

# ASSÉDIO SEXUAL E DE GÊNERO NO LOCAL DE TRABALHO NA VISÃO DA CONVENÇÃO 190 DA OIT

Michele do Amaral<sup>1</sup>

**Sumário:** 1 Introdução. 2 O assédio sexual de acordo com a legislação e jurisprudência brasileiras. 3 Legislação nacional acerca do assédio sexual e de gênero. 4 Ônus da prova. 5 As diretrizes da OIT para enfrentamento do assédio e violência no ambiente de trabalho. 6. Definição de assédio sexual e de gênero de acordo com a Convenção 190 da OIT. 7 Diretrizes da OIT para enfrentamento do assédio sexual e de gênero. 8 Proteção contra violência e assédio como direito fundamental do trabalho. 9 Proteção contra violência e assédio como condição para o trabalho decente. 10 Diretrizes para combate e prevenção da violência e assédio no mundo do trabalho. 11 A abordagem holística - pilares de ação. 12 O papel dos diferentes atores sociais. 13 Conclusão.

## RESUMO

A falta de sistematização legal e doutrinária no Brasil impactam negativamente na prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero. A ratificação e implementação da Convenção 190 da OIT são importantes passos para dar mais efetividade e melhorar a abordagem sobre o tema. O objetivo deste artigo é analisar o conceito legal de assédio na legislação nacional, a jurisprudência dos Tribunais acerca do tema, demonstrando a inexistência de segurança jurídica, o que dificulta o enfrentamento adequado do problema, em especial a denúncia por parte das vítimas. Partindo dessa premissa, mostrar a conceituação de assédio sexual e de gênero e as medidas trazidas pela Convenção 190 da OIT para enfrentamento efetivo do problema nela previstas, traçando sugestões para sua incorporação ao cenário brasileiro.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Convenção e Recomendação da OIT. Saúde e Segurança do Trabalho. Assédio Sexual e de Gênero. Medidas para Enfrentamento. Sugestões de Implementação no Cenário Brasileiro.

---

<sup>1</sup> Juíza do Trabalho Substituta no TRT 15ª Região. Pós-graduada em Relações Industriais e do Trabalho pela Universidade de Turim.



## 1 INTRODUÇÃO

A violência e o assédio no ambiente de trabalho são problemas complexos que afetam não apenas a vida das vítimas, mas também a produtividade das empresas e as finanças públicas (ILO, Sexual [...], 2020). Seu enfrentamento é questão de saúde e segurança, que está entre os princípios e direitos fundamentais do trabalho da OIT, bem como integra o conceito de trabalho decente, previsto na agenda 2030 da ONU.

Diante de sua complexidade, a violência e o assédio devem ser enfrentados de forma conjunta pelo Estado, pelas empresas, pelas entidades sindicais e pelos trabalhadores dos setores público e privado, cada um desses atores sociais possuindo relevante papel no combate ao problema no ambiente de trabalho em todas as suas formas.

Nesse cenário, a Convenção 190 da OIT, cujo processo de ratificação foi iniciado no Brasil em março de 2023, foi adotada com o intuito de promover medidas de prevenção e eliminação de toda forma de violência física, psíquica, emocional e sexual relacionada ao mundo do trabalho.

Em razão da abrangência da proteção visada pela norma internacional e a fim de possibilitar uma adequada abordagem do tema, este artigo analisará exclusivamente o assédio sexual e de gênero.

No Brasil, o assédio sexual está previsto apenas no Código Penal, remanescendo ainda grande preconceito e estigma sobre o tema, o que prejudica sobremaneira a adoção de medidas preventivas e punitivas. Além disso, a falta de sistematização legal impacta negativamente na jurisprudência, gerando grande insegurança jurídica.

Portanto, além de uma mudança de paradigma e o estabelecimento de parâmetros mais claros de comportamentos dentro do ambiente de trabalho, para adequadamente prevenir e eliminar o problema é essencial que a legislação trabalhista aborde de forma clara o problema e que as medidas indicadas pela Convenção 190 da OIT sejam incorporadas à prática empresarial e estatal.

Este artigo visa apontar os problemas decorrentes da falta de normatização específica acerca do assédio sexual e de gênero no local de trabalho, em especial no que tange à jurisprudência sobre o tema, bem como expor as propostas trazidas pela



Convenção 190 e Recomendação 206 da OIT para um enfrentamento holístico do problema e sua transposição para o cenário brasileiro.

## 2 O ASSÉDIO SEXUAL DE ACORDO COM A LEGISLAÇÃO E JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRAS

O contexto cultural e a ausência de clara sistematização legal no Brasil sobre assédio sexual e de gênero representam grandes desafios para a prevenção e o combate desse tipo de comportamento no ambiente de trabalho.

Na legislação brasileira, o assédio sexual é tratado por lei no Código Penal, no Art. 216-A, introduzido pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que define o crime da seguinte forma:

*Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.*

Ter a conduta definida apenas no Código Penal resulta muitas vezes em considerar como assédio sexual, mesmo na esfera laboral, apenas os atos mais abusivos, ameaçadores ou perigosos, bem como exigir que, para sua caracterização, devam estar preenchidos todos os requisitos do tipo penal.

A norma penal tipifica apenas os atos praticados por superiores hierárquicos ou pessoas com ascendência em relação à vítima, que se utilizam desse poder para obter vantagem sexual, de modo que há julgados trabalhistas, embora minoritários, que não consideram caracterizado o assédio sexual quando praticado por pessoa sem ascendência sobre a vítima ou quando não compreender nenhuma chantagem ou promessa:

*Alegações de assédio sexual e rigor excessivo por parte do superior hierárquico. Todavia a própria testemunha da autora confirmou que a pessoa indicada não tem ascendência profissional sobre a reclamante e que trabalhava em área diversa. Assim não há como se falar em assédio sexual por parte de quem não tem poder hierárquico sobre a recorrente e atribuir eventuais gracejos desta pessoa como dano moral de responsabilidade do empregador. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 00176200544102001. Relatora: Maria José Bighetti Ordoño Rebello. São Paulo, 15/12/2006, grifos nossos).*

Fora da esfera criminal, o assédio sexual constitui um amplo espectro de condutas de natureza sexual que resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. Este conceito inclui microagressões, que começam como ofensas menores, mas contaminam o ambiente de trabalho e muitas vezes escalam para ofensas mais graves. Segundo o CNJ, no Protocolo [...] (2021, p. 114),

(...) as microagressões, combinadas entre si ou associadas a outras condutas (“cantadas”, toques inapropriados, convites insistentes, maior rigor na cobrança de metas, piadas sexistas, esvaziamento da função, desconsideração da opinião, isolamento etc.) criam um ambiente de trabalho hostil e intimidativo em termos de gênero. Nesse caso, a depender da prevalência ou não do caráter sexista da violação, pode configurar-se assédio sexual ambiental ou assédio moral.

Na doutrina, autores como Barros (1995), Pamplona Filho (2001), Rizzardo e Lippman listam como requisitos para caracterização do assédio sexual na seara trabalhista: conduta imprópria de natureza sexual; rejeição/oposição da vítima; reiteração da conduta.

Além disso, as principais formas de assédio sexual comumente citadas pela doutrina são o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quo* e o assédio por intimidação. Segundo Zweighaft (1997), o primeiro consiste em oferecer vantagens ao empregado em troca de favores sexuais, tais como promoção, aumento salarial, pagamento de bônus, manutenção do vínculo laboral (e outras condutas que resultam em espécie de “favorecimento” no âmbito profissional); já o segundo se caracteriza pela prática de condutas intimidatórias e humilhantes, tais como comentários de natureza sexual, comentários sexistas, insinuações e a exibição de material sexualmente sugestivo ou explícito, por exemplo.

A despeito da existência de algum consenso doutrinário acerca de quais seriam os requisitos para caracterização do assédio, ainda há divergências consideráveis na doutrina e jurisprudência acerca do que não seria assédio.

Há autores que não consideram as brincadeiras, piadas, comentários sexuais e até acesso a sites eróticos no ambiente laboral como assédio. Segundo Lippmann (2001, p. 153)

*(...) As piadas, comentários sexuais e visitas a sites eróticos na internet, se feitos em grupos, também não constituem assédio. Podem ser de mau gosto, mas não constituem fato juridicamente relevante para justificar o pagamento de uma indenização ou o rompimento do contrato de trabalho.*

A esse respeito, entendendo que tal comportamento não caracteriza assédio, vale citar a decisão proferida no processo n.º 0011253-39.2013.5.01.0078 (RO):

DANO MORAL. CONDUTA DO GERENTE. PIADAS IMPRÓPRIAS E DE CUNHO SEXUAL. **Não há dúvidas que o gerente fazia piadas de mau gosto, e brincadeiras deselegantes, mas nenhuma delas foi dirigida especificamente à reclamante.** Sua conduta era desagradável como pessoa, mas insuficiente para atingir o patrimônio ideal da empregada. (...) **Os fatos narrados na inicial, e confirmados nos depoimentos, não demonstra que fizesse chacota da reclamante ou que sua conduta era decorrência do cargo ocupado, não dando aos seus subordinados chance de resposta, por medo de demissão.** Tanto isto não é verdade que a testemunha da reclamante disse que reclamavam com ele. Não houve agressões pessoais ou comportamento ofensivo o suficiente para caracterizar lesão ao patrimônio ideal da reclamante. **O comportamento do gerente era inconveniente, inoportuno e aborrecido, mas não vejo dano sofrido pela autora nos fatos narrados.** (TRT da 1ª Região; processo n. 0011253-39.2013.5.01.0078. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relatora: Vólia Bomfim Cassar. Data da Publicação: 03/03/2015).

