

**A RELEVÂNCIA DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO PARA REPRIMIR A VIOLÊNCIA CONTRA AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS: UMA LEITURA INTERSECCIONANDO COM A LEI BRASILEIRA Nº. 11.340/2006**

**LA RILEVANZA DELLA CONVENZIONE Nº. 190 DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO PER REPRIMERE LA VIOLENZA CONTRO LE LAVORATRICI DOMESTICHE: UNA LETTURA CHE SI INCROCIA CON LA LEGGE BRASILIANA Nº. 11.340/2006**

**Lucieny Magalhães Machado Pereira\***  
**Marco Antônio César Villatore\*\***

**RESUMO**

A presente pesquisa tem como estudo central as violências vivenciadas por trabalhadoras em ambiente doméstico, bem como os efeitos danosos à sua saúde psicológica, e apresentar alguns dispositivos existentes no ordenamento jurídico brasileiro ante a violência de gênero, especialmente no ambiente do trabalho doméstico. A partir de uma pesquisa bibliográfica e análise lógica hipotético-dedutiva dos dados coletados, esse artigo aborda a relevância dos dispositivos da Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente os dispositivos apresentados para coibir e prevenir a violência no trabalho, além de os correlacionar com a Lei brasileira nº. 11.340/2006, a fim de reprimir e prevenir violências, promover dignidade às trabalhadoras domésticas, e ensinar maior atenção à realidade vivida por muitas delas.

**Palavras-chave:** Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho; violência doméstica; proteção à trabalhadora doméstica.

**RIASSUNTO**

La presente ha come analisi centrale le violenze vissute dalle lavoratrici nell'ambiente domestico, nonché gli effetti dannosi sulla loro salute psicologica, e presenta alcuni dispositivi esistenti nell'ordinamento giuridico brasiliano di fronte alla violenza di genere, in particolare nell'ambiente di lavoro domestico. Sulla base di una ricerca bibliografica e di un'analisi logica ipotetico-deduttiva dei dati raccolti, questo articolo affronta la rilevanza delle disposizioni della Convenzione nº. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), in particolare i dispositivi presentati per frenare e prevenire la violenza sul lavoro, oltre a correlarli con la Legge brasiliana nº. 11.340/2006, al fine di reprimere e prevenire la violenza, promuovere la dignità alle lavoratrici domestiche e

\* Mestranda em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Pesquisadora. Professora no curso de Direito na Faculdade Guilherme Guimbala, em Joinville, SC. Coordenadora do CerNemape – Centro de Referência e Núcleo de Extensão Maria da Penha na ACE FGG. Advogada. E-mail: [lucienymmp@gmail.com](mailto:lucienymmp@gmail.com). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0707202257646222>

\*\* Pós-Doutor em Direito Econômico pela Universidade de Roma II, “Tor Vergata”, Doutor pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”. Professor Associado I da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, do Curso de Graduação e, também, de Pós-Graduação (Mestrado e do Doutorado), ambas em Direito. Advogado. E-mail: [marcovillatore@gmail.com](mailto:marcovillatore@gmail.com). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6658857270253086>

Recebido: 08/09/2023

Aprovado: 15/09/2023

**JUSTIÇA DO TRABALHO**  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)



suscitare una maggiore attenzione alla realtà vissuta da molti di loro.

**Parole chiave:** Convenzione n.º. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro; violência domestica; tutela del lavoratore domestico.

#### Sumário

1. Introdução.
2. A violência no ambiente de trabalho;
3. Aplicabilidade da Lei n.º. 11.340 /2006 às trabalhadoras domésticas no Brasil;
4. A Convenção n.º. 190 da OIT e a proteção do trabalho doméstico, sem violência e sem assédio, diante das evidências da Lei brasileira n.º. 11.340/2006.
5. Considerações finais. Referências.

#### Sommario

1. Introduzione.
2. Violenza sul posto di lavoro;
3. Applicabilità della Legge n.º. 11.340/2006 ai lavoratori domestici in Brasile;
4. Convenzione n.º. 190 dell'ILO e la tutela del lavoro domestico, senza violenza e senza molestie, alla luce dell'evidenza della Legge brasiliana n.º. 11.340/2006.
5. Considerazioni finali. Riferimenti.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo objetiva analisar a Convenção n.º. 190 da OIT sob a perspectiva da Lei n.º. 11.340/2006 Lei Federal brasileira criadora de mecanismos para coibir e prevenir violências contra a mulher, trazer à tona a realidade vivida por essas trabalhadoras a fim de promover a dignidade da pessoa da trabalhadora em ambiente doméstico.

Para tanto, a problemática deste estudo reside em identificar se, há compatibilidade da Convenção n.º. 190 da OIT com a Lei n.º. 11.340/2006, pois em havendo, tal estudo poderá agregar na ratificação da presente Convenção pelo Brasil e promover a dignidade da pessoa da trabalhadora doméstica? Como pressuposto, busca-se na Lei n.º. 11.340/2006 considerando que essa lei tem o condão de criar mecanismos para coibir e prevenir a violência ao gênero feminino em ambiente familiar, relacional e, também, doméstico, e que a redação do artigo 6º. resta evidenciado que “a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos” (BRASIL, 2006).

Destarte, para análise acurada quanto ao tema, realizou-se pesquisa bibliográfica em obras, artigos científicos e textos legais, adotando-se para a análise dos dados coletados, o método lógico hipotético-dedutivo, sendo apresentado descritivamente no modelo de artigo científico, o qual buscará responder a problemática em três tópicos essenciais:

No primeiro tópico, o estudo se debruça em compreender quem é essa trabalhadora que labora em ambiente doméstico. Quais suas vulnerabilidades no ambiente de trabalho que ensejam situações de violência como: violências físicas, violências psicológicas, violência moral, violência sexual e violência patrimonial vivenciadas por elas. Neste contexto, se englobarão algumas fragilidades descritas na literatura como decorrentes das violências vivenciadas. Albergar estudos que exemplifiquem adoecimento por causa de violências sofridas no ambiente laboral torna esse estudo altamente relevante, pois sem saúde

essa trabalhadora estará indigna a ter uma vida plena em condições de saúde.

No segundo tópico do artigo será tratado a possibilidade de aplicar a Lei nº. 11.340/2006 às trabalhadoras domésticas no Brasil. Buscar-se-á entender essa lei, especialmente, entender sua aplicação no contexto de trabalho laboral mediante uma pesquisa exploratória em alguns julgados, e conhecer a aplicabilidade desta Lei às trabalhadoras domésticas no Brasil, além de verificar se essas trabalhadoras teriam direito de usufruir das medidas protetivas descritas na Lei nº. 11.340/2006?

