

1 A TÍTULO DE INTRÓITO

A preservação do meio ambiente laboral, com a observância de parâmetros mínimos de higiene, saúde e segurança, constitui a pedra angular para a concretização dos fundamentais direitos dos trabalhadores.

Reconhece a nossa Carta Constitucional de 1988 o direito de todas as pessoas usufruírem um meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade de vida para as presentes e as futuras gerações. Neste panorama, a Carta Maior considera, em seu art.225, *caput*, os valores necessários para assegurar a tutela efetiva e integral para a preservação do meio ambiente ecologicamente equilibrado.

Ademais, o art. 170 do texto constitucional vigente consagra que a ordem econômica possui como raiz medular a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos existência digna nos moldes dos preceitos básicos assecuratórios de justiça social.

Neste sentido, o art.170 centra como princípios que direcionarão a ordem econômica, entre outros, a função social da propriedade, a defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca pelo pleno emprego.

Indubitavelmente, o marco constitucional desvela que a tutela ao meio ambiente, incluindo-se o meio ambiente do trabalho, constitui uma das balizas essenciais para evitar à vulneração dos direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores, assim como alicerce dorsal para o estabelecimento de uma ordem econômica pautada nos valores de justiça social e harmonização entre a potestade econômica e o trabalho humano.

Logo, torna-se imprescindível equilibrar a relação existente entre a ordem econômica, o direito de propriedade, a defesa do meio ambiente e os fundamentais direitos, atendendo aos princípios e valores consagrados no texto da Carta Constitucional de 1988, precipuamente, ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Desta forma, ao tratar-se do ambiente de trabalho nas relações domésticas, cabe ressaltar que a tutela merece uma consideração especial, posto coincidir o núcleo maior de desenvolvimento das relações familiares com as relações trabalhistas ali desenvolvidas. Com efeito, o ambiente familiar é espaço simultâneo de convivência familiar e convívio laboral.

Espaço este, muitas vezes, propenso ao desenvolvimento de violações, agressões e tratamento nocivo contra os mais vulneráveis.

O objetivo da presente investigação é examinar os instrumentos mediatos de rechaço à violência contra os grupos vulneráveis no âmbito das relações domésticas, trazidos no seio da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015¹.

Para isto, adotou-se o método bibliográfico para a compreensão da problemática proposta, partindo-se da literatura jurídica existente sobre a temática, bem como a análise dos instrumentos normativos relevantes atinentes à matéria. A abordagem foi qualitativa com o emprego de dedução. Para tanto, utiliza-se uma proposta metodológica baseada no exame das normas relevantes no seio da sociedade internacional e na legislação pátria vigente.

A análise apresentada bifurca-se em duas partes. Em um primeiro momento, examinar-se-á os instrumentos gerais de tutela ao meio ambiente laboral; em seguida, proceder-se-á à análise das medidas específicas de tutela contra a degeneração do ambiente laboral, oriundas da Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015.

2 MARCOS DE TUTELA AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: DIGNIDADE, FELICIDADE, SAÚDE E SEGURANÇA

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS) “todos os trabalhadores devem poder disfrutar do mais alto nível possível de saúde física e mental e de condições de trabalho favoráveis”². De esta forma, para a OMS o ambiente de trabalho não deve prejudicar a saúde nem a qualidade de vida das pessoas, perfazendo o campo inseparável dos fundamentais direitos e garantias que devem amparar os trabalhadores na composição do pacto laboral: princípio da dignidade da pessoa humana, direito à saúde e o pleno emprego.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, a saúde dos trabalhadores condiciona-se aos perigos existentes no local de trabalho, aos fatores sociais e individuais e ao acesso aos serviços de saúde ocupacional³. Assim as coisas, afirma-se que o resguardo do ambiente de trabalho deve tomar em consideração estes três fatores cruciais: os riscos no local de trabalho;

¹ BRASÍLIA. Lei complementar 150, de 1º de junho de 2015, que 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.

² OMS – Organização Mundial de Saúde. *Workers' health: global plan of action*. 60ª Assembleia Mundial da Saúde. WHA 60.26, 23 de maio de 2007, p.05.

³ OMS – Organização Mundial de Saúde. *Workers' health: global plan of action*. 60ª Assembleia Mundial da Saúde. WHA 60.26, 23 de maio de 2007, p.05.

os fatores sociais e individuais vislumbrados nos casos concretos e o fomento aos serviços de atenção, prevenção e apoio em saúde ocupacional.

Ademais, deve-se considerar uma tutela particular para proteger o ambiente do trabalho onde labutam e convivem as minorias especialmente vulneráveis, como crianças, mulheres, idosos, enfermos, gestantes, migrantes e trabalhadores especialmente vulneráveis, dentre os quais, podemos incluir os domésticos.

Para a tutela do ambiente laboral, a OMS propõe um plano de ação que aborde todos os aspectos relacionados com a saúde dos trabalhadores, com “a prevenção primária dos perigos laborais, a proteção e promoção da saúde no lugar de trabalho, as condições de emprego e a melhora da resposta dos sistemas de saúde à saúde dos trabalhadores”⁴. Não se podendo olvidar que a saúde dos trabalhadores constitui requisito fundamental para a produtividade e para o desenvolvimento econômico⁵.

Ademais, cabe evidenciar que a tutela ao meio ambiente também representa uma das facetas para a concretização do direito fundamental à felicidade.

Com efeito, o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal preconiza que “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Ao referir-se ao direito à vida, há que se considerar como intrínseco a este fundamental direito, o direito de usufruir de uma vida plena, digna, com condições reais e efetivas de busca à felicidade, individual e coletiva⁶.