Em sentido contrário, no entanto, vale citar a decisão proferida no processo 0011453-76.2017.5.03.0037, no qual o Juiz enfaticamente afirmou que piadas sexuais não poderiam ser consideradas admissíveis no ambiente de trabalho:

ASSÉDIO SEXUAL. A saída escolhida pelos reclamados foi dizer que as falas foram captadas em ambiente de descontração. Contudo, o humor, a descontração não podem ser considerados desculpa para essa atitude. Como se verifica cotidianamente, a violência simbólica faz com que mesmo os opressores por vezes não reconheçam a violência que exercem, acreditando que suas ações são naturais e justificadas, sendo que um dos principais canais para o exercício da violência simbólica é o discurso. **O humor é inúmeras vezes utilizado como subterfúgio para a violência simbólica. Quando contraditados, os opressores sempre argumentam que “foi só uma piada” e reclamam que “hoje em dia não se pode mais brincar com nada”, “estão querendo criminalizar tudo, até uma simples brincadeira”.** Seria o discurso aceitável há algumas décadas, mas não nos dias de hoje. Pedir a uma mulher, como no caso em análise, que levante sua blusa para mostrar seus seios, ou que proceda a outros atos eróticos

intranscritíveis (últimas falas do ID. d192578 - p. 4), não é uma piada. **Trata-se de um discurso machista, altamente impregnado com conteúdo pejorativo, diminuindo a figura feminina, reforçando o poder do homem/patrão com nítido intuito de intimidar a mulher/empregada.** Ademais, o contexto do diálogo gravado demonstra, ao contrário da defesa, um tom ameaçador, tentando submeter a reclamante à arrogância do segundo reclamado. (Fragmento sentencial de lavra da MM. Juíza Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza). (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; processo nº 0011453-76.2017.5.03.0037. Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault. Data da Publicação: 12/12/2018 - grifos nossos)

Tolerar brincadeiras e comportamentos inadequados no local de trabalho pode expor os empregados a situações vexatórias, humilhantes, podendo caracterizar não apenas assédio sexual, mas também assédio moral e *bullying*, o que deve ser atentamente evitado e combatido pelo empregador.

Além disso, não há unanimidade acerca da possibilidade de se reconhecer o assédio sexual em cantadas e elogios proferidos no ambiente de trabalho.

Acerca da aceitação de galanteios e cantadas, vale citar decisão proferida em 2002 no processo 01427-2001-021-03-00-9 RO, ainda citado em trabalhos acadêmicos e manuais sobre assédio sexual no Brasil:

*EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do assédio sexual no âmbito das relações e trabalho passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos que, abusando da autoridade inerente à função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores. Mas **galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, se exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de sancionamento civil.** (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; processo nº 01427-2001-021-03-00-9 RO. Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. Data de Publicação: 20/04/2002 - grifos nossos)*

A ementa acima é citada, por exemplo, por Dallegrave Neto (2013, p. 13), bem como em Sindicato [...] (2019).

No mesmo sentido, entendendo que não há assédio no proferimento de cantadas e elogios, cite-se a decisão proferida no processo n. 0115000-56.2009.5.15.0045:

**Não se pode confundir assédio com uma “cantada”, um elogio e assim por diante, pois se assim não fosse ninguém poderia ser chamado de “bonito” ou “lindo”, sob pena do autor pagar indenização.** [...] O assédio sexual deve ser visto de forma objetiva e os fatos devem ser precisamente



identificados e daí provados, sob pena do instituto da indenização por dano moral que visa, na hipótese de assédio sexual coibir a autoridade, a influência do poder econômico e financeiro do assediador sobre a vítima na relação de trabalho ser banalizado e cair em descrédito. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0115000-56.2009.5.15.0045 Relatora: Edna Pedroso Romanini. Data da Publicação: 8/10/2010 – grifos nossos).

No entanto, em sentido contrário:

(...) o assédio sexual, diversamente do sustentado nas razões de recurso, pode, evidentemente, caracterizar-se pelo que a ré chama de "cantadas", na medida em que, **tratando-se de investidas com explícita ou implícita intenção sexual, e consumadas no ambiente de trabalho, por quem tem o poder decisório acerca dos rumos da relação de emprego, podem bastar a constranger o empregado ou empregada**, e a lesar sua honra, sua imagem, sua intimidade e, em sentido mais amplo, sua dignidade. (Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso ordinário nº 0001476-50.2010.5.15.0141. Relator: Wellington César Paterlini. Campinas, 10/08/2012 – grifos nossos).

As cantadas, elogios, brincadeiras, piadas de cunho sexual e acesso a sites pornográficos no ambiente de trabalho têm o potencial de representar um perigo dentro do ambiente de trabalho, na medida em que é muito tênue a linha divisória entre os atos considerados "aceitáveis" do assédio sexual. Além disso, é correto afirmar que aquilo que é considerado "tolerável" para alguns, pode não ser visto da mesma forma por outras pessoas.

Nesse espeque, vale frisar que mulheres, comumente mais atingidas por comportamentos de assédio sexual, têm a tendência de considerar assédio situações que por homens seriam vistas como mera interação casual ou informal (ROTUNDO; NGUYEN; SACKET, 2001 *apud* Tristão, p. 50).

Ademais, não seria leviano supor que a tolerância cultural no Brasil com piadas, brincadeiras, flertes e galanteios explicita o preconceito de gênero contra a mulher e pessoas da comunidade LGBTQIA+, contribuindo para aumentar o número de casos de assédio sexual e de gênero no trabalho. Esse mesmo arcabouço cultural negativo impacta significativamente as decisões judiciais em casos envolvendo o tema, bem como influencia no número de vítimas que não rompem o silêncio e preferem não denunciar.

Acerca do requisito da oposição da vítima, frequentemente mencionada pela doutrina como elemento essencial para a caracterização do assédio sexual, precisa



ser analisada com cuidado, especialmente nas relações de trabalho. Segundo Pamplona Filho (2001, p. 182, grifo nosso)

*(...) o assédio supõe sempre uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera. Por isso, **muitas vezes só é possível considerar indesejada a conduta de conotação sexual quando o assediado inequivocamente manifesta oposição às propostas e insinuações do assediante.** (grifos nossos)*

No entanto, focar de forma demasiada na oposição/rejeição como pressuposto para caracterização do assédio sexual desconsidera que a vítima se encontra em situação de dependência econômica, com medo de perseguição, retaliação e até de dispensa, circunstâncias estas que, na maioria das vezes, impedem que a vítima denuncie o assédio sofrido, ainda que por canais de denúncia implementados por empresas.

Mesmo em situações mais graves e explícitas, é comum que a vítima se cale ou se desvincule da conduta do assediador de forma sutil, o que aos olhos de terceiros pode parecer fazer parte do “jogo de sedução” que acompanha os galanteios, quando na verdade a intenção é reduzir os impactos e preservar o “clima” dentro do ambiente de trabalho.

Ciente das dificuldades da vítima em se opor à conduta assediadora no ambiente de trabalho, na decisão proferida no processo 0000053-30.2013.5.03.0094 o magistrado explicita que a **falta de correspondência** da vítima com o flerte do assediador é suficiente para demonstrar a oposição e caracterizar assédio sexual:

*Assédio sexual por intimidação – caracterização – indenização por danos morais. No âmbito das relações trabalhistas, o assédio sexual não se caracteriza apenas por chantagens e ameaças praticadas pelo agressor em relação ao trabalhador, valendo-se de sua ascendência hierárquica na estrutura organizacional da empresa, de modo a obter por meio da coerção algum favorecimento ou vantagem de ordem sexual. A conduta abusiva, indecorosa, persistente e sempre com incitação sexual, que tem como resultado a intimidação psíquica da vítima, o aviltamento de sua dignidade e a degradação de seu ambiente laboral também caracteriza hipótese de assédio sexual por intimidação, ensejando o direito à reparação indenização pelos danos morais sofridos.*

*(...)*

*Ademais, não restou demonstrado em nenhum momento que a reclamante tenha correspondido com os gracejos inoportunos e insistentes do gerente geral, sendo que o mero fato de saber se desvencilhar de tal conduta não afasta a caracterização do assédio ou isenta o ofensor de suas colocações de ordem sexual inoportunas, de mau gosto e abusivas. (TRT da 3.ª Região – processo nº 00053-*



2013.094.03.0094. Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator Convocado : Paulo Mauricio R. Pires. Data da Publicação: 30/10/2013 - grifos nossos)

Com efeito, a capacidade da vítima de se livrar dos avanços indesejados de forma sutil, educada ou imperceptível não significa que ela tenha correspondido ou que a conduta não seja indesejada.

Em sentido contrário, foi a decisão proferida nos autos do processo n. 0001582-11.2014.5.03.0010, que entendeu que a vítima não se opôs de forma clara aos avanços do colega, o que descaracterizaria o assédio:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. NÃO CARACTERIZADO. PROVA BASEADA NA UTILIZAÇÃO DO APLICATIVO “WHATSAPP” NA COMUNICAÇÃO ENTRE RECLAMANTE E SUPOSTO AGRESSOR. A caracterização do assédio ocorre quando o assediador, mediante convites ou investidas, normalmente reiteradas, limita a liberdade sexual do assediado. Na lição de VÓLIA BOMFIM CASSAR, “a paquera, o namoro, a iniciativa de se declarar para alguém, um convite para sair, para almoçar, para jantar, efetuado entre colegas de trabalho ou entre patrão e empregado, não enseja, por si só o assédio”. Ademais, **a caracterização do assédio sexual pressupõe nítida oposição da vítima, o que não ficou demonstrado nestes autos, notadamente considerado a prova juntada com a inicial, consistente em diálogos da reclamante com o suposto agressor via whatsapp.** Aqui é importante ressaltar que inexistem provas de que as reclamadas tenham imposto o uso do referido aplicativo como ferramenta de comunicação entre os empregados para viabilizar a execução do trabalho. Para tanto, a empresa forneceu aparelho telefônico, cuja função primordial é a comunicação por meio de ligações. Não se olvida que o “whatsapp” é uma ferramenta que possibilita a comunicação rápida, mas também apresenta alto nível de informalidade nos diálogos, o que se revela pelo uso de linguagem coloquial e de “emotions” sendo certo que o referido aplicativo transmite mais do que informações: ele transmite emoções. **Assim, embora relativamente útil, qualquer usuário do whatsapp possui plena consciência de que o aplicativo definitivamente não é a melhor forma para se manter uma comunicação estritamente formal e profissional, notadamente diante da suspeita de assédio sexual.** (TRT da 3.<sup>a</sup> Região – processo nº 0001582-11.2014.5.03.0010. Órgão Julgador: Nona Turma. Relator: João Bosco Pinto Lara. Data da Publicação: 21/01/2016 - grifos nossos)



É importante mencionar que em uma sociedade na qual a violência de gênero é muitas vezes normalizada, é comum que as vítimas demorem a perceber ou aceitar que estão sofrendo assédio sexual. É comum que se perguntem se estão “imaginando coisas”, sendo excessivamente sensíveis ou críticas com o colega de trabalho. Assim, em caso de microagressões, muitas vezes acompanhadas de sutilezas e galanteios por parte do assediador que geram desconforto e até repulsa, é habitual que a vítima demore para perceber o assédio sexual sofrido no ambiente de trabalho.

