de problemas no ambiente de trabalho, apresentaram uma pesquisa cujo levantamento aponta para o fato de que: “[...] em mais de 90% dos casos, são os homens quem assediam as mulheres.” (CUNHA, 2011).

mais, o fenômeno se verifica em vários níveis de emprego, porém se agrava com intensidade quando relacionado a cargos mais modestos, devido à dependência econômica e vulnerabilidade (CUNHA, 2011, p. 13).

A categoria das trabalhadoras domésticas, desprezadas socialmente e precarizadas legalmente, está entre as principais vítimas do assédio sexual. Ao analisar esse dado, é essencial considerar que, conforme exposto, no Brasil a abordagem também precisa contemplar a questão racial. Nas palavras de Hildete Melo, “[...] no Brasil as negras passaram diretamente da senzala para o trabalho doméstico.” (MELO, 1998, p. 08), resquícios que o legado da escravidão anuiu a essas mulheres.

A cultura do estupro se faz presente desde o tempo da escravidão. O assédio contra empregadas domésticas histórica e diametralmente viola o direito das trabalhadoras à segurança no trabalho, cria condições prejudiciais ao seu bem-estar físico e psicológico e interfere no âmbito de trabalho ao concretizar uma atmosfera que fragiliza e desmoraliza a mulher, infligindo a ela a sujeição e um sistemático rebaixamento de direitos e limites morais.

O padrão assediador utiliza-se do espaço de convivência e da confiança que se estabelece - quer pelos laços de afinidade, quer a partir das relações de subordinação. Revestido de crenças machistas e patriarcais, o empregador se sente protegido pela inviolabilidade do lar e se vê no direito de dispor dos corpos das trabalhadoras, principalmente adolescentes e jovens.<sup>11</sup> A agressão sexual é sórdida e clandestina, pois o seu autor age em lugares fechados, longe de testemunhas, para não ser identificado.

A maior dificuldade hoje enfrentada para a detecção do assédio sexual entre as trabalhadoras domésticas está justamente na invisibilidade da violência. Não há dados governamentais estatísticos específicos sobre o tema. Se não há dados, significa que não há crime? Como lidar com um problema que não é registrado? Por outro lado, a mídia tem colaborado, mesmo que timidamente, uma vez que se sabe

---

<sup>11</sup> Segundo conteúdo disponibilizado pela pesquisa “O trabalho infantil doméstico no Brasil”, divulgada pelo IBGE em maio de 2013, trouxe números alarmantes: cerca de 258 mil crianças e adolescentes (entre cinco e 17 anos) ainda estavam ocupados no trabalho infantil doméstico no Brasil, em condições precárias de salário, dentre tanto outros dados que apontam todos os dias as barbáries da precarização do trabalho feminino. IBGE, O TRABALHO INFANTIL DOMÉSTICO NO BRASIL Avaliação a partir dos micro dados da Pnad/IBGE (2008-2011). Divulgada pelo IBGE em maio de 2013. Disponível em: [encurtador.com.br/lvx78](http://encurtador.com.br/lvx78). Acesso em: 05 ago. 2020.

que o assédio sexual das empregadas domésticas é um crime constante relatado nos noticiários<sup>12</sup>, mas continua sendo tema de pessoas invisíveis na sociedade.

Nota-se que os empregadores se utilizam da divisão social forjada do gênero, combinada a questões raciais e, por inescapável, de classe, para violentar sexualmente suas empregadas domésticas. Logo, não se trata apenas de uma violência sexista, e sim de uma violência que combina as diferenças de raça, de classe e de sexo, típicas da sociedade brasileira. Isso produz formas determinadas de opressão e de privilégio social que não podem ser ignoradas na análise do instituto do assédio sexual no âmbito doméstico laboral.

### **3 PODER EMPREGATÍCIO E O ASSÉDIO SEXUAL DAS EMPREGADAS DOMÉSTICAS**

#### **3.1. Requisitos à configuração do assédio sexual no âmbito da Justiça do Trabalho e os limites ao poder empregatício**

É importante demarcarmos uma posição fundamental que norteia nossa visão e leitura sobre o direito do trabalho. A categoria básica e central desse ramo do direito - a relação de emprego - é, antes de tudo, uma relação de poder. É o que evidencia o seu desenrolar histórico e, do contrário, razão não haveria para toda a estruturação de um arcabouço jurídico, com princípios, regras e institutos destinados à proteção de uma das partes da relação (o empregado).

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizandoo a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (DELGADO, 2015, p. 87).

---

<sup>12</sup> Algumas notícias que relatam o assédio sexual de trabalhadoras domésticas: <https://gshow.globo.com/programas/encontro-com-fatima-bernardes/noticia/mulher-relata-abuso-sexual-em-duas-casas-que-trabalhou-como-empregada-domestica.ghtml>; <https://istoe.com.br/tiririca-e-acusado-de-assedio-sexual-por-empregada-domestica/>.

Nessa esteira, o empregador, detentor dos meios de produção, ao firmar um contrato de trabalho com seu empregado, faz surgir um dos efeitos próprios desse instrumento: o poder empregatício. Nas variadas facetas que possui, tal poder agrupa um conjunto de características com imenso peso socioeconômico e que irão favorecer, via de regra, a figura do empregador. Desse modo, este adquirirá maior influência no âmbito do contrato e, inclusive, da própria sociedade.