Assim, a promoção de mecanismos para a viabilização do meio ambiente saudável e seguro constitui a consolidação de uma das faces do direito fundamental à felicidade. Direito que se reflete em vários momentos na nossa Carta Maior e que, indubitavelmente, coloca-se, simultaneamente como baliza e anseio para a sedimentação dos direitos sociais.

Desta forma, cabe salientar que a promoção da felicidade passa pelo resguardo dos basilares direitos de todos os indivíduos, incluindo-se o relevante aspecto dos direitos laborais e os vínculos inerentes a tais direitos. De maneira que, quando o Estado se compromete a edificar instrumentos, planos e programas para a consecução de direitos como a educação, moradia, trabalho, assistência, saúde, segurança e previdência, entre outros, acaba gerando no indivíduo a expectativa de concretização de um entorno saudável, seguro, digno e feliz.

⁴ OMS – Organização Mundial de Saúde. *Workers' health: global plan of action*. 60ª Assembleia Mundial da Saúde. WHA 60.26, 23 de maio de 2007, p.05.

⁵ OMS – Organização Mundial de Saúde. *Workers' health: global plan of action*. 60ª Assembleia Mundial da Saúde. WHA 60.26, 23 de maio de 2007, p.05.

⁶ O Supremo Tribunal Federal, em análise a ADI 3300/DF de 03/02/2006, por meio do voto do Ministro Celso de Mello, reconheceu o direito à busca à felicidade no contexto de uma relação homoafetiva.

Igualmente ocorre, ao apregoar o texto constitucional a consagração de mecanismos de tutela ao desenvolvimento de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual, sem lugar a dúvidas, inclui o ambiente laboral.

Por tudo isto, ao analisar-se o meio ambiente laboral, o que se pretende é a prevenção, proteção e a promoção da saúde, física e psíquica do trabalhador, das condições de trabalho e uma adequada prestação de serviços pelo sistema de saúde, para assegurar uma digna permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, assim como a valorização dos mesmos, conforme o normatizado no art. 170, VIII, da atual Constituição Brasileira.

Os instrumentos de tutela ambiental, em termos laborais, apresentam-se como imprescindíveis, dentro do próprio conteúdo temático consagrado na Lei Maior. São vários e relevantes os artigos constitucionais que abordam a temática em comento.

Nossa Carta Magna vigente determina como direitos sociais, em seu art. 6º: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. Sendo assim, vislumbra-se no rol de tais direitos, a saúde, o trabalho, a segurança a proteção à maternidade e à infância. Valores diretamente relacionados com a proteção que deve ser concedida ao ambiente laboral, principalmente, ao considerarmos o viés da sustentabilidade.

Corroborando os preceitos anteriores, o artigo 7º, XXII, do texto magno preceitua como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Portanto, pode-se afirmar que trabalho, meio ambiente, sustentabilidade, segurança e saúde são questões que figuram com crucial ênfase em nossa Carta Maior, protagonizando os preceitos básicos para a consecução e a concretização dos padrões mínimos de respeito à dignidade do trabalhador e de todos os sujeitos que, de alguma forma, encontram-se inseridos, como partícipes mediatos ou imediatos do vínculo laboral.

3 PRECEITOS ASSECURATÓRIOS DA EXTIRPAÇÃO DAS EXPRESSÕES DE VIOLÊNCIA CONTRA OS GRUPOS VULNERÁVEIS NO BOJO DA LEI COMPLEMENTAR 150 / 2015.

A Lei Complementar 150 / 2015, que trata do contrato de trabalho doméstico consagra, em seu conteúdo, um leque de medidas para o combate às variantes fórmulas de violências que possam vir a se desenvolver no âmbito das relações domésticas.

Neste patamar, cabe efetuarmos a distinção entre duas espécies de medidas contra a violência trazidas no âmbito da Lei Complementar 150 / 2015. Primeiramente, o conjunto de preceitos de rechaço à violência contra os grupos vulneráveis, enquanto membros integrantes do grupo familiar no qual o trabalhador doméstico participa cedendo sua força de trabalho. Em segundo lugar, as medidas preconizadas pelo referido corpo normativo, com a finalidade de expurgar à violência contra o empregado doméstico no âmbito familiar onde executa suas atividades. Delineamentos que prosseguem nas linhas seguintes.

3.1 Mecanismos de rechaço à violência contra os coletivos vulneráveis

O primeiro aspecto da violência no âmbito das relações domésticas, diz respeito aos coletivos vulneráveis partícipes do grupo familiar. Neste patamar, divide-se o estudo em dois momentos. Preliminarmente, a abordagem das variadas facetas da violência no meio familiar e, em seguida, o exame dos instrumentos de tutela trazidos pela Lei Complementar 150 / 2015.

3.1.1 Fórmulas de expressões da violência no âmbito doméstico

A violência, em suas múltiplas vertentes, deve ser vislumbrada considerando uma perspectiva multidimensional, em suas causas e consequências.

O núcleo familiar constitui o mais relevante âmbito de formação e desenvolvimento para o ser humano, desde os seus primeiros exemplos, concepções e construções sobre a realidade, até a solidificação de sua formação e compreensão dos códigos morais e vicissitudes que pautam a vivência em sociedade. Verifica-se, neste contexto, a presença de espaços de vulnerabilidade que requerem uma atenção especial.

A Organização Mundial de Saúde conceitua violência como “o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.”⁷ Esta definição é relevante em vários aspectos, entre outros, quanto ao reconhecimento da violência como uma situação com implicações nos sistemas de saúde e ao confirmar a existência de reflexos emocionais e psicológicos, ademais das sequelas físicas.