Além disso, necessário compreender o receio das vítimas em denunciar o assédio sofrido dentro do ambiente de trabalho, já que isso pode desagradar superiores hierárquicos, causar constrangimento entre colegas e até mesmo ser usado contra elas, salientando-se que, não raro, são acusadas de ter provocado a situação, ou mesmo de ter a intenção de obter vantagem a partir da denúncia levada a efeito.

Pesquisas realizadas sobre assédio sexual contra mulheres no Brasil mostram como a vergonha, o medo da exposição e a cultura de culpabilizar a vítima são fortes barreiras para a denúncia, mascarando os números reais.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Think Eva em parceria com o LinkedIn Brasil (2021), 47,12% das mulheres que participaram afirmaram já terem sido vítimas de assédio sexual no trabalho em algum momento.

Metade das mulheres assediadas preferiu compartilhar o ocorrido apenas com pessoas próximas; 33% não fizeram nada; 14,7% optaram por pedir demissão; 8% recorreram aos sistemas de denúncia anônima da empresa; e 5% relataram o ocorrido ao departamento de RH.

Entre os principais obstáculos à denúncia, 78,4% disseram acreditar que nenhuma ação seria tomada pelo empregador; 64% entenderam que há negligência e que as pessoas menosprezam esses fatos; 64% tiveram medo de se expor; 60% afirmaram que as pessoas dificilmente acreditariam que o assédio realmente aconteceu; 60% tiveram medo de serem demitidas; 41% acreditaram que seriam responsabilizadas pela empresa; e 16% sentiram culpa, acreditando que mereceram o que aconteceu.



Embora esse dado não tenha sido objeto da pesquisa, certamente a insegurança jurídica e o medo de se expor perante o judiciário também reduz o número de vítimas que rompem o silêncio.

Acerca da instabilidade causada pela ausência de normatização do assédio sexual no ambiente laboral, vale citar as conclusões da dissertação de Mestrado de Ana Clara Tristão (2020, p. 85):

As análises quantitativas e qualitativas da amostra jurisprudencial coletada permitiram a pesquisa no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região sobre diversos aspectos relativos ao assédio sexual no trabalho, como: a quantidade de processos por ano; a quantidade de mulheres e de homens que alegaram ter sido vítimas de assédio sexual no trabalho; a quantidade de julgados que reconheceram a ocorrência do assédio; os valores das indenizações concedidas; os motivos de não reconhecimento do assédio; os elementos de caracterização considerados; a apreciação da situação das mulheres nesses casos; e os reflexos provocados pelo assédio. Nesse sentido, **notou-se**: a) a aparente dificuldade de se reconhecer a extensão dos danos causados pelo assédio sexual indicada pelas baixas indenizações concedidas nesses casos; b) **a complexidade de se provar a ocorrência do assédio sexual pelas vítimas, que muitas vezes têm seu comportamento questionado**; c) **a inexistência de unanimidade a respeito das situações caracterizadoras do assédio sexual, especialmente sob a alegação de que a agressão consistiria apenas em “cantadas”, “flertes”, “paqueras” ou “mero aborrecimento”**; d) **a relutância no reconhecimento da espécie de assédio sexual por intimidação (ou assédio sexual ambiental), confirmado pela restrição dos elementos caracterizadores do assédio àqueles da tipificação penal**; e) a carência de análise da situação particular das mulheres nesse contexto e de aplicação de normas protetivas às mulheres; f) **a reprodução dos preconceitos decorrentes dos papéis de gênero pelos julgadores**; e g) a insuficiência de exame a respeito dos reflexos do assédio sexual no ambiente laboral e na saúde das trabalhadoras.

O que se conclui da análise aqui realizada é que a falta de sistematização legal acerca do assédio sexual na legislação brasileira impacta nas decisões judiciais proferidas a respeito do tema no âmbito trabalhista e, conseqüentemente, na adequada prevenção e combate ao problema no ambiente de trabalho.

### 3 LEGISLAÇÃO NACIONAL ACERCA DO ASSÉDIO SEXUAL E DE GÊNERO

Conforme mencionado anteriormente, no Brasil, a figura do assédio sexual só é contemplada expressamente no Art. 216-A do Código Penal. Portanto, o legislador



optou por criminalizar apenas o assédio sexual nas relações de trabalho e quando há hierarquia entre o assediador e a vítima.

Embora não haja previsão específica sobre o assédio sexual no Código Civil ou pela legislação trabalhista, a violência e o assédio em geral são considerados ilícitos civis passíveis de indenização, nos termos do Art. 927 do Código Civil.

Além disso, os Arts. 223-B e 223-C da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017, estabelecem que *“a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são direitos legalmente protegidos inerentes à pessoa”*. A violação desses direitos pode causar *“danos de natureza extrapatrimonial”*, passíveis de indenização.

O Art. 492 da CLT, por sua vez, prevê a penalidade de justa causa ao empregado que incorrer em incontinência de conduta, que, segundo Delgado (2023, p. 1369), *“consiste na conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais”*.

Além disso, o Art. 483 da CLT permite que a vítima considere rescindido o contrato de trabalho, por culpa do empregador, se estiver em perigo manifesto de ofensa grave, for vítima de ato lesivo à honra e à reputação ou for ofendida fisicamente no ambiente laboral.

Assim, o empregado pode pedir a ruptura do contrato de trabalho, com direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias cabíveis na rescisão sem justa causa, quando entender ser vítima desse tipo de prática no ambiente de trabalho.

A Lei Federal 9.029/95, por sua vez, veda a adoção de qualquer prática discriminatória e restritiva ao acesso ao vínculo empregatício, ou à sua manutenção, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional ou idade, prevendo, como consequência, a reintegração ao emprego e indenização pelos danos causados. A mesma Lei considera crime a exigência de testagem, exame ou qualquer outro procedimento relacionado a apurar a esterilização ou a gravidez da trabalhadora, visando com isso coibir a discriminação de gênero.

Por fim, em 21/09/2022, a Medida Provisória nº 1116/2022 foi convertida na Lei 14.457/2022, que, dentre outras medidas, estabeleceu em seu Art. 23 a

necessidade de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

A referida norma determina que

(...) para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I – inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II – fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III – inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV – realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

#### 4 ÔNUS DA PROVA

A legislação brasileira não possui dispositivo específico que trate do ônus da prova em casos de assédio sexual ou de gênero.

Como regra, o Art. 373 do Código de Processo Civil estabelece que o ônus da prova recai sobre *“o autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito”* e sobre *“o réu, quanto à existência de fato iminente, modificativo ou extintor do direito do autor”*.

O mesmo Art. 373 do Código de Processo Civil também prevê a possibilidade de que o Juiz proceda à distribuição dinâmica do ônus da prova quando considerar, dadas as peculiaridades do caso, que é impossível ou excessivamente difícil para uma das partes apresentar as provas necessárias, enquanto a parte contrária reúne melhores condições de apresentá-las.

Com efeito, o Código de Processo Civil adotou a teoria da carga dinâmica da prova, permitindo ao magistrado, diante do caso concreto, analisar qual das partes

está mais apta a produzir as provas necessárias e, assim, atribuir a carga probatória processual.

Na legislação trabalhista, o Art. 818 e seus parágrafos da CLT traz disposição com conteúdo semelhante, estabelecendo que a inversão do ônus da prova deve ser decidida pelo juiz antes de iniciada a instrução processual.

Como não há previsão legal expressa sobre o ônus da prova em casos de assédio sexual ou de gênero, a adoção desse mecanismo é de extrema importância.

De fato, o ônus da prova nos casos em que se alega assédio, especialmente o de natureza sexual, é extremamente difícil, pois geralmente o ato é realizado de forma dissimulada e longe da presença de testemunhas.

Como afirma Feliciano (2017, p. 168), *“na imensa maioria dos casos, exigir do assediado a prova cabal do assédio corresponderá a, na prática, invocar o devido processo legal formal para fulminar os prováveis direitos subjetivos subjacentes à alegada agressão”*.

A tendência na legislação de vários países é determinar a inversão do ônus da prova em casos de assédio e discriminação. Segundo Guedes, *apud* Feliciano (2017, p. 128),

*É essa, ademais, uma clara tendência legislativa em toda a Europa ocidental. Não por outra razão, aliás, “(...) a União Europeia firmou acordo entre os países-membros, aprovando a inversão do ônus da prova na hipótese de assédio sexual. Na mesma direção trilhou o legislador francês, na lei que coíbe o assédio moral no trabalho. Admite-se a inversão do ônus da prova, revertendo para o agressor o encargo de provar a inexistência do assédio, na medida em que o autor da ação já tenha apresentado elementos suficientes para permitir a presunção de veracidade dos fatos narrados na petição inicial.”*

Segundo Feliciano (2017), algumas legislações utilizam mecanismo denominado “constelação de indícios”, em que o ônus da prova referente ao fato central (assédio) é invertido, desde que o autor traga indícios ou provas de fatos laterais que permitam supor a existência do assédio.