No tópico seguinte, o estudo apresentará a Convenção nº. 190 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, e a correlacionará aos dispositivos descritos na Lei nº. 11.340/2006, a fim de promover dignidade à pessoa da trabalhadora doméstica, e ensejar maior atenção à realidade vivida por muitas delas. O eixo norteador deste estudo será agregar evidências com o fito de ratificação da Convenção nº. 190 da OIT pelo Estado brasileiro.

## 2 A VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO TRABALHO

A violência contra a mulher no âmbito do trabalho, no Brasil, tem sido marcada por diversas situações de constrangimento, assédio e violações de direito. Diversas vulnerabilidades no âmbito do trabalho e muitas violações de direito no âmbito do trabalho estão sendo identificadas no Brasil e no mundo.

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO em Brasília (OIT Brasília) afirma que as trabalhadoras domésticas são o grupo de trabalho mais vulnerável, devido a informalidade e outros fatores de exclusão, sendo um “núcleo duro do déficit de Trabalho Decente no Brasil e no Mundo”. Por isso, publica no seu site fatos e números no mundo e no Brasil que evidenciam tais constatações sobre o trabalho doméstico (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023):

### Fatos e números no mundo

- existem 67 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os) adultas(os) no mundo, segundo estimativas da OIT para 2013.
- deste número, 80% ou 55 milhões são mulheres.
- a América Latina e o Caribe conta com 18 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os), dos quais 88% são mulheres.
- o trabalho doméstico representa 27% da ocupação feminina na região.
- o trabalho doméstico é uma das ocupações com níveis de remuneração mais baixos no mundo, com médias de salário abaixo da metade do salário médio no mercado de trabalho.
- cerca de 90% das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) não têm acesso à seguridade social.

### Fatos e números no Brasil

(Fonte: PNAD Contínua Trimestral do IBGE)

- em 2016, o Brasil tinha 6,158 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os), dos quais 92% eram mulheres.
- apenas 42% destas(es) trabalhadoras(es) contribuem para a previdência social e só 32% possuem carteira de trabalho assinada.
- a grande maioria das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) são mensalistas. As diaristas, por sua vez, enfrentam a possibilidade de situações de trabalho mais precárias e tem sua própria responsabilidade de contribuir para a previdência social.
- apenas 4% da categoria de trabalhadoras domésticas e trabalhadores domésticos é sindicalizada.
- o número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil doméstico no Brasil teve uma diminuição de 61,6% entre 2004 e 2015, passando de 406 mil para 156 mil.
- em 2015, 88,7% das(os) trabalhadoras(es) domésticas(os) entre 10 e 17 anos no Brasil eram

meninas e 71% eram negras(os).  
**(destaque nosso).**

Esses dados geram inquietações e preocupações em todo o mundo, uma vez que esse grupo de trabalhadoras vem crescendo ano a ano e com ela a informalidade. Tais constatações se extraem de que se, “em 2016, o Brasil tinha 6,158 milhões de trabalhadoras(es) domésticas(os), dos quais 92% eram mulheres” e apenas “42% destas(es) trabalhadoras(es) contribuem para a previdência social e só 32% possuem carteira de trabalho assinada”, com o crescimento populacional em ascensão, é possível supor que os dados se encontram bem mais elevados, atualmente (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023).

Marisa Sanematsu, redatora que concebeu o documento “A pauta é violência e assédio contra mulheres no trabalho” realizado pelo Instituto Patrícia Galvão com apoio da Laudes Foundation com objetivo de que seja um guia que contribua “para o debate público sobre a violência e o assédio contra mulheres no trabalho, oferecendo apoio a jornalistas, especialistas e ativistas que querem abordar essa pauta a partir de uma perspectiva de gênero e de garantia dos direitos humanos”. A autora afirma que “gritos e xingamentos; discriminação em razão da: aparência, raça, idade ou orientação sexual; controle excessivo e críticas constantes; agressão física; elogios constrangedores; assédio e estupro” são algumas formas de violência vividas pelas trabalhadoras no ambiente de trabalho no Brasil (SANEMATSU, 2022, p. 5-6).

O Guia traz a colaboração de diversas pesquisas, dentre elas, está o estudo da empresa Mindsight que “mostrou que as mulheres sofrem três vezes mais assédio sexual do que os homens no ambiente de trabalho e que 97% das vítimas não denunciam o crime”. O relatório identifica as subnotificações existentes quando mulheres sofrem assédio sexual no trabalho, e denotam que a “maioria não denuncia” afirma Sanematsu (2022, p. 12).

Esse grupo de trabalhadoras, merece total atenção, pois as vulnerabilidades sofridas por essas profissionais são difíceis de identificar, uma vez que seu ambiente laboral é um ambiente doméstico. Assim, importante mencionar que se incluem nessa categoria de trabalhadora doméstica, as atividades de jardineira, caseira, cuidadora de idosos, cuidadora de crianças, professora domiciliar, motorista, diarista, governanta e outras atividades vulneráveis pois seu local de trabalho é o ambiente de moradia de seus empregadores ou empregadoras.

Segundo a Lei Complementar nº. 150/2015, considera-se “empregado doméstico” como sendo aquele que “presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (VILLATORE, 2016, p. 37). Percebe-se assim, que a função empregada doméstica na modalidade diarista ficaria de fora dessa categoria. Contudo, com a “elaboração de um contrato de solidariedade entre empregadores domésticos” esta função poderia ser incluída.

A preocupação com a violência contra a mulher no ambiente laboral espalha em diversos órgãos no Brasil, como evidencia as seguintes publicações: o “Levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual” do Tribunal de Contas da União (TCU), publicado em 2022 para formalizar e implementar um sistema de prevenção e combate ao assédio; a “Cartilha de prevenção ao assédio moral Pare e Repare - Por um ambiente de trabalho mais positivo (TST, 2022)” desenvolvido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em parceria com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), com objetivo de instituir uma política de prevenção e combate ao assédio moral no TST e no CSJT; e o “Guia Lilás – Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo

Federal”, publicado em março de 2023 pela Controladoria Geral da União (CGU, 2023).

Para elucidar a realidade dessas mulheres no ambiente laboral, é importante rememorar evidências publicadas sobre a realidade de 2020. Esse ano, o mundo experimentou o período de pandemia COVID-19, o qual acentuou as vulnerabilidades vivenciadas por essas profissionais e eclodiu em diversas reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas.

