

# O assédio sexual e a Convenção da OIT nº 190: algumas reflexões

## Deborah Maria Ayres

Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM), em 2011. Advogada militante junto à Seção da Ordem dos Advogados de Minas Gerais, desde 2011. Especialização *lato sensu* em Direito Público com ênfase em Constitucional, Administrativo e Tributário, em 2017, pela Universidade Estácio de Sá. Especialização *lato sensu* em Direito Civil, em 2019, pela Universidade Dom Alberto. Especialização *lato sensu* em Direito Trabalhista e Previdenciário, em 2021, UniAmérica. Pós-graduada *lato sensu* em Direitos das Mulheres, Faculdade I9Educação, em 2025. Cursei Tecnologia em Desenvolvimento de Sistemas de Dados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas, com término em 2025 e na mesma Instituição de ensino curso Pós-graduação *lato sensu* em Docência na Educação Profissional e Tecnológica, desde 2024. Articulista e pesquisadora jurídica.

---

**Resumo:** O presente trabalho visa à reflexão sobre o assédio sexual, tomada como uma dimensão de violência no ambiente laboral, atualmente reconhecido como uma das formas de discriminação de gênero contra as mulheres. O assédio sexual desmascarado e rechaçado no ambiente laboral brasileiro, quiçá mundial, é recente, muito embora essa violência sempre estivesse em todas as nossas relações culturais habituais, atingindo qualquer pessoa, gênero e idade, mas transformou-se em uma doença ocupacional. Ademais, penas no ano de 2001, no Brasil, a Lei Federal nº 10.224, criminalizou a conduta de assédio sexual, incluindo o artigo 216-A do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940). No entanto, quanto à legislação trabalhista, o legislador pátrio não tem dado a devida atenção a essa conduta escabrosa, em que as mulheres são as vítimas mais recorrentes. E ainda, no plano internacional, na data de 21 de junho de 2019, após 10 anos de discussões, na 108ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra, foi aprovada a Convenção de nº 190, cujo objeto é o combate à violência e o assédio nos locais do trabalho. Logo, o questionamento que fica é como a Convenção nº 109 da OIT influenciará o ordenamento interno, vindo a ser ratificada, e qual seria o maior proveito que pode ser vislumbrado, principalmente quando o assunto se direcionar o processo judicial, em que a vítima de assédio sexual deve enfrentar a dor de seu sofrimento e a dificuldade de se provar em juízo a violência sofrida.

**Palavras-chave:** Assédio sexual. Ambiente laboral. Direito.

**Sumário:** Introdução – 1 Assédio sexual – 2 Considerações sobre a judicialização do assédio sexual – 3 A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – Conclusão – Referências

---

## Introdução

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ratificada no Brasil pelo Decreto nº 1.973, de 1º agosto de 1996, vaticina em seu artigo segundo o que é modalidade de violência contra a mulher, que abrange a violência física, sexual e psicológica, entre outros, o assédio sexual

no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro lugar.

A partir dessa consideração é possível atentar que o assédio vitimiza as mulheres, sendo um fator motivador de discriminação. Mas cumpre ressaltar, a vítima de assédio pode ser de ambos os gêneros e não possui limite de idade.

Segundo a pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha entre 29 e 30 de novembro de 2017, denominada: “Assédio Sexual entre as Mulheres”, realizada com 1.427 mulheres, com idade a partir dos 16 anos, em 194 municípios brasileiros, definiu-se que 42% das brasileiras já foram vítimas de assédio sexual.

De forma interessante, a pesquisa de opinião constatou que 57% dos relatos foram feitos por mulheres escolarizadas, sendo que destas, 58% delas tinham uma renda familiar acima de 10 salários mínimos. Em contrapartida 26% dos relatos de terem sofrido assédio sexual foram feitos por mulheres que possuíam ensino fundamental e 38% de mulheres com faixa de renda mais baixa, de até dois salários mínimos.

A pesquisa ainda apresentou dados estatísticos quanto aos locais em que tal violência foi mais recorrente. Dessa forma, verificou-se que 29% das ocorrências foram sofridas na *rua*, sendo que destas 25% foram verbais, 3% a violência foi física e 1% foi de ambas as espécies violência; 22% dos relatos foram dentro do *transporte público*, sendo que 11% foi físico, 8% foi verbal e 3% foram físico e verbal; no *ambiente laboral* foi de 15% os relatos, incluindo as formas de assédio físico de 2%, verbal de 11% e ambas, 2%; na *escola ou faculdade* foi de 10%, em que 8% foi verbal, 1% fisicamente e 1% verbal e físico; e 6% do assédio foi sofrido *dentro de casa* (1% verbal, 4% físico e 1% de ambas as espécies).

Nota-se que a violência do assédio sexual pode se dar a qualquer momento e local, bem como de diversas maneiras, com violência física ou verbal.

Diante de tais dados, o intuito perfunctório do trabalho se direciona ao assédio sexual dentro do ambiente laboral, e assim realizar uma reflexão sobre o tema. Para isso, se faz necessária a compreensão do seu sentido substancial, para o êxito nessa tarefa, ainda que, já se alerta, sem a pretensão de traçar linhas rígidas e absolutas sobre a discussão, que como visto acima, se mostra ser complexa.

Nesta oportunidade, observa-se que não é estranho dizer que o ambiente laboral do estudo é disfuncional, bem como as consequências do assédio sexual, como qualquer violência, é uma doença social que causa danos não só na sua vítima direta, mas em todo o entorno do círculo de relações tanto da vítima como do autor da agressão, seja de forma direta ou indiretamente. O assédio sexual faz vítimas, principalmente, a mulher, mas com ela, também faz vítima toda a sociedade.

## 1 Assédio sexual

O que se entende por assédio sexual? A sua definição está relegada à atividade doutrinária e jurisprudencial. E mesmo a Convenção nº 190 da OIT, fonte material do Direito do Trabalho, até a sua ratificação pelo Brasil, que revela a influência recíproca de fatos políticos, sociais e culturais da sociedade contemporânea, não traz uma definição própria para assédio sexual, mas a inclui como forma de violência ou assédio de gênero, assim dispondo em seu artigo primeiro:

Para os fins da presente Convenção: a) o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho se refere a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, se uma ocorrência única ou repetida, que visa, resulta ou provavelmente resulta em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio de gênero; b) o termo “violência e assédio de gênero” significa violência e assédio dirigido a pessoas por causa de seu sexo ou gênero, ou afetando desproporcionalmente pessoas de um determinado sexo ou gênero, e inclui assédio sexual.

Para Sônia Mascaro Nascimento, o assédio sexual é:

Toda conduta de natureza sexual não desejada que, embora repelida pelo destinatário, é continuamente reiterada, causando constrangimento à intimidade do assediado. O assédio sexual é ato de constranger alguém com gestos, palavras ou com emprego de violência, prevalecendo-se de relações de confiança, de autoridade ou empregatícia, com o escopo de obter vantagem sexual (2011, p. 171).