Levando isso em consideração, é possível propor uma reflexão mais abrangente e aprofundada sobre a questão do assédio sexual que, como já visto, é mais um dos vários problemas que as mulheres, infelizmente, vivenciam no mercado de trabalho brasileiro. Problema este, aliás, antigo e generalizado.

A legislação trabalhista é silente sobre o tema. Tem-se que sua prática configura crime em nosso país, com previsão no art. 216-A do Código Penal, que traz:

Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]. (BRASIL, 1940).

Vale mencionar que o aludido tipo penal apenas foi criado em maio de 2001, através da Lei n. 10.224, em correção à anomia existente no ordenamento jurídico nacional.

Em suma, o assédio pode ser conceituado como o comportamento que visa a explorar uma intenção sexual não recíproca da outra parte e que se perpetua mesmo após a negativa (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 122-123). Verifica-se que é essencial a presença de alguns elementos para a sua caracterização: sujeitos que se vinculam a um mesmo ambiente; existência de um poder hierárquico na relação entre as pessoas; conduta com conotação sexual do(a) assediante; rejeição em relação àquela conduta do(a) assediado(a); reiteração de condutas indesejáveis - embora haja o predomínio jurisprudencial do entendimento de que uma única manifestação grave do(a) assediante caracteriza o tipo penal, de maneira a se proteger o(a) assediado(a).<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Aqui, por escolha metodológica relativa ao recorte do artigo, passa-se ao largo de qualquer discussão relativa ao assédio sexual ser configurado apenas quando cometido por pessoa de sexo diverso ou se é possível sua caracterização quando a conduta for praticada por pessoa do mesmo sexo. Até mesmo porque não há qualquer limitação legal a respeito, ou seja, independe a verificação do sexo dos envolvidos.

É tratado como crime bипróprio, pois exige uma situação especial do sujeito ativo e do sujeito passivo. A busca do(a) assediador(a) por obter vantagem ou favorecimento sexual não deve ser lida apenas como a intenção da prática da conjunção carnal, mas interpretada como todo e qualquer ato libidinoso, mesmo que não seja efetivado (MIRABETE, 2008, p. 1.842-1.843). O crime se consuma pela prática da conduta constrangedora, ainda que sem a ocorrência de qualquer ato de natureza sexual entre as partes. Trata-se de crime formal (DELMANTO, 2007, p. 599).

Um ponto que merece destaque, dado seu impacto no eixo central do presente trabalho, é a possibilidade do aumento de pena. Na estrutura do Código Penal, o crime de assédio sexual encontra-se no Título VI - Dos crimes contra a dignidade sexual, dentro do Capítulo I - Dos crimes contra a liberdade sexual. O Capítulo IV - Das disposições gerais - traz a seguinte disposição:

Art. 226. A pena é aumentada:

I - [...];

II - de metade, se o agente é ascendente, padrasto ou madrasta, tio, irmão, cônjuge, companheiro, tutor, curador, preceptor ou empregador da vítima ou por qualquer outro título tiver autoridade sobre ela. (BRASIL, 1940).

Vê-se que o empregador ou aquele que possuir ascendência hierárquica sobre a vítima terá o acréscimo de metade da pena. Embora tardia, posto que surgiu apenas com a Lei n. 13.718, de 2018, tal previsão é bem-vinda.

A temática do assédio sexual ganhou destaque no cenário internacional e teve sua primeira normatização nos Estados Unidos, ainda no fim dos anos 70 e início dos 80. Em síntese, algumas razões podem ser apontadas como responsáveis pelo aumento do interesse no assunto, tais como o avanço legislativo no tocante à promoção da igualdade; a crescente do movimento feminista nos países industrializados; o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, o que ocasionou resistência à sua presença; entre outros (BARROS, 1998, p. 1.466).

Em trabalho apresentado no 1º Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Recife no ano de 1995, Alice Monteiro de

Barros já apresentava uma estruturação em que apontava o conceito jurídico de assédio sexual em diversos países, destacando o franco desenvolvimento da legislação sobre o tema. A referida autora revelava ali as duas modalidades do assédio sexual anteriormente mencionadas: por intimidação e por chantagem (BARROS, 1995, p. 31).

A primeira delas é dotada de caráter mais genérico e pode ser traduzida como a prática de manifestações sexuais inoportunas, quer físicas ou verbais, com o intuito de prejudicar a atuação laboral da pessoa ou de criar uma atmosfera intimidadora, ofensiva, abusiva ou imprópria no ambiente de trabalho. Assim, também é denominada assédio sexual ambiental. Dada sua amplitude e ocorrência no ambiente de trabalho, não exige o poder hierárquico do empregador sobre o empregado. Em virtude disso, pode ser praticada por qualquer funcionário(a) da empresa, colegas de trabalho e mesmo terceiros estranhos à relação jurídica de emprego ou de trabalho.

Sobre essa modalidade, cabe destacar que lhe falta um dos elementos essenciais à caracterização do crime de assédio sexual previsto no art. 216 do Código Penal: que o sujeito ativo se prevaleça de sua condição de superioridade hierárquica, ou seja, da sua relação de mando. Isso não obsta, por certo, as sanções ao assediante fora da esfera criminal e ao seu empregador/tomador de serviços na esfera trabalhista/cível, a depender da competência, resguardando a devida indenização à vítima, especialmente pela violação ao direito à intimidade resguardado no texto constitucional, entre outros bens jurídicos como “[...] liberdade sexual, honra, liberdade de exercício do trabalho, de não discriminação etc.” (MIRABETE, 2008, p. 1.842).