Nesse sentido:

*DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA - POSSIBILIDADE. Prepondera na tipificação do assédio sexual a condição do agente de superior hierárquico da vítima. Em geral, não se praticam os atos configuradores de forma ostensiva. Ocorre, frequentemente, em lugar ermo, com a presença apenas do agente e da vítima. Portanto, não se mostra razoável exigir, em casos dessa natureza, que o assediado produza*

*provas contundentes dos fatos alegados, mas deve ser analisada a verossimilhança da narrativa do autor. Recurso parcialmente provido. (TRT da 14ª Região; Processo: RO 13920070021400; 2ª turma; Rel.: Juiz Mário Sérgio Lapunka; Revisora: Juíza Socorro Miranda). (TRT da 14ª Região, processo nº RO 00139.2007.002.14.00; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Mário Sérgio Lapunka. Data da Publicação: 13/12/2017)*

Por outro lado, parte da jurisprudência ainda considera necessária a prova cabal, especialmente considerando que o assédio sexual é definido por lei como crime e pode trazer consequências graves para o assediador:

**ASSÉDIO SEXUAL. INEXISTÊNCIA DE PROVA. REPARAÇÃO INDEVIDA.** *Além de ilícito trabalhista, o assédio sexual é tipificado como crime, punível com pena de detenção. Referida conduta localiza-se, no Código Penal, no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual, ao lado das figuras do estupro e da violação sexual mediante fraude. A consequência para o acusado é grave e, por isso, a ofensa deve ser comprovada sem resquício de dúvida. Inexistindo prova da ocorrência do assédio sexual, é indevida a reparação postulada a título de indenização por danos morais. (TRT da 3.ª Região; processo nº 0011713-85.2014.5.03.0029 (ROT); Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Camilla G.Pereira Zeidler. Data da Publicação: 29/03/2016).*

## **5 AS DIRETRIZES DA OIT PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO E VIOLÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

É direito fundamental de todo(a) trabalhador(a) exercer a sua atividade em um ambiente saudável e seguro. E, para isso, é preciso, dentre outras coisas, que dentro dele não sejam toleradas condutas que representem risco à saúde dos empregados, dentre elas as condutas assediadoras e violentas. Por isso, entende-se que o assédio sexual e de gênero representa questão de saúde e segurança no trabalho, na medida em que impacta a vida dos trabalhadores e pode causar adoecimento físico, psíquico e emocional.

De acordo com o Relatório da OIT *Ending* [...] (2018, p. 26), a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio sexual, impactam negativamente a vida das vítimas e de seus familiares, contaminam o ambiente de trabalho, reduzem a produtividade dos trabalhadores e aumentam os custos previdenciários em decorrência de afastamentos e rotatividade de trabalhadores.

Na perspectiva dos trabalhadores, de acordo com o relatório, a violência e o assédio podem causar diminuição de autoestima, traumas, adoecimento psíquico,



desencadeamento de doenças psicossomáticas e, em casos graves, até levar ao suicídio. Muitos trabalhadores apresentam redução no seu desempenho, ausentam-se do trabalho ou pedem demissão, trazendo impactos econômicos para suas vidas e de seus familiares.

Além disso, o Relatório ainda enfatiza que as vítimas de assédio têm maior propensão a perder o emprego, bem como a ter menos promoções e ascensão profissional, principalmente devido à necessidade de se desligar do trabalho para se afastar de situações de assédio.

Do ponto de vista das empresas, o Relatório (2017, p. 27) elenca como principais impactos a redução da produtividade, do desempenho, da motivação e do vínculo dos trabalhadores com o local de trabalho, bem como do desempenho do trabalho em equipe. Além disso, aumentam o absenteísmo, os pedidos de demissão, os custos com substituições e treinamento de pessoal, bem como as despesas com litígios e indenizações.

Sob a perspectiva do Estado, o estresse e o adoecimento psicológico dos trabalhadores em decorrência da violência e do assédio, bem como os desligamentos daí decorrentes, elevam os custos com assistência médica e benefícios previdenciários. Além disso, a violência e o assédio sexual aumentam o desemprego, o esgarçamento do tecido social, bem como impactam no consumo de álcool e de drogas, gerando impactos negativos para a sociedade como um todo.

Uma vez que os impactos negativos da violência e do assédio no trabalho são amplos e atingem não apenas as vítimas, mas também seus familiares, o ambiente de trabalho, os lucros das empresas, as finanças públicas e a sociedade em geral, a Convenção 190 da OIT optou por envolver todos esses atores sociais na adoção de medidas de prevenção e combate ao problema do mundo do trabalho, atuando de forma holística.

Essas normas trazem medidas de prevenção e combate a comportamentos violentos e assediadores, definindo conceitos e orientando governos, empregadores, trabalhadores e respectivos sindicatos a agirem adotando as medidas que estão ao seu alcance para eliminar o problema do ambiente laboral.

Tratam-se, portanto, de normas que visam dar clareza ao que se consideram “comportamentos inadmissíveis” dentro do ambiente de trabalho, tanto sob o aspecto

da violência física como em relação ao assédio moral, sexual, violência e discriminação de gênero, delineando de forma clara os deveres e as responsabilidades de cada um desses atores sociais.

## **6. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL E DE GÊNERO DE ACORDO COM A CONVENÇÃO 190 DA OIT**

Embora haja um grande esforço doutrinário em definir violência sexual, assédio sexual, assédio moral, violência de gênero e outras tantas formas de violência, o fato é que, em muitos casos, essas condutas no ambiente de trabalho se misturam e podem afetar de diferentes formas o patrimônio íntimo da vítima. Conforme mencionado no Relatório V da OIT (2017, p. 3),

Os especialistas discutiram como a experiência de violência e assédio às vezes entrecruza categorias e definições definidas. Isso está relacionado à conclusão de que a violência e o assédio no mundo do trabalho devem ser abordados como parte de um continuum de comportamentos e práticas inaceitáveis, que podem incluir aspectos físicos, psicológicos e sexuais (OIT, 2016a, Apêndice I, parágrafo 3 – tradução livre).

Por esse motivo, a Convenção 190 da OIT entende desnecessário estabelecer conceitos estritos do que venha a ser assédio sexual, assédio moral, assédio de gênero ou violência sexual; independentemente do conceito, todas essas formas de violência e assédio precisam ser prevenidas e eliminadas do âmbito do trabalho.

A norma trata de todas as formas de violência e assédio no local de trabalho, tendo como principal escopo proteger a vítima contra qualquer tipo de conduta que possa lhe causar dano físico, psíquico, emocional ou econômico, independentemente do enquadramento da conduta em um ou outro conceito e, principalmente, independentemente da intenção do assediador de causar ou não um mal à vítima.

Assim, a fim de tornar mais abrangente o conceito de violência e assédio, a Convenção 190 da OIT assim os definiu em seu Art. 1(a):

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 econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero.

Esclarece, ainda, no Art. 1(b) que *o termo "violência e assédio com base no gênero significa violência e assédio dirigido às pessoas em virtude do seu sexo ou gênero, ou afetam de forma desproporcionada as pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui o assédio sexual.*

No que se refere ao conceito de gênero, segundo a Organização Mundial de Saúde (2011, p. 134), trata-se de uma gama de características que define o significado de masculino ou feminino em uma determinada sociedade e ambiente cultural em um dado momento histórico. Essa definição determina os papéis, comportamentos, restrições e oportunidades associadas a ser homem ou mulher e o que é socialmente aceitável e esperado de homens e mulheres com base em características gerais e frequentemente em estereótipos.

Difere do sexo, que define características físicas e biológicas que distinguem machos e fêmeas, geralmente com base em atributos externos e internos e órgãos sexuais reprodutivos (2011, p. 137).

Isso posto, segundo o Relatório V da OIT (2017, p. 11), assédio sexual no trabalho pode ser conceituado como qualquer conduta de natureza sexual que não é bem-vinda e recíproca pela parte que a recebe e que tenha potencial de causar dano de natureza física, psíquica, sexual ou econômica, incluindo uma variedade de comportamentos inapropriados, tais como contato físico indesejado, olhares e gestos de natureza sexual, comentários e elogios referentes ao corpo, piadas dirigidas diretamente à pessoa ou com a intenção de que sejam ouvidas pela vítima, convites ou outras formas de manifestação de afeto que causem constrangimento por não serem recíprocos.

Já o assédio de gênero, ainda de acordo com o Relatório (2017, p. 12), pode ser conceituado como a conduta discriminatória ou assediadora dirigida a uma pessoa em razão de seu gênero ou opção sexual e que tenha potencial para causar dano de natureza física, psicológica, sexual ou econômica. Inclui situações como a não contratação de mulheres ou a exigência de exame de gravidez para contratação, a dispensa de mulheres grávidas ou em razão de responsabilidades familiares, além da discriminação, comentários depreciativos, piadas ou comentários preconceituosos contra mulheres ou pessoas homossexuais, transgênero ou que de qualquer modo não se enquadrem nos padrões sociais considerados preponderantes.

A Convenção 190 da OIT, de forma intencional, descreve violência e assédio sob a perspectiva da vítima, entendendo ser irrelevante a intenção da pessoa que pratica o ato.

Além disso, considera violência e assédio qualquer conduta que seja “inaceitável” dentro do ambiente de trabalho, o que deve ser analisado ponderando-se aspectos subjetivos e objetivos: devem ser levados em conta a perspectiva da vítima e o potencial lesivo da conduta sob os aspectos físico, psicológico, sexual e econômico.