Na legislação brasileira um conceito de assédio sexual está definido como conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940), restrita à relação laboral e à relação de emprego hierarquizada, de autoridade ou empregatícia. No entanto, na formulação pela doutrina e jurisprudência trabalhista o seu sentido é ampliado para acobertar não apenas as relações verticalizadas, mas também horizontais, como obrigação do empregador de zelar pelo um ambiente de trabalho saudável.

Assim, o assédio sexual é uma conduta que constrange a vítima, por meio de formas físicas, psicológicas ou morais, à submissão de um comportamento lascivo do autor, uma vantagem sexual.

O que está em jogo no combate ao assédio sexual é a proteção da dignidade humana da vítima, mas, também, a preservação de seu poder de autodeterminação.

Desta forma, percebe-se que o ponto mais sensível para um processo judicial, ou mesmo administrativo, pois o serviço público não está blindado contra o assédio, é a produção de prova, por se tratar de uma violência que não deixa vestígios físicos, e muitas vezes se dá em ambiente opressor, ou oculto aos olhares de terceiros.

## 1.1 O reconhecimento do assédio sexual na relação de trabalho

O assédio sexual é uma conduta que provavelmente sempre existiu nas culturas mundiais, marcada pela submissão e sublevação de valores que levam à autodeterminação dos indivíduos, e, por isso mesmo, muitas vezes correlacionado à discriminação de gênero contra a mulher, muito embora, em si mesmo, seja uma conduta que possa afetar também o gênero masculino.

Nas culturas ocidentais mais desenvolvidas economicamente, em meados do século XX, mais precisamente na década de 1970, o termo assédio sexual surgiu dando nome ao constrangimento de cunho sexual que as mulheres sofriam no ambiente de trabalho, ainda marcado pela presença maciça dos homens.

Nos Estados Unidos da América o termo foi utilizado em 1973 pela jurista Mary Rowe, Chanceler para as Mulheres no Instituto de Tecnologia de Massachusetts, ao apresentar seu relatório contra a discriminação das mulheres intitulado *Saturn's Rings* (Anéis de Saturno). No entanto, o termo tomou notoriedade após a publicação do livro *Sexual Harassment of Working Women* (Assédio sexual de mulheres no trabalho), em 1979, pela a jurista norte-americana Catherine Alice MacKinnon.

No Brasil, como nos demais países, o reconhecimento e o rechaçamento do assédio sexual vêm de um processo legislativo lento, fundamentado em discussões sobre maior isonomia nos locais de trabalho entre homens e mulheres, e a adoção de políticas públicas simbólicas de fomento ao combate da discriminação e assédio sexual contra as mulheres e a criminalização da conduta.

Veja bem. A legislação brasileira possui como única e específica previsão contra o constrangimento indevido de cunho sexual a previsão disposta na lei penal, a partir do ano de 2001. Dentro da lei civil, ou mesmo nas normas trabalhistas, o termo assédio sexual (laboral) teve seu desenvolvimento promovido pela impulsão da doutrina e da jurisprudência, que reconhece como forma que enseja indenização por danos morais. Mas se observa que a doutrina brasileira sobre o tema é escassa.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe que é fundamento do Estado Democrático de Direito o princípio da dignidade da pessoa

humana (art. 1, inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1, inciso IV), tendo como objetivo a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, inciso I) e a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer formas de discriminação (art. 3º, inciso IV). Logo, o ordenamento brasileiro é voltado à valoração e promoção do ser humano como tal, bem como deve proteção a qualquer forma que reduza ou retire da pessoa a condição ser humano. Aqui reside também o conceito de autodeterminação, que é o direito de reconhecimento pelos demais indivíduos sociais como ser humano e ser respeitado pelas suas escolhas e modos de vida, sem que isso signifique discriminação.

Desta forma, é consagrada na Constituição Brasileira de 1988 a igualdade de gênero (art. 5º, inciso I), consubstanciando ainda na proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (art. 5º, X, 1ª parte), com direito a indenização por dano material ou moral decorrente da violação (art. 5º, X, 2ª parte), além do direito de resposta proporcional ao agravo (art. 5º, inciso V). E o direito de manifestar a própria vontade livremente (art. 5, inciso II).

Segundo Luís Roberto Barroso, Ministro do Supremo Tribunal Federal, o princípio da dignidade da pessoa humana possui como perspectivas complementares: a dignidade como autonomia, “tutela a capacidade de autodeterminação e a responsabilidade moral do indivíduo por suas escolhas, notadamente as de caráter existencial, dentre as quais se incluem a liberdade religiosa”; e a dignidade como heteronomia, “envolve a imposição de padrões sociais externos ao indivíduo, o que, no caso concreto, significa a proteção objetiva da vida humana, mesmo contra a vontade do titular do direito” (2019, p. 1834-1835).

Assim, a Constituição da República de 1988 nitidamente ao proteger a dignidade humana e, conseqüentemente, o direito de se autodeterminar como um ser humano livre e independente, ainda que não de forma absoluta, mas dentro do razoável para vida plena em comunhão social, garante não somente o respeito aos indivíduos pelos seus pares e pelo Estado, mas impõe a reciprocidade como um dever.

Destarte, o assédio é conduta que viola as garantias fundamentais, como à imagem, à honra, à intimidade, à vida privada etc. Ou seja, viola a liberdade de fazer escolhas livres, e assim a determinação pela livre vontade expressada. O assédio de cunho sexual da mesma forma fere os mesmos direitos e garantias fundamentais individuais, sendo que para as mulheres a relação com a defesa da sua sexualidade, isto é, de ser vista não apenas como uma mulher, mas alguém que se autodetermina como um ser humano, essa violação (o assédio sexual), tal qual outras violência de caráter sexista, como o crime de estupro, que ainda é considerado um dos crimes mais cruéis contra o gênero feminino, necessariamente viola sua liberdade sexual.

Quando as mulheres no final da primeira metade do século XX passaram a preencher vagas de trabalhos, motivadas por circunstâncias que agravaram a situação econômico-financeira mundial, decorrentes das Grandes Guerras, a absorção de suas mãos de obra guardou, de certa forma, semelhanças com o mesmo fenômeno no século XIX, evidenciada pela escassez, e também pela ganância capitalista dos industriários, mas com uma diferença marcante, o desenvolvimento de movimentos feministas.

O feminismo passou a exigir direitos e garantias às mulheres. Assim, a mulher num mundo devastado por guerras passou a exigir direitos iguais, salários iguais ou equivalentes, tratamento como ser humano, e o direito de não ser tratada como uma propriedade familiar.

Esse quadro de mudança estrutural social por óbvio se fez sentir no ambiente de trabalho, principalmente, a partir de 1970, quando as mulheres começaram a ter maior grau de instrução escolar e a buscarem ocupar postos de trabalhos antes apenas preenchidos pelo gênero masculino.