Nesse período, ocorreu que, na contramão do mundo inteiro, em que, nesse período, profissionais estavam saindo de seus ambientes laborais e indo para suas casas trabalhar de forma remota, devido ao *lockdown*, essas profissionais permaneciam indo para seus locais de trabalho com demandas maiores, suscetíveis a mais violações.

Isso ocorreu porque se somando a exposição a um vírus letal, nas casas de seus patrões, havia a dificuldade de locomoção e o aumento da demanda no seu ambiente laboral devido haver mais pessoas no ambiente domiciliar. Toda estrutura familiar da casa se encontrava presente, crianças e seus pais, ficavam em seus lares, em tempo integral. Assim as trabalhadoras domésticas deveriam desenvolver suas atividades habituais acrescidas de um aumento de trabalho, o que ensejavam maior possibilidades de vulnerabilidades no ambiente de trabalho como: situações de violências físicas, violências psicológicas, violência moral, violência sexual e violência patrimonial. Ressalta Vivian Heringer Pizzinga (2021, p. 4) que esse período foi marcado por muita insegurança e por isso as tensões nos tratos e constantes vigilâncias eram vivenciadas por elas.

Importante destacar que, assim como os filhos dos patrões foram dispensados de suas atividades escolares para adotarem o modo remoto de estudo, os filhos das trabalhadoras domésticas também tiveram que adotar esse modelo e retornar para suas casas sem suas respectivas mães porque as legislações vigentes, à época, determinavam que o labor da trabalhadora doméstica era essencial, motivo pelo qual a trabalhadora deveria continuar indo ao seu local de trabalho sob pena de quebra de vínculo contratual.

A pesquisadora Vivian Heringer Pizzinga evidenciou-se que as trabalhadoras domésticas começaram a vivenciar, também, violências institucionais de âmbito do governo federal, pois “se elas não são dispensadas pelos patrões, deverão se expor ao risco de trabalhar mesmo que possam contaminar-se” acrescido ao fato de que muitas delas precisaram levar seus filhos ao trabalho, devido ao fato de que, para seus filhos também, as escolas e creches estavam fechadas (PIZZINGA, 2021, p. 5).

Por esse motivo, foi noticiado em 21 de março de 2020, a publicação de uma carta manifesto denominada “Pela Vida de Nossas Mães – endereçada ao poder público, aos empregadores de domésticas e diaristas e a toda sociedade civil” pedindo a “dispensa remunerada” e “proteção das trabalhadoras que moram nas casas de seus empregadores, no sentido de não expor a tarefas como compras em supermercado” (PIZZINGA, 2021, p. 5).

Tais fatos denunciam as vulnerabilidades sofridas por essas trabalhadoras, como ter que dormir no próprio local de trabalho, de ficar acompanhada de seu suposto agressor sem a presença de testemunhas, ou de estar sob constante vigilância em prol de dar resultado imediato, e muitas vezes sendo coagida a praticar atos libidinosos para manter seu emprego, são situações de violência que materializam: violências físicas, violências psicológicas, violência moral, violência sexual e violência patrimonial. As violências sofridas por essas profissionais, que em sua maioria são mulheres, denotam dificuldade de provar os riscos no trabalho, por serem ambientes domésticos, ausentes de testemunhas. A esse fator, somasse a desigualdade de gênero, violação difícil de ser demonstrada. Ainda há as subnotificações, devido a dependência financeira da trabalhadora.

Às vulnerabilidades sofridas pelas empregadas domésticas, Marco Antônio César Villatore (2016, p. 21) acrescenta “que a exploração e o desprestígio são tão grandes que, muitas vezes, o

empregado doméstico não quer ser registrado em seu Contrato de Trabalho e Previdência Social com esta denominação, em razão de complexos decorrentes da discriminação sofrida”. A ausência destes registros, dificultam as notificações de violações sofridas pelas empregadas domésticas e, por consequência, dificultam a exposição de suas vulnerabilidades.

Neste mesmo sentido, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2021, p. 65) defendem que a mulher, em situação de violência doméstica, vê-se em regra, desvalorizada (desprestigiada) no seu (árduo) trabalho doméstico, pois agredida nesse espaço, muitas vezes, dependentemente financeiramente, emocionalmente não tem a quem recorrer e se vê acuada, o que pressupõe sua hipossuficiência de vítima.

Por todas essas vulnerabilidades, estudos evidenciam adoecimento da trabalhadora, pois o “comportamento violento nos seus diversos matizes espraia-se nas relações de trabalho causando repercussões na saúde do trabalhador, no clima organizacional, na Previdência Social e na produtividade, com impacto direto no princípio fundamental da dignidade do trabalhador”. A violência é a alegação precípua de “reclamações envolvendo assédio sexual, assédio moral, discriminações, metas abusivas, jornadas exaustivas, invasão da intimidade, trabalho escravo, trabalho infantil etc.” afirma Sebastião Geral de Oliveira, do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª. região, Belo Horizonte, Brasil (OLIVEIRA, 2019, p. 25).

Para ele, “nos últimos tempos ocorreu no mundo todo um posicionamento mais firme contra a violência nos locais de trabalho, tanto das agressões físicas quanto daquelas encobertas, como são os casos de violência psíquica” e ressalta que por ser esse um “um grande problema de saúde ocupacional, a Organização Internacional do Trabalho resolveu partir para o seu enfrentamento e decidiu, pela Resolução n. 1421 de 8 de junho de 2018, colocar o tema na pauta de discussões”, portanto, a vigilância e enfrentamento é dever de todos devido a localização de materialização dessa violência (OLIVEIRA, 2019, p. 25-26).

Nesse sentido, importante apresentar o estudo de Ana Luisa Schmidt Ramos, afirmando que Freud definia o trauma como sendo “resultado da ruptura da barreira protetora do psiquismo diante da estimulação excessiva, o que poderia produzir um único evento de maior gravidade ou por uma série de pequenos e reiterados acontecimentos de menor intensidade”. Os danos psíquicos são os considerados “como sendo aquele ligado à ideia de prejuízos à psique do sujeito e às situações traumáticas” e este “contumaz ser equiparado a trauma” (RAMOS, 2019, p. 112).