O conceito aberto de violência e assédio trazidos pela Convenção 190 da OIT permite que o que se considera “*comportamentos e práticas inaceitáveis*” seja adaptado ao longo do tempo, de acordo com a evolução da sociedade e a consciência das pessoas a respeito do problema.

Finalmente, a Convenção 190 da OIT exige expressamente que os Estados membros adotem medidas para eliminar a violência baseada em gênero e a tolerância ao assédio sexual, que são causas significativas de disparidades de gênero no mercado de trabalho.

Assim, a Convenção deixa claro que o assédio sexual deve considerar a perspectiva de gênero e os preconceitos culturais, justamente para que o problema seja combatido desde a raiz, e não apenas quando culmina na prática do assédio.

Outro ponto relevante a ser analisado é o local onde pode ocorrer o assédio.

De acordo com o Art. 3 da Convenção 190 da OIT, a conduta pode ocorrer dentro da empresa, no trajeto de ida e volta do trabalho, durante treinamentos ou eventos de trabalho e também por meio de qualquer tecnologia de comunicação.

Além disso, o Art. 2 da Convenção 190 da OIT estabelece que as disposições nela contidas se aplicam aos trabalhadores independentemente de sua situação contratual, portanto a trabalhadores com vínculo formal, prestadores de serviços, estagiários, aprendizes, voluntários e candidatos a emprego. No mais, aplicam-se igualmente a trabalhadores dos setores público e privado e das áreas urbana e rural.

## 7 DIRETRIZES DA OIT PARA ENFRENTAMENTO DO ASSÉDIO SEXUAL E DE GÊNERO

A Declaração da Filadélfia de 1944 afirma que *“todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades”*.

Apesar da importância do tema, a violência e o assédio no trabalho eram tratados de forma indireta e fragmentada em diversos instrumentos até a aprovação da Convenção 190 da OIT. Assim, a proibição da violência e do assédio já poderia ser extraída indiretamente de diversas Convenções e Resoluções e até mesmo da Declaração de Filadélfia de 1944, mas não havia sistematização sobre o assunto.

Logo, a Convenção 190 da OIT veio preencher uma lacuna e trazer sistematização para o tema com o objetivo de definir conceitos, estabelecer responsabilidades e conscientizar por meio de uma abordagem holística. Segundo o Guia para Enfrentamento da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho (2021, p. 5):

A Convenção nº 190 reúne igualdade e não discriminação com segurança e saúde no trabalho em um único instrumento e coloca a dignidade humana e o respeito em seu núcleo. A Convenção reconhece que a violência e o assédio podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos e fornece, pela primeira vez, um conceito único e composto de violência e assédio (Art. 1) 5. A Convenção exige que os Estados Membros adotem uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para prevenir e abordar tais comportamentos no mundo do trabalho (Art. 4(2)). (tradução livre)

Em três artigos diferentes, a Convenção 190 da OIT estabelece que a violência e o assédio devem ser tratados como questão de saúde e segurança no trabalho, dadas as graves repercussões que podem ter sobre a saúde dos trabalhadores. Portanto, eles precisam fazer parte do monitoramento e avaliação de riscos das empresas.

O Art. 9º determina que os Estados membros deverão *“adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero”*.

O Art. 11 estabelece, ainda, que “a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração”.

Já o Art. 12 preceitua que as disposições da Convenção sejam integradas em leis e regulamentos, “incluindo a extensão ou adaptação de medidas existentes de saúde e segurança no trabalho para abranger a violência e o assédio e o desenvolvimento de medidas específicas quando necessárias”.

Essas disposições são essenciais, pois em julho de 2022, o tema saúde e segurança no trabalho foi incluído no rol de princípios e direitos fundamentais no trabalho, passando a integrar os pilares de atuação da OIT.

## **8 PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COMO DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHO**

A Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998 pela OIT, é um compromisso assumido pelos Estados membros para salvaguardar os valores humanos básicos essenciais para o desenvolvimento social e econômico sustentável.

A premissa da Declaração é que o crescimento econômico é importante, mas insuficiente para garantir a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza. Portanto, para garantir o crescimento sustentável e a distribuição equitativa de riquezas, é fundamental implementar políticas sociais adequadas e garantir a solidez das instituições democráticas.

O preâmbulo da Declaração afirma que:

(...) com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho se reveste de importância e significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano; (...).

Todos os Estados membros da OIT têm a obrigação, decorrente do simples fato de serem membros, de respeitar, implementar e promover os direitos e princípios fundamentais da Organização, que são: liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação; e adoção de ambiente de trabalho seguro e saudável.

A inclusão da violência e do assédio no trabalho como temas relacionados a saúde e segurança os posicionou entre os pilares de atenção e atuação da OIT, exigindo que os Estados membros respeitem, implementem e promovam esses direitos pelo simples fato de serem membros da Organização, ainda que não tenham formalmente ratificado a Convenção 190 da OIT, como é o caso do Brasil até o presente momento.

## **9 PROTEÇÃO CONTRA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO COMO CONDIÇÃO PARA O TRABALHO DECENTE**

O trabalho decente está previsto na meta número 8 da Agenda 2030, que menciona 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e abrange três dimensões da sustentabilidade – econômica, social e ambiental.

Dentre os objetivos da Agenda 2030 estão: erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas; assegurar a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil; proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores migrantes, em particular mulheres migrantes, e aqueles com empregos precários.

O trabalho decente está assentado em quatro pilares, Segundo Reckziegel (2020): 1. criação de emprego e desenvolvimento empresarial; 2. proteção social; 3. normas e direitos no trabalho, e 4. governança e diálogo social.

O conceito de trabalho decente foi elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1999, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra. Assim, segundo a OIT, trabalho decente consiste no trabalho

produtivo, devidamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, garantindo uma condição digna de vida ao trabalhador.

Em relação à violência e ao assédio sob a perspectiva de gênero, o objetivo 5 da Agenda 2030 pretende “*alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas*”. Entre as metas do Objetivo 5 estão acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas e eliminar todas as formas de violência contra elas nas esferas pública e privada, incluindo tráfico e exploração sexual e outros tipos de exploração.

Em suma, um ambiente de trabalho seguro só pode ser concebido quando trabalhadores não correm o risco de sofrer violência ou assédio, inclusive de natureza sexual e de gênero. Portanto, a adoção de medidas efetivas de prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero faz parte dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro de assegurar trabalho decente, objetivo que deve ser perseguido por meio da adoção de medidas concretas.

## **10 DIRETRIZES PARA COMBATE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO**

Para prevenir e combater adequadamente a violência e o assédio no trabalho, a Convenção 190 da OIT propõe uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero.

De acordo com o Guia [...] (2021, p. 19), a abordagem inclusiva significa que o assédio deve ser combatido e prevenido independentemente de quem venha a ser a vítima ou assediador, da existência ou não de uma relação formal de emprego, bem como visa proteger contra o assédio praticado dentro do ambiente de trabalho e em outras circunstâncias relacionadas ao trabalho, tais como eventos, viagens de negócios, deslocamento de e para o trabalho, entrevistas de emprego ou por meio de tecnologias de comunicação.

Por meio da abordagem integrada, ainda de acordo com o Guia [...] (2021, p. 24), a Convenção 190 da OIT objetiva que os Estados membros tratem o assédio como uma questão multifacetada, tanto na legislação trabalhista, como na legislação que trata sobre discriminação, saúde e segurança no trabalho e na esfera criminal.



Assim, a abordagem da violência e assédio apenas pela legislação penal é insuficiente e ineficaz na prevenção e combate ao problema, de acordo com a OIT.

A abordagem integrada também implica adotar medidas de prevenção e proteção, fiscalização e reparação, orientação, treinamento e conscientização em uma abordagem holística.

Por fim, a abordagem sensível ao gênero sugere lidar com estereótipos e relações desiguais de poder, observando as diferenças baseadas em gênero na elaboração de políticas, leis, regulamentos, acordos coletivos, dentre outros, com o objetivo de buscar a igualdade de gênero de forma efetiva (Guia [...], 2021, p. 13).

## **11 A ABORDAGEM HOLÍSTICA - PILARES DE AÇÃO**

### **11.1 PREVENÇÃO E PROTEÇÃO**

A Convenção 190 e a Recomendação 206 da OIT não trazem um rol exaustivo de medidas para prevenir a violência e o assédio, permitindo que cada Estado membro, observando suas peculiaridades, delineie as medidas que julgar mais eficazes.

O primeiro e mais importante passo para a prevenção é a definição legal e a proibição da prática de violência e assédio dentro do ambiente de trabalho. A partir dessa definição, torna-se possível enfrentar o problema de forma mais assertiva, diante da certeza sobre os limites da conduta, permitindo que trabalhadores, empregadores, respectivos sindicatos e agentes públicos adotem as medidas que estejam ao seu alcance para prevenir e combater o problema.

Além disso, como em algumas atividades e setores da economia esse tipo de conduta ocorre, estatisticamente, em maior número, sindicatos de trabalhadores e empregadores podem estabelecer medidas específicas que julguem necessárias por meio de negociação coletiva, observando suas peculiaridades (*Ending [...]*, 2018, p.30).

A Recomendação 206 da OIT traz algumas medidas de prevenção e proteção que os Estados membros podem adotar:



- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e sindicatos, um manual de enfrentamento do assédio no local de trabalho;
- (b) estabelecer os riscos psicossociais do assédio como parte da estratégia de gestão de saúde e segurança no trabalho;
- (c) avaliar setores, ocupações e métodos de trabalho nos quais a exposição ao assédio tende a ser mais frequente e traçar medidas específicas de enfrentamento;
- (e) proteger de forma especial trabalhadores em situação vulnerável: mulheres, trabalhadores informais e migrantes, independentemente de estarem ou não legalmente no país.