Como consequência do mundo novo que se ascendia, os conflitos laborais surgiram e com ele a violência, o assédio, antes oculto, reprimido às sombras de preceitos morais rígidos que dominavam a sociedade (e que de certa forma ainda dominam), fomentaram reações como o constrangimento sexual, elemento de desaceleração de mudanças dos paradigmas da sociedade contemporânea.

Não é de se estranhar que por meio de movimentos feministas passou-se a transparecer e a se discutir a relação do ambiente laboral com a mulher e a dignidade laboral e todas as relações que a envolve.

Em pleno século XXI a sociedade em geral, não apenas a brasileira, mas a mundial, ainda que enfrentando certos ataques a direitos humanos fundamentais, especialmente de cunho trabalhista, está buscando o verdadeiro significado da palavra respeito. Talvez por isso, as atividades legiferantes sejam tímidas quanto à matéria, e encontra-se mais na proteção direcionada à legislação penal e ao desenvolvimento de políticas internas de prevenção a toda espécie de assédio.

## 1.2 Criminalização do assédio sexual no Brasil

No sistema do ordenamento jurídico brasileiro, o Direito Penal é última ou extrema *ratio* da tutela jurídica, isto é, pelo princípio da intervenção mínima e da subsidiariedade, ele somente incidirá nos fatos jurídicos relevantes, ou melhor dizendo, naqueles em que as outras normas jurídicas não foram suficientes em reprimir as condutas indesejadas. E, pelo princípio da fragmentariedade, o Direito Penal só se ocupa de ofensas realmente graves aos bens jurídicos protegidos. Portanto, o bem jurídico que a lei penal protege é aquele que resulta do injusto e que representa violação ético-social intolerável.

Todo assédio que impõe uma espécie de constrangimento é uma conduta intolerável, pois viola direitos fundamentais do indivíduo.

A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, alterou o Código Penal para acrescentar o tipo penal intitulado pelo legislador de *assédio sexual*, encapsulado no artigo 216-A, no capítulo dos crimes contra a liberdade sexual, criminalizando a conduta de constrangimento sexual no ambiente laboral. Posteriormente, a Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009, acrescentou também ao tipo o parágrafo segundo que majorou a pena do tipo criminal para o caso de a vítima ser menor de 18 anos de idade. A tipificação consigna:

#### Assédio sexual

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. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

O assédio sexual está tipificado entre os crimes do capítulo da liberdade sexual processando como ação pública incondicionada, segundo o artigo 225 do Código Penal, com a redação dada pela Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, isto é, a partir da *notitia criminis* todo procedimento investigatório independe de representação da vítima, procurador ou representante legal, e presente os indícios de autoria e materialidade (art. 239 do Código de Processo Penal), e a ação pública, da mesma forma, será proposta a ação penal pelo Ministério Público.

Cumpra aqui traçar algumas linhas sobre essa tipificação, sem aprofundamento, pois não é o objetivo do estudo, mas, para que através dessa conceituação se possa entender melhor o significado desse delito para ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, tem-se que o delito de assédio sexual possui pluralidade de objetivos jurídicos, pois tutela tanto a liberdade sexual do indivíduo, como a liberdade de exercício do trabalho e o direito de não ser discriminado.

A conduta punida é o constrangimento — que significa tolher a liberdade, vexar ou oprimir — alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual — este é o elemento subjetivo do tipo (teoria finalista) ou objeto específico do tipo (teoria causal) — prevalecendo-se da condição de hierarquia ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Segundo Guilherme de Souza Nucci, o assédio sexual criminalizado pode ser diferenciado em intercâmbio ou chantagem e em ambiental.

Há quem distinga duas modalidades de assédio sexual: a) intercâmbio ou chantagem sexual; b) ambiental. A primeira diz respeito à forma mais comum de assédio, em que o sujeito ativo busca constranger o sujeito passivo, de forma condicionante, à obtenção de algum favor sexual, em troca de algo, no âmbito laboral. A segunda, mais rara, relaciona-se ao sujeito ativo, que cria um ambiente de trabalho hostil a determinado empregado, com quem gostaria de ter algum contato sexual, mas sem qualquer agressão direta (2019, p. 1176).

O assédio sexual diferencia-se do constrangimento ilegal (puro), previsto no artigo 146 do Código Penal. Neste o constrangimento é para forçar alguém “a não fazer o que a lei permite, ou fazer o que ela não manda” e naquele o intuito é 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.

O crime de constrangimento ilegal está no capítulo dos crimes contra a liberdade pessoal, pois o tipo penal tutela liberdade da formação e atuação da vontade, da autodeterminação, de fazer ou não fazer alguém aquilo que deliberar, conforme o artigo 5º, inciso II da Constituição da República de 1988, não consigna um objetivo sexual ou lascivo direto. Crime de menor ofensividade, cuja pena é de detenção de três meses a um ano, ou multa, e sendo formal, independe que produza o resultado de fazer ou deixar de fazer alguma coisa, basta que haja ameaça grave ou violência.

Também não se confunde com o novo tipo penal denominado importunação sexual (art. 215-A), introduzido no Código Penal brasileiro pela Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que pune com pena de reclusão de 1 a 5 anos, quem “praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro”, delito que pode não se caracterizar quando os seus atos subsomem a de outro mais grave. O assédio sexual é crime bipróprio, exige que o empregador ou quem tenha autoridade no ambiente laboral pratique a ação e a vítima é aquele que a eles estejam subordinados.

Antes do artigo 216-A do Código Penal, o constrangimento sexual não era necessariamente atípico, a conduta poderia estar incursa no crime de constrangimento ilegal, desde que presente a violência ou grave ameaça, ou pelo crime de ameaça etc. Mas com a sua tipificação houve uma reposta do legislador pátrio à sociedade nacional, e internacional, de que a proteção do trabalho seria exercida de forma ampla, e a discriminação, principalmente, nas relações laborais, não seria tolerada.

A conduta tipificada do assédio sexual abrange qualquer pessoa, e não apenas a executada contra mulher, e nem depende de condições físicas ou psicológicas, mas tão somente que esteja numa relação de subordinação laboral, tanto

ocupando emprego como cargo ou função. Observa-se que somente sofrerá a pena de detenção de um a dois anos, com ou sem o aumento de pena de até um terço, quem utilizar de seu *status* hierárquico ou autoridade, isto é, o sujeito ativo da ação criminalizada é o empregador, preposto ou a quem ele delegue função de direção ou comando, enquanto o sujeito passivo é qualquer pessoa que esteja em situação de subordinação.

O tipo penal em análise é formal, pois independe de resultado material, que seria a intenção de cunho sexual do autor do crime — basta o mero constrangimento e a finalidade espúria. E não sendo delito subsidiário — aquele que deixa de ser aplicado se uma conduta mais grave o abranger — é possível o cúmulo material com outros delitos, principalmente quando representar o seu exaurimento, com a obtenção de vantagem ou favor efetivamente prestado, logo quem comete o assédio sexual também pode responder pelo crime de estupro, por exemplo, se preenchidos os requisitos do tipo legal.