Por sua vez, o assédio sexual por chantagem traz como elemento central a exigência de ser impetrado por superior hierárquico a um(a) subordinado(a), com o fito de realização de atividade com índole sexual, de maneira que sua negativa pode implicar a perda de benefícios ou mesmo do próprio emprego. Nota-se uma posição de constrangimento da vítima em relação ao assediador, que se vale indevidamente de sua função superior para o exercício de um poder ilegítimo e ilegal. É a modalidade adotada na legislação penal brasileira já mencionada.

A despeito de ser desejável a edição de uma legislação específica para o campo laboral, detalhando as particularidades inerentes à prática do assédio sexual no ambiente de trabalho, sua ausência não



impede a adoção e aplicação do texto canhestro do art. 216-A do Código Penal para a prestação da tutela jurisdicional trabalhista e cível (PAMPLONA FILHO, 2001, p. 53).

Nesse aspecto, importante trazer a disposição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em sua Convenção n. 111 - aprovada em 1958 na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho e com vigência iniciada no Brasil em novembro de 1966 (OIT, 2020) -, a qual disciplina o trato da discriminação em matéria de emprego e ocupação, buscando coibir tal prática. Nesse sentido, pode ser utilizada no tocante ao tema do assédio sexual, já que é um dos elementos que prejudicam e afetam as mulheres no mercado de trabalho. De modo geral, tal Convenção busca um efetivo combate à discriminação no acesso e na relação de emprego ou na profissão, de forma que não seja aceita “[...] distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha como efeito anular a igualdade de oportunidades ou de tratamento em emprego ou profissão.” (OIT, 2020).<sup>14</sup>

Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro possui outras ferramentas capazes de solucionar as demandas de forma satisfatória. É o caso, por exemplo, do art. 8º da CLT<sup>15</sup> (BRASIL, 1943), que autoriza o uso do direito comparado para preencher eventuais lacunas, útil especialmente porque o direito estrangeiro tem fartura de legislações, precedentes judiciais, convenções e tratados internacionais acerca do assunto.

Referido dispositivo valoriza também a utilização da jurisprudência como fonte do direito do trabalho. Nesse sentido, é bastante significativo o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de 17 de dezembro de 2013, no qual a Corte brasileira reconheceu o assédio sexual por intimidação e, ainda, firmou o nexo causal entre

---

<sup>14</sup> Para maiores informações a respeito da normativa internacional do trabalho, como suas disposições são recepcionadas no ordenamento nacional, qual estatura jurídica adquirem, entre outras questões, conferir o capítulo 2 de: SILVA, Daniel Teixeira. *Vedação à despedida arbitrária: o contexto e a perspectiva brasileira a partir das dimensões constitucional e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2015.

<sup>15</sup> “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

a doença adquirida pelo trabalhador e o meio ambiente laboral, caracterizando-a, assim, como acidente do trabalho (BRASIL, 2013).<sup>16</sup>

Na mesma linha, em julgado de 2017, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT3) firmou entendimento consoante a esse, entendendo a gravidade e extensão do assédio sexual por intimidação, assim como lhe dando contornos:

ASSÉDIO SEXUAL. CONFIGURAÇÃO. REPARAÇÃO PECUNIÁRIA POR DANOS MORAIS. DEVIDA. O assédio sexual por intimidação, também denominado assédio sexual ambiental, caracteriza-se por incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no ambiente de trabalho em que é intentado. Evidenciado, no caso concreto, que a reclamante era importunada sexualmente por seu superior hierárquico, criando um ambiente de trabalho hostil e ofensivo, além de acarretar abalo moral à trabalhadora, devida a indenização por danos morais, nos moldes dos artigos 186 e 927 do Código Civil. (TRT3, PJe: 0012567-65.2015.5.03.0087(RO), Disponibilização: 23.06.2017. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Fernando Luiz G. Rios Neto.)

A despeito dessa decisão vanguardista, o que se verifica é que as decisões judiciais, de um modo geral, tendem a se apoiar exclusivamente no texto legal e impõem um ônus probatório à(ao) empregada(o) assediada(o) de difícil, quando não impossível, cumprimento.

Situação verificada, ao revés, por julgado do mesmo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais (TRT3) abaixo, também em 2017, em que, embora se reconheça a dificuldade probatória do assédio sexual, vê-se esta atada à carga estática do ônus da prova, a qual impossibilita

<sup>16</sup> Vale a descrição do seguinte trecho do *decisum*: “Sendo incontroverso nos autos que a psicopatologia (Transtorno Obsessivo-Compulsivo) do reclamante foi adquirida em função da atividade exercida em ambiente de trabalho inadequado e hostil, assim configurado pela prática de assédios moral e sexual por um dos prepostos da reclamada (subgerente), certo fica que a doença resulta das condições especiais do ambiente em que o trabalho é executado, equiparando-se, nos termos do artigo 20, § 2º, da Lei n. 8.213/91, a acidente do trabalho.”

a efetiva produção desta. A pergunta que se faz é: como poderia uma empregada doméstica, diante dessas circunstâncias, provar o alegado?