⁷ WHO (World Health Organization). *Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority*. Geneva: WHO; 1996 (document WHO/EHA/ SPI.POA.2).

Por sua vez, a violência intrafamiliar concebe-se como resultante de comportamentos abusivos praticados na esfera familiar, vitimizando algum(s) dos seus membros, devendo-se tratá-la como “um problema social de grande dimensão que afeta toda a sociedade, atingindo, de forma continuada, especialmente mulheres, crianças, adolescentes, idosos e portadores de deficiência”⁸.

Uma das manifestações mais frequentes, deste tipo de violência, é aquela praticada contra a mulher por seus companheiros ou ex companheiros. Concretamente, a violência de gênero nas relações afetivas é, ao mesmo tempo, uma categoria singular de violência de gênero e de violência intrafamiliar. Segundo GALTHUNG⁹, a violência de gênero nas relações entre cônjuges ou companheiros, concebe-se como uma forma de violência direta, por ser praticada contra uma mulher por seu companheiro ou ex companheiro, relacionando-se com a violência estrutural¹⁰, baseada nas relações patriarcais que impõem poder e dominação e na violência cultural, sustentada nas ideologias machistas.

Com efeito, as lesões ocasionadas a qualquer membro familiar comprometem a convivência harmônica do grupo, desvelando um ambiente de instabilidade, temores e angústias entre os conviventes.

A violência intrafamiliar engloba as agressões padecidas pelos membros mais vulneráveis na esfera familiar, como crianças, idosos e deficientes e a violência contra a mulher nesta esfera, caracterizada pelo exercício do domínio do homem sobre a mulher¹¹.

Nestas hipóteses, o maltratador exerce a violência sobre os membros mais fragilizados da relação (crianças, mulheres, idosos, deficientes) e / ou para manifestar seu poder e dominação no grupo familiar (ascendentes, irmãos)¹².

Desta forma, todos os membros vulneráveis do grupo familiar tornam-se suscetíveis a padecerem agressões¹³, consubstanciando-se um ambiente deletério, onde as relações

8 BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. *Violência intrafamiliar: orientações para prática em serviço*. Secretaria de Políticas de Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2001. 96 p.: il. – (Série Cadernos de Atenção Básica; n. 8) – (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 131), p.07.

9 GALTHUNG, J. *Investigaciones teóricas. Sociedad y cultura contemporáneas*. Madrid, Tecnos/ Instituto de Cultura “Juan Gil-Albert”. 1995, p.314-315.

10 Ver SOPEÑA VALLINA, María Elena. *Violencia contra las mujeres: claves para la comprensión e intervención profesional desde la atención primaria*. Em: TORRES MANZANERA, Emilio; CARRO MENÉNDEZ, Mari Luz. (eds.) **Violencia de género. Reflexiones sobre intervenciones sanitarias y judiciales**. Curso de verano de la Universidad de Oviedo, Avilés, julio de 2006, p.14.

11 DE VEGA RUIZ, José Augusto. *Nuevas modalidades legislativas. La reforma de algunos artículos del Código Penal: violencia doméstica, nueva modificación del Código Penal*. Em: **Jornadas la violencia de género en la sociedad actual. Ponencias Generalitat Valenciana, 2000 (Valencia, 24 y 25 de noviembre de 1998; Alicante, 9 de octubre 1999; Castellón, 10 de octubre 1999)**. Consellería de Benestar Social, pp.33–39.

12 Neste sentido vide RAMON RIBAS, Eduardo. *Violencia de género y violencia doméstica*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008, p. 126.

13 LAURENZO COPELLO, Patricia. *La violencia de género en la ley integral: valoración político-criminal*.

estritamente estruturadas em vínculos afetivos propiciam a proliferação de um amplo rol de maltratados¹⁴.

A violência intrafamiliar exterioriza-se através de vários tipos de atos ou comportamentos abusivos, sejam físicos, psíquicos ou sexuais que são praticados contra a vítima, com o intuito de subjugar-la e demonstrar o poder de domínio exercido sobre a mesma¹⁵. Estes atos ou comportamentos explicitam-se em forma de violência física, violência psicológica, violência econômica e violência sexual¹⁶. Igualmente, pode-se incluir a negligência e o abandono como instrumentos de violência.

A violência física consolida-se com o uso da força física ou a utilização de armas, de forma intencional, ocasionando um risco potencial ou lesão física, dano ou dor¹⁷. Exterioriza-se em contusões, hematomas, erosões, escoriações, ferimentos, queimaduras, mordiscos, fraturas, entre outros¹⁸.

A proximidade afetiva da vítima ao agressor favorece a repetição dos atos violentos. Do mesmo modo, os graus de violência não são excludentes, pois, no ciclo da violência, os sujeitos ativos mesclam o abuso físico, a repetição de golpes e ademais, em geral, cometem atos de abuso verbal.

Por sua vez, a violência psicológica encontra-se em uma linha tênue com relação à violência física. Sendo assim, os abusos ou agressões praticados contra qualquer membro do grupo familiar repercutem, negativamente, em todo o convívio familiar, desestabilizando todo o núcleo.

Revista electrónica de ciencia penal y criminología (em linha). 2005, núm.07-08. Disponível em Internet: [http://criminnet.ugr.es/recpc/07/recpc 07-08.pdf](http://criminnet.ugr.es/recpc/07/recpc%2007-08.pdf). Acesso em: 16 de janeiro de 2016.