Assim é compreensível que o trabalho doméstico desempenhado debaixo de reiterados acontecimentos violentos, abusivos ou estressantes possam ser considerados como traumas, e estes por sua vez, possam desencadear doenças psicossomáticas na trabalhadora. Exemplifica Ramos (2019, p. 112) com os ensinamentos de Camara Filho e Sougey:

“a experiência traumática pode trazer intenso sofrimento às suas vítimas, muitas delas desenvolvem, como mecanismo de defesa, sintomas de esquiva de pensamentos, sentimentos, conversas, situações e atividades associadas ao trauma. As estratégias podem ser óbvias ou sutis, relativamente adaptativas ou manifestamente inadequadas – que vão da recusa em falar sobre o trauma, ao uso de bebidas alcoólicas ou drogas para obscurecer as memórias, até ao engajamento excessivo e compulsivo em atividades como trabalho, jogo, sexo, entre outras. Em alguns casos, ressaltam os autores, acontecem de o fato ser esquecido (amnésia psicogênica ou seletiva), o que caracteriza um sintoma de natureza dissociativa, evidenciado por lacunas presentes na história lembrada e contada. O trauma pode ser central na vida da vítima. Para evitar os estímulos desencadeadores, ele acaba por direcionar sua atenção, de maneira excessiva, a essa defesa, levando-a a um menor envolvimento com situações potencialmente prazerosas

e recompensadoras. Se os sintomas intrusivos tentam gradativamente invadir o campo da consciência, o comportamento de esquiva, paradoxalmente, torna-os mais fortes, porquanto adquirem caráter de verdadeira fobia”.

Resta evidenciado que a procrastinação, na busca por momentos recompensadores e de fuga do trauma, poderão ser o novo estilo de vida de mulheres vítimas dessa violência.

E é por isso que situações traumáticas podem obstruir a continuidade da vida laboral da trabalhadora e merecem atenção de todos em disseminar mecanismos de alerta e prevenção.

Como visto, Comportamentos como o da esquiva e distanciamento emocional, fazem parte do grupo de comportamentos que podem acometer as mulheres que sofreram violência doméstica, afirma Ramos (2021, p. 120). Tais desordens, advindas de traumas, eram tidas como neuroses traumáticas, todavia, a reformulação teórica passou a defini-las como patologias, e a ser classificadas pela “*American Psychiatric Association (APA)*, no *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)*, como transtornos de estresse pós-traumático”, atualmente a versão vigente é a DSM5 publicado pela APA (RAMOS, 2021, p. 115).

No Brasil, os profissionais da saúde, utilizam as definições do DSM5 e da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, denominada de CID-10, como fonte de enquadramento diagnóstico determinado pelo Conselho Federal de Psicologia (Resolução CFP 015/1996), validado como documento oficial pelo Ministério de Saúde brasileiro (RAMOS, 2021, p. 115). Tais documentos são importantes para classificar a doença e evitar subjetividades no enquadramento pelos profissionais ao mencionarem a realidade vivida por essa trabalhadora.

A violência e assédio contra a mulher, especialmente no trabalho, tem sido pauta de muitas reuniões e alvo de muitas demandas no judiciário. Com olhar nesse fenômeno, o Conselho nacional de Justiça (CNJ) inicia o ano de 2023 publicando a Resolução nº 492, de 17 de março de 2023, para que ocorra a “capacitação de magistrados e magistradas, relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário”. Essa conduta do CNJ denota compromisso com a Corte Internacional e ressalta as mudanças da contemporaneidade no mundo do trabalho.

### **3 APLICABILIDADE DA LEI Nº. 11.340/2006 ÀS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS NO BRASIL**

No que tange aos direitos das mulheres trabalhadoras e a aplicação de normas internacionais no direito brasileiro, cumpre esclarecer, pelo fato de que o Brasil por aderir ao sistema de proteção de direitos humanos, pela ratificação do Pacto de San José da Costa Rica, reconheceu a jurisdição Internacional e atraiu para seu ordenamento dispositivos em prol da dignidade humana de sua população. Assim, como um Estado-membro da comunidade mundial, ratificou a Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de 1979, a Declaração de Direitos humanos de Viena de 1993, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher assinada em Belém do Pará em 1994, e outras Convenções no que tange aos direitos humanos de brasileiros, inclusive os de proteção à mulher.

Essa introdução, se faz necessária, para que, de forma resumida, se esclareça que em 20 de agosto de 1998, o caso 12.051, de Maria da Penha Maia Fernandes, chegou ao conhecimento da

Comissão Interamericana de Direitos Humanos, o qual notificou o Brasil da denúncia. Assim, pela falta de respostas e providências, o Brasil foi penalizado pelo descumprimento de dispositivos das Convenções Internacionais ratificadas pelo país, sendo obrigado a tomar algumas providências para dar efetividade às convenções de proteção à mulher. Dentre as providências adotadas pelo Brasil está a publicação da Lei nº. 11.340, em 07 de agosto de 2006, denominada de Lei Maria da Penha, com objetivo de criar mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher, dispor sobre a criação de um Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher em cada comarca de cada estado brasileiro, e de, principalmente, estabelecer medidas de assistência e proteção às mulheres em situação de violência doméstica e familiar (BRASIL, 2006).

Atualmente, no Brasil, essa Lei é a principal medida de enfrentamento à violência contra a mulher em contexto relacional, familiar e ambiente doméstico. Decisões foram proferidas, confirmando sua constitucionalidade, consolidando e ampliando a Lei nº. 11.340/2006, como a decisão do Supremo Tribunal de Justiça (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº. 4.424/DF, a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº. 19 do STF e o entendimento da Súmula nº. 600 do Superior Tribunal de Justiça (STJ).

A Lei nº. 11.340/2006 traz em seu bojo que “serão considerados os fins sociais a que ela se destina e, especialmente, as condições peculiares das mulheres em situação de violência doméstica e familiar. Isto posto, é importante destacar que seu objetivo é a proteção do gênero feminino, independente de orientação sexual. Neste sentido, Rogério Schietti Cruz da sexta turma do STJ decidiu que mulher transgênero pode ser protegida pela Lei nº. 11.340/2006, explicitando que o objetivo da Lei Maria da Penha “é prevenir, punir e erradicar a violência doméstica e familiar que se pratica contra a mulher por causa do gênero, e não em virtude do sexo” (STJ, 2023).