Há dois pontos a ser tirados de tudo o que foi trazido ao debate até aqui. Primeiro, como medida de política social contra a discriminação, a atitude de criminalização do assédio sexual foi louvável, ainda que se classifique como crime de menor ofensividade. E por fim, a problemática existente reside no fato de que o movimento político parou nesse ponto, para se dar prioridade a incentivos indiretos relegando ao empregador a criação dentro da empresa de mecanismos de prevenção do assédio sexual, ou de qualquer tipo de assédio.

Na prática, o que se verifica é que ficou a cargo dos juízes e Tribunais continuarem a sopesar os direitos privados já existentes para fazer efetivos os direitos fundamentais individuais e sociais consagrados pela Constituição da República de 1988. Não existe na lei trabalhista qualquer referência específica ao assédio sexual, e isso será analisado adiante.

Tendo esse vazio normativo, os mecanismos processuais no combate ao assédio sexual na relação do trabalho acabam sendo mais intuitivos, e socorrido em grande parte pelos demais direitos, num movimento sistemático de diálogo das fontes, do qual o Direito Penal brasileiro passou a prestar sua contribuição.

### 1.3 O assédio sexual no Direito do Trabalho

O Direito privado interno não é explícito contra o combate ao assédio sexual. A defesa do direito de liberdade sexual, não apenas no ambiente laboral, é tutelada no âmbito da teoria do diálogo das fontes. Neste caso a incidência de elementos de enquadramento para fins ressarcitórios se darão tomando como norte os valores constitucionais garantidos e protegidos e a aplicação subsidiária de outras normas de Direito, que por serem gerais e abstratas, comunicam-se.

Salienta Alice Monteiro Barros que, para grande maioria dos doutrinadores pátrios, em decorrência dos reflexos psicológicos causados pelo assédio sexual, poderia ser ele considerado espécie de assédio moral, mas acentua que vem sendo esta apontada como responsável “pela discriminação de que são vítimas as mulheres no mercado de trabalho, embora o problema seja antigo e generalizado” (BARROS, 2016, p. 612).

De acordo com Maurício Godinho Delgado, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, o assédio sexual é definido “como a conduta de importunação maliciosa e reiterada, explícita ou não, com interesse e conotações libidinosos, de uma pessoa física em relação a outra” (2018, p. 767), sendo essa ofensa essencialmente emocional, psicológica e também física.

As modalidades de assédio são bem resumidas por Alice Monteiro Barros em:

Distinguem-se o “assédio sexual por intimidação” (assédio ambiental), que é o mais genérico, e o “assédio sexual por chantagem”. É o chamado assédio *quid pro quo*, ou seja, “isto por aquilo”. O primeiro caracteriza-se por incitações sexuais importunas, ou por outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas, com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho. Já o “assédio sexual por chantagem” traduz, em geral, exigência formulada por superior hierárquico a um subordinado para que se preste à atividade sexual, sob pena de perder o emprego ou benefícios advindos da relação de emprego. Esse tipo de assédio sexual poderá ser praticado também por inferior hierárquico, excepcionalmente, sob a ameaça de revelar algum dado confidencial do empregador, por exemplo. Ocorre que nessa última hipótese, o comportamento do assediador, embora possa configurar justa causa para a dispensa, não caracteriza o tipo previsto na legislação penal, exatamente por faltar o requisito da superioridade hierárquica.

São inúmeras as manifestações do assédio sexual. Poderá assumir a forma não verbal (olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios frequentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, entre outros); verbal (convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários inoportunos de natureza sexual); e física (toques, encurralamento dentro de um ângulo, roçaduras, apertos, palmadas, esbarrões propositais, apalpadelas, agarramentos, etc.). Na maioria das vezes, os gestos são acompanhados de linguagem sexista (BARROS, 2016, p. 615).

Assim, como violência que atenta a livre autodeterminação do indivíduo, está-se diante de uma violação ao direito da personalidade, isto é, à imagem, à honra, à vida privada e a liberdade de escolha, o que conforme a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é situação que acarreta indenização por danos morais. É claro que, se a conduta do assédio também for expressa por meios físicos, aos danos materiais perpetrados pela conduta ilícita também cabem indenização.

A doutrina e a jurisprudência trabalhista pátria são uníssonas em creditar a conduta de assédio sexual como causa de rescisão de contrato de trabalho tanto pela iniciativa do empregado, quando o empregador ou seus prepostos praticam contra ele “ato lesivo a honra e a boa fama” (art. 483, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho), como rescisão do contrato pelo empregador, contra o empregado que praticar contra seus colegas ato de assédio sexual, com fundamento no artigo 483, alínea “b”, 1ª parte – “incontinência de conduta”.

A responsabilização civil do empregador está descrita pelo artigo 932, inciso III do Código Civil brasileiro, que consigna que pelos danos causados respondem “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”.

Afirma Delgado que, “embora, de maneira geral, tais infrações concretizem-se, prevalentemente, como condutas irregulares cometidas por iniciativa patronal, não há como negar-se que também ocorrem, em grau significativo, por iniciativa dos próprios empregados, usualmente desferidas contra colegas do próprio trabalho” (2018, p. 1.445).

O assédio sexual é uma conduta ilícita; caracterizada esta pela ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, que violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral (art. 186 do Código Civil) ou a título de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil).

A doutrina informa que não é a conduta imoderada, desregrada ou destemperada que se pune, concentrada em um ato ou a nenhuma pessoa específica, exige-se reiteração da conduta, uma habitualidade.

Nota-se que, pelo crivo da lei penal, não se exigem condutas reiteradas, o que configuraria crime habitual — muito embora haja vozes em contrário —, basta um ato que evidencie esse constrangimento ilegal, portanto, quando cometido pela hierarquia no ambiente de trabalho, por exemplo, apenas o oferecimento de uma promoção de cargo ou função, ou melhoramento nos valores de verba remuneratória, em troca de favores lascivos ou carícias indecorosas, já configura o delito, não se precisa que a mesma ocorra diariamente, quinzenalmente ou em algum período reiterado de tempo.

Então, cumpre observar que, até mesmo o uso de palavrado esdruxulo ou jocoso de conotação sexual é um atentado contra a esfera da personalidade do agente a quem se dirige, independe de habitualidade de quem se utiliza das palavras ou gestos, basta a criação de desconforto intolerável à vítima.

O grande problema das violências de cunho subjetivo é a tendência de buscar transformá-la em algo palpável, objetivo, aperfeiçoando os detalhes para o seu enquadramento a um indubitável reconhecimento. Mas isso não é possível. Ora, por exemplo, quando um transeunte, geralmente mulheres sofrem muito com isso, percebe um assobio diferente no ambiente, se ele o é especificamente direcionado como um chamado lascivo, aí está uma forma de assédio, mas, observa-se, nem todo assobio é uma atitude inapropriada, como nem todo assédio é o indesejado. O flerte entre os casais pode resultar em namoro, desde que haja respeito, não invada a esfera dos direitos da personalidade de quem está sendo cortejado.