A avaliação de riscos no local de trabalho deve incluir:

- (a) riscos decorrentes das condições, métodos e organização do trabalho e gestão de recursos humanos;
- (b) riscos decorrentes de práticas de terceiros, como clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes e público em geral;
- (c) riscos decorrentes de discriminação, abuso nas relações de poder e gênero, normas culturais e sociais que desencadeiam a violência e o assédio.

## 11.2 APLICAÇÃO E REPARAÇÃO

A Convenção 190 da OIT estabelece que os Estados membros devem garantir fácil acesso a *“mecanismos e procedimentos de denúncia e resolução de conflitos em casos de violência e assédio no mundo do trabalho”*.

Refere-se, portanto, à adoção de procedimentos de reclamação e investigação internos na empresa, dentro do local de trabalho, inclusive com auxílio das entidades sindicais, bem como acesso à justiça e proteção contra retaliações a vítimas, testemunhas e denunciantes (Art. 10b).

Todos esses mecanismos devem garantir a proteção da privacidade dos indivíduos envolvidos e a confidencialidade dos procedimentos realizados.

A Recomendação também enfatiza o papel dos inspetores do trabalho e das autoridades públicas na garantia da aplicação efetiva das medidas de combate ao assédio, que devem receber *“treinamento sensível ao gênero com o objetivo de identificar e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo perigos e riscos psicossociais, violência e assédio com base no gênero e discriminação contra determinados grupos de trabalhadores”* (parágrafo 20 – tradução livre).



A Convenção 190 da OIT aponta a importância de garantir que inspetores do trabalho

(...) e outras autoridades relevantes, conforme apropriado, estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a emissão de ordens que exijam medidas de aplicação imediata e ordens para interromper o trabalho em casos de perigo iminente para a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa que seja prevista por lei.(Art. 10h).

Quanto à reparação, a Convenção 190 da OIT estabelece, dentre outros, o direito da vítima de se retirar da atividade que a expõe ao risco (Art. 10), bem como o oferecimento de medidas por parte do Estado ou do empregador de apoio “legal, social, médico e administrativo”, sempre com uma abordagem sensível ao gênero.

É importante ressaltar que, de acordo com a norma, a permissão de afastamento do trabalho deve ser acompanhada do recebimento de benefício social e indenizações cabíveis, a fim de que a vítima possa cuidar de sua saúde mental e física.

Além disso, estabelece que “(...) os autores de violência e assédio no mundo do trabalho devem ser responsabilizados e receber aconselhamento ou outras medidas, conforme o caso, com o objetivo de prevenir a reincidência de violência e assédio e facilitar sua reintegração no trabalho, quando apropriado” (parágrafo 19).

### 11.3 ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No combate e prevenção ao assédio no mundo do trabalho, a Convenção 190 da OIT destaca a importância de direcionar a atenção para programas de treinamento, orientação e conscientização. Os destinatários dessas ações devem ser autoridades públicas, inspetores do trabalho, empregadores, trabalhadores e respectivas entidades sindicais, além da sociedade em geral.

É necessário fornecer treinamento e orientação sobre como trabalhadores podem identificar condutas assediadoras, como abordar e formular denúncias, bem como estar ciente dos direitos e responsabilidades daí decorrentes.

Em relação ao assédio de gênero, é preciso implementar programas de conscientização da sociedade sobre discriminação e preconceito, bem como da necessidade e importância de eliminar a desigualdade no ambiente de trabalho.

A Recomendação 206 da OIT fornece uma lista de ações que os Estados membros podem adotar em relação à orientação, treinamento e conscientização, que incluem:

- (a) programas destinados a abordar fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho;
- (b) programas de treinamento com perspectiva de gênero para auxiliar juízes, inspetores do trabalho, policiais, promotores e outros agentes públicos no cumprimento de suas funções;
- (c) guias de práticas e ferramentas de avaliação de risco sobre violência e assédio no mundo do trabalho;
- (d) campanhas de sensibilização do público que transmitam a inaceitabilidade da violência e do assédio, em particular a violência e o assédio com base no gênero, que abordem as atitudes discriminatórias e evitem a estigmatização das vítimas, testemunhas e denunciantes;
- (e) previsão de grades curriculares que incluam conhecimentos voltados a ampliar a perspectiva de gênero, bem como o conceito de violência e assédio, em todos os níveis de educação e treinamento vocacional, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais;
- (f) elaboração de materiais para jornalistas e outros meios de comunicação sobre violência e assédio baseados em gênero, incluindo suas causas subjacentes e fatores de risco, com o devido respeito por sua independência e liberdade de expressão;
- (g) elaboração de campanhas publicitárias destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres de violência e assédio (parágrafo 23).

## 12 O PAPEL DOS DIFERENTES ATORES SOCIAIS

### 12.1 O PAPEL DO ESTADO

O Estado tem um papel central na prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero no mundo do trabalho, pois é detentor da prerrogativa de promulgar leis e regulamentos. Um aparato eficaz de fiscalização e cumprimento da lei é essencial para o sucesso de qualquer política de prevenção e combate ao assédio.

O Estado também tem papel fundamental na elaboração de políticas públicas e programas destinados a conscientização, orientação e treinamento adequado sobre assédio sexual e de gênero para autoridades públicas, empregadores, trabalhadores, sindicatos e sociedade em geral.



Para que essas medidas sejam eficazes, é crucial que haja vontade política para mudar a mentalidade social, implementando uma política de tolerância zero contra o assédio sexual e de gênero.

Em suma, é preciso que todas as pessoas, independentemente do gênero ou de qualquer outro fator, sejam tratadas com equidade, não apenas perante a lei. No entanto, essa transformação só pode ocorrer quando houver vontade política e ação governamental efetiva para implementar uma cultura de paz, tolerância e respeito.

Também é importante mencionar o papel do Estado na abordagem do assédio sexual e de gênero em políticas nacionais relevantes, incluindo leis e regulamentos de segurança e saúde ocupacional, igualdade e não discriminação.

Finalmente, a Convenção 190 da OIT determina expressamente que os Estados membros exijam de empregadores que tomem as medidas apropriadas *"compatíveis com seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo violência e assédio baseados em gênero"* (Art. 9).

Portanto, a legislação deve mencionar as medidas de prevenção e combate ao assédio sexual no local de trabalho a serem adotadas pelos empregadores, bem como os limites de sua responsabilidade.

## 12.2 EMPREGADORES

A atuação das empresas é imperiosa na prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero. É no local de trabalho que a maioria destas violações acontece, bem como onde são instaurados os primeiros procedimentos de denúncia e investigação.

A Convenção 190 da OIT elenca algumas medidas a serem tomadas pelos empregadores para prevenir e combater a violência e o assédio:

- (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus sindicatos, uma política no local de trabalho sobre violência e assédio;
- (b) levar em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional;
- (c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e sindicatos, e tomar medidas para preveni-los e controlá-los;

(d) fornecer aos empregados e outras pessoas envolvidas informações e treinamentos sobre os riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e proteção associadas.

É importante, ainda, que as empresas adotem procedimentos de denúncia e investigação no local de trabalho que sejam conhecidos dos empregados e reconhecidos como eficazes. Sem a confiança dos trabalhadores, esses mecanismos serão pouco eficazes.

Também é fundamental treinar e sensibilizar empregados a identificar e evitar condutas de assédio sexual e discriminação de gênero, inclusive para que se sintam aptos e encorajados a denunciar tais condutas quando são vítimas delas ou testemunhas dentro do ambiente de trabalho, abolindo qualquer tipo de tentativa de retaliação e revitimização.

A primeira medida a ser tomada, segundo a Convenção 190 da OIT, é implementar, em consulta com trabalhadores e sindicatos, uma política de enfrentamento do problema no local de trabalho, que deve conter um protocolo detalhado explicando os direitos e deveres dos trabalhadores, as implicações em caso de violação das políticas da empresa e as etapas do procedimento de denúncia e investigação.

Esta política empresarial deve apresentar o compromisso com a tolerância zero em relação à violência e o assédio e indicar as medidas disciplinares cabíveis a serem adotadas contra o assediador ao final do processo, caso reste comprovada a prática.

A adoção de uma política interna é crucial para estabelecer limites claros para todos os trabalhadores em relação às condutas consideradas inaceitáveis no local de trabalho e aos direitos e responsabilidades do trabalhador em relação ao tema.

Os empregadores também devem monitorar os riscos de violência e assédio sexual no local de trabalho e tomar medidas adequadas para prevenir e sancionar tais condutas, especialmente em setores e atividades em que a exposição é mais provável.

Cabe aos empregadores fazer um levantamento abrangente desses riscos, especialmente aqueles que decorram da forma de organização do trabalho e gestão



de recursos humanos na empresa e aqueles que envolvam terceiros, como clientes, prestadores de serviços, usuários, pacientes, dentre outros.

Além disso, as avaliações de risco implementadas pelas empresas devem considerar se as pessoas envolvidas nas avaliações são treinadas para conhecer as diferenças de sexo e gênero que afetam a saúde e segurança no trabalho, bem como se as preocupações sobre trabalhar sozinho, tarde da noite, sobre o acesso ao estacionamento ou transporte seguro estão sendo adequadamente consideradas dentro dessas avaliações (UN Women and ILO. Handbook [...], p. 60).

Para além destas medidas, as empresas devem adotar procedimentos de denúncia e investigação no local de trabalho, bem como adotar iniciativas relativas à formação, treinamento, informação e sensibilização dos empregados de forma periódica.

Os empregados que atuam na área responsável pelo recebimento e apuração das denúncias devem ser capacitados para conduzir o procedimento com perspectiva de gênero, considerando preconceitos, as desigualdades de gênero e as situações de vulnerabilidade e riscos enfrentados pelas mulheres e pessoas em situação mais vulnerável. Também é essencial garantir que as mulheres e outras pessoas pertencentes a grupos minoritários tenham voz na concepção do processo de reclamação.