Para dar concretude ao que se propõe, a Lei Maria da Penha configura violência doméstica e familiar contra a mulher como qualquer ação ou omissão, baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial (artigo 7º.), desde que ocorrerem em ambiente familiar, em relação íntima de afeto e/ou em unidade doméstica (artigo 5º.) serão resguardadas pelos dispositivos dessa Lei. Consoante ao artigo 5º. da Lei nº. 11.340/2006 é possível afirmar que a Lei Maria da Penha abrange as violações sofridas pelas mulheres trabalhadoras domésticas (BRASIL, 2006).

Ao longo dos anos foram sendo proferidas decisões relevantes confirmando a constitucionalidade da Lei nº. 11.340/2006, ampliando-a, consolidando entendimentos e reverberando alterações em diversas outras legislações, como por exemplo o inciso VII do Parágrafo único do artigo 27 da Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015, cuja redação apresenta a hipótese de rescisão de contrato de trabalho por culpa do empregador em caso de violência doméstica:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:  
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.

Nesse dispositivo, resta evidenciado a possibilidade de a mulher trabalhadora doméstica buscar refúgio na Lei Maria da Penha, inclusive confirma a possibilidade de rescindir seu contrato por culpa do empregador (rescisão indireta do contrato de trabalho) devido a violência sofrida, com base no gênero, na unidade doméstica (MELLO; PAIVA, 2020, p. 91).

Para exemplificar essa atribuição da Lei nº. 11.340/2006 alcançar os contratos de trabalho das

profissionais domésticas, Bianchini, Bazzo e Chazian (2021, p. 220-221) elencam algumas decisões:

Habeas corpus substitutivo de recurso ordinário. Inadequação da vida eleita. **Assédio Sexual.** Lei maria da penha. Crime cometido contra empregada doméstica. Condição de vulnerabilidade comprovada. Coabitação entre agressor e vítima. Violência doméstica e familiar contra a mulher. Requisitos atendidos. Competência do juízo especializado. Constrangimento ilegal não verificado. Habeas corpus não conhecido [...] 2. A Lei Maria da Penha dispõe que a violência doméstica e familiar contra a mulher consiste em qualquer ação ou omissão baseada no gênero, que cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial. O inciso I do art. 5º estabelece que a violência doméstica e familiar contra a mulher estará configurada quando praticada no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas. 3. Neste caso, o suposto agressor e a vítima partilhavam, em caráter diário e permanente, a unidade doméstica onde os fatos teriam ocorrido. Além disso, há inegável relação hierárquica e hipossuficiência entre a vítima e o suposto agressor, o que enseja a aplicação do art. 5º, inciso I, da Lei nº. 1340/2006. 4. Eventual acolhimento da tese de falta de motivação de gênero depende de exame aprofundado de fatos e provas, providência não comportada pelos estreitos limites cognitivos do *habeas corpus*. 5. Habeas corpus não conhecido. (STJ-HC nº. 500.314/PE, Ministro Reynaldo Soares da Fonseca, Quinta Turma, DJe 1º./7/2019).

A proteção e os benefícios previstos pela Lei Maria da Penha devem ser garantidos no âmbito da relação empregatícia da mulher, especialmente a sua dignidade sexual.

“(...) Para os efeitos da lei, caracteriza violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial (art. 5º). E o âmbito da unidade doméstica e familiar contra a mulher compreende o espaço de convívio permanente de pessoas, ‘com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas’ (art. 5º, I). Crime em razão do gênero é aquele praticado contra a vítima mulher, tendo em mente o gênero dessa, motivado pela vontade de oprimir a vítima, pelo fato de esta ser do sexo feminino. Mas não é só. A lei objetiva assegurar maior proteção a mulheres que também se encontrem em situação de vulnerabilidade no âmbito doméstico e de intimidade familiar. **Segundo a denúncia, o acusado constrangeu a vítima – empregada doméstica - com intuito de obter favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua condição de superior hierárquico inerente ao exercício de emprego.** Ele agarrou a vítima e passou as mãos nos seios dessa, por cima da roupa (...). No crime de assédio sexual, a superioridade hierárquica do agressor sobre a vítima - em razão do exercício de emprego, cargo ou função - é circunstância elementar do tipo penal (CP, art. 216 – A). Isso, contudo, não significa que mulheres, vítimas desse crime, não estejam inseridas no âmbito de proteção da Lei Maria da Penha, sobretudo quando se tratam de empregadas domésticas, cujo local de trabalho se confunde com o ambiente doméstico e familiar... **A vulnerabilidade da vítima – intimidada, por meio de força física, a manter ou praticar ato sexual contra a sua vontade -- revela-se tanto pela superioridade hierárquica do agressor – empregador -, quanto pelo fato de essa ser do sexo feminino.** Trata-se de violência doméstica, a justificar a competência do juizado especializado”. *ACÓRDÃO 1111591*, 07101370420188070000, Relator: JAIR SOARES, Câmara Criminal, data de julgamento: 23/7/2018, publicado no DJe: 30/7/2018. (**destaques nossos**)

Se faz relevante evidenciar que mesmo em casos de alegação de ausência de motivação de crime de gênero, há a aplicabilidade da Lei nº. 11.340/2006 para a trabalhadora doméstica.

CONFLITO NEGATIVO DE JURISDIÇÃO. JUÍZO DA VARA CRIMINAL E DO JUIZADO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. APURAÇÃO DE CRIMES DE LESÃO CORPORAL E AMEAÇA SUPOSTAMENTE PRATICADOS CONTRA EMPREGADA DOMÉSTICA. POSSÍVEL SUJEITO PASSIVO. MOTIVAÇÃO DE GÊNERO. INCIDÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA. CONFLITO CONHECIDO PARA DECLARAR A COMPETÊNCIA DO JUÍZO SUSCITADO.

1. A Lei nº. 11.340/2006 cuida-se de norma de aplicação restrita e, conforme previsto em seu artigo 5º, a situação de violência doméstica pressupõe que a ação ou omissão tenha motivação de gênero, em ambiente doméstico, e seja efetuada contra mulheres “com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas”, incluindo-se nesse rol as empregadas domésticas. Sendo este o caso dos autos, uma vez que o denunciado, durante a suposta prática dos delitos, **proferiu xingamentos típicos daqueles que desejam diminuir a condição feminina**, deve incidir a Lei Maria da Penha. 2. Conflito Negativo de Jurisdição conhecido para declarar competente o Juízo Suscitado (Juízo do Segundo Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher da Circunscrição Judiciária de Brasília/DF).