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. O assédio sexual é um ato que, por sua natureza, ocorre secretamente, o que dificulta a prova direta. O fato, entretanto, não exime a parte de provar o alegado. Não havendo prova, ainda que indireta, das assertivas da Reclamante, mas apenas boatos, cuja autoria as testemunhas desconhecem, o pedido deve ser julgado improcedente. (TRT3, PJe: 0010662-51.2016.5.03.0067(RO), Disponibilização: 30.11.2017. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relator: Marcelo Furtado Vidal.)

Seguem na mesma linha de entendimento os recentes julgados coletados dos Tribunais Regionais do Trabalho da 18ª Região e da 11ª Região, respectivamente:

ASSÉDIO SEXUAL. AUSÊNCIA DE PROVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. É imprescindível que haja nos autos prova robusta e segura de assédio sexual para que tenha êxito o pedido de indenização. Portanto, inexistindo no processado eletrônico elemento probatório que comprove investidas de índole sexual, indevida a indenização por danos morais postulada. Recurso conhecido e não provido. (TRT18, PJe: 0010348-45.2019.5.18.0015 (RO), Disponibilização: 03.12.2019. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque.)

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO SEXUAL. AUSÊNCIA DE PROVAS DO FATO CONSTITUTIVO DO DIREITO VINDICADO. Não se olvida de que o assédio sexual pode ensejar dano moral indenizável pelo empregador, notadamente porque é dele o dever de manter hígido o ambiente de trabalho (CF, art. 5º, X). Entretanto, para nascer a obrigação de indenizar é necessária prova do ato ilícito, não bastando meras alegações da reclamante sem qualquer confirmação por prova [...]. (TRT11, Proc.: 00010786620175110013 (RO), Disponibilização: 22.03.2018. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Ormy da Conceição Dias Bentes.)

De outra sorte, o Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT4) reconheceu a necessidade de se atribuir valor maior à palavra da vítima:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. PROVA. A prova acerca da configuração de assédio sexual é uma das mais difíceis de ser produzida, já que envolve uma situação que, em regra, ocorre de forma velada, sem a presença de testemunhas. Por esse motivo, a melhor jurisprudência e doutrina aponta que, nessas hipóteses, há que se atribuir considerável relevância à palavra da vítima, especialmente quando confirmada por outros elementos probatórios, ainda que indiretos. Não há como se exigir a existência de depoimentos de pessoas que presenciaram os fatos, portanto. Caso em que há elementos suficientes a indicar a ocorrência de assédio sexual. (TRT-4, Proc.: 00213165420155040019 (RO), Disponibilização: 25.04.2018. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Manuel Cid Jardon.)

Essa saída jurídica é mais aceitável que as anteriores; contudo, pode levar a decisões imprecisas, devido às volatilidades e particularidades de cada caso concreto. Por isso, o último tópico do presente artigo científico se ocupa de apontar bases probatórias sólidas à questão.

Antes de adentrar em minúcias, tendo tais questões à mesa, é necessário retomar a temática do poder empregatício advindo do contrato de trabalho firmado. Um dos desafios hoje postos ao direito do trabalho é justamente o da limitação ao exercício desse poder, tendo em conta as transformações pelas quais o trabalho contemporâneo vem passando. Na era da *gig economy* e da “sociedade de controle”<sup>17</sup>,

---

<sup>17</sup> Expressão do filósofo Gilles Deleuze, que colocou a sociedade de controle como aquela que ascendeu ao fim da sociedade disciplinar de Foucault, o que, segundo ele, deu-se a partir da segunda metade do século XX. Seria marcada pela interpenetração dos espaços, por sua suposta ausência de limites definidos (a rede) e pela instauração de um tempo contínuo. Haveria uma espécie de modulação constante e universal que atravessaria e regularia as malhas do tecido social. “Não há necessidade de ficção científica para conceber um mecanismo de controle que forneça a cada instante a posição de um elemento em meio aberto, animal numa reserva, homem numa empresa (coleira eletrônica). Félix Guattari imaginava uma cidade onde cada um pudesse deixar seu apartamento, sua rua, seu bairro, graças ao seu cartão eletrônico, que removeria qualquer barreira; mas, do mesmo modo, o cartão poderia ser rejeitado tal dia, ou entre tais horas; o que conta não é a barreira, mas o computador que localiza a posição de cada um, lícita ou ilícita, e opera uma modulação universal.” Cf. DELEUZE, Gilles. *Pourparlers*. Paris: Les Éditions de Minuit, 1990.

o trabalho das domésticas, dada a sua produção material, por óbvio, permanece presencial, e as barreiras impostas ao poder empregatício pelo ordenamento jurídico, em especial, pelo texto constitucional devem ser respeitadas.

O problema que se apresenta é que a legislação trabalhista não trata do tema especificamente. Não há qualquer referência direta a ele na Consolidação das Leis do Trabalho. Os limites para a prática dos poderes do empregador derivam do contrato de trabalho e do conjunto de princípios e direitos inerentes ao direito do trabalho como um todo. Nessa equação complexa, surge um outro elemento, qual seja, o *jus variandi*, que é a faculdade que o empregador possui de alterar as condições de trabalho, provisória ou definitivamente, nas hipóteses autorizadas em lei.