14 Ver ALMOGUERA CARRERES, Joaquín. *La violencia de género como vulneración de la dignidad humana*. Em: RODRÍGUEZ PALOP, María Eugenia; CAMPOY CERVERA, Ignacio, REY PÉREZ, José Luis. (Editores.). **Desafíos actuales a los derechos humanos: la violencia de género, la inmigración y los medios de comunicación**. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 2005, p.64-65.

15 CEREZO, Ana Isabel. *El homicidio en la pareja: tratamiento criminológico*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000, p. 152.

16 Os maus tratos podem ser: psíquicos, através de atos ou condutas que resultam na desvalorização do outro, como ameaças, humilhações, insultos, isolamento; físicos, através de atos que produzam ou possam ocasionar dano físico, como golpes, chutes, queimaduras; sexuais, quando as relações sexuais são impostas. Ver DE VEGA RUIZ, José Augusto. *Nuevas modalidades legislativas. La reforma de algunos artículos del Código Penal: violencia doméstica, nueva modificación del Código Penal*. Em: **Jornadas la violencia de género en la sociedad actual. Ponencias Generalitat Valenciana, 2000**. (Valencia, 24 y 25 de noviembre de 1998; Alicante, 9 de octubre 1999; Castellon, 10 de octubre 1999). Consellería de Benestar Social, pp 33-34.

17 Ver ALBERDI, Inés; MATAS, Natalia. *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación “La Caixa”, 2002, p.92; VILLAVICENCIO, Patricia. **Barreras que impiden la ruptura de una situación de maltrato**. Em: OSBORNE, Raquel. **La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas**. Madrid: UNED ediciones, 2001, p.42.

18 MEDINA. Juan J. *Violencia contra la mujer en la pareja: Investigación comparada y situación en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2002, p.60.

Não raramente a violência contra a mulher produz reflexos nefastos nos filhos. Concretamente, a violência física exercida contra as mulheres, nas relações afetivas, sempre acompanha consequências de natureza psicológica para ela e para os seus filhos. Sendo assim,

Cuando un hombre ejerce violencia física contra una mujer, dentro del ámbito familiar, se transmite un mensaje de odio, desprecio, sometimiento y falta de respecto que, con facilidad, actúan como resorte para la elaboración de cogniciones distorsionadas por parte de la víctima, y como generador de sentimientos de inseguridad, abandono y miedo¹⁹.

Ademais de tudo isto, a violência psicológica²⁰ manifesta-se através de hostilidades verbais ou não verbais reiteradas, em forma de hostilização, insultos, ameaças, dominação, menosprezo, humilhações, coerção, isolamento, entre outros. Em concreto, o abuso psicológico pode ser considerado mais nocivo que o abuso físico, por ser de difícil identificação e/ou superação²¹.

A violência econômica manifesta-se quando o maltratador impõe obstáculos ao acesso aos recursos econômicos ou exerce o domínio sobre eles, exteriorizando-se em atos como o controle dos gastos, exclusão das decisões financeiras, ocultação de informação sobre seus ingressos, obstaculização do acesso ao mercado de trabalho, etc²².

No contexto da violência contra a mulher, por exemplo, é habitual que o varão administre a economia familiar e, em seu caso, apodere-se dos bens da companheira²³, majorando a situação de dependência e subordinação. Em muitos casos, à mulher relega-se o manuseio dos gastos pertinentes ao âmbito doméstico, correspondendo ao homem as decisões econômicas mais relevantes. A violência econômica acarreta transtornos físicos e psíquicos como medo, insegurança e enfermidades psicossomáticas.

A negligência também deve ser considerada como violência nas relações familiares. Os comportamentos omissivos e a desassistência, em relação aos componentes vulneráveis da matriz familiar, também constituem matizes da violência, não raras vezes invisibilizadas.

19 SÁNCHEZ ADEVA, Adelina. *La violencia de género y su manifestación en el entorno laboral: consideraciones psicológicas*. Em: GARCÍA GONZÁLEZ, María Nieves. **Violencia de género: investigaciones y aportaciones pluridisciplinares. Significado de su tratamiento en los medios**. Madrid: Fragua, 2008, p.154.

20 Sobre o maltrato psicológico ver HIRIGOYEN, Marie France. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós, 1998.

21 HORLEY, Sandra. *El síndrome del encanto. Por qué hombres encantadores pueden volverse peligrosos amantes*. Em: **Jornadas la violencia de género en la sociedad actual. Ponencias Generalitat Valenciana, 2000**. (Valencia, 24 y 25 de noviembre de 1998; Alicante, 9 de octubre 1999; Castellon, 10 de octubre 1999), p. 65-78.

22 CORSI, Jorge. *Abuso y victimización de la mujer en el contexto conyugal*. Em: Vários Autores. **Violencia doméstica**. México: Centro de documentación Betsie Hollants, 1998, p.28.

23 KIPEN, Ana; CATERBERG, Monica. *Maltrato, un permiso milenario. La violencia contra la mujer. Dossiers para entender el mundo*. Barcelona: Intermón Oxfam, 2006, pp 152 – 153.

Particularmente, na perspectiva das crianças, deficientes, idosos e enfermos, a negligência configura-se com condutas como abstenção, cuidado inadequado, abandono, atuação falha quanto aos deveres de guarda e tutela por parte dos pais ou cuidadores.

Uma outra expressão da violência no âmbito familiar é a violência sexual. Este tipo de violação configura um atentado contra a liberdade sexual e a livre capacidade de escolha e decisão das pessoas. Neste sentido, vislumbra-se que a liberdade sexual possui uma vertente positiva e outra negativa²⁴. A vertente positiva refere-se à livre disposição das capacidades sexuais, enquanto o aspecto negativo considera a livre eleição dos sujeitos em não participarem em práticas sexuais não consentidas²⁵.