Diante das presentes decisões que aplicam a Lei Maria da Penha nos casos de violência contra a mulher em ambiente doméstico, é possível compreender que em sendo confirmado que a mulher sofreu violência em âmbito doméstico é cabível o deferimento de uma ou mais Medidas Protetivas contra o suposto agressor ou agressora. É importante ressaltar que a Lei nº. 11.340/2006 surge para proteger a mulher de qualquer meio de violência, por “ação ou omissão que fira a sua integridade física, moral ou intelectual” (art. 7º. da Lei nº. 11.340/2006), isto é protegê-la de atos de violência de um homem ou de outra mulher, no caso em análise, atos praticados em ambiente doméstico de um suposto agressor empregador ou suposta agressora empregadora (BRASIL, 2006).

Sobre as medidas protetivas de urgência trazidas nos artigos 22 e 24 da Lei Maria da Penha, Mello, e Paiva (2020, p. 306) afirmam ser uma importante inovação para o combate à violência contra a mulher, pois permite a interrupção do ciclo de violência, e assim evita, na maioria das vezes, que o agressor tenha a sua liberdade privada, pois o mantém longe da presença da vítima. Esclarecem as autoras que “trata-se de um mecanismo que tutela a integridade da mulher por meio de uma atuação emergencial e desburocratizada do Estado”. Integridade esta, que deverá ser respeitada a vontade da mulher, pois a mulher almeja a interrupção da violência. Por esta razão, as autoras afirmam que as medidas protetivas são uma configuração muito importante como instrumento diante de cada caso e conforme a complexidade do caso. Esse mecanismo é deferido por solicitação da própria vítima, pelo Ministério Público, Advogado ou Juiz. Tais medidas podem ser deferidas “em conjunto ou separadamente” e aplicada(s) de imediato ao agressor, por determinação judicial (BRASIL, 2006).

É possível verificar pela redação do artigo 22 da Lei nº. 11.340/2006 que as Medidas Protetivas de Urgência imputam uma ou mais obrigação(ões) ao agressor diante da vítima.

Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

(...)

**II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;**

**III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:**

**a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;**

**b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;**

**c) frequência de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;**

(...)

**VII – acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio. (Incluído pela Lei nº. 13.984, de 2020)**

(...) **(destaques nossos)**

Os incisos II, III e VII do artigo exposto, tratam de condutas que podem ser aplicadas a um

suposto agressor de hierarquia patronal, isso porque referem-se a condutas para manter a integridade física, psíquica e emocional da vítima sem ser revitimizada. Imagina-se o caso de uma empregada doméstica, em condição de hipossuficiência, ser confrontada porque denunciou o suposto agressor, e, porque deseja realizar um acordo trabalhista com a mesma. Seria inaceitável, pois a depender do nível de dor psicológica sofrida seria considerada um trauma. Como visto anteriormente, passível de eclodir doenças psicossomáticas e aumentar o dano.

Relevante é também demonstrar a existência de Medidas Protetivas de Urgência à Ofendida dispostas nos artigos 23 e 24 da Lei nº. 11.340/2006, especialmente alguns incisos do artigo 24, pois tratam de proteção patrimonial da ofendida. No presente estudo, é aplicável o inciso I do artigo 24 desta Lei, pois trata da obrigatoriedade de restituição de bens indevidamente subtraídos pelo agressor à ofendida. É cabível no caso de empregador apropriar-se de documentos, salários da ofendida, instrumento de procuração e outros itens.

Insta ressaltar sobre a aplicabilidade da Lei nº. 11.340/2006 às trabalhadoras domésticas no Brasil, que em caso de uma violência durante o trajeto, exemplo de um caso de estupro à empregada, seja ao ir ou ao voltar de seu trabalho, é de competência do empregador realizar a respectiva comunicação (CAT) conforme Lei nº. 8.213/1991 e esta violência contra a mulher é configurada como acidente de trabalho, cabe ao empregador propiciar as providências para que a ofendida possa receber benefício previdenciário e ser amparada diante desse infortúnio (CUNHA; PINTO, 2021, p. 132).

Por fim, uma grande inovação da Lei nº. 11.340/2006 é a possibilidade de responsabilizar o agressor pelo ressarcimento dos custos relacionados aos serviços de saúde prestados pelo SUS. Previsão instituída pela Lei nº. 13.871, de 17 de setembro de 2019, alterou o artigo 9º., § 4º., § 5º., e § 6º. da Lei Maria da Penha, deixando claro que esse ressarcimento “não poderá causar e ônus de qualquer natureza ao patrimônio da mulher e dos seus dependentes” (BRASIL, 2006).

Demonstrado a aplicabilidade da Lei nº. 11.340/2006 aos casos de violência contra a mulher trabalhadora doméstica, e possibilidades de que essa vítima tenha deferido em seu favor Medida Protetiva de urgência, cabe ainda a aferição de como seria essa possibilidade na Convenção nº. 190 da OIT.

#### **4 A CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT E A PROTEÇÃO DO TRABALHO SEM VIOLÊNCIA E SEM ASSÉDIO DIANTE DAS EVIDÊNCIAS DA LEI Nº. 11.340/2006**

Como um Estado-membro da comunidade mundial, o Brasil está debaixo do guarda-chuva da Organização das Nações Unidas, tendo acesso aos grupos de trabalho para produção de normas internacionais, a exemplo a OIT (Organização Internacional do Trabalho) criada em 1919, formada por representantes dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores. Cujas funções principais são de elaborar, adotar, aplicar e promover as Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Importa salientar, que ao ratificar as convenções propostas pelo OIT, a partir desse ato, incumbe ao Brasil o dever de zelar pelos direitos humanos de todos os seus cidadãos trabalhadores.

Desde sua concepção, a OIT emitiu inúmeras Convenções, dentre as ratificadas pelo Brasil destacamos as que tratam do gênero feminino e as que tratam do *locus* doméstico: Convenção nº. 100 (Ratificada em 25/04/1957, dispõe sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor); Convenção nº. 103 (Ratificada em 18/06/1965, dispõe sobre o amparo a maternidade); Convenção nº. 105 (Ratificada em 16/06/1965, dispõe sobre a abolição do trabalho forçado); Convenção nº. 111 (Ratificada em 26/11/1965, dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação); Convenção nº. 182 (Ratificada em 02/02/2000, dispõe sobre a proibição das

piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação), e a Convenção n.º 189 da OIT foi finalizada em 17 de junho de 2011, ratificada em 2019, com objetivo de apresentar à comunidade mundial um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico, fortalecendo as proteções do trabalhador doméstico, a nível mundial, fomentando uma coercividade aos países que o ratificarem pois serão obrigados a seguir os ditames acordado em 17 de junho, sob pena de sanções.