Assim, para bem cumprir seu papel no enfrentamento do assédio sexual e de gênero, devem os empregadores:

- (a) adotar ações de prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero no ambiente de trabalho por meio do monitoramento de riscos dentro e fora do ambiente de trabalho e adotar todas as medidas ao seu alcance para prevenir e combater a violência, inclusive quando causadas por clientes, prestadores de serviços e nos deslocamentos de e para o trabalho;
- (b) proporcionar formação adequada aos colaboradores recém-admitidos, para além do reforço anual da formação contra a violência e o assédio;
- (c) divulgar, por meio de cartazes afixados em locais de grande circulação de pessoas dentro da empresa, a proibição da violência e assédio sexual e de gênero, com a devida definição dessas condutas, com exemplos, bem como divulgar o setor responsável por receber denúncias;
- (d) investigar adequadamente as violações denunciadas, mantendo a privacidade das pessoas envolvidas, mas ao mesmo tempo permitindo que a vítima ou um representante por ela designado acompanhe o procedimento;

- (e) punir adequadamente, de acordo com a gravidade da conduta, o empregado acusado de assédio, após a devida investigação;
- (f) fornecer tratamento médico e apoio psicológico à vítima;
- (g) reintegrar o empregado em caso de dispensa discriminatória, assim entendida quando decorrente de retaliação por denúncias.

### 12.2.1 A Responsabilidade do Empregador

A Convenção 190 da OIT destaca expressamente que a responsabilidade do empregador deve ser proporcional ao seu grau de controle. Esse dispositivo deve ser analisado à luz dos arts. 1º, 2º e 3º da Convenção, que estende a proteção contra violência e assédio para locais além do ambiente de trabalho.

Assim, a responsabilidade dos empregadores relativamente à violência e ao assédio sexual ou de gênero que ocorra fora do local de trabalho (por exemplo, no deslocamento de e para o trabalho) ou que seja praticado por terceiros estranhos à relação laboral (como clientes, prestadores de serviços e fornecedores), precisa ser analisada de acordo com o grau de controle do empregador.

O Código Civil Brasileiro reconhece a responsabilidade do empregador por atos praticados por seus prepostos no ambiente de trabalho (Art. 932, III, do Código Civil). Portanto, é razoável concluir que o empregador é responsável pelo assédio sexual e de gênero praticado por colegas de trabalho que ocorram dentro do espaço físico da empresa.

Por outro lado, no que diz respeito aos atos praticados por terceiros alheios ao vínculo empregatício ou que ocorram fora do ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador deve ser analisada caso a caso.

Assim, por exemplo, a falta de apuração de denúncias de assédio formalizadas pelo trabalhador ou a adoção de procedimentos ou jornadas de trabalho que aumentem consideravelmente a exposição ao risco de violência e assédio podem acarretar no reconhecimento da responsabilidade civil do empregador.

É o caso, por exemplo, de empregadores que exigem que empregadas usem roupas provocantes para atrair clientes ao estabelecimento ou induzir a conclusão de negócios (Sindicato dos Bancários, 2021). É inquestionável que tal conduta é condenável e caracteriza assédio sexual, ainda mais quando efetivamente desencadeia a prática de comportamento sexualmente abusivo por parte de clientes.

Também é importante mencionar os riscos enfrentados pelos trabalhadores no deslocamento de e para o trabalho. Embora, a princípio, a violência nas ruas praticada por terceiros esteja fora do controle dos empregadores, não se pode ignorar que a determinação de jornadas de trabalho que começam ou terminam tarde da noite ou madrugada e a falta de oferta de transporte adequado podem aumentar os riscos de violência. Portanto, os empregadores não devem se esquivar de avaliar tais riscos e precisam adotar medidas que estejam ao seu alcance para evitar a ocorrência de infortúnios.

Logo, é importante analisar atentamente a responsabilidade dos empregadores pela adoção de medidas que estejam ao seu alcance para minimizar os riscos aos trabalhadores no trajeto de ida e volta do trabalho.

Portanto, o alcance da responsabilidade do empregador deve ser analisado em conjunto com sua obrigação de prevenir a violência e o assédio e monitorar e avaliar adequadamente os riscos, implementando condições de trabalho seguras de forma eficaz.

### 12.3 EMPREGADOS

A adesão dos trabalhadores à política empresarial sobre assédio sexual e de gênero é fundamental para prevenir e combater tais condutas e transformar o ambiente de trabalho em um local mais seguro.

Sem a participação ativa dos trabalhadores na abstenção da prática de condutas assediadoras e na denúncia de tais situações quando testemunhadas ou sofridas, a eliminação do problema se torna muito mais distante.

A Recomendação 206 da OIT afirma que os Estados membros "*devem, conforme apropriado, especificar em leis e regulamentos que os trabalhadores e seus sindicatos devem participar do desenho, implementação e monitoramento da política de trabalho*", bem como "*especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores*" (parágrafo 7).

Portanto, os trabalhadores devem receber treinamento adequado e periódico, com ampla informação sobre assédio sexual e de gênero, contendo exemplos de condutas consideradas inaceitáveis, além de ser instruídos sobre como proceder ao presenciar, como vítima ou testemunha, tais violações no trabalho.



## 12.4 SINDICATOS

A Convenção 190 da OIT determina que suas disposições sejam aplicadas por meio de acordos coletivos, inclusive ampliando ou adaptando as medidas existentes de segurança e saúde ocupacional para abranger a violência e o assédio no local de trabalho.

Assim, os sindicatos desempenham um papel importante na participação, por meio da negociação coletiva, na regulamentação, prevenção e combate ao assédio sexual. A sua participação também é imprescindível na elaboração de políticas empresariais de enfrentamento ao problema, em especial nas categorias e atividades com maior risco de ocorrência de assédio.

Além disso, os órgãos sindicais podem atuar nos procedimentos de investigação de assédio que venham a ser implementados no local de trabalho, recebendo denúncias ou atuando como representantes dos trabalhadores quando assim lhes for solicitado.

Os sindicatos também podem disponibilizar serviços às vítimas de violência e assédio através de aconselhamento e assistência jurídica, formação profissional e reciclagem para reinserção no mercado de trabalho.

Por fim, devem promover campanhas de conscientização contra a violência e o assédio sexual no ambiente de trabalho, ajudando a esclarecer empregadores e trabalhadores sobre as condutas consideradas inaceitáveis, seus direitos e responsabilidades, elucidando ainda onde e como obter ajuda caso tenham testemunhado ou sido vítimas de tais condutas.

Para desempenhar com competência esse papel, é forçoso que os representantes sindicais e pessoas ligadas aos sindicatos também recebam formação adequada para lidar com o problema, sejam instruídos sobre a necessidade de proteger a privacidade da vítima e evitar a revitimização, sempre com uma abordagem sensível ao gênero.

## 12.5 PODER JUDICIÁRIO



O Poder Judiciário desempenha um papel fulcral na aplicação das leis e regulamentos relativos ao assédio sexual e de gênero.

No Brasil, o acesso aos tribunais por meio de ações judiciais ainda é o principal mecanismo de resolução de conflitos adotado pelas partes.

Embora a OIT incentive a disponibilização de diferentes mecanismos de solução de conflitos, o acesso aos tribunais é indispensável para garantir que as disposições legais sejam aplicadas, que os assediadores sejam penalizados e que as vítimas sejam ressarcidas, sobretudo se se todos os outros mecanismos de litígio não trouxerem uma resposta adequada à conduta infratora.

Muitas das disposições da Convenção 190 da OIT são dirigidas a juízes e autoridades públicas com o objetivo de capacitá-los para enfrentar adequadamente o problema, enfatizando a necessidade de treinamento adequado e uma abordagem sensível ao gênero.

Além disso, a Convenção 190 da OIT expressamente menciona a proteção contra a revitimização e a adoção da perspectiva de gênero na condução dos processos como medidas necessárias para a prevenção e o combate ao assédio sexual e de gênero.

Assim, a formação adequada de magistradas e magistrados para lidar com queixas relacionadas a assédio sexual e de gênero é essencial.

Outrossim, a proibição da produção de provas e perguntas durante a instrução processual com a única intenção de desmoralizar a vítima é fundamental, pois o exercício do direito à ampla defesa e ao contraditório não permite que a parte formule qualquer alegação e requeira qualquer tipo de provas perante o Tribunal, devendo as magistradas e magistrados atuar de forma incisiva para evitar que o processo se torne um espetáculo contra a vítima.

Nesse sentido, a adoção do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero em 18/10/2021 pelo CNJ traz importantes medidas que devem ser adotadas pelos magistrados após um adequado treinamento.

O protocolo tem por objetivo conscientizar e traçar parâmetros da melhor conduta a ser adotada por magistrados a fim de adequadamente implementar o direito à igualdade de gênero e à não discriminação para todas as pessoas, reduzindo o preconceito e estereótipos de gênero em processos e decisões judiciais.

Em sua apresentação, o Protocolo (2021) afirma que:

Este protocolo é fruto do amadurecimento institucional do Poder Judiciário, que passa a reconhecer a influência que as desigualdades históricas, sociais, culturais e políticas a que estão submetidas as mulheres ao longo da história exercem na produção e aplicação do direito e, a partir disso, identifica a necessidade de criar uma cultura jurídica emancipatória e de reconhecimento de direitos de todas as mulheres e meninas.

(...)

Nesse caminho, o Conselho Nacional de Justiça, ao editar este documento, avança na direção de reconhecer que a influência do patriarcado, do machismo, do sexismo, do racismo e da homofobia são transversais a todas as áreas do direito, não se restringindo à violência doméstica, e produzem efeitos na sua interpretação e aplicação, inclusive, nas áreas de direito penal, direito do trabalho, tributário, cível, previdenciário etc..