Como exemplo, podem ser mencionados vários dispositivos do texto constitucional que limitam tais poderes de maneira geral. O art. 5º da Constituição Federal traz que o patrão não pode discriminar o trabalhador (incisos I e VIII); obrigá-lo a fazer ou não fazer algo senão em virtude de lei (inciso II); submetê-lo à tortura e a tratamento desumano ou degradante (inciso III); impedir a manifestação do seu pensamento (inciso IV); violar a sua liberdade de consciência e crença (inciso VI); bem como a sua intimidade, honra, imagem e vida privada (inciso X); obrigá-lo a associar-se ou impedi-lo de o fazer (incisos XVI, XVII e XX); obstar o acesso à justiça (incisos XXXIV e XXXV), dentre outros (VIANA, 2005, p. 119)

Todavia, a regulamentação jurídica geral é pobre de sanções específicas. No âmbito coletivo, a ferramenta posta à defesa dos empregados é a sua atuação conjunta, especialmente através de seus órgãos representativos. A questão crucial para as domésticas, entretanto, é que o exercício do seu direito de resistência, via de regra, será tão somente individual, o que acaba, por si só, conferindo maior ânimo ao mau empregador.

### **3.2. A dificuldade de prova processual e a Justiça do Trabalho**

Há, na CLT, regras específicas sobre a distribuição do ônus da prova, seguindo as diretrizes da chamada carga estática, ou seja, previamente

determinada e sem movimento. Especificamente, tais disposições encontram-se previstas nos incisos do art. 818<sup>18</sup> (BRASIL, 1943).

Basicamente, a normativa geral é que a prova das alegações incumbe à parte que as fizer, ou seja, consagra o conceito da necessidade da prova. Nessa toada, ao empregado, comumente configurado como reclamante nas ações trabalhistas, incumbe a prova dos fatos constitutivos, isto é, aqueles que dão origem à relação jurídica deduzida em juízo, como, por exemplo, fatos que demonstram a presença dos requisitos da relação de emprego. Na hipótese de negativa geral por parte do empregador, sobre ele não recai qualquer ônus probatório. No entanto, caso o reclamado alegue fatos em contraposição àqueles suscitados pelo reclamante, atrai para si o ônus, pois deve comprovar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos.

A atual redação do art. 818 da CLT somente surgiu com a malfadada “Reforma Trabalhista” - Lei n. 13.467/2017 - que alterou sobremaneira as configurações do direito material e processual do trabalho no Brasil. Anteriormente, a redação do referido artigo era simplória e disciplinava a regra de distribuição do ônus probatório da seguinte maneira: “A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”

Vários intérpretes se esforçavam para extrair o real alcance do art. 818 da CLT, mas não se chegava a um consenso sobre de quem seria a carga probatória no processo à luz da CLT. Inegavelmente, existiam alguns critérios: a) o ônus da prova no processo do trabalho é do reclamado, pois ele tem melhores condições de produzir a prova no processo; b) o ônus da prova é do reclamante, pois o autor tem a obrigatoriedade de demonstrar em juízo os fatos da inicial; c) tanto o reclamante como o empregado devem provar os fatos alegados tanto na inicial como na defesa; d) o reclamante deve provar os fatos constitutivos do seu direito, e o reclamado, os fatos extintivos, modificativos e impeditivos do direito do autor. (SCHIAVI, 2017, p. 18).

---

<sup>18</sup> “Art. 818. O ônus da prova incumbe: I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.”

Era bastante complicado dimensionar o real alcance dessa disposição legal, que, por si só, era de difícil interpretação e, principalmente, de aplicabilidade prática, afinal, ambas as partes detinham o ônus de comprovar todos os fatos que declinavam, seja na petição inicial, seja na contestação apresentada. Além do mais, também não solucionava situações de conflito entre as provas produzidas pelas partes.

Nesse sentido, o art. 373 do Código de Processo Civil (CPC)<sup>19</sup> (BRASIL, 2015), subsidiariamente e por força da autorização concedida pelo art. 769 da CLT<sup>20</sup> (BRASIL, 1943), já era aplicado ao processo do trabalho. Mas assim o era com exceção feita aos seus §§ 3º e 4º, conforme entendimento unificado exarado na Instrução Normativa n. 39/2016 do TST, editada após a entrada em vigor das novas disposições do CPC e que precisavam ser verificadas quanto à sua aplicabilidade (ou não) ao universo processual trabalhista. Vale dizer que era e ainda é absolutamente louvável refutar a aplicação de tais dispositivos, posto que consagram a faculdade de as partes convencionarem a distribuição do ônus da prova.

Com as alterações realizadas pela “Reforma Trabalhista”, a CLT incorporou ao seu art. 818, já mencionado, as disposições probatórias do processo comum. Em especial, aqui, é bastante relevante a discussão sobre os seus §§§ 1º, 2º e 3º (BRASIL, 1943)<sup>21</sup>, em virtude de terem introduzido no texto consolidado a chamada carga dinâmica do ônus

<sup>19</sup> “Art. 373. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do *caput* ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. § 3º A distribuição diversa do ônus da prova também pode ocorrer por convenção das partes, salvo quando: I - recair sobre direito indisponível da parte; II - tornar excessivamente difícil a uma parte o exercício do direito. § 4º A convenção de que trata o § 3º pode ser celebrada antes ou durante o processo.”

<sup>20</sup> “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”

<sup>21</sup> “Art. 818. [...] § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.

da prova, já prevista no processo comum e com aplicação, até então, somente subsidiária ao processo do trabalho.