3.1.2 Medidas de repulsa à violência contra os grupos vulneráveis no seio da Lei Complementar 150 / 2015

Merece destaque no combate à violência contra os sujeitos vulneráveis no âmbito doméstico, como medida trazida pela Lei Complementar 150 / 2015, a inserção de uma modalidade de justa causa por parte do empregador, viabilizadora da rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado. Trata-se da ruptura do pacto laboral em virtude de atos de violência praticados contra a mulher, com fulcro no art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006²⁶.

Sabe-se que o contrato de trabalho poderá ser extinto de várias formas, exemplificativamente, por falta grave do empregador, por comunicação de demissão do empregado, sem falta grave do empregado, por culpa recíproca, por desaparecimento de um dos sujeitos contratantes, por força maior, entre outros.

Na ruptura do contrato de trabalho sem a existência de falta grave do empregado, este preservará o direito ao recebimento das verbas indenizatórias correspondentes. De esta forma, o trabalhador fará jus a receber saldo de salários, aviso prévio, aviso prévio proporcional por

24 Para ROJAS RIVERO “La libertad sexual se encuentra implícita en el concepto de intimidad y comprende dos aspectos: la posibilidad de disponer del propio cuerpo y la posibilidad de rechazar los comportamientos y repeler los ataques de naturaleza sexual, es decir, el derecho a no verse inmerso en un contexto sexual no querido”. Vide ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. *Algunos aspectos procesales de la protección legal contra el acoso*. **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, n.08, abril 2005. Disponível em: www.iustel.com. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

25 DE VEGA RUIZ, José Augusto. *Las agresiones familiares en la violencia doméstica*. Pamplona: Aranzadi, 1999, p. 97.

26 Lei 11.340, de 7 de agosto de 2006, que 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..

tempo de serviço, férias vencidas mais um terço, férias proporcionais mais um terço, 13º salário, saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), indenização de 40% sobre os valores depositados no FGTS e as guias para o seguro desemprego.

Com efeito, as consequências jurídicas são idênticas na ocorrência de ruptura do contrato de trabalho por falta grave do empregador. Cabendo, neste caso, a ação de ruptura indireta por falta grave do empregador. Neste patamar, a Lei Complementar 150 / 2015, arrola, nos incisos do parágrafo único do art.27, o leque de causas justificadoras da rescisão indireta do contrato de trabalho, a maioria das quais acaba repetindo o art.483 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Distanciando-se do elenco da norma consolidada, a lei específica de tutela aos domésticos, em seu inciso VII, considera, entre outros, como falta grave do 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”.

Nos termos da Lei 11.340 / 2006, em seu art.5º, configura 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. Tal comportamento agressor pode ocorrer no âmbito da unidade doméstica, compreendendo-se como tal o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, no cerne da família, composta por indivíduos unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa ou em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Por outro lado, quando a falta grave é praticada pelo empregado, ele perderá os direitos indenizatórios correspondentes. Sendo assim, o art. 27 da Lei Complementar 150 / 2015 preconiza, em seu inciso I, como justa causa para a ruptura do contrato de trabalho do empregado doméstico a “submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado”.

Com efeito, o grau de vulnerabilidade destes sujeitos multiplica-se, à medida em que se encontram em situação de cuidados específicos por parte do trabalhador doméstico. Neste caso, a relação de submissão inverte-se, passando o empregado doméstico da condição de hipossuficiente para uma posição de controle e comando ante o indivíduo vulnerável.

Sendo assim, em ocorrendo violações contra os direitos essenciais destes sujeitos, o trabalhador doméstico sofrerá as sanções laborais cabíveis, sem prejuízo das demais penalidades aplicáveis, por descumprimento de suas funções contratuais principais, ademais, do inadimplemento dos deveres atinentes ao respeito à dignidade da pessoa humana.

Por óbvio, a norma direciona-se a tutelar os hipossuficientes nas relações familiares, sujeitos que, em razão de condições pessoais específicas encontram-se vulneráveis às ações e comportamentos hostis, tanto por parte de outros membros do núcleo familiar, como por parte de cuidadores, acompanhantes e trabalhadores outros inseridos no seio familiar.

Sendo assim, os institutos inseridos no art.27 e parágrafo único da Lei Complementar 150 / 2015 concebem-se como fórmulas para o rechaço a qualquer forma de violência no cerne das relações domésticas, seja quando praticada por membro do grupo familiar contra um dos seus membros, seja quando resultante do comportamento adverso do próprio trabalhador doméstico com relação àquelas pessoas que necessitam de cuidados especiais, maior atenção e assistência. Por certo, em qualquer forma de expressão, a violência macula o ambiente laboral, transmutando-o em um espaço inóspito, inseguro e árido para os conviventes.

3.1.3 Medidas de combate à violência contra o empregado doméstico

Entre os grupos vulneráveis que necessitam de específica tutela pela legislação pátria, sem dúvidas, podemos citar os trabalhadores domésticos, em razão de um conjunto de motivos:

- 1) O trabalhador, *per si*, constitui o pólo hipossuficiente, por apresentar-se como o sujeito subordinado, contratualmente, ao empregador, permanecendo sob suas ordens e poder de comando;
- 2) O trabalhador doméstico, historicamente, sempre sofreu discriminação, seja discriminação em função do local e das atividades realizadas, seja discriminação quando em comparação ao sistema normativo de regência dos demais tipos de trabalhadores, apesar dos reiterados esforços legislativos para a equiparação com os demais grupos de empregados;
- 3) Os empregados domésticos desempenham as suas atividades em contato direto, pessoal e imediato com o empregador, viabilizando à existência de uma subordinação ostensiva ao poder patronal, o que pode gerar comportamentos abusivos ilegítimos por parte do empregador.