O Protocolo (2017, p. 43) esclarece que o julgamento com perspectiva de gênero é um método que consiste em interpretar a lei de forma não abstrata, atenta à realidade, procurando identificar e dismantelar as desigualdades estruturais, explicando que

(...) não é incomum a crítica de que, ao julgar com perspectiva de gênero, julgadores(as) estariam sendo parciais. Entretanto, como vimos acima, em um mundo de desigualdades estruturais, julgar de maneira abstrata – ou seja, alheia à forma como essas desigualdades operam em casos concretos – além de perpetuar assimetrias, não colabora para a aplicação de um direito emancipatório. Ou seja, a parcialidade reside justamente na desconsideração das desigualdades estruturais, e não o contrário.

Além de esclarecer conceitos de gênero, sexo, identidade de gênero, sexualidade e desigualdade, fornece um guia de conduta a ser adotado por Juízes na condução das audiências, na avaliação das provas e na tomada da decisão final.

O Protocolo (2021, p. 114) traz também questionamentos, com exemplos práticos, de condutas que reproduzem preconceitos e estereótipos de gênero, para reflexão com perspectiva de gênero:

1. Na produção e na interpretação da norma aplicável e na avaliação de fatos e evidências, estão presentes preconceitos, costumes ou práticas baseadas na inferioridade ou na superioridade de qualquer dos gêneros ou nos papéis estereotipados para o homem e a mulher?
2. O ambiente de trabalho tem prevalência de algum grupo social, por exemplo, em termos de gênero, raça, etnia ou religião, que possa ser hostil a determinado perfil de pessoa considerada dissonante?
3. Nas alegações ou nas perguntas formuladas na instrução processual, há algum tipo de julgamento moral sobre a pessoa vítima

de violência de gênero? A vítima não deve ser culpabilizada em razão do seu modo de ser, agir, relacionar-se, vestir-se, falar etc. nem por estar no local ou no momento sozinha. Essas escolhas pessoais, por si só, não são permissões para que seja assediada, nem qualquer outro tipo de consentimento.

4. As alegações nas petições ou as perguntas na instrução processual são impertinentes ou constrangedoras, deslocando a responsabilidade do agente agressor para a vítima? É preciso cuidar para que não haja sua revitimização, devendo ser respeitada em sua dignidade humana. É o agente agressor/ assediador que deve ser julgado e não a vítima.

5. As justificativas para o comportamento do agente agressor são baseadas em estereótipos, patologias ou vícios? Estes fatores não podem servir como salvaguarda para o agente agressor no sentido de naturalizar os atos de violência de gênero, desresponsabilizando-o.

6. Na interpretação dos fatos, foi considerado também o ponto de vista da vítima? As pesquisas mostram que as mulheres reconhecem mais situações no trabalho como assédio ou constrangimento do que os homens.

O protocolo é uma medida essencial para sensibilizar e orientar magistrados e servidores da justiça na adoção de práticas processuais e decisões com perspectiva de gênero. Além disso, demonstra a preocupação do Poder Judiciário brasileiro em se adequar aos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil que visam implementá-la.

Seria interessante, inclusive, que os Tribunais do Trabalho adotassem juizados especiais, como aqueles criados para analisar reclamações trabalhistas relacionadas ao trabalho infantil., com o objetivo de melhorar a prestação jurisdicional em relação ao tema, trazendo um olhar mais adequado e preparado para lidar com o problema e evitar a revitimização.

Outra medida importante seria a adoção, pela legislação processual ou mesmo pelos magistrados diante do caso concreto, da distribuição dinâmica do ônus da prova de forma mais adequada aos casos de violência e assédio sexual e de gênero. Nessa direção, a Recomendação 206 da OIT enfatiza que a inversão do ônus da prova, conforme o caso, deve ser adotada em denúncias e processos judiciais por violência e assédio baseados em gênero, com exceção de processos criminais (parágrafo 16(e)).

## 13 CONCLUSÃO



Embora a legislação brasileira conte com mecanismos aptos a prevenir e combater o assédio sexual e de gênero, sem dúvida o arcabouço legal pode e deve ser aprimorado e melhor sistematizado para abordar o tema de forma mais efetiva.

Como explicitado alhures, a previsão legal do assédio sexual apenas pela legislação penal e a falta de sistematização acerca do conceito e medidas a serem adotadas em casos de assédio sexual na seara trabalhista acarretam insegurança jurídica, na medida em que não há consenso jurisprudencial acerca do tema.

Nesse espeque, além da ratificação da Convenção 190 da OIT, cujo processo foi iniciado pelo Presidente da República em março de 2023, é necessário trazer para a legislação os mecanismos holísticos de enfrentamento do problema para dentro do sistema jurídico nacional.

Assim, para além de alterar a legislação acerca do conceito de assédio sexual e de gênero, é preciso implementar medidas que levem à discussão, divulgação e treinamento sobre o tema no ambiente de trabalho, aumentando com isso a consciência dos empregados a esse respeito, bem como disponibilizar treinamentos para sindicatos e empregadores, capacitar magistrados e servidores públicos para que possam cumprir adequadamente seu papel na prevenção e combate ao assédio sexual e de gênero.

## Referências

Barros, Alice Monteiro de. (1995) Trabalho apresentado no 1º Congresso Internacional de Direito de Trabalho, no painel: Perspectivas das relações de trabalho: uma visão interdisciplinar. Recife. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Alice\\_Barros1.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Alice_Barros1.pdf).

Conselho Nacional de Justiça. (2021) PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO. [Online] Brasília: Enfam. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado18063720220217620e8ead960f4.pdf>. Acesso em 04/10/2023.

Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia), 1944. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em 04/10/2023.



Dallegrave Neto, José Antonio. Assédio Moral e Assédio Sexual. 2013. [On line]. Disponível em [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95621/2013\\_dallegrave\\_neto\\_jose\\_assedio\\_sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95621/2013_dallegrave_neto_jose_assedio_sexual.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em 04/10/2023.

Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20ª Edição. São Paulo: Ed. Jus Podium, 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Assédio e inversão do ônus da prova: breves considerações. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 127-170, abr./jun. 2017.

International Labour Organization. Report V (1) *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. International Labour Conference, 107th Session. Geneva, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_553577.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf). Acesso em 04/10/2023.

International Labour Organization. *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*. Geneva, 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_814507.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814507.pdf). Acesso em 04/10/2023.

International Labour Organization. Recomendação 206. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206). Acesso em 04/10/2023.

Lippmann, Ernesto. Assédio sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais nos tribunais após a Lei n. 10. 224. São Paulo, ed. Ltr, 2001.

World Health Organization. Gender mainstreaming for health managers: a practical approach. Geneva, 2011. Disponível em [https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44516/9789241501071\\_eng.pdf?sequence=1](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44516/9789241501071_eng.pdf?sequence=1). Acesso em 04/10/2023.

Pamplona Filho, Rodolfo. (2001) Assédio Sexual: Questões Conceituais. [On line]. Disponível em: <https://www.rodolfopamplonafilho.com.br/upload/assedio-sexual-questoes—conceituais-20160530103903.pdf>. Acesso em 04/03/2023.

**Reckziegel, Tânia Regina Silva. CNJ, 2020.** Artigo: “Não basta haver trabalho, é imprescindível que este seja decente”. [On line]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/artigo-nao-basta-haver-trabalho-e-imprescindivel-que-este-seja-decente/>. Acessado em 06/10/2023.

Ringelheim, Julie. *The Burden of Proof in Antidiscrimination Proceedings. A Focus on Belgium, France and Ireland* (2019). European Equality Law Review, n. 2, 2019. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3498346>.

Rizzardo, Arnaldo. *Responsabilidade civil*. 2. Ed. Forense, Rio de Janeiro: 2006.  
Sindicato dos Bancários (2021). 'ROUPAS SENSUAIS PARA COMPENSAR FALTA DE TALENTO' Itaú condenado a pagar R\$ 50 mil por assédio sexual e moral contra bancária. [Online]. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/08/2021/itau-assedio-sexual-assedio-moral>. Acesso em 04/10/2023.

Sindicato dos Servidores do Ministério Público do Estado de Minas Gerais (2019). 'O que é e o que não é assédio moral'. [On line]. Disponível em: <https://sindsempmg.org.br/conteudo/2684/o-que-e-e-o-que-nao-e-assedio-moral>. Acesso em 04/10/2023.

Think Eva. O ciclo do assédio sexual no ambiente de trabalho. [Online] Disponível em: <https://thinkeva.com.br/pesquisas/assedio-no-contexto-do-mundo-corporativo/>. Acesso em 03/09/2022.

Tristão, Ana Clara. Caracterização do assédio sexual ambiental contra as mulheres nas relações de trabalho sob a perspectiva da jurisprudência dos tribunais regionais do trabalho da 2ª e da 15ª Regiões. Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho". Franca, 2020.

United Nations. *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. New York, 25/09/2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. Acesso em 04/10/2023.

United Nations and International Labour Organization. Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work. Geneva, 2019. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf>. Acesso em 04/10/2023.

Zweighaft, R. M. "What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment". *Comparative Labor Law Journal*, 2017. Vol. 18.

## SEXUAL AND GENDER HARASSMENT IN THE WORKPLACE IN THE VIEW OF ILO CONVENTION 190

**Abstract:** The lack of legal and doctrinal systematization in Brazil impacts negatively on the prevention and combat of sexual and gender-based harassment. The ratification and implementation of ILO Convention 190 are important steps towards a more effective and improved approach to the topic. The objective of this article is to analyze the legal concept of

harassment in national legislation, the jurisprudence of the Courts on the subject, demonstrating the lack of legal certainty, which makes it difficult to adequately address the problem, especially complaints by victims. Based on this premise, show the concept of sexual and gender harassment brought by ILO Convention 190, as well as the measures for effectively tackling the problem provided for in Convention 190 and ILO Recommendation 206, outlining suggestions for its incorporation into the Brazilian scenario.

**Keywords:** Labour Law. ILO Convention and Recommendation. Health and Safety at Work. Sexual and Gender-Based Harassment. Measures Designed to Address the Problem. Suggestions for Implementation in the Brazilian Scenario.