Isso porque a tônica dos processos judiciais que envolvem alegações de assédio sexual pelas(os) empregadas(os) é a negativa pela parte ré. Dessa forma, pelas regras gerais da distribuição estática, toda a prova deverá ser produzida pela parte que alega a ocorrência do assédio sexual, ou seja, ela deverá comprovar o fato constitutivo, como há pouco abordado.

Questiona-se, mais uma vez: como uma empregada doméstica fará tal prova, já que, normalmente, não possuirá testemunhas ou provas documentais? A um, porque costumeiramente trabalha sozinha. A dois, porque, não sendo o caso anterior, eventuais outras(os) funcionárias(os) podem se recusar a prestar depoimento, dado o receio de perder o emprego, ou mesmo porque sequer presenciaram as condutas assediadoras do empregador. A três, porque, nas hipóteses de assédio sexual, o criminoso arditamente tende a não produzir provas documentais que possam incriminá-lo, tais como mensagens em aplicativos de celular, *e-mails*, bilhetes ou cartas manuscritas, etc., sendo corriqueiro o uso da oralidade como forma de autoproteção.

Daí que ganha extrema relevância o uso da carga dinâmica, que leva em conta a aptidão para a produção da prova. Tal ideia guarda em si uma movimentação e flexibilidade, que não podem ser banalizadas e devem ser usadas a depender das circunstâncias e peculiaridades do caso concreto. Não se trata, portanto, de uma regra predefinida e estática, mas sim de uma carga probatória que irá depender do caso em estudo. Diante dessas circunstâncias, o(a) julgador(a) terá a possibilidade de atribuir o ônus probatório a quem tenha melhores condições de produzir a prova.

É essa, inclusive, uma clara tendência legislativa em toda a Europa ocidental já nos anos 2000. Não por outra razão,

[...] a União Europeia firmou acordo entre os países-membros, aprovando a inversão do ônus da prova na hipótese de assédio sexual. Na mesma direção trilhou o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da



ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial. (GUEDES, 2003, p. 47-48).

Por fim, observa-se, no Brasil, tendência semelhante, ainda que minoritária na jurisprudência, merecendo especial destaque o julgado abaixo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que inverteu o ônus da prova em casos de assédio moral e sexual, não raro para resguardar a própria utilidade do processo.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. CONSTELAÇÕES DE INDÍCIOS. CARACTERIZAÇÃO. Para a indenização por danos morais tendo como causa de pedir o assédio sexual é incabível a exigência de prova cabal e ocular dos fatos, uma vez que o assédio sexual, por sua natureza, é praticado, estrategicamente, às escondidas. Se houver fortes e diversos indícios apontando para a conduta abusiva do ofensor, deixando evidente o constrangimento reiterado sofrido pela vítima, pode-se concluir pela caracterização do assédio sexual, ou seja, a partir da constelação de indícios tem-se por configurada a prática do ilícito e o consequente deferimento do pleito indenizatório. [...] Com relação ao ônus da prova, o dispositivo legal atribui à parte interessada o ônus de provar os fatos alegados. Com efeito, ao autor cabe demonstrar os fatos constitutivos do seu direito, e ao réu os fatos impeditivos, modificativos e extintivos (art. 818 da CLT c/c o art. 333 do CPC). Contudo, com relação ao direito processual do trabalho e especialmente no caso do assédio sexual, o encargo probatório da vítima vem recebendo flexibilizações necessárias. [...] Nas palavras do d. Juiz do Trabalho da 15ª Região, Guilherme Guimarães Feliciano, o Magistrado pode e deve recorrer a modelos alternativos como são a tecnologia das constelações de indícios, a prova por verossimilhança, a aplicação do princípio da instrumentalidade e o contexto jusfundamental no qual se leva em consideração os direitos fundamentais que estão em jogo no processo. [...] Nesse mesmo sentido Pinho Pedreira nos informa que se tem admitido “o recurso à prova indireta, ou

seja, a prova por indícios, presunções ou prima facie, fundada esta última na probabilidade, invertendo-se, assim, o ônus da prova [...] uma presunção permitirá a inversão do ônus da prova quando houver prova de recusa mais ou menos expressa tendente a demonstrar que o autor da conduta deveria saber que esta não era desejada e constituía assédio.” O mesmo autor sustenta que a prova de efeitos prejudiciais (denegação de emprego ou promoção, despedida ou demissão forçada), em consequência da recusa aos avanços sexuais, constituirá uma prova *prima facie* de assédio. [...] A jurisprudência pátria também tem-se manifestado no sentido de ser possível a comprovação da conduta criminosa do assédio sexual através de indícios: “Não se pode olvidar que a prova desta espécie de ilícito trabalhista (assédio sexual) é extremamente difícil. Normalmente o assédio é camuflado, silencioso, praticado às escondidas, por isso as regras de presunção devem ser admitidas e os indícios terem sua importância potencializada, sob pena de se permitir que o assediador se beneficie de sua conduta.” (TST, 6ª T., AIRR 49740-47.2005.5.15.0053, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, DJ 03.06.2011.) [...] A exigência de prova robusta de uma conduta que normalmente é realizada às escondidas dificulta ou praticamente inviabiliza a condenação da ilicitude. Da mesma forma que não é possível obter prova documental do pagamento feito por fora, também não se pode exigir prova cabal do assédio realizado na intimidade das astúcias do assediador. Diante disso, deve-se conjugar a série de indícios que consta dos autos para verificar se é possível concluir pela caracterização do assédio mencionado. (TRT3, Proc.: 01302-2010-129-03-00-9 (RO), Disponibilização: 05.07.2011. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira.) [grifo nosso]