Diante desta situação de efetiva vulnerabilidade no cerne do ambiente laboral onde exerce as suas funções, o legislador pátrio concebeu uma gama de medidas para a eliminação e desestímulo às práticas e comportamentos perniciosos contra o empregado doméstico.

Indubitavelmente, o primeiro preceito de tutela aos vulneráveis e combate às violações de direitos previsto no cerne da Lei Complementar 150, de 2015, encontra-se no parágrafo único, art. 1º, ao estatuir a vedação à contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Por suposto, há que se considerar que, em nosso país, o emprego de crianças e adolescentes na realização de tarefas domésticas, sempre constituiu uma sombra constante e invisível, açoitada pelas rédeas da precariedade e desrespeito aos direitos trabalhistas. Sendo assim, a normativa de 2015 pulveriza, sumariamente, às práticas ilegítimas de contratação de menores de 18 anos para a realização de atividades no âmbito doméstico.

Igualmente, o legislador estabeleceu no parágrafo único do art. 27 da lei de tutela aos domésticos uma gama de causas justificadoras da ruptura do contrato de trabalho por culpa do empregador. As condutas ali descritas correspondem, em sua grande maioria, àquelas já previstas no art.483 da CLT, com algumas adequações e complementações para atender à necessidade específica de tutela aos domésticos. O mais relevante é ressaltar-se que todas as vedações descritas objetivam extirpar, direta ou reflexamente, à prática de condutas de violência, física ou psíquica, do empregador ou membro do núcleo familiar contra os trabalhadores domésticos.

Com fulcro na norma supra descrita, as condutas tipificadas como justa causa do empregador encontram-se delineadas da seguinte forma:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Na ruptura indireta do contrato de trabalho, o ato pernicioso do empregador ou de membros do núcleo familiar é o que justifica o rompimento do pacto laboral, por não existir mais condições ou ambiente propício à continuidade da relação empregatícia.

Entre as situações descritas, verifica-se a impossibilidade de desenvolvimento regular do contrato laboral, posto não mais existirem condições físicas, psíquicas, morais ou emocionais para o trabalhador seguir executando normalmente as suas atividades.

Sendo assim, entre outras hipóteses, destacamos a possibilidade de ruptura do contrato de trabalho por falta grave do empregador nos casos em que se apresente um comprometimento à saúde e à segurança do trabalhador, corrompendo, portanto, o equilíbrio adequado que deve pairar em todo e qualquer ambiente de trabalho.

Passaremos ao exame destas situações de forma ilustrativa.

O inciso I proíbe que o empregador exija do trabalhador doméstico serviços superiores às forças físicas ou mentais do empregado ou ainda, serviços inadequados, por serem vedados legalmente, moralmente ou estranhos ao contrato. Este primeiro preceito, portanto, respalda o combate à violência física ou psicológica contra o trabalhador.

O inciso II veda o tratamento com rigor excessivo ou de forma degradante pelo empregador ou por sua família. No tratamento com rigor excessivo, observa-se uma anômala utilização das prerrogativas inerentes ao poder diretivo do empregador. De esta forma, os comandos ilegítimos do empregador ou dos superiores hierárquicos designados por ele, culminam na violação da intimidade, liberdade ou dignidade do trabalhador, de forma abominável e trazendo vexações, humilhações e/ou até mesmo danos psicológicos para o trabalhador atingido pelos abusos.

O inciso III situa o comportamento omissivo ou comissivo do empregador que coloque o trabalhador em perigo manifesto de mal considerável. Nesta situação deve-se considerar a existência de possibilidade concreta de o trabalhador sofrer algum dano com significativo potencial para a sua integridade física, psíquica, saúde ou vida.

Recentemente, o TST reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho de uma trabalhadora com problemas renais severos que se encontrava impedida de ir ao sanitário quando necessitava, posto que a empresa “restringia a 15 minutos diários o tempo para uso do toalete e a ameaçava de advertência caso se afastasse do posto”²⁷. A limitação e a advertência eram impostas à trabalhadora pela empresa, mesmo ciente que a empregada padecia de nefrolitíase, tendo inclusive passado por cirurgia e que necessitava ingerir muita água e, portanto, dirigir-se um número maior de vezes ao sanitário. Atemorizada, a trabalhadora via-

²⁷ TST - Tribunal Superior do Trabalho. Agência de notícias. Secretaria de Comunicação Social - TST. *Atendente com doença renal impedida de ir ao banheiro consegue rescisão indireta*. 25 de setembro de 2013. Fernanda Loureiro. Processo: RR-2120-18.2011.5.03.0003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 28 de setembro de 2013.

se “obrigada a ‘segurar’ a urina, o que agravou seu problema de saúde”²⁸, razões que a conduziram à pleitear a ruptura do contrato de trabalho e indenização por danos morais.

Para o Ministro relator do recurso João Oreste Dalazen “a limitação de tempo para os empregados usarem o toalete é medida caracterizadora da justa causa patronal para a rescisão indireta, em razão do perigo de mal considerável à saúde da trabalhadora portadora de doença renal”.

Conforme o exposto, podemos afirmar que o comportamento da empresa contratante majorou os riscos à saúde da trabalhadora, representando sérios problemas tanto à sua integridade física como emocional, ademais de representar séria vexação.