De todas as convenções propostas, a Convenção n.º 189 da OIT é a primeira a tratar especificamente sobre o trabalho no contexto doméstico, para tanto, abarca tanto trabalhadores homens como trabalhadoras mulheres. Importante revelar, que no texto da Convenção aparecem 8 (oito) vezes o termo “violência” e 7 (sete) vezes o termo “assédio”, fato que evidencia a preocupação mundial com a violência e assédio sofrido pelo trabalhador, nesse recorte, a trabalhadora doméstica.

Contudo, apesar das disposições da Convenção n.º 189 da OIT, ainda pesa sobre as atividades laborais das empregadas domésticas, estereótipos culturais que aviltam a dignidade humana da trabalhadora. Como visto, em evidências anteriores, ainda há muito que evoluir para mitigar a violência e o assédio no âmbito do trabalho.

Neste contexto, a Convenção n.º 190 da OIT é muito feliz, pois é a primeira convenção a tratar enfaticamente do tema, apesar de outras Convenções somente haverem pincelado o tema:

A Convenção (N.º 190) reconhece o direito de todas as pessoas a um mundo do trabalho livre de violência e assédio. Define a violência e o assédio como “um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis” que “têm por objetivo provocar, provocam ou são suscetíveis de provocar danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos”. Esta definição abrange, entre outros, o abuso físico, o abuso verbal, o *bullying* e o *mobbing*, o assédio sexual, as ameaças e a perseguição. Associada à sua Recomendação complementar (N.º 206), estabelece um quadro comum de ações para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho (ILO, 2020).

A relevância da Convenção n.º 190 da OIT se dá pelo fato de ser um mecanismo específico de eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, incluindo todos os gêneros. Por esse motivo é fundamental apresentar alguns dispositivos descritos nesse instrumento os quais se correlacionam com a supre citadas, Lei Maria da Penha.

Assim como a Lei Maria da Penha inicia apresentando espécies de violências, a Convenção n.º 190 da OIT descreve no artigo 1º. os conceitos de violência e assédio:

o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou económico, e inclui a violência e o assédio com base no género;

(b) o termo “violência e assédio com base no género” significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou afectam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou género, e inclui o assédio sexual.

Tais descrições são fundamentais, porque a proposta da Convenção é fazer uma interlocução com outras legislações. Assim como Lei Maria da Penha faz uma interlocução com o Código Penal, Legislação Trabalhista e outras legislações, a Convenção propõe aos membros, que a ratificarem em seu Estado, devam:

- (a) proibir por lei a violência e o assédio;
- (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio;
- (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e

- combater a violência e o assédio;
- (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento;
- (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas;
- (g) prever sanções;
- (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e
- (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

A Lei Maria da Penha apresenta proteção ao gênero feminino, e também para quem se identifica com esse gênero, “as relações pessoais enunciadas neste artigo independem de orientação sexual” dispõe o artigo 5º. da Lei nº. 11.340/2006. Nesse sentido, destaque para o artigo 6º. da Convenção nº. 190 da OIT, cujo texto expressa uma proposta ampla de proteção a todos os gêneros, especialmente os grupos vulneráveis:

“adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e trabalho, incluindo mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidades que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho”.

Um instrumento institucionalizado e usualmente utilizado na Lei Maria da Penha é o Formulário de Avaliação de Risco (FRIDA) aplicado em todas as delegacias em caso de violência doméstica, para avaliar o grau de risco envolvido da vítima. Por sua vez, e em mesmo sentido, a Convenção propõe no item c do artigo 9º. a utilização de um instrumento semelhante, isso pode otimizar muito a aplicabilidade da Convenção e efetividade posto que toda a rede de enfrentamento à violência contra a mulher está apta a usar esse instrumento.

Alguns pontos devem ser observados na Convenção nº. 190 da OIT que dizem respeito ao artigo 10, pois este menciona sobre a possibilidade de utilizar mecanismos de resolução de conflitos (ii) e o item (iv) menciona sobre proteção a vitimização ou retaliação. Importante aprofundar o estudo nesse ponto, uma vez que na aplicabilidade da Lei Maria da Penha, já restou decidido que a vítima não pode ser revitimizada e o contato com seu algoz poderá fazer com que ela reviva suas dores. Sendo assim, a utilização de mecanismos de resolução de conflitos para vítimas, detentoras de Medidas protetivas de Urgência deferidas com base na Lei Maria da Penha, são inaplicáveis.

Por outro lado, os subitens “c”, “d”, “e”, e, “f” do artigo 10 estão no modus operandi diário da Lei nº. 11.340/2006. Tais dispositivos, promovem a dignidade da mulher vítima e da trabalhadora doméstica.

Restou evidente que a Convenção nº. 190 da OIT traz uma pauta identitária, contemporânea e urgente. A OIT está envidando todos seus esforços para que toda comunidade mundial faça parte deste movimento para coibir a violência, devido a sua abrangência. Contudo, o Brasil país-membro da Organização das Nações Unidas, ainda não ratificou esse instrumento, o que torna esse instrumento para o Brasil sem efeito coercitivo, até o momento.

Acredita-se que a iniciativa do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e de outros órgãos inicialmente citados, tem o propósito de conscientizar sobre as violências vividas pelas trabalhadoras mulheres e as em âmbito doméstico. É preciso envidar esforços, aprofundar em mais estudos, a fim de

proporcionar um ambiente sem assédio e sem violência para as trabalhadoras doméstica.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das exposições realizadas nos três tópicos condutores desse estudo, restou evidenciado a compatibilidade da Convenção nº. 190 da OIT com a Lei nº. 11.340/2006. O quadro comparativo, trouxe uma visão didática da correlação entre os dois instrumentos normativos. Esta conclusão, é de extrema relevância, isso porque a OIT e a Lei nº. 11.340/2006 está consolidada no Brasil. Já possui equipamentos nas políticas públicas e no judiciário preparados para acolher a vítima de violência, e por isso esse é o primeiro facilitador da validação da Convenção nº 190. Uma vez ratificada pelo Brasil, o judiciário poderá se apropriar de diretrizes semelhantes e colocar em marcha a proteção ao ambiente de trabalho, com o fito de coibir toda e qualquer violência e assédio.