Consoante a esse entendimento, em julgado de 2018, o Tribunal Regional de São Paulo (TRT - 2ª Região) já apontava no sentido de que a reclamada também deveria produzir provas que afastassem os fatos alegados:

[...] Examinou no tópico a seguir os recursos de ambas as partes, por versarem matéria comum. Indenização por danos morais - assédio sexual. Sustentam as reclamadas que jamais houve qualquer situação constrangedora ou humilhante praticada pelos prepostos das rés, muito menos o suposto assédio sexual. [...]. A conduta do assediador é de difícil comprovação pelo assediado, eis que, via de regra, se dá de forma velada ou escamoteada, justamente a fim de evitar seja o seu comportamento flagrado [...]. Desincumbiu-se, assim, a autora do seu ônus de comprovar o constrangimento sofrido, não tendo a reclamada produzido qualquer prova apta a afastar a comprovação do assédio sexual. No tocante ao *quantum* arbitrado, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), reputo razoável, mormente porque a indenização tem por fim reparar, ainda que parcialmente, os danos sofridos, além de inibir a prática do ato ilícito, levando-se ainda em consideração a capacidade econômica do ofensor e as condições pessoais da ofendida. Mantenho a sentença. [...]. (TRT2, Proc.: 1000039-11.2016.5.02.0075, Disponibilização: 11.04.2018. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Marta Casadei Momezzo.) [grifo nosso]

Na hipótese de o criminoso deslizar e produzir prova contra si, deixando rastros evidentes de sua conduta assediadora, especialmente através do envio de mensagens, o uso da carga estática do ônus da prova se mostra suficiente para a solução judicial. Como exemplo, cita-se decisão proferida em autos que tramitaram na Vara do Trabalho de Araxá, que determinou o pagamento de uma indenização por danos morais a uma trabalhadora que sofreu assédio do seu patrão. A comprovação da violência praticada se deu pela apresentação das mensagens trocadas pelo aplicativo WhatsApp.<sup>22</sup> Todavia, como já exposto, não é esse o cenário mais comum.

Assim, a observância da aptidão para a prova é, em tese, uma solução para a prova diabólica na Justiça do Trabalho, ou seja, aquela muito difícil ou quase impossível de ser produzida.

---

<sup>22</sup> Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-conversas-por-aplicativo-de-mensagens-confirmam-assedio-sexual-de-patrao-contratada-empregada-em-araxa>. Acesso em: 17 ago. 2020.

Certo é que existem instrumentos jurídicos capazes de balizar uma atuação efetiva do Poder Judiciário quando da análise de casos de assédio sexual contra as empregadas domésticas, devendo os(as) julgadores(as) não se limitarem à carga estática, mas adotarem a carga dinâmica e buscarem exaurir toda e qualquer prova capaz de ser produzida, de maneira a se cumprir o princípio da primazia da realidade e, fundamentalmente, coibir e punir a indevida prática do assédio.

Não há uma saída fácil e evidente. Geralmente, os casos são turvos, cinzentos e complexos. Mas colocar em evidência o tema, como aqui se pretende, é uma forma de auxiliar o debate e contribuir para a busca de soluções.

#### **4 CONCLUSÃO**

Diante de todo o exposto, conclui-se que a utilização da Teoria da Interseccionalidade como método analítico para pensar a situação das trabalhadoras domésticas é essencial. Isso porque as variáveis de gênero, classe e raça são definidoras das desigualdades sociais sentidas por essas mulheres e refletidas culturalmente na esfera do trabalho, não só pela ação das pessoas - no caso empregadores e terceiros -, mas também pela ação das instituições, como a própria Justiça do Trabalho. Essas desigualdades são frutos de processos de “genderização”, isto é, marcadas por especificidades de gênero, com consequências simbólicas e materiais. A interseccionalidade, portanto, faz-se elementar frente à constatação estatística de que esse tipo de labor é desenvolvido predominantemente por mulheres, mormente trabalhadoras negras.

Nessa linha, ao longo do texto ficou evidente que o ordenamento jurídico brasileiro, em especial no que tange ao assédio sexual e seu ônus probatório, não dedica ao trabalho doméstico formal a atenção necessária, já que a regulamentação jurídica é pobre de sanções específicas, mesmo para os trabalhadores em geral. Não reconhecer as implicações necessárias que a questão suscita reforça a exclusão social.

Em face de toda a complexidade ressaltada, uma alternativa que ganha destaque é o uso da carga probatória dinâmica, que leva em conta a aptidão para a produção da prova. Relega-se, diante de

tais circunstâncias, ao(à) julgador(a) a possibilidade de atribuir o ônus probatório a quem tenha melhores condições de produzir a prova.

A condição da mulher no trabalho doméstico, em especial da mulher negra, deve ser enxergada e debatida. A luta por inclusão jurídica e proteção social das trabalhadoras domésticas é, ao final, uma luta contra a marginalização historicamente legitimada pelo sexismo, racismo e classismo.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. *No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade*. 2012. Disponível em: [encurtador.com.br/iyR12](http://encurtador.com.br/iyR12). Acesso em: 13 ago. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito comparado. *Revista LTr*, ano 62, n. 11 p. 1.465/1.476, nov. 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. O assédio sexual no direito do trabalho. *1º Congresso Internacional de Direito do Trabalho*, 1995, p. 31-35. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Alice\\_Barros1.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf). Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 30 mar. 2020.