O inciso IV do texto normativo em análise trata do inadimplemento das obrigações contratuais. Por certo, quando o empregador deixa de cumprir as suas obrigações contratuais estará explicitamente praticando violência econômica ou psíquica contra o trabalhador. E ademais, vale ressaltar que todas as hipóteses previstas no rol do parágrafo único do art.27 da Lei Complementar 150 / 2015 consubstanciam-se como descumprimento das obrigações contratuais do empregador, quer principais ou acessórias, patrimoniais ou não patrimoniais.

O inciso V proíbe o ato lesivo à honra e à boa fama do empregado, praticado pelo empregador ou sua família. Conduta que se reporta aos atos, atitudes, práticas, gestos, palavras e outras violações que possam transparecer como abusos à honra e à boa fama do trabalhador.

Neste panorama, inclui-se o assédio moral, caracterizando-se tal conduta pela repetição dos atos atentatórios à dignidade do trabalhador.

Ilustrando estes comportamentos, recente decisão unânime da Sexta Turma do TST, confirmando decisão do Tribunal Regional, manteve a condenação de uma loja de eletros de Vitória / ES a pagar a um de seus vendedores as verbas decorrentes da rescisão indireta do contrato de trabalho, indenização por danos morais e no auxílio mensal para a compra de medicamentos para o tratamento da depressão, considerando-se uma série de ofensas homofóbicas praticadas por um de seus gerentes de vendas²⁹.

Segundo o trabalhador, ele sempre foi tratado com rigor excessivo pelo gerente de vendas que, inclusive, insinuou na frente dos seus companheiros de trabalho que o vendedor

²⁸ TST - Tribunal Superior do Trabalho. Agência de notícias. Secretaria de Comunicação Social - TST. *Atendente com doença renal impedida de ir ao banheiro consegue rescisão indireta*. 25 de setembro de 2013. Fernanda Loureiro. Processo: RR-2120-18.2011.5.03.0003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 28 de setembro de 2013.

²⁹ TST - Tribunal Superior do Trabalho. Agência de notícias. Secretaria de Comunicação Social – TST. *Ricardo Eletro é condenada por conduta homofóbica de gerente*. 9 de julho de 2012 . Dirceu Arcoverde. Processo: AIRR-64100-89.2010.5.17.0009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 28 de setembro de 2013.

era homossexual, dirigindo-se ao mesmo com brincadeiras jocosas, “como a de citar seu nome e dizer que, à noite, ele se chamava ‘Alice no País das Maravilhas’”. As brincadeiras, enfatizando uma suposta orientação sexual por parte do vendedor, prosseguiram de forma acalourada, desencadeando, segundo o empregado reclamante um processo de depressão³⁰.

Para o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga o comportamento empresarial violou "a dignidade, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem" do trabalhador, ofendendo "os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano"³¹.

O assédio moral compreende os “atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados”, tratando-se “da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função”. Este tipo de violência moral tem como objetivo “humilhar, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a saúde, a própria vida da vítima e seu emprego”³².

As consequências destes abusos repetitivos ocasiona, na vida do trabalhador, “desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte”³³.

Vale ressaltar que tanto o assédio sexual quanto o assédio moral constituem condutas que justificam a rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador. O assédio sexual “consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual”. A atitude do agressor “pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem”³⁴.

Cabe ressaltar que os sujeitos podem ser homem ou mulher, como vítima ou algoz.

³⁰ TST - Tribunal Superior do Trabalho. Agência de notícias. Secretaria de Comunicação Social – TST. *Ricardo Eletro é condenada por conduta homofóbica de gerente*. 9 de julho de 2012 . Dirceu Arcoverde. Processo: AIRR-64100-89.2010.5.17.0009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 28 de setembro de 2013.

³¹ TST - Tribunal Superior do Trabalho. Agência de notícias. Secretaria de Comunicação Social – TST. *Ricardo Eletro é condenada por conduta homofóbica de gerente*. 9 de julho de 2012 . Dirceu Arcoverde. Processo: AIRR-64100-89.2010.5.17.0009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 28 de setembro de 2013.

³² MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília, junho de 2010, p.13.

³³ MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília, junho de 2010, p.13.

³⁴ MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho*. Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília, junho de 2010, p.30.

O inciso VI da Lei Complementar qualifica como falta grave, a agressão física praticada pelo empregador ou familiar contra o próprio empregado doméstico ou membro da sua família, considerando-se a legítima defesa, própria ou de terceiro, como excludente.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ex positis, pode-se extrair que o direito fundamental à felicidade consubstancia-se nas relações laborais, entre outros, com a concretização das garantias e diretrizes axiológicas assecuratórias da preservação do meio ambiente salubre, seguro e digno ao exercício das atividades laborais as quais o trabalhador se propôs adimplir. De esta forma, os trabalhadores possuem o direito fundamental a um ambiente laboral ecologicamente equilibrado e protegido contra potenciais riscos à sua integridade física ou psíquica.

Como corolário de todo o exposto até o momento, configura-se abominável, hediondo e inaceitável qualquer prática discriminatória e de violações aos direitos dos coletivos vulneráveis, em qualquer âmbito da vida em sociedade. Sendo assim, assegura a legislação infraconstitucional de tutela aos domésticos a ruptura do pacto laboral quando degradado pela violência, quer praticada contra o próprio trabalhador doméstico, através das várias concepções que a palavra pode abarcar, seja violência física, moral, psicológica ou econômica ou quando praticada contra outros grupos igualmente vulneráveis, como idosos, deficientes, enfermos, crianças e mulheres.