É de se pontuar que a iteração de atitudes assediadoras de fato configura uma violação de direitos da personalidade, mas a sua configuração também ocorre por um único ato, por um único episódio, o que vai depender é de como a vítima percebe tal atitude e em que circunstâncias ou condições que isso ocorre.

Não se pode negar que, se o colega de trabalho espera o término do expediente laboral, quando outros colegas foram embora, para tomar uma iniciativa de atitude mais ousada contra a vítima visada, prevalecendo de alguma vantagem sobre ela, o assédio se configura.

Assim, melhor seria tomarmos como referência do assédio sexual aquele definido pelo artigo 216-A do Código Penal, mas ampliando para relações horizontalizadas no ambiente laboral.

Importa observar que o assédio sexual no ambiente laboral pode se dar não somente durante a execução do contrato de trabalho, mas também em circunstâncias pré-contratual, durante o processo seletivo de preenchimento de vaga laboral.

Ainda, “dá-se o dever de indenização por danos morais em todos os casos de discriminação (Lei nº 9.029/1995) praticados pelo empregador por motivo de raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, gravidez etc.” (2019, p. 93), como bem lembra Calos Henrique Bezerra Leite.

Como ficou evidenciado, existe uma grande dificuldade no Brasil de hoje em lidar com assédio sexual. A ausência de um debate aberto e amplo demonstra isso. A própria doutrina pátria não se debruça no assunto, muitas vezes esmera apenas em citar a sua existência, ou a correlacioná-la como ao assédio moral, principalmente com o modismo do *bullying*.

E como efeito da criminalização do assédio sexual, a postura das políticas públicas implementadas no país foi de incentivar a criação de mecanismos de

informação dentro do ambiente laboral para a prevenção do assédio moral e sexual, entre eles a publicação de cartilhas de orientação. Algumas iniciativas privadas oferecem cursos aos empregados para o combate e prevenção do assédio.

Entretanto, será que somente isso é suficiente? A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, sobre combate à violência e o assédio nos locais do trabalho, vem demonstrar que não.

A Desembargadora Maria de Lourdes Leiria, do Tribunal Regional Federal da Décima Segunda Região, com sede no estado de Santa Catarina, em seu livro *Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador*, descreve com clareza a dualidade do assédio sexual como um reflexo da discriminação de gênero e uma doença ocupacional, por natureza. E a jurista afirma que:

O resgate da dignidade dos trabalhadores é meta perseguida pela Organização Internacional do Trabalho, cuja finalidade primordial é promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho decente e produtivo, no qual tenham respeitada sua dignidade (SOMAVÍA, 1999). A saúde e a segurança dos trabalhadores integram o rol dos direitos humanos e fundamentais resguardados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal. (2012, p. 23).

## 2 Considerações sobre a judicialização do assédio sexual

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho traz medidas afirmativas de promoção da melhora da relação de trabalho, com determinação expressa para que os Estados membros providenciem meios adequados e eficazes para que as vítimas de violência ou assédio tenham acesso à defesa de seus direitos e a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficientes de denúncia e resolução de disputas do ambiente laboral. São medidas afirmativas a serem implementadas na jurisdição contenciosa, pelos juízes e tribunais, e outras jurisdições.

As questões relacionadas ao assédio sexual serão sempre matéria de ordem pública. Por consectário lógico, no Brasil, será resolvida pela Justiça do Trabalho, quando disser respeito ao contrato de trabalho, tanto na fase do pré-contrato como durante, e no seu término, de acordo com o artigo 114, incisos VI e IX, da Constituição da República de 1988. Exceto, é claro, quanto aos efeitos penais e administrativos que a violência objeto deste estudo pode gerar.

No processo judicial, as provas são os meios de se demonstrar a verdade fática e juridicamente relevante que o direito protege. Assim, pode-se afirmar que o objeto da prova é o fato e a sua finalidade é o convencimento do juízo.

No Direito Processual Trabalhista vige o princípio da busca da verdade real, que impinge o princípio da busca da verdade real, que determina ao juiz não ser apenas um mero espectador e sim que participe ativa e decisivamente na busca de elementos para a prestação jurisdicional. Professa o artigo 765 da Consolidação das Leis do Trabalho que “os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas”. Pois, afinal de contas, a solução justa do litígio é a finalidade social que norteia a atuação do juiz na sua prestação jurisdicional.

Quando o assunto é o delito de assédio sexual (analisado anteriormente), na seara no procedimento penal, tem-se como requisito que o agente autor do delito guarde relação de superioridade hierárquica ou de autoridade com a vítima, decorrente do exercício de emprego, cargo ou função, com a finalidade subjetiva especial de obter vantagem ou favorecimento sexual por meio de constrangimento (art. 216-A do Código de Processo Penal).

E no Direito do Trabalho, como já mencionado anteriormente, o assédio sexual laboral é mais abrangente, incluindo as relações horizontais e respondendo a empresa pelos atos ocorridos em seu estabelecimento ou local relacionado a relação laboral que configure violação da liberdade sexual, pelos danos morais decorrentes (e pelos materiais caso vierem a existir), independente de culpa ou dolo, isto é, a responsabilidade da empresa é objetiva (*in re ipsa*). Há presunção *juris tantum*, pois admite prova em contrário, determina apenas a necessidade de prova do nexo causal, mas não de seus resultados negativos.

Nesse sentido, recente acórdão do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a indenização por danos morais por assédio sexual pela empresa em decorrência de conduta de seu empregado. A ementa da decisão dispôs que:

I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Demonstrada possível violação do art. 932, III, do Código Civil, merece provimento o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. Constatado que os atos de assédio sexual foram praticados por empregado da reclamada, incide a responsabilidade objetiva do empregador, com esteio nos artigos 932, III, e 933 do Código Civil. Julgados.

Recurso de revista conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.015/2014 - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. O deferimento de honorários advocatícios sem que a reclamante esteja assistida pelo sindicato da sua categoria profissional contraria a Súmula 219, I, do TST. Recurso de revista conhecido e provido (TST. RR-20866-94.2015.5.04.0251).

Para a responsabilização decorrente de assédio sexual que gera indenização independente da demonstração de culpa da empresa, cabe a ela sim indenizar a vítima, adquirindo o direito posterior a propor ação de ressarcimento contra o real causador do dano (ação de regresso). Mas nada impede que ação indenizatória distribuída pela vítima consigne no polo passivo o autor direto da violência e em litisconsórcio, a empresa.