Outro ponto importante, de ambas legislações se correlacionarem é o modelo cultural de proteção à empregada, especialmente a empregada doméstica. Esse estudo poderá agregar na ratificação da presente Convenção pelo Brasil e promover a dignidade da pessoa da trabalhadora doméstica. Buscou apresentar a Lei nº. 11.340/2006 como pressupostas para ratificação da Convenção nº. 190, uma vez que essa Lei tem o condão de criar mecanismos para coibir e prevenir a violência ao gênero feminino em ambiente familiar, relacional e, também, doméstico, e que a redação do artigo 6º. resta evidenciado que “a violência doméstica e familiar contra a mulher constitui uma das formas de violação dos direitos humanos” (BRASIL, 2006).

Restou evidenciado a plena relevância da Convenção nº. 190 da OIT e sua plena importância contra a violência e assédio no trabalho, especialmente às mulheres trabalhadoras que labutam em ambiente doméstico. Observou-se que os exemplos trazidos ao direito da trabalhadora em ambiente doméstico trouxeram como válido a aplicação da Lei nº. 11.340/2006, no que toca a violência de gênero vivenciada por trabalhadoras brasileiras em ambiente doméstico. Como principal contribuição, foi a de que essa correlação pode trazer conteúdos palpáveis para a ratificação da Convenção nº. 190 da OIT em prol de um ambiente de trabalho mais justo, colaborativo, sem assédio e violência.

Acredita-se que com tais proposições, criar-se-iam mecanismos de segurança fortalecidos e tornariam o ambiente de trabalho doméstico mais saudável. Corroborariam com as trabalhadoras domésticas, muitas vezes esquecidas, e, nem sempre tão evidenciadas, devido as subnotificações de violência por medo ou dependência financeira.

As evidências denotaram as realidades vividas por essas trabalhadoras, e, também, ampliam o olhar do judiciário e de toda a sociedade para numa tentativa de coibir e prevenir as violências existentes no âmbito de trabalho doméstico, promover dignidade a pessoa da trabalhadora doméstica e corroborar com o alcance dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

## REFERÊNCIAS

BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN, Silvia. **Crimes contra Mulheres**. 3. ed. rev. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: <<https://www.planalto.gov.br/>>

[ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](#)> Acesso em: 25 mai. 2023.

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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

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. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

CGU. **Guia lilás: Orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e a discriminação no Governo Federal.** Março, 2023. Disponível em: <<https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/16385>>. Acesso em: 30 mai. 2023.

CIDH. **Relatório nº. 54/01 caso 12.051 Maria da Penha Maia Fernandes Brasil.** Abril, 2001. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>. Acesso em: 30 mai. 2023.

CUNHA, Rogério Sanches; PINTO, Ronaldo Batista. **Violência doméstica: Lei Maria da Penha – Lei 11.340/2006 comentado artigo por artigo.** 11. ed. rev, atual e ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

SANEMATSU, Marisa. **A pauta é violência e assédio contra mulheres no trabalho.** INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. Apoio Laudes Foundation. Fevereiro, 2022. Disponível em: <[https://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG\\_Gui\\_ApautaeViolenciessedioContraMulheresNoTrabalho\\_2022.pdf](https://agenciapatriciagalvao.org.br/wp-content/uploads/2022/03/IPG_Gui_ApautaeViolenciessedioContraMulheresNoTrabalho_2022.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2023.

MELLO, Adriana Ramos de; PAIVA, Livia de Meira Lima. **Lei Maria da Penha na Prática.** 2. ed. Ver, atual e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Violência no Trabalho. **Rev Bras Med Trab.** 2019;17(0) DOI:10.5327/Z16794435201917S1010:25-26. Disponível em: <<https://www.rbmt.org.br/details/407/pt-BR/violencia-no-trabalho>>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Relatório Anual 2000, **Relatório nº. 51/2001, Caso 12.051, Maria da Penha Maia Fernandes, Brasil,**

04 de abril de 2001. Disponível em: <[https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/OEA\\_CIDH\\_relatorio54\\_2001\\_casoMariadaPenha.pdf](https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/08/OEA_CIDH_relatorio54_2001_casoMariadaPenha.pdf)>. Acesso em: 07 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e de assédio** – Genebra, OIT, 2020. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_783092.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_783092.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. 1946. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm)[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção (nº. 190) sobre violência e assédio**. 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729459.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Experiences of violence and harassment at work: A global first survey**. Dezembro, 2022. Disponível em: <[https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação (nº. 206) sobre violência e assédio**, 2019. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms\\_729461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho doméstico**. 2023. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 18 jun. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Violência e assédio no mundo do trabalho: Um guia sobre a Convenção nº. 190 e a Recomendação nº. 206**. 2021. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_832010/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_832010/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 25 mai. 2023.

PIZZINGA, Vivian Heringer. Vulnerabilidade e atividades essenciais no contexto da COVID-19: reflexões sobre a categoria de trabalhadoras domésticas. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**. 2021; 46-25. DOI: 10.1590/2317-6369000025020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rbso/a/8GBS7nSVTGR3NyGcnMSsC6v/?lang=pt>>. Acesso em: 25 mai. 2023.

RAMOS, Ana Luisa Schmidt. **Violência psicológica contra a mulher: O dano psíquico como crime de lesão corporal**. 2. ed. Florianópolis, SC: Emais, 2019.

STJ. **Notícias**. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/29012023-Sexta-Turma-estendeu-protecao-da-Lei-Maria-da-Penha-para-mulheres->

[trans.aspx](#)>. Acesso em: 18 jun. 2023.

TJDFT. **Acórdão 1111591, 07101370420188070000**, Relator: Jair Soares, Câmara Criminal, data de julgamento: 23/7/2018, publicado no DJe: 30/7/2018. Disponível em: <<https://www.tjdft.jus.br/consultas/jurisprudencia/jurisprudencia-em-temas/lei-maria-da-penha-na-visao-do-tjdft/sujeitos-e-requisitos/sujeitos/empregada-domestica-como-sujeito-passivo-dos-crimes-previstos-pela-lei-maria-da-penha>>. Acesso em: 25 mai. 2023.

TCU. **Levantamento do sistema de prevenção e combate ao assédio moral e sexual**. 2022, Brasília, DF. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/prevencao-e-combate-ao-assedio-praticas-e-modelo-para-implantacao.htm>>. Acesso em: 15 jun. 2023.

TST. **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral Pare e Repare: por um ambiente de trabalho mais positivo**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/assedio-moral>>. Acesso em: 17 jun.2023.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico: Teoria e Prática**. Curitiba, PR: Juruá, 2016.