É inconcebível a felicidade em qualquer ambiente corrompido pela violência. Desta feita, quer como resultante das concepções naturalistas, quer como direito positivado, a felicidade, em seus delineamentos tanto místicos quanto concretos, seguramente, norteia os ideais presentes e futuros de qualquer ser humano, desde a mais tenra idade.

REFERÊNCIAS

ALBERDI, Inés; MATAS, Natalia. *La violencia doméstica. Informe sobre los malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación “La Caixa”, 2002.

ALMOGUERA CARRERES, Joaquín. *La violencia de género como vulneración de la dignidad humana*. Em: RODRÍGUEZ PALOP, María Eugenia; CAMPOY CERVERA,

Ignacio, REY PÉREZ, José Luis. (Editores.). **Desafíos actuales a los derechos humanos: la violencia de género, la inmigración y los medios de comunicación.** Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Universidad Carlos III de Madrid, Dykinson, 2005.

BRASIL. MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. *Assédio Moral e Sexual no Trabalho.* Cartilha elaborada pela Subcomissão de Gênero com participação da Comissão de Ética do MTE. Brasília.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. *Violência intrafamiliar: orientações para prática em serviço.* Secretaria de Políticas de Saúde. – Brasília: Ministério da Saúde, 2001. 96 p.: il. – (Série Cadernos de Atenção Básica; n. 8) – (Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 131).

BRASIL. Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015, que 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.

CARRO MENÉNDEZ, Mari Luz. (eds.) *Violencia de género. Reflexiones sobre intervenciones sanitarias y judiciales.* Curso de verano de la Universidad de Oviedo, Avilés, julio de 2006.

CEREZO, Ana Isabel. *El homicidio en la pareja: tratamiento criminológico.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

CORSI, Jorge. *Abuso y victimización de la mujer en el contexto conyugal.* Em: Vários Autores. *Violencia doméstica.* México: Centro de documentación Betsie Hollants, 1998.

DE VEGA RUIZ, José Augusto. *Nuevas modalidades legislativas. La reforma de algunos artículos del Código Penal: violencia doméstica, nueva modificación del Código Penal.* Em: **Jornadas la violencia de género en la sociedad actual. Ponencias Generalitat Valenciana, 2000** (Valencia, 24 y 25 de noviembre de 1998; Alicante, 9 de octubre 1999; Castellon, 10 de octubre 1999. Consellería de Benestar Social, pp.33–39.

_____, José Augusto. *Las agresiones familiares en la violencia doméstica.* Pamplona: Aranzadi, 1999.

GALTHUNG, J. *Investigaciones teóricas. Sociedad y cultura contemporáneas.* Madrid, Tecnos/ Instituto de Cultura “Juan gil-albert”. 1995.

HIRIGOYEN, Marie France. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* Barcelona: Paidós, 1998.

HORLEY, Sandra. *El síndrome del encanto. Por qué hombres encantadores pueden volverse peligrosos amantes*. Em: **Jornadas la violencia de género en la sociedad actual. Ponencias Generalitat Valenciana, 2000**. (Valencia, 24 y 25 de noviembre de 1998; Alicante, 9 de octubre 1999; Castellon, 10 de octubre 1999).

KIPEN, Ana; CATERBERG, Monica. *Maltrato, un permiso milenario. La violencia contra la mujer. Dossiers para entender el mundo*. Barcelona:Intermón Oxfam, 2006.

LAURENZO COPELLO, Patricia. *La violencia de género en la ley integral: valoración político-criminal*. **Revista electrónica de ciencia penal y criminología** (em linha). 2005, núm.07-08. Disponível em Internet: http://criminet.ugr.es/recpc/07/recpc_07-08.pdf. Acesso em: 16 de janeiro de 2016.

MEDINA. Juan J. *Violencia contra la mujer en la pareja: Investigación comparada y situación en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2002.

OMS – Organização Mundial de Saúde. *Workers' health: global plan of action*. 60ª Assembleia Mundial da Saúde. WHA 60.26, 23 de maio de 2007.

RAMON RIBAS, Eduardo. *Violencia de género y violencia doméstica*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2008.

ROJAS RIVERO, Gloria Pilar. *Algunos aspectos procesales de la protección legal contra el acoso*. **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, n.08, abril 2005. Disponível em: www.iustel.com. Acesso em: 20 de fevereiro de 2016.

SÁNCHEZ ADEVA, Adelina. *La violencia de género y su manifestación en el entorno laboral: consideraciones psicológicas*. Em: GARCÍA GONZÁLEZ, María Nieves. **Violencia de género: investigaciones y aportaciones pluridisciplinares. Significado de su tratamiento en los medios**. Madrid: Fragua, 2008.

SOPEÑA VALLINA, María Elena. *Violencia contra las mujeres: claves para la comprensión e intervención profesional desde la atención primaria*. Em: TORRES MANZANERA, Emilio; CARRO MENÉNDEZ, Mari Luz. (eds.) **Violencia de género. Reflexiones sobre intervenciones sanitarias y judiciales**. Curso de verano de la Universidad de Oviedo, Avilés, julio de 2006.

VILLAVICENCIO, Patricia. *Barreras que impiden la ruptura de una situación de maltrato*. Em: OSBORNE, Raquel. **La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas**. Madrid: UNED ediciones, 2001.

WHO (World Health Organization). *Global consultation on violence and health. Violence: a public health priority*. Geneva: WHO; 1996 (document WHO/EHA/ SPI.POA.2).