No procedimento laboral a vítima deve demonstrar que o fato assediador ocorreu, mas independente de existência de relação hierarquia ou autoridade (como ocorre na seara penal). E cumpre dizer, não é necessário que a ação assediadora seja contumaz, basta que, pelas circunstâncias e pelos meios, redunde em violência intolerável no sentir da própria vítima (frisa-se, não de terceiros).

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, pelo seu art. 3º, ampliou o sentido de espaço de local de trabalho, logo: (a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde são local de trabalho; (b) em lugares onde o trabalhador é remunerado, faz uma pausa para o descanso ou uma refeição ou usa instalações sanitárias, de lavagem e de mudança; (c) durante viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; (d) através de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas ativadas por tecnologias de informação e comunicação; (e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e (f) ao ir e vir do trabalho.

Portanto, não se pode mais negar provimento jurisdicional sob o argumento que o assédio sexual deve ocorrer dentro da dependência da empresa.

A conduta de assédio, por óbvio, é conduta violadora da relação do trabalho, pois qualquer empregado que o pratica contra seu colega, durante o horário laboral, ou nos seu intervalo, é violação da relação empregatícia. Cumpre a empresa cuidar, assim como deve fazê-lo ao fiscalizar o uso de Equipamento de Proteção Individual e o Coletivo, para que haja nesse local um ambiente sadio, de respeito e livre de violência.

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho vem reforçar a abertura de espaço para que a vítima denuncie a violência e o assédio sexual sofrido, de modo a criar dois mecanismos de proteção, o da própria vítima e a do ambiente laboral.

### 3 A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

No âmbito do Direito Internacional, até a Conferência 108ª da Organização Internacional do Trabalho, em 21 de junho de 2019, após longos 10 anos de discussão, em que os países partes aprovaram a Convenção nº 190, sobre o combate à violência e o assédio nos locais de trabalho, não se tinha uma norma específica.

A Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho, sobre Povos Indígenas e Tribais, adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989, e ratificada pelo Brasil e publicada pelo Decreto Executivo nº 5.051, de 19 de abril de 2004, apenas afirmou o dever dos Estados em tomar medidas para que “os trabalhadores pertencentes a esses povos gozem da igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres no emprego e de proteção contra o acossamento sexual” (art. 20, item 3, alínea “d”).

Dessarte, a Convenção nº 190 da OIT entra em vigor a partir da ratificação de dois Estados Membros, sendo que, quanto aos demais Estados que vierem a ratificar, passa a produzir efeitos após 12 meses do depósito de seu compromisso (art. 14, item 2 e 3). E o tempo de sua duração é de 10 anos, quando poderá qualquer dos Estados que dela fizer parte denunciá-la, e se não o fizer, ela se renovará por mais 10 anos.

No Brasil, para produzir seu efeito no Direito interno deverá passar por um processo legislativo de aprovação pelo Congresso Nacional, autorizando, por meio de Decreto Legislativo, que o Chefe do Poder Executivo da União deposite o instrumento de ratificação perante Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, e publique o Decreto Executivo dando publicidade a internalização da Convenção.

O procedimento a ser adotado pelo Legislador poderá ser o previsto no artigo 5º, parágrafo 3º da Constituição da República de 1988, pelo qual exige a aprovação pelo Congresso Nacional, em votação com dois turnos e quórum de 3/5 de seus membros, equivalendo à emenda constitucional.

Mas, ainda que não seja observado esse processo especial de aprovação, de acordo com o Supremo Tribunal Federal (RE nº 466.343, rel. min. Cezar Peluso, voto do min. Gilmar Mendes, P, j. 3-12-2008, DJE 104 de 5-6-2009, Tema 60), a norma internacional quando nacionalizada pelo mesmo procedimento de criação de lei ordinária, tendo como objeto direitos humanos, terá eficácia de norma supralegal, estando hierarquicamente abaixo da Constituição e acima das Leis Ordinárias.

Chama-se a atenção que, quanto aos direitos e garantias fundamentais adotados pela Constituição da República de 1988, na ordem jurídica brasileira, “não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º,

parágrafo 2º). Isso significa que, independentemente de qual processo legislativo for adotado para aprovação da Convenção nº 190 da OIT pelo Brasil, devido ao seu objeto tratar de defesa de direitos humanos, orientará a formulação das normas jurídicas, aplicação e interpretação.

Quanto ao conteúdo da Convenção nº 190, o seu preâmbulo vem expressamente reconhecendo o direito de todas as pessoas a um mundo cujo trabalho seja livre de violência e assédio, incluindo a decorrente de discriminação por gênero, compreendidos como uma forma de violação dos direitos humanos, uma ameaça à igualdade de oportunidades, inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno.

Considera-se que a violência e o assédio são também incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e afetam negativamente a organização do trabalho, as relações de trabalho, o empenho dos trabalhadores, a reputação das empresas e a produtividade, bem como afetam a qualidade dos serviços públicos e privados, e que podem impedir que as pessoas, em particular as mulheres, acedam ao mercado de trabalho, nele permaneçam ou progridam na carreira profissional.

Por fim, declara que a violência e o assédio com base no gênero afetam de maneira desproporcional as mulheres e as meninas, e que a violência doméstica também pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança.

A Convenção nº 190 aprovada fulgi o viés de fomentar a criação de medidas junto aos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições de mercado contra a acessão ou estado de institucionalização da violência e assédio dentro da sociedade como um todo.

E ainda se recomendou que:

(...) os Membros têm a importante responsabilidade de promover um clima geral de tolerância zero em matéria de violência e assédio com vista a facilitar a prevenção deste tipo de comportamentos e práticas, e que todos os intervenientes no mundo do trabalho devem abster-se de recorrer à violência e ao assédio, preveni-los e combatê-los.

A Convenção delimitou o que se entende por violência e assédio relacionado ao trabalho em sentido amplo e violência e assédio com base no gênero, incluindo neste último o assédio sexual, reforçando também que são atitudes que causam danos físico, psicológico, sexual ou econômico (artigo 1º, item 1, alíneas “a” e “b”).

A Convenção nº 190 previu como seu objetivo a proteção do trabalhador em todos os setores sociais, privados ou públicos, incluindo tanto o da economia formal como o da informal, seja na área urbana ou rural, considerando não apenas os empregados, mas também os funcionários, estagiários, aprendizes, os candidatos à vaga de emprego, os empregados demitidos e indivíduos exercer a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador – prepostos, diretores etc. (art. 2º, itens 1 e 2).

Designa-se como locais em que se evidencia a aplicação das normas de proteção visada pela Convenção, nos termos de seu artigo 3º, durante, vinculado ou decorrência do trabalho: (a) no local de trabalho, incluindo espaços públicos e privados onde são local de trabalho; (b) em lugares onde o trabalhador é remunerado, faz uma pausa para o descanso ou uma refeição ou usa instalações sanitárias, de lavagem e de mudança; (c) durante viagens, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas ao trabalho; (d) através de comunicações relacionadas ao trabalho, incluindo aquelas ativadas por tecnologias de informação e comunicação; (e) em acomodações fornecidas pelo empregador; e (f) ao ir e vir do trabalho (Título II – Âmbito da Aplicação).