BRASIL. *Código Penal*. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de setembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 2ª Turma. Proc.: 1000039-11.2016.5.02.0075. Relatora: Marta Casadei Momezzo. Disponibilização: 11.04.2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 2ª Turma. Proc.:01302-2010-129-03-00-9 (RO). Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira. Disponibilização: 05.07.2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. RR - 13490-70.2007.5.14.0002. Relator: José Maria Quadros de Alencar. Julgado em 17 de dezembro de 2013.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. A bi-polaridade do trabalho feminino no Brasil: o emprego doméstico e as “novas” ocupações. *Mulher e ocupação*. Cadernos de Pesquisa, n. 110, p. 67-104, julho/2020.

CUNHA, Elisete Maria da. 2011. *Assédio sexual no trabalho*. Florianópolis, SC. 74 p. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização em Direito do Trabalho. Universidade Cândido Mendes.

DELEUZE, Gilles. *Pourparlers*. Paris: *Les Éditions de Minuit*, 1990.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELMANTO, Celso *et al*. *Código penal comentado*. 7. ed. atual e ampl. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

FEDERICI, Silvia. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. 1. ed. São Paulo: Elefante, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações. *Revista do TST*, São Paulo, vol. 83, n. 2, abr./jun. 2017.

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

HERMETO, Ana Maria C. de O. 1997. *A segregação ocupacional por sexo no Brasil*. Belo Horizonte, MG. 121 p. Dissertação de Mestrado em Demografia. Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais.

HIGA, Flávio da Costa. Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda? *Revista de Direito GV*, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 484-515, agosto/2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. No Dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. 10 de abril de 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>. Acesso em: 16 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. O trabalho infantil doméstico no Brasil. Avaliação a partir dos micro dados da Pnad/IBGE (2008-2011). Divulgada pelo IBGE em maio de 2013. Disponível em: [encurtador.com.br/lvx78](http://encurtador.com.br/lvx78). Acesso em: 05 ago. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Mulher e trabalho: avanços e continuidades*. 08 de março de 2010. Disponível em: [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/mulher/100308\\_comu40mulheres.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/mulher/100308_comu40mulheres.pdf). Acesso em: 20 mar. 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir da PNAD Contínua*. Brasília. Novembro de 2019. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2528.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf). Acesso em: 17 mar. 2020.

MACHADO, Lenise Fabres. O assédio sexual como fator discriminatório no trabalho feminino. *Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, v. 18, n. 207, março/2001.

MELO, Hildete Pereira. O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras. In: *Diagnóstico do setor serviços no Brasil*, Rio de Janeiro: Dipes/Ipea, 1998.

MELO, Hildete Pereira; CASTILHO, Marta. Trabalho reprodutivo no Brasil: quem faz? *Revista de Economia Contemporânea*, vol.13, n.1, Rio de Janeiro, p. 135-158, jan./abr. 2009.

MIRABETE, Julio Fabbrini; FABBRINI, Renato N. *Código penal interpretado*. 6. ed. - 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

MOUGEOLLE, Léa. *O conceito de interseccionalidade*. 2015. Disponível em: [encurtador.com.br/eiCOZ](http://encurtador.com.br/eiCOZ). Acesso em: 13 ago. 2020.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de; XAVIER, Juliana Benício; BRASIL, Mariane Lima Borges. Discriminação e contrato de trabalho: uma leitura à luz da proteção legal destinada à empregada doméstica. *Revista Insurgência*, v. 7 n. 1, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 111*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em: 31 mar. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

PORTAL BRASIL. *Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras*. 17 de março de 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>. Acesso em: 16 mar.2020.

SAFFIOTI, Heleieth. *A mulher na sociedade de classe: mito e realidade*. Petrópolis: Vozes, 1976.



SCHIAVI, Mauro. *A reforma trabalhista e o processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: [http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao\\_reforma\\_mauroschiavi.pdf](http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf). Acesso em: 30 mar. 2020.

SILVA, Daniel Teixeira. *Vedação à despedida arbitrária: o contexto e a perspectiva brasileira a partir das dimensões constitucional e internacional*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2015.

SORJ, Bila. O trabalho doméstico e de cuidados: novos desafios para a igualdade de gênero no Brasil. In: SILVEIRA, Maria Lícia da; TITO, Neuza. *Trabalho doméstico e de cuidados: por um outro paradigma de sustentabilidade da vida humana*. São Paulo: Sempreviva Organização Feminista, 2008. p. 77-89.

TAILLE, Elizabeth Harkot de La; SANTOS, Adriano Rodrigues dos. Sobre escravos e escravizados: percursos discursivos da conquista da liberdade. *III Simpósio Nacional Discurso, Identidade e Sociedade*, Unicamp, Campinas/São Paulo, 16 de fevereiro de 2012. Disponível em: [encurtador.com.br/fiwFT](http://encurtador.com.br/fiwFT). Acesso em: 06 ago. 2020.

TOLEDO, Cecília. *Mulheres: o gênero nos une, a classe nos divide*. 2. ed. São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2008.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência*. São Paulo: LTr, 2005.

ZEPEDA, Eduardo. *Latin america's progress on gender equality: poor women workers are still left behind*, 2008. Disponível em: <http://www.undppovertycentre.org/pub/IPCOnePager49.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.