Estabeleceu que as ações para o trabalho livre da violência e do assédio devem ser direcionadas a ação conjunta entre Estado e as entidades de empregadores e trabalhadores, numa abordagem inclusiva, integrada e que tenha em conta as considerações de gênero, bem como envolvendo terceiros. Mas determina que também devem ser promovidos os princípios e direitos fundamentais no trabalho, como a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão, bem como promover o trabalho digno (art. 6º, do Título III - Princípios Fundamentais), como mecanismo ao estímulo a eliminação da violência e assédio no local do trabalho.

A Convenção expõe como premissa que as legislações nacionais prevejam: (a) proibir por lei a violência e o assédio; (b) garantir que as políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio; (c) adotar uma estratégia integral com vista à implementação de medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; (d) estabelecer ou fortalecer mecanismos de aplicação e monitoramento; (e) garantir o acesso a remédios e apoio às vítimas; (f) prever sanções; (g) desenvolvimento de ferramentas, orientação, educação e treinamento e aumento conscientização, em formatos acessíveis, conforme apropriado; e (h) assegurar meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive através de inspeções do trabalho ou outros organismos competentes (art. 4º, item 2, do Título III- Princípios Fundamentais).

Também impõe que cada Estado parte que vier a ratificá-la adote legislação e políticas a garantir o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, incluindo as mulheres trabalhadoras, bem como os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou a vários grupos vulneráveis ou a grupos em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de modo desproporcionado pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho (art. 6º, do Título III- Princípios Fundamentais).

Como medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, sublinha a exigência aos empregadores dos respectivos Estados partes: (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e seus representantes, uma política de local de trabalho sobre violência e assédio; (b) levar em conta a violência e o assédio e os problemas psicossociais associados riscos na gestão da segurança e saúde ocupacional; (c) identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e de seus representantes, e tomar medidas para preveni-las e controlá-las; e (d) fornecer aos trabalhadores e outras pessoas interessadas informações e treinamento, em formatos acessíveis, conforme apropriado, sobre os perigos identificados e riscos de violência e assédio e a prevenção associada medidas de prevenção e proteção, inclusive sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas interessadas (art. 9º, do Título IV- Proteção e Prevenção).

Estabelece-se a promoção de políticas nacionais contra a violência e o assédio relativas à segurança no trabalho e saúde, igualdade e não discriminação e migração; orientação, recursos, treinamento ou outras ferramentas aos empregadores e empregados e campanhas de conscientização (art. 11, Título IV - Orientação, treinamento e conscientização).

No controle de aplicação de solução e reparação (Título V – Execução e Solução), do artigo 10, ao Estados partes que ratificarem a Convenção nº 190, elencado diversas medidas para fazer cumprir a proteção dos direitos trabalhistas, incluindo:

b) garantir acesso fácil a remédios adequados e eficazes e mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de denúncia e resolução de disputas em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, como: i) procedimentos de denúncia e investigação e, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho; ii) mecanismos externos de resolução de disputas ao do local de trabalho; iii) tribunais e outras jurisdições; iv) medidas de proteção para reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciantes contra vitimização e represálias; v) medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para reclamantes e vítimas.

Aqui se trouxe uma tradução não oficial para a língua portuguesa da Convenção nº 190 da OIT, portanto, não se descarta as possíveis variações se futuramente vier a ser ratificada pelo Brasil, mas, de todo modo, não se poderia deixar de citar o seu artigo 12, que sob o Título VII - Método de aplicação, dispõe sua adoção não apenas na orientação das legislações nacionais, mas também nos acordos coletivos e equivalentes, reforçando que o combate à violência e ao assédio deve integrar todo o sistema normativo do país, envolvendo o ciclicamente o público e o privado, na proteção dos direitos fundamentais no ambiente laboral. Senão vejamos:

## VII - Métodos de aplicação.

Artigo 12. As disposições desta Convenção serão aplicadas por meio de leis e regulamentos nacionais, bem como através de acordos coletivos ou outras medidas consistentes com a prática nacional, inclusive estendendo ou adaptar as medidas existentes de segurança e saúde ocupacional para cobrir a violência e assédio e desenvolvendo medidas específicas sempre que necessário.

A Convenção nº 190 da OIT chega como uma nova impulsão para as ordens jurídicas nacionais, retirando da inércia a política de um ambiente de trabalho sustentável. Apesar de ela não ser específica contra o assédio sexual do local de trabalho e nas diversas etapas da relação laboral, foi expressamente incluso na definição que apresenta a violência e o assédio de gênero.

É possível esperar, ainda que demore acontecer a ratificação desse instrumento internacional pelo Brasil, que um olhar mais atento e proativo vai ser lançado ao combate de toda e qualquer violência do ambiente de trabalho, dando-se a necessária atenção à discriminação, incluindo a de gênero perpetradas nesse ambiente e a busca pela erradicação das violações as liberdades sexuais.

Talvez seja numa postura menos permissiva em locais de trabalho e a atuação em várias frentes pelo Estado e diversas camadas da comunidade de trabalho, que políticas já existentes sejam efetivadas e fortalecidas e novos frutos sejam sentidos e reflitam a estrutura da sociedade brasileira como um todo.

A novidade da Convenção nº 190 da OIT, que é uma vitória internacional a todos os trabalhadores, é que ela enfatiza a proteção do indivíduo como ser humano dotado de direitos e garantias fundamentais dentro e fora do ambiente laboral, desmitificando essas relações laborais conflituosas, e ao lado de outras Convenções da mesma organização, como a de número 155, sobre segurança e saúde dos trabalhos, por exemplo, em que ambas procuram garantir nos Estados nacionais um comportamento de “de coisificação” da mão de obra massificada, ou não.

## Conclusão

Nesse trabalho, o assédio, principalmente o sexual, foi tomado como espécie de violência, porque esta é a “a coação que leva uma pessoa à sujeição de alguém”, e a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, apesar de registrar como termos independentes violência e assédio, demonstra a preocupação em enfatizar tais violações a direitos fundamentais no ambiente laboral ou correlacionado a ele. Resplandece que a proteção contra a violência e o assédio, inclusive sexual, fundamenta-se na proteção e garantia de direitos fundamentais individuais e sociais, razão pela qual toda a sociedade conjuntamente com o

Estado tem o dever de oferecer condições de efetivação e gozo, ainda que as liberdades comportem limitações, dentro do que é razoável e proporcional.

De igual maneira, o Poder Judiciário ao ser convocado a intervir nas relações laborais, deve aquilatar os direitos fundamentais em jogo de modo a não negar a sua efetivação.

No âmbito processual a falta de elementos mais contundentes contra a violência do assédio sexual revela-se na dificuldade de a vítima encontrar o meio de provar a conduta do agente.

O assédio sexual também é uma situação que clama para a reflexão da necessidade das mudanças de paradigmas de conduta social e da ressignificação dos direitos e deveres de honra e de respeito, principalmente no que concerne a visão da sociedade sobre a mulher, nessa revolução tardia da aceitação de novos valores sociais, como a aceitação da mulher dentro do local de trabalho.

As medidas preventivas do assédio, inclusive o sexual, é muito importante, mas deve ser um procedimento progressivo e contínuo, de modo a se estabelecer como uma nova era das relações sociais no Brasil, que possa refletir e ser incentivado na convivência no ambiente social de qualquer pessoa. Mas isoladamente a tomada de medidas que contenham avanços significativos, como políticas públicas e normas jurídicas de estigma simbólico, provavelmente terão como resultado a manutenção do *status quo*, situação em que a sociedade não deve se conformar. É inaceitável que mantenham estigmas discriminatórios de gênero, como o promovido por meio do assédio sexual, como algo culturalmente nato.

Quanto às vias jurisdicionais, se por um lado o processo deve ser marcado pelos elementos de apreciação objetiva, é necessário à marcha processual que exista um começo e um fim, por outro lado, pelos preceitos de direitos fundamentais e de ações afirmativas, que deve ser propugnado um olhar mais humanitário, lançado para que o único oprimido se torne as condutas não mais aceitáveis, pois só existe um processo justo se ele se direciona a proteção do ser humano.

Enfim, é preciso repensar o sistema jurídico com fundamento nos princípios constitucionais já elencados pela Constituição da República Federativa do Brasil e, agora, pelos novos e reforçados direitos humanos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho para extirpar a violência na relação laboral, quiçá dirimir o social.

---

#### **Sexual Harassment and the ILO Convention nº 190: Some Reflections**

**Abstract:** The presente work aims at reflecting on sexual harassment, taken as a dimension of violence in the workplace, corrently recognized as one of the forms of gender discrimination against women. The sexual harassment unmasked and rejected inthe Brazilian work environment , perhaps worldwide, is recente, even though this violence was Always in all our usual cultural relations, affecting any person, gender and age, and becoming an occupational disease. In addition, in the year 2001, in Brazil, Federal

Law nº 10,224, criminalized the conduct of sexual harassment, including article 206-A of the Penal Code (Decree-Law nº 2,848, of December 7, 1940). However, whit regard to labor legislation, the national legislator has not given due attention to this scathing conduct, in which women are the most recurrent victims. And yet, at the international level, on June 21, 2019, after 10 year of discussions, at the 108th Conference of the International Labor Organization (ILO), in Geneva, the Convention of nº 190, whose object is to combat violence and harassment in the workplace. Therefore, the question that remains is like Convention nº 190 of the ILO will influence the internal order, coming to be ratified, and what would be the greatest benefit that can be glimpsed, mainly, When the subject is directed to the judicial process, in which the victim of sexual harassment must face the pain of his suffering and the difficulty of proving the violence suffered in court.

**Keyword:** Sexual Harassment. Labor Environment. Law.

---

## Referências

- AEBERHARD-HODGES, Jane. Women Workers and the Courts. *International Labor Review*, v. 135, n. 5, 1996.
- ALVES, Gabriel Alexandrino. *Assédio sexual: um novo paradigma para o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.
- BARRETO, Marco Aurélio Aguiar; BAREETO, Camila Pitanga. *Assédio sexual e os limites impostos pela tipificação penal e outras abordagens de apelo sexual no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Manual de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.
- BRASIL. Código Civil. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 9 mar. 2021.
- BRASIL. Código de Processo Civil. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 9 mar. 2021.
- BRASIL. Código Penal. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 9 mar. 2021.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. *Decreto-Lei nº 5.452, 1ª de maio de 1943*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 9 mar. 2021.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 9 mar. 2021.
- BULAS, Uadi Lammêgo. *Curso de Direito Constitucional*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- CUNHA, Rogério Sanches. *Manual de Direito Penal: parte especial (arts. 121 ao 361)*. 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- FRANÇA, Rubens Limongi. Direitos da personalidade: coordenadas fundamentais. In: MENDES, Gilmar Ferreira; STOCO, Rui. (org.). *Doutrinas essenciais: Direito Civil, parte geral*. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 3, 2011.

- HIRIGOYEN, Marie France. *A violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helen Huhne. São Paulo: Betrand Brasil, 2000.
- INSTITUTO DATAFOLHA. *Assédio sexual entre as mulheres*. PO 813942: 29 e 30/11/2017. Gerência de Pesquisas de Opinião do Datafolha. Disponível em: <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assedio-sexual.shtml>. Acesso em: 9 mar. 2020.
- JESUS, Damásio Evangelista; Gomes, Luiz Flávio (coord.). *Assédio sexual*. São Paulo: Saraiva, 2002.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joubert de Quadros Pessoas. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joubert de Quadros Pessoas. *Direito do Processo do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- KAMBERI, Ferdi; GOLLOPENI, Besim. The Phenomenon of Sexual Harassment at the Workplace in Republic of Kosovo. *International Review of Social Sciences*, v. 3. ed. 12, dez. 2015. Disponível em: <http://www.irss.academyirmbr.com/>. Acesso em: 9 mar. 2020.
- LEIRIA, Maria de Lourdes. *Assédio sexual laboral, agente causador de doenças do trabalho: reflexos na saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2019.
- LEIRIA, Maria de Lourdes. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- LENZA, Pedro. *Direito Constitucional esquematizado*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.
- LIMA, Renato Brasileiro de. *Manual de Processo Penal: volume único*. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.
- Martinez, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MARTINS, Sérgio Pinto (coord.). *O novo CPC e o Processo do Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Walmir Oliveira da Costa*. São Paulo: Atlas, 2016.
- NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral*. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NUCCI, Guilherme de Souza. *Manual de Direito Penal*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190: Convenção Relativo à Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho*. Conferência a 108ª Sessão, Genebra, 21 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/lang-en/index.htm>. Acesso em: 9 mar. 2020.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2001.
- PEREIRA, Leone. *Manual de Processo do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- PINTO, Wellington Almeida. *Assédio sexual no ambiente de trabalho*. Belo Horizonte: Edições Brasileiras, 2000.
- RUBINTEIN, Michael. Dealing with Harassment at Work: the Experience of Industrialized Countries. *Conditions of work Digest – Combating Sexual Harassment at Work*, v. 11, n. 1, Geneva, International Labour Office, 1992.

SANTOS, Aloysio. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*: com comentários à recente Lei nº 10.224, de 15-05-2001, que criminalizou o assédio sexual no trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

SOUZA, Tércio Roberto Peixoto. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

TARTUCE, Flávio. *Manual de Direito Civil*. Volume único. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

AYRES, Deborah Maria. O assédio sexual e a Convenção da OIT nº 190: algumas reflexões. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 14, n. 56, p. 9-32, jan./mar. 2025.

---